

УДК 007:658.382

Хитра О. В., к. е. н., доцент,
Хмельницький національний університет

ПЕРСПЕКТИВИ ДОСЯГНЕННЯ КАДРОВОГО СИНЕРГІЗМУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Хитра О. В. Перспективи досягнення кадрового синергізму на підприємстві. Розглянуто можливості застосування інструментарію синергетики для визначення рівня кадрового потенціалу підприємства. Охарактеризований зміст понять «кадровий синергізм», «трудова ентропія», «самоорганізація трудової діяльності». Розкрито логіку реалізації потенціалу синергізму через забезпечення відповідності енергій робочого місця, працівника і групової взаємодії.

Хитрая Е. В. Перспективы достижения кадрового синергизма на предприятии. Рассмотрены возможности применения инструментария синергетики для определения уровня кадрового потенциала предприятия. Охарактеризовано содержание понятий «кадровый синергизм», «трудова энтропия», «самоорганизация трудовой деятельности». Раскрыта логика реализации потенциала синергизма путем достижения соответствия энергий рабочего места, работника и группового взаимодействия.

Khytra O. Prospects for Staff Synergy Achievement at the Enterprise. The article considers the possibility of synergetic tools for determining the level of personnel potential of the company, describes the content of the concepts of "human synergy," "entropy of labor," "self-organization of work", reveals the logic of the potential of synergies through the achievement of compliance with the energy of the workplace, employee and group interaction.

Постановка проблеми. Останнім часом синергетика стала дієвим інструментом для підвищення ефективності наукових розробок в різних галузях знань. Синергетика є міждисциплінарним підходом, що вивчає процеси виникнення масової (колективної) взаємодії у нерівноважних умовах і супроводжується інтенсивним обміном енергією та матерією підсистем із системою і системи із зовнішнім середовищем, характеризується довільністю (відсутністю жорсткої детермінації ззовні) у поведінці своїх об'єктів (підсистем) та має наслідком упорядкування, самоорганізацію, зменшення ентропії й еволюцію систем. «Міждисциплінарна толерантність» (встановлення універсального зв'язку між неживою, живою і соціальною матерією) перетворює синергетику на одну з фундаментальних теорій сучасної постнекласичної науки, яка враховує співвіднесеність характеру отримуваних знань про об'єкт не лише з особливістю засобів та операцій діяльності суб'єкта, але й з її оцінково-цільовими структурами. Методологія міждисциплінарності набула характеру взаємного запозичення мови і концептуальних схем та взаємного збагачення дисциплінарних понятійних апаратів та методів; результатом міждисциплінарних досліджень стає холістичне, інтегроване розуміння проблем реального світу, а також поява інтегрованого знання. Природні та суспільні аспекти синергетики є фізично сумісними на енергетичних засадах.

Інтерес до синергетики з боку економічної науки значною мірою актуалізувався у зв'язку з інформаційним розвитком економіки, який в умовах обмежених матеріальних ресурсів відкриває нові можливості отримати більший результат завдяки дії таких факторів, як науково-технічний прогрес, інформаційно-комунікаційні технології, енерго-, матеріало- і працезбереження. Сьогодні синергетика взята на озброєння як інструмент бізнесу. Наприклад, синергетика у політиці маркетингу полягає у штучному створенні популярності товару та психічної адаптації до нього масового споживача. Прикладом

синергетики у валютно-фінансовій сфері може слугувати гра на необґрунтованому коливанні курсів валют. Синергетику можна побачити і в штучному посиленні інфляції під впливом ажіотажного гіпертрофованого попиту. Загалом, економічний розвиток є результатом синергетичного ефекту, ініціативних взаємин між сферами попиту та пропозиції. Синергетичний ефект у глобальній економічній системі досягається завдяки взаємодії і взаємовпливу національних економік у процесі перерозподілу між країнами виробничих ресурсів та уможливленню їх нових комбінацій. Синергетика притаманна також обґрунтуванню теорій доданої вартості, теорій продуктивності та теорій капіталу [1]. Економічні наслідки проявів синергізму в рамках підприємств більшість експертів відносять на рахунок взаємодії складових інтелектуального капіталу [2]. Це дозволяє стверджувати, що інструментарій синергетичної методології є придатним для пошуку нових шляхів підвищення ефективності використання людських ресурсів підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сфері економічної і соціальної синергетики проводять дослідження багато зарубіжних і вітчизняних науковців, зокрема: І. Ансофф, О. Богма, В. Вагурин, О. Васильєв, В. Галасюк, А. Гальчинський, І. Гладій, Н. Гражевська, Л. Євстигнеєва, Р. Євстигнеєв, Д. Єгоров, С. Єрохін, Х. Ітамі, Е. Кемпбелл, Т. Колер, Т. Коупленд, М. Крачулова, І. Крюкова, А. Ляхов, Дж. Муррін, Ж. Поплавська, М. Портер, В. Решетило, К. Саммерс-Лаче, В. Тарасевич, О. Шевчук та ін.

Особливу увагу на специфіку досягнення явища синергізму у соціально-трудовій сфері звертають: В. Білоус (соціальне партнерство у світлі синергетичної парадигми), У. Гузар (поєднання синергетичного, деонтологічного і духовного підходів у розкритті змісту трудової діяльності), В. Марченко (оцінювання кадрового синергізму процесів злиття та поглинання; визначення рівнів самоорганізації трудового колективу), І. Мойсеєнко (дослідження синергетичних механізмів управління інтелектуальним потенціалом господарських систем), Г. Дмитренко та Т. Ріктор (класифікація синергетичного ефекту у трудовій сфері з точки зору його тривалості), Ю. Орехівський (управління синергетикою аграрної праці), І. Крюкова (ціннісно-синергетичний аспект людської життєдіяльності), І. Данилюк-Черних та В. Петренко (особливості використання інтелектуального потенціалу людських ресурсів на засадах синергетики і синергізму). Разом з тим, недостатньо висвітленим залишається механізм генерації ефекту кадрового синергізму.

Мета дослідження полягає у визначенні сутності ефекту кадрового синергізму та обґрунтуванні логіки його появи на будь-якому підприємстві.

Викладення основного матеріалу. Істинне знання про людську життєдіяльність є комплексним, синтетичним і суцільним, тобто, за визначенням І. Крюкової [3], ціннісно-синергетичним. При цьому праця тлумачиться як антиентропійна діяльність, завдяки якій досягається кількісний розподіл різних форм енергії, перетворення нижчої енергії у вищу, збереження та збільшення енергії на поверхні землі. Саме праця може стати причиною таких змін у розподілі енергії, які дали б можливість використати найбільшу частину сил природи для задоволення людських потреб. Якісні зміни всередині процесу праці викликають точки біфуркації – очікувані істотні зрушення системи, стани й нестійкості (вибору атрактора), котрі зумовлюють соціально-економічне зростання. Підвищення якості енергії, що супроводжується збільшенням її потенційної можливості виконувати роботу (зменшувати ентропію), означає підвищення інформативності енергії. Через мінімізацію ентропії людська праця сприяє максимізації інформації у системі та мінімізації розсіювання енергії. Основною метою людської праці має бути абсолютне збільшення «бюджету енергії», який, на думку Крюкової І. матеріалізує в собі нормативний синергетичний ціннісний ефект від термодинамічної взаємодії у системі «природа – економіка».

Чинниками природно-економічної системної синергетики є енергетичні потоки, пов'язані з трансформацією енергії в процесі господарської діяльності людства. Такі трансформації можуть вести до позитивних або негативних змін в енергетичному

«бюджеті» земної поверхні, показники якого становлять синергетичний ефект у системі природно-економічної взаємодії. Звідси висновок: важелем синергетики (її позитивного чи негативного системного ефекту) є людська праця, спрямована на перетворення біосфери в ноосферу, тобто рівень ентропійності людства – продуктивна енергетично-заощаджувальна (або навпаки – марнотратна) якість цього процесу [3].

У контексті розглянутих вище положень можна стверджувати, що основні ознаки праці носять синергетичний характер. По-перше, єдність природних (предметно-речовинних) та соціально-суб'єктних (людських) чинників розкриває двоякість праці. По-друге, поліструктурність, багаторівневність праці дозволяє їй одночасно проявлятися на суспільному, груповому та особистісному рівнях, а також фіксувати її прояви в таких поняттях, як форма, вид, організація праці, управління процесами праці. По-третє, праці притаманна фрактальність – розщеплення на множину ієрархічно організованих підсистем, між якими наявні деякі «бар'єри взаємодії». По-четверте, праця забезпечує цілісність, гетерогенну інтегрованість і цілеспрямованість економічної системи. По-п'яте, для праці характерні динамічність (мінливість в історичному та ситуативному розумінні), нестійкість (здатність до стрибкоподібних, швидких якісних змін – фазових переходів або катастроф) і нелінійність (відмова від однозначних рішень, визнання їх багатоваріантності та імовірного розвитку подій). По-шосте, трудовий процес характеризується когерентністю (синхронний перебіг однопорядкових трудових дій, їх взаємозумовленість) та коеволюційністю (збіг у різних елементів трансформаційних циклів розвитку). По-сьоме, праці властива процесуальність, атрибутами якої є самоорганізація та саморозвиток. По-восьме, беззаперечними є такі характеристики праці, як історичність (пов'язана з конструктивною роллю часу та нестабільністю, що зумовлює виникнення історичної перспективи як можливості утворення нових форм організації) та людинорозмірність (людина як творча особистість є визначальним компонентом та основною рушійною силою, яка змінює економічну систему).

