

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПО СТАДІЯХ ЇХ ВІДТВОРЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

КОРОЛЬОВА Н. М.

УДК 331.108:656.2

Корольова Н. М. Система принципів управління трудовими ресурсами по стадіях їх відтворення на підприємстві

У статті розроблено та обґрунтовано систему управління трудовими ресурсами підприємств, враховуючи стадії їх відтворення: розвиток, використання, формування.

Ключові слова: управління трудовими ресурсами, система принципів, стадії відтворення, розвиток, використання, формування.

Рис.: 1. **Бібл.:** 6.

Корольова Наталя Миколаївна – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри обліку і аудиту, Українська державна академія залізничного транспорту (пл. Фейєрбаха, 7, Харків, 61050, Україна)

УДК 331.108:656.2

Корольова Н. М. Система принципів управління трудовими ресурсами по стадіям їх відтворення на підприємстві

В статті розроблено та обґрунтовано систему управління трудовими ресурсами підприємств, враховуючи стадії їх відтворення: розвиток, використання, формування.

Ключевые слова: управление трудовыми ресурсами, система принципов, стадии воспроизводства, развитие, использование, формирование.

Рис.: 1. **Библ.:** 6.

Корольова Наталия Николаевна – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры учета и аудита, Украинская государственная академия железнодорожного транспорта (пл. Фейербаха, 7, Харьков, 61050, Украина)

UDC 331.108:656.2

Korolyova N. N. System Management Principles of Labor Resources by Stage of Reproduction at the Enterprise

The paper has been developed and proved system of human resource management of enterprises, given their stage of reproduction: development, use, formation.

Key words: human resources management, a system of principles, stages of reproduction, development, use, formation

Pic.: 1. **Bibl.:** 6.

Korolyova Nataliya N. – Candidate of Sciences (Economics), Senior Lecturer of the Department of Accounting and Audit, Ukrainian State Academy of Railway Transport (pl. Feyerbakha, 7, Kharkiv, 61050, Ukraine)

На початку XXI в. соціально-економічний розвиток України підійшов до рубежу усвідомлення, що в основі економічного розвитку галузевих комплексів країни значною мірою лежить відтворення та ефективне використання трудового потенціалу й людського капіталу. Подальший розвиток країни необхідно здійснювати шляхом докорінного поліпшення умов життєдіяльності громадян, підвищення якості життя й забезпечення їх продуктивної зайнятості на основі інноваційних підходів до вирішення демографічних проблем, через підвищення їх матеріального добробуту, реформування сфер освіти й охорони здоров'я, росту професіоналізму та компетентності трудового потенціалу. Внаслідок цього першочерговим завданням є поліпшення якості трудових ресурсів, вдосконалення форм і методів управління ними. В умовах подолання наслідків економічної кризи та переходу до інноваційної економіки зберігається суттєва диференціація по забезпеченості і якості трудових ресурсів.

Вагомий внесок у теоретичну розробку проблем формування, розвитку та оцінки трудових ресурсів підприємств внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені: М. А. Ажажа, В. П. Антонюк, В. М. Геєць, Н. В. Голікова, О. М. Головінов, О. С. Іванілов, С. Г. Климко, І. А. Лапшина, Г. В. Лич, Г. В. Назарова, С. В. Савельєва, Н. В. Ушенко, А. А. Чухно та ін.

Проте дослідження цих авторів обходять увагою вирішення проблем системи управління трудовими ресурсами по стадіях їх відтворення на підприємстві.

Тому метою статті є розробка та обґрунтування системи управління трудовими ресурсами підприємств, враховуючи стадії їх відтворення: розвиток, використання, формування.

Розробці та обґрунтуванню систем принципів управління трудовими ресурсами підприємства присвячено безліч теоретичних і прикладних робіт вітчизняних і зарубіжних дослідників, причому всі вони визнають об'єктивний характер принципів і їх обумовленість конкретними умовами соціально-економічного розвитку суспільства й підприємства як основної інституціональної економічної структури.

У процесі вивчення літературних джерел нами виявлено, що більшість дослідників при визначенні складу принципів управління трудовими ресурсами підприємства ототожнюють їх з персоналом і пропонують системи принципів управління з їхнім поділом на базові (основні, основоположні) і приватні (специфічні).

Подібний підхід характерний для Федорової Н. В. і Мінченкової О. Ю., що відносять до базових принципів принципи системності, зворотного зв'язку, нормативності, варіативності, інноваційності, рефлексивності, а до специфічних – принципи синергії, корпоративно-етичної специфіки [1, с. 15 – 16].

Сербиновський Б. Ю. до основних принципів управління відносить принципи плановості керівництва; поєднання морального й матеріального стимулювання; підбору й розстановки кадрів за їхніми особистими й діловими якостями; єдності системи управління

персоналом; адаптивності й розвитку системи; ефективності та оптимальності управління; єдиноначальності. Приватні принципи управління, у логіці Сербиновського Б. Ю., представлені принципами відповідності, розробки кадрової політики, побудови системи управління персоналом (характеризують вимоги до формування системи управління персоналом; визначають напрямки розвитку системи управління персоналом) [2, с. 55 – 56].

Глаз В. Н. до числа загальних принципів управління працівниками відносить принципи системності, комплексності, ієрархічності, зворотного зв'язку, регламентації, нормативності, спеціалізації, варіативності, інноваційності, рефлексивності, стабільності, синергії, корпоративно-етичної специфіки, оптимальності, плановості, а специфічні принципи управління являє принципами управління трудовою діяльністю працівників і принципами управління трудовим потенціалом працівника [3, с. 114].

Огарков Л. Л. у складі комплексу пропонованих класифікацій принципів управління також використовує загальноприйнятий підхід і виділяє загальні, приватні й організаційно-розпорядчі принципи. До загальних принципів автор відносить принципи системності, об'єктивності, послідовності, провідної ланки, додатковості, ймовірності, еволюціонізму, саморегулювання, зворотного зв'язку; до приватних - принципи, викладені в законодавчих актах; принципи управління окремими організаційними структурами; принципи управління в конкретній сфері життєдіяльності суспільства [4, с. 35].

В економічній літературі також широко представлені оригінальні системи принципів управління, що відповідають рішенням приватних дослідницьких завдань управління трудовими ресурсами підприємства.

Як приклад реалізації подібного підходу можна навести дослідження Шмакової Є. Д., що вивчає проблему формування та розвитку корпоративної культури, що сприяє підтримці організаційних змін у компанії. У рамках дослідження автор виділяє «принципи, якими має володіти успішно сформоване й прийняте менеджментом бачення: досяжність (здійсненність), чіткість, узгодженість, відкритість» [5, с. 244]; принципи розробки «настільної книги співробітника»: вибірковість і лаконічність, актуальність, орієнтованість на співробітника [5, с. 246]; принципи комунікаційної підтримки; оперативність комунікацій; якість; актуальність; ефективність; цілеспрямованість; чесність і відкритість; системність; цільова спрямованість; двосторонній зв'язок [5, с. 250].

Федорова Н. В. і Мінченкова О. Ю., що досліджують трудовий потенціал підприємства, визначають принципи управління ним наступним складом принципів: урахування соціальної сутності людини, єдності особистості та її поведінки, єдності поведінки й самореалізації, єдності самореалізації та розвитку, випередження заходи розвитку трудового потенціалу але відношенню до міру його використання, єдності трудового потенціалу й потенціалу предметної діяльності, динамічності [1, с. 370 – 371]. Крім того, ці ж автори виділяють принципи управління кар'єрою: справедливість у кар'єрі, активну участь керівництва, повна поінформованість працівни-

ків, врахування інтересів працівників, моніторинг задоволеності працівників кар'єрою [1, с. 387].

За підсумками дослідження автор приходять до загальних висновків з приводу класифікації ознак формування систем принципів управління, з якими, на наш погляд, можна повною мірою погодитися:

«Принципи можна згрупувати за сукупністю кількох класифікаційних ознак;

– кожна класифікаційна ознака може бути охарактеризована, як мінімум, двома протилежними станами;

- ✦ кілька класифікаційних ознак створюють основу для побудови матриць;
- ✦ використання двох класифікаційних ознак (по два стани кожного з них) дозволяє виділити чотири варіанти розглянутого об'єкта (принципу); використання трьох ознак – вісім варіантів, чотирьох ознак - шістнадцять таких варіантів;
- ✦ класифікаційні ознаки можуть бути виділені й згруповані по ієрархії, можна вбудовувати один (або декілька) ознака в інший;
- ✦ класифікаційні ознаки виділяються з урахуванням факторів зовнішнього та внутрішнього середовища; вони міняються. Можна виявити закономірність мінливості й спробувати з її допомогою прогнозувати зміну принципів управління на деякий заданий інтервал часу» [6, с. 17 – 18].

Огарков О. О. формує специфічну групу принципів самоврядування на підприємстві, відносячи до їхнього числа принципи вторинності самоврядування; поєднання управління й самоврядування; м'якою регламентації; керівної ролі представницьких органів; вибору основного, першочергового ланки, головного напрямку діяльності; спільних узгоджених дій; демократичного централізму [4, с. 72 – 74].

Крім того, Огарковим О. О. досить переконливо обгрунтовані й розкриті принципи управлінського контролю при управлінні трудовими ресурсами підприємства: усе охоплення, централізованості, адекватності змісту діяльності, прямий характер, націленість на вирішення проблеми, простота, пріоритетність моніторингових точок, сталість, своєчасність, економічність, автоматизація, адекватність системи контролю особистості керівника [4, с. 216 – 217].

Вивчення існуючих точок зору з приводу складу принципів управління, змістовно близьких до об'єкта нашого дослідження (трудовим ресурсам підприємства), дозволяє нам сформулювати кілька висновків, які складуть вихідні посилання для обгрунтування авторської системи принципів.

Кількісні та якісні склади принципів управління в уявленнях різних дослідників відрізняються суттєвим розмаїттям.

Як правило, принципи управління не систематизуються, що ускладнює їхню реалізацію в управлінні трудовими ресурсами підприємства. Окремі з принципів за змістом дублюють один одного, формулювання назв принципів часто не відповідають їхньому сутнісному значенню.

При формуванні складу принципів управління дослідниками не враховується об'єктна специфіка управління трудовими ресурсами в цілому, у тому числі управління їх відтворенням на підприємстві.

Переважає більшість пропонувані наборів принципів управління призначене для управління персоналом, але не трудовими ресурсами підприємства, що свідчить про домінування управлінського аспекту й недостатнього відображення економічного аспекту управління.

Представлені в літературі склади принципів управління розглядають трудові ресурси як якусь «даність», якій притаманна в основному кількісна, але не якісна динаміка.

З урахуванням викладеного наша методологічна позиція у визначенні складу принципів управління трудовими ресурсами підприємства формуються з урахуванням предмета дослідження (управління їх відтворенням) і розкривається такими положеннями.

Виходячи із загально визнаного розуміння сутності принципу як правила, основного методологічного положення й норми, якими мають керуватися управлінські працівники всіх рівнів ієрархії при управлінні трудовими ресурсами підприємства, принципи повинні бути адекватні сформованій системі управління підприємства й реально реалізованими в управлінській практиці.

Об'єктна специфіка принципів управління повинна враховувати еволюційний рух трудових ресурсів в їхньому відтворювальному процесі, тобто відображати особливості змісту управлінських правил на відтворю-

вальних стадіях управління трудовими ресурсами підприємства: формування, використання, розвиток.

Викладені обставини, які визначають постановку задачі формування системи принципів управління трудовими ресурсами за стадіями їхнього відтворення на підприємстві, дозволяють нам представити її в такому вигляді (рис. 1).

Таким чином, відмінностями нашого уявлення системи принципів управління трудовими ресурсами підприємства від існуючих у літературі точок зору є:

- ✦ конкретизація предметного змісту принципів управління трудовими ресурсами підприємства, визначуваного еволюційним рухом об'єкта управління в його відтворювальному процесі;
- ✦ встановлення логічної послідовності реалізації принципів в управлінській практиці, обумовлює стадіями відтворення трудових ресурсів на підприємстві.

ВИСНОВКИ

Сучасні тенденції розвитку трудових відносин та управлінської науки характеризуються високим динамізмом, появою нових закономірностей, їх систематичною повторюваністю, що в сукупності обумовлює розробку й обґрунтування нових принципів управління трудовими ресурсами підприємства, які відповідають складеним реаліям управління.

У представленому баченні складу принципів управління відображені найбільш істотні, на наш погляд,



Рис. 1. Система принципів управління трудовими ресурсами за стадіями їхнього відтворення в організації

об'єктивно сформовані правила управління відтворенням трудових ресурсів підприємства, реалізація яких, як відомо, відбувається при виконанні системи функцій. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Федорова Н. В. Управление персоналом организации / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2005. – 416 с.

2. Сербиновский Б. Ю. Управление персоналом / Б. Ю. Сербиновский. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2007. – 464 с.

3. Глаз В. Н. Теория и методология трудовой мотивации : монография / В. Н. Глаз. – Белгород : Кооперативное образование, 2006. – 211 с.

4. Огарков А. А. Управление организацией / А. А. Огарков. – М. : ЭКСМО, 2006. – 512 с.

5. Шмакова Б. Д. Формирование и развитие корпоративной культуры, способствующей поддержанию организационных изменений в компании // Менеджмент сегодня. – 2008. – № 04 (46). – С. 242 – 252.

6. Тяпухин А. П. Теории и практике менеджмента / А. П. Тяпухин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 3. – С. 17 – 21.

УДК 330.322.3: 334.716

ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ВЛАСНОСТІ ЯК ЗАПОРУКА ПОКРАЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

ЛІНЬКОВА О. Ю.

УДК 330.322.3: 334.716

Лінькова О. Ю. Вирішення проблем власності як запорука покращення мотивації найманих працівників

Проаналізовано особливості та проблеми власності. Обґрунтовано актуальні напрямки покращення мотивації найманих працівників. Запропоновано механізм удосконалення мотивації персоналу на основі урахування політичних основ регулювання проблем власності в країні. Визначено напрямки для проведення подальших досліджень у галузі мотивації персоналу.

Ключові слова: стратегічне управління, участь найманих працівників у прибутках, мотивація, власність

Бібл.: 8.

Лінькова Олена Юріївна – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Фрунзе, 21, Харків, 61002, Україна)

E-mail: kudoyar_elena@mail.ru

УДК 330.322.3: 334.716

Линькова Е. Ю. Решение проблем собственности как основа улучшения мотивации наемных работников

Проанализированы особенности и проблемы собственности. Обоснованы актуальные направления улучшения мотивации наемных работников. Предложен механизм усовершенствования мотивации персонала на основе учета политических основ регуляции проблем собственности в стране. Определены направления для проведения последующих исследований в области мотивации персонала.

Ключевые слова: стратегическое управление, участие наемных работников в прибыли, мотивация, собственность.

Библ.: 8.

Линькова Елена Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт» (ул. Фрунзе, 21, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: kudoyar_elena@mail.ru

UDC 330.322.3: 334.716

Linkova Y. Y. A Decision of Problems of Property as Basis of Improvement of Motivation of the Hired Workers

The features and problems of property are analyzed. Actual directions of improvement motivation of the hired workers are grounded. A mechanism to improve employee motivation by taking into account the political foundations of the regulation of ownership issues in the country. The directions for further research in the field of motivation are defined.

Key words: strategic management, participating of the hired workers in an income, motivation, property

Bibl.: 8.

Linkova Yelena Yu. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (vul. Frunze, 21, Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: kudoyar_elena@mail.ru

Сучасна світова економіка характеризується зростанням ролі знань та інновацій. Головними факторами успіху бізнесу стають впровадження інновацій та зв'язки з громадськістю. У зв'язку з цим постійно ускладнюються вимоги до менеджерів – мотивація творчості, перепроектування організаційних структур. Розвиток національної економіки за рахунок забезпечення конкурентоспроможності промисловості можливий за умови вирішення однієї з актуальних проблем – власності.

Проблеми власності та мотивації активно досліджуються в останні роки: А. Агеев вивчає проблеми власності та їх вплив на бізнес [1]. О. Віханський систематизує теоретичні підходи в менеджменті, зокрема, мотиваційні теорії [2]. А. Гевенков аналізує сучасні проблеми мотивації [3]. М. Єрмакова досліджує питання взаємозв'язку власності та суспільно-трудова відносин [5]. Г. Журавльова, В. Відяпін А. Добринін приділяють важливе місце вирішенню проблем власності в економічній теорії [6]. Б. Болотін зазначає цілі та завдання