

Магістр 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

**ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ СУЧАСНОЇ
ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Анотація. Розглянуто питання щодо сутності та змісту поняття "людські ресурси", визначено проблеми менеджменту сучасної виробничої організації.

Аннотация. Рассмотрены вопросы относительно сущности и содержания понятия "человеческие ресурсы", определены проблемы менеджмента современной производственной организации.

Annotation. The issues in relation to the essence and content of the concept "human" resources are considered, the problems of management of modern production organization are determined.

Ключові слова: людські ресурси, менеджмент, корпоративна культура.

У дослідженнях багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених [1 – 5] підкреслюється, що критичним фактором, що визначає функціонування й розвиток сучасного виробничого підприємства, є якість його менеджменту.

Про настання часу змін парадигм менеджменту свідчать дослідження таких вчених, як:

І. Валлерстайн, М. Дороніна, І. Швець, В. Гриньова, О. Виханський, Р. Дафт.

Людські ресурси та управління ними виділилися в особливий предмет дослідження у зв'язку з посиленням ролі нематеріальних компонентів капіталу підприємства, його інтелектуалізацією. Але компетентний підлеглий, що володіє високим інтелектом, потребує не одержання наказів, розпоряджень і контролю, а створення умов для реалізації власних ідей і способів виконання доручень. Тобто інтелектуалізація праці й капіталу припускає розвиток демократизації менеджменту. Але при цьому надання свободи дій підлеглому припускає й прийняття ним відповідальності за їхні результати. Розвиток демократизації відносин між керівником і колективом, з одного боку, створює передумови нагромадження інтелектуального капіталу, а з іншого – небезпеку втрати висококваліфікованих фахівців при відсутності в організації внутрішнього клімату соціального партнерства.

Для вивчення актуальності наведених проблем та надання відповідних рекомендацій було проведено соціологічне обстеження працівників колективу підприємства. Завданням дослідження, що проводилося, було обрано: технологію діагностики проблем менеджменту. Для такої діагностики були розроблені анкети, що дозволяють одержати подання про думку підлеглих із приводу ранжування восьми цілей організації. Респондентам пропонувалося проранжувати цілі за ступенем важливості в тому вигляді, що існує фактично на підприємстві, і в тому вигляді, що вони вважають за доцільне. Буде логічним зазначити, що в дослідженні вихідна інформація формувалась із даних, отриманих із використанням методики групового анкетування членів даної організації. В анкетах респондентам формулювалися питання, які передбачали оцінку актуальності цілей підприємства керівниками та підлеглими за фактичним та бажаним станами.

У даному дослідженні використовувалася така форма запитання до респондентів, яка дозволяла виконати кількісну оцінку, орієнтовану на використання двоінтервальної шкали "так" чи "ні". Треба зазначити, що така шкала надає

можливість визначити ступінь відповідності у виборі пріоритетних цілей керівниками та підлеглими.

Так, у результаті проведеного дослідження на підприємствах виявилось, що при визначенні пріоритетності стратегічних цілей, які воно ставить перед собою, оцінки розподілилися таким чином (рисунок).

З діаграми видно, що за фактичним станом найбільш важливими можна визначити такі цілі, як "Розвиток корпоративної культури й іміджу організації" (84,61 %), "Захоплення нового ринкового сегменту" (76,92 %), "Поліпшення соціально-психологічного клімату" і "Нарощування потенціалу організації" (69,23 %), "Поліпшення якості продукції (послуг)", "Розширення асортименту і номенклатури послуг", "Розвиток людського капіталу" (61,53 %).

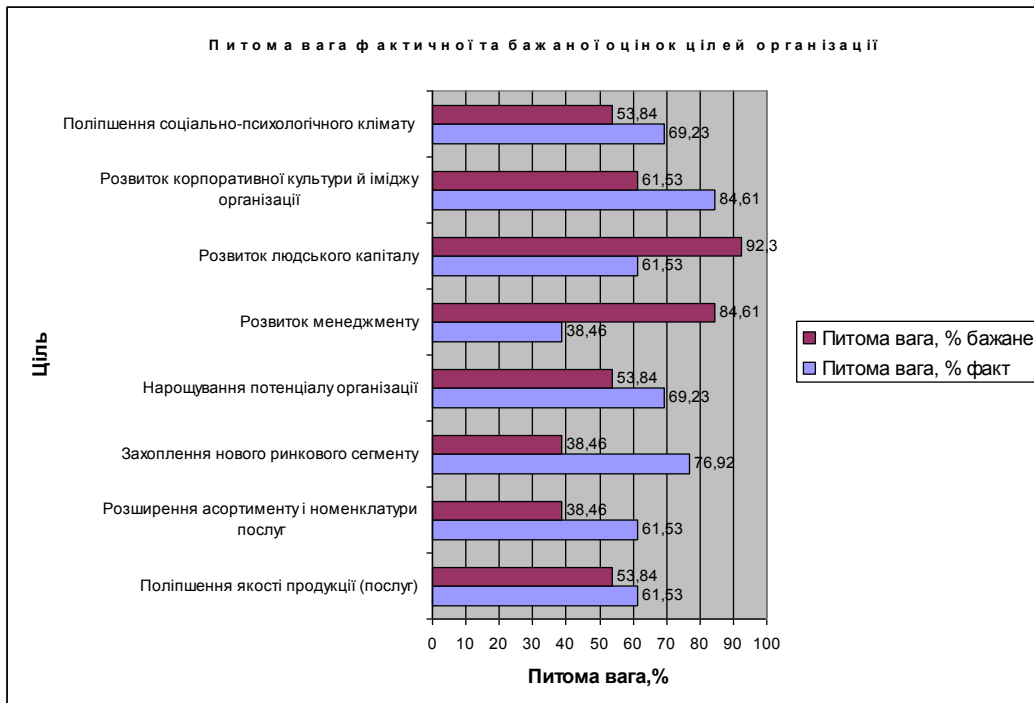


Рис. Діаграма питомої ваги за фактичним та бажаним станами оцінок стратегічних цілей організації

За бажаним станом опитування були отримані такі дані: найбільш бажаною опинилася ціль "Розвиток людського капіталу" (92,3 %), ціль "Розвиток менеджменту" стала другою за бажаністю (84,61 %), потім "Розвиток корпоративної культури й іміджу організації" (61,53 %), а цілі "Поліпшення

соціально-психологічного клімату", "Нарощування потенціалу організації" та "Поліпшення якості продукції (послуг)" отримали по 53,84 %. Тобто за бажаним станом головними стають цілі соціально-психологічної направленості. А за фактичним станом пріоритетними є економічні цілі підприємства. Звідси можна сказати, що на підприємстві хоча і віддається перевага економічним цілям, але відчувається нестача уваги до соціально-психологічних цілей. Це свідчить про наявність проблеми менеджменту організації.

У ході проведення обстеження було виявлено такі факти: на підприємствах існують значні розбіжності між думками керівників та підлеглих щодо актуальності тих чи інших цілей підприємства та розбіжності оцінок за фактичним та бажаним станами актуальності цілей підприємства. Керівний склад все ж вважає найбільш актуальними економічні цілі підприємства, у той час як персонал відчуває гостру нестачу уваги з боку керівництва до соціально-психологічних цілей. Все це говорить про актуальність проблеми менеджменту. Проблеми у менеджменті з'явилися під впливом докорінних змін у виробничих відносинах, які вимагають пошуку нових механізмів взаємодії власника робочого місця і власника робочої сили. З розвитком постіндустріальних тенденцій змінилася за змістом сутність робочої сили, необхідної роботодавцю. Її важливими компонентами стали не тільки фізична сила та інтелект, а й соціальні, духовні, емоційні характеристики. Інтелектуалізація та інформатизація праці матеріалізуються в унікальних знаннях і здібностях високопрофесійних працівників, які перетворюються на інтелектуальних капіталістів. Їх знання, вміння роблять їх вільними і суттєво змінюють характер взаємодії з власниками і менеджерами підприємства. Практично таких співробітників слід сприймати як потенційний економічний фактор. Вони складають людські ресурси підприємства, які тільки за певних умов можуть перетворитися в реальний фактор виробництва.

Наук. керівн. Сатусева К. В.

Л і т е р а т у р а: 1. Боровинская Д. Н. Новая модель человека / Д. Н. Боровинская // Ф и л о с о ф и я , с о ц и о л о г и я и п о л и т о л о г и я . – 2008. – № 1. – С. 63–66. 2. Воробьев А. Д. Стратегическое управление персоналом / А. Д. Воробьев, С. Б. Жданов, Ю. А. Кузьмина // У п р а в л е н и е п е р с о н а л о м . – 2008. – № 15(193). – С. 48–53. 3. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество / Дж. Гэлбрейт ; пер. с англ. – М. : ООО "Издательство АСТ" ; ООО "Транзиткнига" ; С П б . : Terra Fantastica, 2004. – 602 с. 4. Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды: Соционика и социоанализ для руководителей / Гуленко В. В. – Новосибирск : РИПЭЛ, 1995. – 192 с. ; 2-е изд. – М. : Астрель, 2003. – 282 с. 5. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : [монографія] / А. В. Доронін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 320 с.