Завдяки праці реалізується принцип синергетичності – спроможність конкретної похідної системи в конкретний момент часу викликати ефекти «розширення» або «стискування», зародження та розвитку синергізму [4]. На основі синергетичної циклічності у процесі трудової діяльності не тільки створюються різноманітні цінності, а й з'являються нові потреби, здійснюється розвиток людини, підвищення продуктивності її праці, в результаті чого з'являється праця нової якості (рисунок 1). Отже, продуктивність праці як здатність отримувати результати виробництва понад витрати можна назвати синергетичним ефектом примноження (створення доданої вартості).

Особливо яскраво ознаки синергетичності втілені у творчій, інноваційній праці. Творча праця не є жорстко регламентованою зовнішніми щодо працівника межами, цілями, принципами, а реалізується відповідно до його особистих потенцій, схильностей, інтересів, і це дозволяє стверджувати про наявність в ній синергетичного механізму самоорганізації. Творчій праці притаманний постійний пошук нових ідей (атракторів), активне варіювання функцій (флуктуативність), своєрідність і неповторність просування до бажаного результату через непередбачувані точки біфуркації. Такій праці притаманні всі ознаки складності, що визначається переходами між різними режимами, які є ланцюгами еволюційного процесу та творенням нового. Становлення нового у праці як складній системі здійснюється через механізми біфуркації і хаосу.

Слід зазначити, що у трудовій сфері діє чимало правил, співзвучних поняттю синергізму, зокрема: «принцип позитивного підбору сил» (таке поєднання зусиль працівників, коли вони підкріплюють, доповнюють один одного); «закон накопичення вправ» (можливість за незмінного витрачання зусиль отримати більший результат) та ін. [5]. На основі цих принципів засобом самовдосконалення працівника стає його творча активність як гуманістична компонента синергетичної діяльності. Завдяки використанню такого унікального ресурсу сучасної економіки, як здатність людини до праці

інноваційного змісту, стає можливим збільшення обсягу продукції за умов зниження витрат робочого часу та інтенсивності праці (тобто досягнення синергетичного ефекту).



Рис. 1 – Синергетичне трактування ролі праці у розвитку людини і суспільства

Ми цілком поділяємо думку В. Марченко [6], що потенціал синергізму компанії визначається потенціалом самоорганізації працівників як носіїв соціальних та біологічних характеристик, що позначається терміном «трудова (кадрова) синергізм». Основними факторами трудового (кадрового) синергізму є: чисельність працівників; освіта; стаж роботи; соціальні характеристики індивіда; моделі, методи та стилі управління; заробітна плата; витрати на виробництво; обсяг реалізації продукції.

Для оцінки потенціалу синергізму можна скористатися поняттям енергії робочого місця – як вимог до набору соціальних та біологічних характеристик, якими повинен володіти працівник для повного ефективного виконання завдань посадового місця, та поняттям енергії працівника – як сукупності природних та набутих соціальних та біологічних характеристик, притаманних кожному працівнику. Найвища ефективність забезпечується за умови відповідності енергії робочого місця та енергії працівника.

Потенціал синергізму реалізується не лише через забезпечення відповідності між вимогами посадових функцій та можливостями забезпечення їх виконання кожним з працівників, але й через систему взаємовідносин між співробітниками (енергія взаємодії) (рисунок 2).

Тобто, синергізм виступає спільною творчою діяльністю учасників групи, в результаті якої створюються якісно нові групові зв'язки (комунікації), а також якісно новий спільний вид енергії, величина якої перевищує суму окремо взятих складових цієї енергії. З іншого боку, будь-яка невідповідність у зазначеній «тріаді енергій», а також перешкоди на шляху ефективної групової роботи (бар'єри комунікацій, деструктивні конфлікти) можна розцінювати як ознаки наростання ентропії (хаотичності), що обумовлюють виникнення негативного синергізму. У трудовій сфері ентропія проявляється у низькому рівні трудової дисципліни та продуктивності праці, підвищенні рівня плинності кадрів, втрат робочого часу тощо. У цьому контексті управління процесом самоорганізації полягатиме в організації впливу, спрямованого на формування колективу, збалансованого за характеристиками, які дозволяють реалізувати визначені

функції підрозділу з максимальною ефективністю, а відтак, зменшити прояви небажаних флуктуацій (відхилень від поставленої мети) та протистояти неминучому наростанню ентропії шляхом винесення на обговорення інноваційних ідей та прийняття нестандартних управлінських рішень.

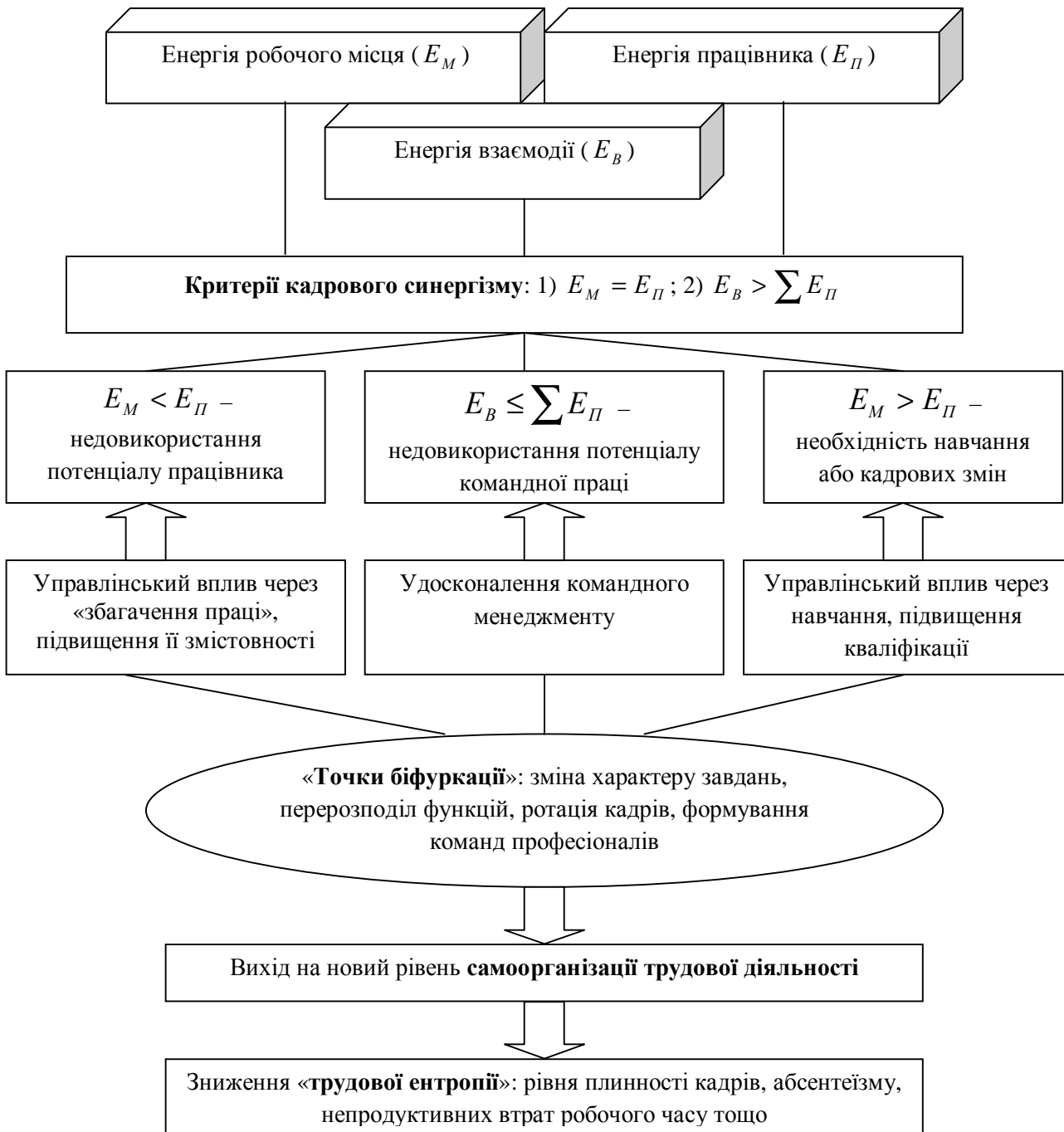


Рис. 2. - Логіка реалізації потенціалу синергізму через забезпечення відповідності енергій робочого місця, працівника і групової взаємодії

Загалом, передумовами для одержання ефекту кадрового синергізму в умовах самоорганізації слід вважати: по-перше, чіткі цілі (атрактори), навколо яких об'єднуються інтереси індивідів у колективі, й сильнодіюча мотивація для досягнення цих цілей; по-друге, поле компетенцій, в якому буде здійснюватись самоорганізація через ініціативний перерозподіл функцій з метою максимального використання кращих якостей і вмінь кожного працівника; по-третє, знання кожним працівником своїх сильних і слабких сторін, що дає змогу здійснити раціональний перерозподіл функцій.

Кадровий синергізм може виникнути тільки за умови злагоджених, скерованих та кооперативних дій усіх учасників трудового процесу, які мають спільну мету і активно працюють у цьому напрямку. Важливу роль при цьому відіграють здібності менеджера, який формує специфічну взаємодію між працівниками; після чітко визначених цілей діяльності усього колективу керівник використовує максимально сильні риси кожного працівника для досягнення цих цілей. Таким чином, для виникнення самоорганізації у колективі важливе значення має не лише потенційна здатність колективу до ефективної співпраці для реалізації поставлених завдань, а й енергія офіційного лідера – керівника.

Висновки. В умовах інноваційної економіки людські ресурси здатні генерувати найвищий синергетичний ефект, що проявляється у багаторазовому зростанні ефективності трудової діяльності з мінімальними витратами ресурсів. Сама праця може розглядатися як складна система, функціонування якої базується на ефекті емерджентності, який досягається завдяки вдалому поєднанню усіх факторів виробництва. Ефект самоорганізації трудової діяльності досягається шляхом організованого (підхід збалансованого комбінування характеристик) та випадкового (підхід комбінування за обраною ключовою характеристикою) збігу трьох енергій: виконуваних завдань (робочого місця), енергії працівника (рівень освіти, кваліфікації, досвіду і т. ін.) та енергії колективу (комунікацій, психологічного клімату у групі, професійної взаємодії). Іншими словами, основним критерієм кадрового синергізму є відповідність енергетичних імпульсів. У випадку невідповідності цих енергій у системі наростає «трудова ентропія», що проявляється у зниженні продуктивності праці у зв'язку з неповним задоволенням потреб працівника, трудового колективу, організації. Подолати це негативне явище можна завдяки виваженому управлінському впливу, що в умовах складної системи, по суті, є самоуправлінням.

Таким чином, під кадровим синергізмом слід розуміти позитивний або негативний ефект поєднання людських ресурсів з іншими факторами виробництва, що визначається, з одного боку, професійною придатністю працівників та їх здатністю працювати у команді, а з іншого – ступенем задоволення потреб окремого працівника, колективу та організації в цілому. Перспективи подальших досліджень кадрового синергізму вбачаються у розробці методики оцінювання його рівня і динаміки.

Список використаних джерел:

1. Крюкова І. О. Суспільно-економічні аспекти синергетики / І. О. Крюкова // Економічний часопис-XXI. – 2010. – № 5-6. – С. 53-57.
2. Кожушко О. В. Структура інтелектуального капітала підприємства / О. В. Кожушко // Бизнес-Информ. – 2009. – № 10. – С. 100-103.
3. Крюкова І. Ціннісна синергетика природно-економічної взаємодії в цивілізаційному контексті / І. Крюкова // Економіст. – 2008. – № 3. – С. 45-47.
4. Головніна О. Г. Методологія синергетичності соціально-економічної системи / О. Г. Головніна // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Фінанси і кредит». – 2008. – № 1. – С. 232-240.
5. Ляхов А. В. Поняття и види синергизма / А. В. Ляхов, М. В. Крачулова // Економіка промисловості. – 2009. – № 4. – С. 25-30.
6. Марченко В. М. Кадровий синергізм процесів злиття та поглинання / В. М. Марченко // Агроінком. – 2009. – № 9-12. – С. 37-40.

Ключові слова: біфуркація, ентропія, кадровий синергізм, праця, самоорганізація.

Ключевые слова: бифуркация, энтропия, кадровый синергизм, труд, самоорганизация.

Key words: bifurcation, entropy, staff synergy, labour, self-organization.