

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПОЛІПШЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджено визначення понять, які є складовими організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу підприємств. Запропоновано визначення організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу підприємств.

Definition of concepts which are compound the organizational-economic mechanism of improvement of use of the personnel of the enterprises is investigated. Definition of the organizational-economic mechanism of improvement of use of the personnel of the enterprises is offered.

Постановка проблеми в загальному вигляді є наступною. Ефективне використання персоналу — застава успішної діяльності підприємства, гарантія досягнення виробничих цілей і задоволення особистісних інтересів працівників. Підвищення рівня використання трудових ресурсів підприємств є одним із шляхів підвищення ефективності функціонування підприємств у загалі. Тому потрібна розробка такого організаційно-економічного механізму, використання якого сприятиме поліпшенню використання персоналу.

Перед тим, як приступити до розкриття змісту поняття «організаційно-економічний механізм використання персоналу», насамперед, розберемося в семантиці слова «механізм». Аналіз останніх дослідження та публікацій показує, що воно має грецьке походження (гр. machine). У Великому енциклопедичному словнику (М.: Сов. Енциклопедия, 1991.—863 с.) воно трактується як «система тіл, що призначена для перетворення руху одного або кількох тіл в потрібний рух інших твердих тіл...» [с. 802].

У словнику української мови в прямому значенні воно означає «пристрій, що передає або перетворює рух» (К.: Наукова думка, 1973.—Т. 4.—840 с.). У переносному сенсі стосовно суспільних, соціальних та економічних явищ під ним розуміється «внутрішня побудова, система чого-небудь» [с. 695]. В цьому ж словнику, в свою чергу, слово «система» стосовно до тих же явищ визначається як «форма організації, побудова чого-небудь» [Т. 9.; с. 203].

В словнику російської мови під редакцією С.І. Ожегова (М.: Рус. яз., 1984.—797 с.) під «механізмом» у переносному сенсі цього слова розуміється «система, пристрій, що визначає порядок якого-небудь виду діяльності». Слово «система», в цьому ж словнику, визначається як «форма організації чого-небудь», а під словом «порядок» тут мається на увазі «правила, за якими здійснюється що-небудь, існуючий пристрій, режим чого-небудь» [с. 300, 624, 489].

У Великому енциклопедичному словнику (за ред. А.Н. Азріліяна, К.: Ин-т нової економіки, 1999.—1248 с.) надано наступне визначення: «механізм — 1. послідовність станів; процесів, які визначають собою деяке дійство, явище; 2. система, пристрій, яка визначає порядок деякого виду діяльності; 3. внутрішній пристрій (система ланок) машини, приладу, апарата якій приводить їх в дію». Відразу, «система — безліч взаємодіючих елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним, що складають цілісне утворення» [с. 476, 906].

В Економічній енциклопедії надане таке визначення: “механізм — 1). система, пристрій, спосіб, що визначають порядок певного виду діяльності; 2). внутрішній пристрій машин, устаткування тощо — система певних ланок та елементів, що приводять їх у дію” [1, с. 365].

Дослідження показують, що слово “механізм” стосовно економічних та соціальних явищ стали використовувати лише на початку 60-70-их років минулого століття у поєднанні зі словом “господарський”, у вигляді “господарський механізм”.

Російська Економічна енциклопедія (гол. редактор Л.І. Абалкин, М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1999.—1055 с.) визначає «механізм господарський» як «сукупність економічних структур, інститутів, форм і методів господарювання, за допомогою яких здійснюються ув'язування й узгодження суспільних, групових і часток інтересів, забезпечуються функціонування і розвиток економіки...» [с. 421].

А. Кульман у своїй роботі «Економічні механізми» досліджує економічні механізми. Він пише: “Ми говоримо про економічні механізми в тому випадку, якщо деяке вихідне економічне явище спричиняє ряд інших, причому для їхнього виникнення не потрібно додаткового імпульсу. Вони впливають одне за іншим у визначеній послідовності і ведуть до деяких очевидних результатів.

Таким чином, економічний механізм визначається або природою вихідного явища, або кінцевим результатом серії явищ. Але складовими елементами механізму завжди одночасно виступають і вихідне явище, і завершальні явища і весь процес, що відбувається в інтервалі між ними. Механізм містить у собі визначену послідовність економічних явищ. Це означає, що пізнати його можна, головним чином, через постійне спостереження” [2, с. 12].

Велика кількість робіт вітчизняних авторів присвячена організаційно-економічним механізмам дії будь-яких економічних процесів, у зв'язку з чим у роботах приводяться досить вузько спеціалізовані визначення цих механізмів. У навчальному посібнику «Економіка підприємства» (за загал. ред. Л.Г. Мельника) при розгляді механізму господарського керування Мішеніной Н.В. розглянуті різні складові цього механізму, у тому числі й організаційні механізми. Зокрема, автор приводить класифікацію організаційних механізмів по природі основних параметрів організаційного процесу, серед яких виділяє і “організаційно-економічні механізми, що здійснюють вплив на економічні параметри виробничо-господарської діяльності” [3, с. 371]. Тут же в складі організаційних механізмів виділені організаційно-адміністративні механізми, що визначені як “здійснюючі вплив на діяльність персоналу”, а також комплексні механізми, яким притаманні усі чи декілька ознак, які властиві різним організаційним механізмам.

В енциклопедичному словнику «Управління організацією» (М.: Изд. дом ИНФРА-М, 2001.—822 с.) дано визначення «механізму процесу організації». Це “взаємозв'язок і взаємодія сукупності структуроутворюючих і життєзабезпечуючих факторів, що визначають якість формування і розвитку свідомої, доцільний людської діяльності і (чи) її продуктів: суспільні потреби; дія об'єктивних (економічних і природних) законів; конкретні умови виробництва; законодавчі акти, норми і нормативи; загальні принципи і методи організації; критерії обґрунтування варіантів досягнення цілей; функції організаторів; інформаційна структура процесу організації” [с. 331].

Ярошенко Ю.Ф. у своєму дисертаційному дослідженні “Формування організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності підприємства” надає таке визначення: “Організаційно-економічний механізм — це сукупність цілей, критеріїв, способів; моделей і методів...” [4, с. 6].

Тепер приступимо до розгляду категорії «управління персоналом» з ціллю визначення місця поняття «використання персоналу» по відношенню до процесу управ-

лінія персоналом та рівня вивчення даної економічної категорії. Сутність категорії «управління персоналом» наводиться у багатьох українських та закордонних виданнях. Наприклад, у навчальному посібнику «Управління персоналом» (Мн.: ИП «Екоперспектива», 2000.—320 с.) приведено наступне визначення: «Під управлінням персоналом, чи менеджментом персоналу, розуміється система видів діяльності, насамперед управлінської, як окремих менеджерів так і всього апарата управління» [с. 5].

В енциклопедичному словнику «Управління організацією: енциклопедичний словник» (М.: Изд. дом ИНФРА-М, 2001.—822 с.) надано визначення: «Управління персоналом — цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку концепції і стратегії кадрової політики, принципів і методів управління персоналом. Управління персоналом організації полягає у формуванні системи управління персоналом; плануванні кадрової роботи; розробці оперативного плану кадрової роботи, проведенні маркетингу персоналу, визначенні кадрового потенціалу і потреби організації в персоналі, обліку і нормуванні чисельності персоналу.

Управління персоналом організації охоплює широкий спектр функцій і прийомів для звільнення кадрів: наймання, добір і прийом персоналу; ділова оцінка персоналу при прийомі, атестації, підборі; профорієнтація і трудова адаптація; мотивація трудової діяльності персоналу і його використання; організація праці та дотримання ділових відносин; управління конфліктами і стресами; забезпечення безпеки персоналу; управління нововведеннями в кадровій роботі; навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовка кадрів; управління кар'єрою, службово-професійним просуванням; управління поведінкою персоналу в організації; управління соціальним розвитком кадрів, вивільнення персоналу» [с. 713]. Як бачимо, у цьому визначенні є згадка про використання, але у сенсі мотивації керівництва до ліпшого використання підлеглих робітників.

Наступне визначення надано в «Економічній енциклопедії» російського видання (гол. редактор Л.І. Абалкин, М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1999.—1055 с.): «Управління персоналом — комплекс заходів, з формування і розвитку трудових ресурсів підприємства... Управління персоналом містить у собі наступні компоненти: планування потреб у трудових ресурсах; набір персоналу, у т.ч. створення резерву потенційних кандидатів на робочі місця і добір кращих з резерву; визначення заробітної плати і пільг для залучення і збереження працівників і мотивації їхньої праці; адаптацію тільки що найнятих працівників і періодичне підвищення кваліфікації персоналу; оцінку трудової діяльності, включаючи розробку відповідних методик і доведення їх до працівників» [с. 870].

У російському «Довіднику директора підприємства» надано таке визначення: «Управління персоналом на підприємстві — це вид діяльності, що дозволяє реалізувати, узагальнити широкий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, обліку особистого фактора в побудові системи керування персоналом підприємства». [5, с. 5]

У навчальному посібнику «Управління персоналом» (під ред. Т.Ю. Базарова, М.: ЮНИТИ, 2000.—423 с.) діяльність з управління персоналом визначена як «цілеспрямований вплив на людську складову, який орієнтовано на приведення у відповідність можливостей персоналу і цілей, стратегій, умов розвитку організації» [с. 406].

Маслов Є.В. в своєму учбовому посібнику «Управління персоналом підприємства» є наступне: «Специфічний вид управлінської діяльності, об'єктом якої є колектив працівників — персонал, одержав назву управління персоналом (кадрами)». Автор у своїй роботі вказує на використання в економічній літературі різними авторами різних, близьких за значенням термінів, зокрема, «управління кадрами», «керівництво кадрами», «управління трудовими ресурсами», «управління працею», але які, усе-таки, різні за своїми значеннями. Так, «Поняття «керування працею» відноситься найчастіше до

окремої території чи підприємства й охоплює питання ефективного використання задіяної робочої сили, тобто заходу щодо підвищення ефективності живої праці, пов'язані з технічним прогресом (підвищення озброєності праці і, отже, його продуктивності, зниження потреби в робочій силі, з політикою, що зберігає, активне використання наявних резервів росту продуктивності праці, вплив на ті чи інші фактори раціонального використання робочого часу, формування і використання трудового потенціалу і т.д.)» [6, с. 40]. Як бачимо, автор пов'язує з поняттям «управління працею» поняття «використання робочої сили». На наш погляд, замість поняття «управління працею» точніше було б використовувати поняття «управління трудовим процесом» (тому що труд — це процес, діяльність), яке охоплює трудові процеси взагалі, не залежно від того виробничі ці процеси чи ні. