

данного принципа стимулює процес демократизації російського общества і спонукає до зміцнення основ громадянського общества.

Таким образом, служби по зв'язкам з громадськістю органів управління являються основним інструментом моніторингу соціальних інтересів в регіонах. Без цього моніторингу неможливо громадська інтеграція і баланс інтересів, на основі якого приймаються взвешені і ефективні управлінські рішення.

Список использованной литературы:

1. Коханов Е. Ф. Паблік рилейшнз в сфері групових взаємостосунків соціума / Е. Ф. Коханов. – М. : Гос. ун-т упр., 2002. – 150 с.
2. Малик Е. Н. К вопросу о повышении этического воспитания и позитивного имиджа государственных гражданских служащих в Орловской области через коммуникационные технологии СМИ / Е. Н. Малик, В. Е. Татаркин, В. Н. Орлова // Образование и общество. – 2015. – № 2 (91). – С. 100 – 102.
3. Меркулов П. А. Развитие государственного управления в России через систему подготовки кадров / П. А. Меркулов, Е. Н. Малик // Управленческое консультирование. – 2016. – № 4 (88). – С. 8 – 13.
4. Проблемы устойчивого развития региона: информационная безопасность полиэтничного социума (на материалах Юга России) : монография / под ред. В. М. Юрченко. – Краснодар, 2011. – С. 187 – 192.
5. Связи с общественностью в политике и государственном управлении / под общ. ред. д-ра филос. наук В. С. Комаровского. – М. : Изд-во РАГС, 2010. – 342 с.
6. Яковлев И. П. PR сегодня: новые подходы, исследования, международная практика / И. П. Яковлев. – М. : ИМИДЖ-КОНТАКТ, 2012. – 198 с.

МОРОЗ ВОЛОДИМИР МИХАЙЛОВИЧ

д. держ. упр., доцент, професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Язюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯМ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ: ЗМІСТ ДЕФІНІЦІ ТА ЗАГАЛЬНА КЛАСИФІКАЦІЯ

Проблематика державного управління соціально-економічним розвитком країни охоплює всі без виключення напрями життя суспільства, що обумовлено багатогранністю прояву об'єкту державно-управлінського впливу та складністю процесів взаємодії між основними акторами відповідного процесу. Неупередженість трансформаційних перетворень та відсутність лінійності у процесі саморозвитку соціальної системи вимагає від суб'єктів державного управління виважених дій щодо забезпечення узгодження системи управління з напрямками флуктуації її об'єкту. Сприйняття причинно-наслідкових зв'язків та спонтанних залежностей, які покладено в основу розуміння того чи іншого соціально-економічного явища, є обов'язковою умовою розкриття сутності закономірностей відповідної трансформації. Одним з напрямів діяльності суб'єкту державно-управлінських відносин щодо опрацювання ефективно діючих механізмів управління є аналіз стану розвитку об'єкту державного управління та його структури. Отримання

інформації щодо змісту об'єкту управління, з одного боку, дозволить з'ясувати місце та роль кожного з її структурних елементів, а з іншого – визначити ймовірні напрями саморозвитку системи. В цьому контексті, особливої актуальності набувають ті питання, зміст яких пов'язано з розумінням змісту і ролі основних елементів соціально-економічної системи суспільства та існуючих взаємозв'язків між ними.

Суспільно-економічний розвиток країни важко уявити без державного управління системою її потенціалів та ресурсів, у межах якої людські ресурси, а відповідно і їх трудові можливості набувають неабиякої значущості. Домінуюче позиціонування трудових ресурсів по відношенню до інших ресурсів виробництва обумовлено тим, що труд як основний фактор виробництва, є умовою для формування всіх інших (за виключенням природних) видів ресурсів [4]. Крім того, трудову дієздатність населення у її єдності з соціальним капіталом суспільства, визначають у якості однієї з детермінант конкурентоспроможності країни. Отже, проблематика розвитку якісних та кількісних характеристик, що визначають можливості і межі участі населення у трудовій діяльності, обумовлюють необхідність наукового обґрунтування змісту та напрямів державно-управлінського впливу на систему трудового потенціалу країни.

Загальна класифікація підходів щодо розуміння змісту процесу управління потенціалом має такий вигляд: системно-психологічний підхід (управління системою взаємопов'язаних елементів з прийняттям до уваги всіх особливостей системного підходу; управління процесами самоорганізації, стимулювання та мотивації; управління балансом між економічними і соціальними цілями, між індивідуальними і суспільними інтересами); загально-управлінський підхід (використання всього інструментарію управлінської діяльності (встановлення цілей, координація, регламентація, стимулювання, контроль і оцінка) для впливу на потенціал об'єкту); управління процесом формування, використання та розвитком; управління складом, структурою і функціонуванням; економічно-прагматичний підхід (оцінка та аналіз факторів, що підвищують або знижують конкурентоспроможність, а також вибір і реалізація стратегії і тактики розвитку; управління раціональним використанням фактичного потенціалу; виявлення резервів потенціалу, відтворення та нарощування потенціалу; управління напрямками і обсягами розвитку об'єкту та ефективністю його використання); стратегічно-аналітичний підхід (управління стратегією розвитку з прийняттям до уваги впливів зовнішнього середовища; оцінювання стану, напрямів та перспектив розвитку). Кожен з наведених напрямів має свою частку компетенції у питанні висвітлення змісту процесу управління потенціалом. Разом з тим, деякі з них можуть бути розглянуті у контексті змісту інших, що дозволяє суттєво звужити коло проблематики, принаймні до: управління потенціалом – управління конкурентоспроможністю – стратегічне управління.

Беручи до уваги існуючі підходи до тлумачення змісту трудового потенціалу [1; 5; 6], а також результати аналізу змісту процесу управління потенціалом, нами було сформульовано авторське визначення категорії «державне управління трудовим потенціалом». Отже, під державним управлінням трудовим потенціалом слід розуміти сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів активного впливу держави на процес формування, використання та розвитку трудових можливостей об'єкту, їх систему (структуру) та середовище її безпосереднього

функціонування з метою узгодження напрямів саморозвитку системи трудових можливостей об'єкту з суспільними інтересами та довгостроковими цілями розвитку людини та держави в контексті забезпечення їх конкурентоспроможності.

Категоріальна складність системи трудового потенціалу у поєднанні з багатогранністю змісту державного управління [2; 3] обумовлюють існування декількох підходів до розуміння об'єктно-суб'єктної спрямованості відповідного питання. Державно-управлінський вплив на систему трудового потенціалу країни може бути класифіковано за такими основними напрямками:

– за компетенцією впливу: за обсягом охоплення носіїв відповідних можливостей (економічно активне населення та особи, які у майбутньому будуть до нього віднесені); за колом компетенції категорії (засоби виробництва та ресурси праці, які можуть бути використані для досягнення мети); за умовами перетворення можливостей на фактори (необхідність існування організаційно-технічних умов та ресурсного забезпечення, а також бажання носія щодо використання можливостей); за напрямками характеристики (кількісна та якісна складові у характеристиці стану об'єкту);

– за об'єктом впливу: демографічна складова (кількість економічно активного населення, з прийняттям до уваги вікової та статеві структури відповідної сукупності); інтелектуальна складова (рівень знання у суспільстві та його місце у повсякденному житті та виробничій діяльності); біологічна складова (загальний рівень здоров'я у суспільстві та окремих його соціальних, вікових, професійних групах); соціальна складова (можливість самореалізації особистості у межах трудової діяльності; місце та роль людини у соціально-трудовах відносинах); функціонально-професійна складова (рівень розвитку професійних знань, вмінь та навичок); технічно-технологічна складова (рівень розвитку засобів виробництва та технологічності виробничих процесів); мотиваційно-організаційна складова (стан суб'єктивно-об'єктивних умов щодо процесу реалізації відповідних можливостей);

– за силою впливу: прямий вплив суб'єкту управління з використанням всієї сукупності цілеспрямованих форм, методів і напрямів діяльності відповідно до конкретної функції управління та етапу розвитку об'єкту; опосередкований вплив суб'єкту управління відносин з прийняттям до уваги процесів самоорганізації системи та векторів її розвитку з домінуванням використання механізму контролю;

– за сферою впливу – економічна, духовна, політична, соціальна, біологічна, геополітична сфери як детермінанти впливу на: елементну структуру системи трудового потенціалу, а саме на такі основні елементи: засоби виробництва як засіб реалізації можливостей; трудові можливості; людські ресурси як носії трудових можливостей; місце реалізації трудових можливостей; компонентну структуру системи трудового потенціалу, а саме на такі основні підсистеми: демографічну; інтелектуальну; біологічну; соціальну; функціонально-професійну; технічно-технологічну; мотиваційно-організаційну;

– за групами можливостей: група можливостей, яка безпосередньо використовується у трудовій діяльності; група можливостей, яка є реальною доступною без суттєвих зусиль з боку суб'єкту та об'єкту державного управління; група можливостей, які є гіпотетично доступними для використання у трудовій діяльності, але їх використання вимагає суттєвих зусиль з боку суб'єкту та об'єкту державного управління щодо створення відповідних умов для їх реалізації; група можливостей, які не можуть бути

розглянуті у межах ресурсів, а отже, і не можуть бути використані у трудовій діяльності;

– за напрямом зусиль: управління системою трудового потенціалу з прийняттям до уваги закономірностей її функціонування; управління системою ціннісних орієнтацій носія трудових можливостей; управління мотиваційним процесом соціального об'єкту; управління стратегією розвитку носія трудових можливостей або його конкурентоспроможністю; вплив на попит відповідної якості та продуктивності труда; управління раціональним використанням ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини / В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвичиний [та ін.]. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 212 с.
4. Мороз В. М. Державне управління розвитком трудового потенціалу України : автореф. дис... д-ра наук держ. упр. : 25.00.02 / В. М. Мороз. – Запоріжжя, 2013. – 40 с.
5. Мороз В. М. Система трудового потенціалу країни: теоретичні основи формування дефініції / В. М. Мороз // Економіка та держава. – 2009. – № 2. – С. 107 – 109.
6. Федулова С. О. Поняття «управління людськими ресурсами» у системі продуктивних сил суспільства / С. О. Федулова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4 (106). – С. 26 – 30.

ПАСЬКО АЛЬОНА МАКСИМІВНА

студентка 1 курсу Запорізької державної інженерної академії

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МЕТОДОЛОГІЇ
НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

Досліджуючи методологічні аспекти наукового дослідження в сучасних умовах дуже важливо мати уявлення про методологію та методи наукового пізнання, оскільки вони впливають на рівень оволодіння навичками будь якої наукової роботи на перших етапах [2, с. 45]. Багатогранність питання методології досить складне, оскільки дана категорія тлумачиться по-різному. Так наприклад, деякі зарубіжні наукові школи не розмежовують методологію і методи дослідження. Але, сучасні відчужені дослідники, методологію розглядають як вчення про науковий метод пізнання або як систему наукових принципів, на основі яких базується дослідження і здійснюється вибір сукупності пізнавальних засобів, методів та прийомів дослідження [5, с. 64].

Термін «методологія» походить від грецького *methodos* – шлях дослідження чи пізнання та *logos* – вчення, тобто це концептуальний виклад змісту, методів дослідження, мети, які забезпечують отримання максимально об'єктивної, точної, систематизованої інформації про процеси і явища [3, с. 25]. Щодо визначення терміну «метод», то зазначимо, що він походить від грецького *metodos*, у широкому розумінні слова – «шлях до чого-небудь»,