

МАТЕРІАЛИ

**VII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
“НАУКА і ОСВІТА ‘2004’”**

10-25 лютого 2004 року

Том 13
УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Дніпропетровськ
Наука і освіта
2004

УДК 336
ББК 65.01
Е 45

Редакційна колегія:

д.ф-м.н. Смірнов С.О., д.е.н. Ткаченко В.А., д.т.н. Марюта О.М.,
д.е.н. Биков Г.М., д.е.н. Полкова Л.В., д.е.н. Ковальов О.В.,
д.е.н. Берсуцький Я.Г., д.т.н. Морозов Ю.Д., д.е.н. Галушко О.С.,
д.т.н. Тяг Р.Б., д.е.н. Дорофієнко В.В., д.е.н. Шевцова О.Й.

Рецензенти:

Сазонець І.Л., доктор економічних наук, професор Дніпропетровського національного університету;

Биков Г.М., доктор економічних наук, професор Українського державного хіміко-технологічного університету;

Батура А.В., доктор економічних наук, професор Дніпропетровської державної медичної академії.

Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції “Наука і освіта ‘2004”. Том 13. Управління трудовими ресурсами. - Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. - 114 с.

ISBN 966-7191-87-7

У збірнику містяться матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції “Наука і освіта ‘2004” з питань управління трудовими ресурсами.

Для студентів, аспірантів та викладачів вузів.

**УДК 336
ББК 65.01**

ISBN 966-7191-87-7

© Колектив авторів, 2004
© Наука і освіта, 2004

Архаров В.В.

Казенне підприємство

"Харківське конструкторське бюро з двигунобудування"

ПОСТАНОВКА БАГАТОКРИТЕРІАЛЬНОЇ ОПТИМІЗАЦІЙНОЇ ЗАДАЧІ ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вимога ефективності управління персоналом обумовлено самою природою підприємства, яким варто враховувати людський фактор уже на стадії вироблення загальнокорпоративної стратегії.

Стратегічні цілі не можуть бути досягнуті без трудового потенціалу, характеристики якого відповідають вимогам, що продиктовані даною стратегією і змінами підприємницького середовища. Процеси стратегічного управління можуть дійсно успішно розвиватися тільки за умови ефективної системи управління персоналом

Виконання даної умови припускає підхід до управління персоналом як до одного з елементів загальної стратегії розвитку підприємства.

Стратегія в області кадрів підкоряється єдиному напрямку діяльності підприємства, а значить, її вибір обґрунтовується єдиним для нього критерієм.

Показник, що характеризує стратегію підприємства, має відображати наявність у нього конкурентних переваг і їхню оцінку споживачами, а також враховувати зміни даної оцінки під впливом тенденцій ринку.

Основною проблемою, що виникає при виборі стратегії, є значне число цілей, які необхідно врахувати. Для ухвалення рішення в цьому випадку можна використовувати методи, засновані на експертних оцінках, що дозволяють зважити ступінь значимості досягнення різних цілей.

Розробка стратегії ґрунтується на результатах аналізу. Рішення про те, яку стратегію вибрати, повинне прийматися на підставі оцінки внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, отриманої в результаті дослідження. У протилежному випадку розроблена стратегія може виявитися нежиттєздатною.

Для здійснення стратегічного аналізу недостатньо вивчити макроекономічну ситуацію, необхідно також оцінити майбутні тенденції зміни зовнішнього середовища, оскільки саме вони визначають ефективність тієї чи іншої стратегії. Точкою відліку аналізів майбутніх процесів є прогнозування.

Об'єктами прогнозування ринку праці на дуже тривалу перспективу можуть бути якісні і кількісні параметри, більш загального типу, що відображають ситуацію на ринку в цілому. З урахуванням досвіду закордонних країн можлива розробка довгострокових прогнозів терміном на 5-10 років.

На їхній основі формується представлення про найбільш значні структурні зміни в зайнятості населення, котрі пов'язані зі зміною демографічних, соціальних, економічних, технологічних та ін. факторів.

Наступним етапом стратегічного управління є аналіз конкретної стратегічної позиції підприємства, уже на основі здійсненої оцінки стану зовнішнього оточення підприємства і привабливості ринку, на якому підприємство діє.

Оцінка внутрішнього середовища компанії з позиції управління персоналом базується на визначенні того, наскільки кадрова складова сприяє досягненню цілей підприємства і виконанню відповідної стратегії.

Желязко О.В. Аналіз підходів до визначення поняття „рівень життя” ..	34
Жовнір Н.М. Охорона праці, використання фонду соціального страхування від нещасних випадків в системі регіонального ринку праці	35
Захарова О.В., Добровольська Н. Особливості японської системи управління персоналом	37
Заюков І.В. Нормативно-правова база реалізації в Україні модульної технології професійного навчання незайнятого населення	38
Іщенко Н.А. Мотивація розвитку малого підприємництва як чинник забезпечення зайнятості населення	40
Капыльцова В.В. Феномен “соціальної справедливості” в умовах трансформації економічної системи	41
Колісник Ю.П. Проблеми зайнятості жінок на ринку праці	43
Костровець Л.Б. Організаційні засади впровадження механізму регулювання ринку праці.....	44
Котельникова Ю.М. Місце кадрового забезпечення в ефективній діяльності підприємства	46
Кравченко В.П. Механізм управління якістю праці робочих	48
Кретова А.В. Адресна мотивація персоналу	50
Криклій А.С. Актуальні питання створення системи безперервного навчання банківських працівників	52
Куліш Н.В. Деякі напрямки регулювання зайнятостю молоді	55
Кучеренко Д.Г. Приватний сектор в системі вищої освіти України	56
Левченко М.М. Методи підбору кадрів в підприємствах харчування в сучасних умовах	58
Лошенко І.Р. Проблеми формування ефективного кадрового потенціалу керівників підприємств торгівлі	59
Лутай Л.А. Значення соціальної установки на трудову дисципліну в підвищенні дисциплінованості робочих	62
Мазурин І.А. Зароботна плата як дохід: тенденції в економіці України	64
Максимів Н.Б. Порівняння зайнятості іноземної та місцевої робочої сили на ринку праці Європейського Союзу	65
Мінчак Н.Д. Удосконалення управління персоналом – вимога часу ...	67
Нежурін В.В., Нежуріна І.С. Роль матеріальних і нематеріальних стимулів у вітчизняних системах управління персоналом	70
Некlesa Я.В. Деструктивні фактори мотивації трудової діяльності в транзитивній економіці	71
Овчинникова М.В., Овчинников А.С. Сучасні форми підвищення кваліфікації в системі управління персоналом організації	73

Покидько В.В., Гайдай І.Ю. Підвищення ефективності діяльності вітчизняних підприємств на підставі впровадження системи добору персоналу	75
Попов О.С. Концепція управління трудовими ресурсами	76
Попова В.В., Попов В.Ю. Кадрове забезпечення як фактор економічного зростання	78
Решетило Н.С. Мотивація трудової діяльності та шляхи її удосконалення на сучасному етапі ринкових перетворень	80
Руденок А.Ю. Социальная структура трудового коллектива предприятия	81
Сабалаш Г.О. Використання лізингу в управлінні персоналом підприємства туристичної сфери України	83
Савельев Н.И. Рынок труда – главный элемент рыночной экономики	84
Сандуленко М.Ю., Перепельчук Т.В. Відродження наукових методів нормування праці	87
Селюк І.В. Проблеми лідерства на сучасному етапі розвитку економіки України	90
Сивницкая И.Г. Подход к исследованию факторов сопротивления в системе управления процессом организационных изменений	91
Синица Т.В. Формування процесних команд при проведенні реінжиніринга процесу використання трудового потенціалу підприємства	93
Славгородська О.Ю. Врахування факторів невизначеності і ризику при формуванні і реалізації стратегії управління персоналом підприємства	94
Столярик К.В. Завдання кадрових агентств на регіональному рівні	96
Стрембицька Л.Л. Конкуренентоспроможність молоді на ринку праці	97
Умерова С.Е. Трудовий потенціал як одна из основних економічних характеристик регіону	99
Червона Т.Є. Проблеми розвитку ресторанного бізнесу в сфері туризму	101
Цуркан М.Л. Управление трудовыми ресурсами в условиях внедрения инновационных проектов на предприятиях горно-металлургического комплекса Украины	102
Чудновець І.Б. Аспекти життєзабезпечення населення на мезорівні (на прикладі Чернігівської області)	104
Чумаченко О.В. Формування системи стимулювання праці на підприємстві	106
Шиловцева Н.В. Механізм державного регулювання сфери зайнятості населення	109

12. Необхідно стимулювати самоменеджмент трудових ресурсів, а також створювати сприятливі умови для його здійснення.

Застосовуючи на практиці запропоновані положення концепції управління трудовими ресурсами, підприємства зможуть значно підвищити рівень своєї конкурентоспроможності.

К.є.н. Попова В.В., к.є.н. Попов В.Ю.

Херсонський державний аграрний університет

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Зрушення, що відбуваються в нашому суспільстві визначаються багатьма складовими. Підсумкова дія впливових чинників цих складових спричиняє остаточний стан розвитку чи занепаду життєво важливих сторін соціального зростання.

Для подолання негарздів макроекономічного рівня обрано шлях побудови ринкових відносин. Усунення командно-розподільчих засад управління на початковому етапі перебудови для переважної більшості науковців і пересічних громадян вбачалося не тільки необхідним, але й таким, що вже само по собі дозволить змінити життя суспільства на краще. В чому ж криється помилка, з методологічної точки зору? За нашим глибоким переконанням причина багатьох непорозумінь, що спричиняють не зростання, а занепад, полягає, в першу чергу, у відході від наукових принципів пізнання і в бажанні сприймати бажане за дійсне.

Усунення командно-розподільчих важелів управління економікою є не більше, як процес руйнування, за яким повинен логічно слідувати процес відтворення. З діями по знищенню системи управління наше суспільство впоралося, на всіх рівнях формалізовані ринкові відносини: від приватизації і затвердження приватної власності до зміни географічних кордонів. З під ніг керівників окремих підприємств вибито опору у вигляді планів і показників, що повинні бути метою їх існування. Підприємство стало "вільним" також від методичних засад свого існування і, в першу чергу, від науково обґрунтованих методів управління. Держава перетворилась з єдиного механізму в еkleктичне утворення з безліччю несталих, подекуди взаємно знищуючих, зв'язків.

Переважна більшість керівників сучасних підприємств навіть не уявляють всієї складності питань, які вони повинні вирішувати самостійно. З усуненням централізованого планування органи управління переважної більшості підприємств почали демонструвати повну нездатність до відтворення господарської діяльності на економічно виправданих засадах. Нові системи управління, здатні використати значні переваги ринкових відносин, формуються дуже невпевнено, мають недосконалий вигляд і, як правило, загрузають у власних проблемах. На це є об'єктивні причини.

В першу чергу ринкові відносини на сучасному етапі не є сталими, вони ще не мають твердої законодавчої бази. Процес переходу від однієї системи керування до іншої на державному рівні є безпрецедентним і у світовій практиці відсутні аналогі, за якими можуть бути розроблені початково виправдані заходи і кроки.

На мікро рівні відсутній практичний досвід керування підприємством в умовах вільного ринку. Багато поколінь виховувалось на принципах протилежних тим, які сьогодні декларуються. Тому для багатьох нове становище асоціюється зі вседозволеністю, що призводить до різного роду негативних явищ в економіці.

Третя причина є початковою для попередніх і, в той же час лежить осторонь від них, бо безпосередньо не торкається практичної площини проблеми. Осягнення нового полягає в опануванні наукових засад з охопленням великого прошарку знань і практичних навичок, що здійснюється в межах вищої школи. Це стає можливим тільки за умови реального існування системи вищої освіти, відповідної до спрямованості розвитку суспільства. Але, не зважаючи на те, що за часи перебудови вищі навчальні заклади підготували вже два покоління фахівців, помітних зрушень не спостерігається.

Об'єктивна картина наслідків вказаного становища полягає в тому, що замість розвитку спостерігаються циклічні кризові явища. За умови, коли не використовуються наукові підходи, доступними є так звані "традиційні" напрямки реалізації управління: планування від досягнутого, метод спроб і помилок, використання минулого досвіду.

Процес безпосередньої підготовки кваліфікованих управлінських кадрів має декілька ключових аспектів. В першу чергу це ті, що впливають на інфраструктуру вищої освіти. Освітня діяльність на комерційному рівні має свої специфічні властивості – відтворення освітнього процесу здійснюється не за рахунок державного фінансування, за рахунок становлення економічних процесів в межах окремих підприємств – замовників управлінських кадрів. Економічне зростання підприємницької складової суспільства призводить до підвищення вимог до рівня освіти і об'єктивно стимулює її розвиток. Фінансування на комерційних засадах є суто ринковим механізмом, який знищує безперспективні з економічної точки зору напрямки діяльності і дозволяє досягти високого рівня розвитку напрямків корисних для споживача.

Відсутність відповідності результатів освітньої діяльності до суспільних відносин призводить до занепаду вищого учбового закладу. Нособізнаності абітурієнтів сприяє сучасний стан у вітчизняному книговидаванні. Намагання утриматися або яким чином на прибутковому рівні призвело до нагромадження великої кількості видань, які в легкій і доступній формі пояснюють "як досягти успіху у житті і бізнесі". Об'єктивно відбувається вимивання науково-викладацьких кадрів, які за цих умов спрямовують зусилля не на відтворення реального учбового процесу, а на побудову його видимого існування з метою не втратити студентів. Цьому процесу також сприяє псевдо наукова література, яка переслідує єдину мету – отримання доходу за рахунок легковірних покупок. Якщо справжні наукові роботи з питань управління стали бібліографічною рідкістю (тиражі таких книжок дуже обмежені, тому мають вартість одного примірника в межах 80-120 грн), то книжки з "популярним" тлумаченням майже необмежено доступні. Для прикладу наведемо книгу Роберта Гріна (Robert Green) "48 законів влади", де на 768 сторінках викладаються різні методи як досягти влади. Те що книга написана на матеріалах художньої школи Fabrice в Італії з посиланнями на таких авторів, як Плутарх, Грете де

Франческо ("Власть шарлатана"), Дж. Казанова, Артур Шопенгауер, Едгар По і т. ін., значно віддаляє її від реалій сьогодення, робить її суто розважальною. З точки зору наукового менеджменту видання такого типу шкодять реальному осягненню знань про цивілізовані методи управління.

Початок розбудови ринкових відносин багаторічно в чому пов'язаний з надіями на створення розвинутого суспільства зразка передових західних країн. Вихідні умови зрушень не дають можливість один до одного використовувати досвід управління західних компаній в вигляді "інструкцій по користуванню", але нехтувати цим досвідом також не доцільно. Надбання цивілізованого світу сьогодні доступні як ніколи раніше: від використання мережі Internet до стажування на рівні освіти і наукових досліджень за різноманітними програмами ("Community Connections", "Fulbright" і ін.), що дає можливість для глибоких досліджень, спрямованих на розробку методичних засад становлення вітчизняного цивілізованого суспільства.

Проведення наукових досліджень повинно базуватися на реальних, а не на імітаційних знаннях, для чого є об'єктивні, реально існуючі, підстави. Сьогодні до розпорядження викладачів доступні різноманітні джерела наукових знань і учбової інформації це, в першу чергу, вищі учбові заклади - лідери вітчизняної освіти, які ведуть підготовку викладацьких кадрів від рівня магістра до доктора економічних наук. З'являються також для широкого застосування різноманітні підручники, що містять не тільки суто методологічні положення, але й мають вузьку дисциплінарну спрямованість.

Таким чином, нові економічні умови призводять до виникнення потреби у спеціалістах, здатних оперувати сучасними економічними категоріями. Підготовка таких спеціалістів повинна здійснюватися також на економічно виправданих засадах, що в найбільшому ступені відповідає саме комерційній формі навчання. Складності зростання освітньої діяльності цього напрямку є об'єктивними і повинні розв'язуватись у відповідності до реальних вимог суспільства.

Решетило Н.С.

Українська державна академія залізничного транспорту
**МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ
 УДОСКОНАЛЕННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ
 РИНКОВИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ**

Проблеми підвищення ефективності трудової діяльності та формування її мотиваційного механізму є надзвичайно актуальними для сучасного етапу соціально-економічного розвитку України. Ефективність трудової діяльності визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою, яка, в свою чергу, детермінована впливом багатьох внутрішніх та зовнішніх чинників: зовнішніх – на рівні держави, галузі, регіону чи підприємства; внутрішніх – структура особистості працівника, його потреби, інтереси, цінності, трудова ментальність. Поняття мотивації праці в економічному змісті з'явилося порівняно недавно в зв'язку з формуванням ринкової економіки та демократизацією виробництва. Раніше

воно вживалося, в основному, в економічній соціології, педагогії, психології. Трудова мотивація являє собою підсистему загальної мотивації діяльності, і включає такі параметри як структура та спрямованість мотивів, сила потреб, система трудових інтересів. Трудова мотивація визначаються тим місцем, яке праця займає в загальній системі соціальної діяльності індивіда. Мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, визначають межі, форми та види діяльності і надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення визначених цілей.

Національний менталітет надовго закріпив пасивну позицію українського народу щодо необхідності і можливості самовизначення, особливо це стосується економічної сторони життя людини, тобто її трудової діяльності, трудового менталітету та трудової поведінки. Тому необхідно провести реформу організації заробітної плати, підвищити її залежність від кількості та якості праці, активніше використовувати неекономічні методи стимулювання, використовувати сучасні методи управління персоналом, підвищити значення таких факторних доходів, як дивіденди, рента, проценти, доходи від власності.

Руденок А.Ю.

Донбасская государственная академия строительства и архитектуры
**СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ**

В настоящее время проблема развития трудовых коллективов является одной из ключевых.

Само понимание термина "трудовой коллектив" трактуется многими экономистами, педагогами, психологами, управленцами, но их смысл примерно одинаков. Так, Горбунов В.М. определяет коллектив как объединение людей, созданное (формируемое) для реализации определённых производственно-экономических функций. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. подходят к определению понятия "трудовой коллектив" следующим образом: трудовой коллектив - это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации. Кулинцев И.И. считает, что трудовой коллектив - это совокупность людей, объединённых единой целевой экономической программой, имеющих свои роли и статус, между которыми распределён труд, и они различаются по специальностям, занимают разные ступени на иерархической лестнице управления, объединены едиными законами и правилами, принятыми в обществе. Подоровская М.М. определяет трудовой коллектив как объединение всех работников, которые трудятся на одном предприятии.

Мы предлагаем обобщающее понятие "трудового коллектива".

Трудовой коллектив представляет собой совокупность работников, получающих возможность включиться в трудовой процесс.

Важным параметром, влияющим на эффективность деятельности предприятия, является социальная структура трудового коллектива, пред-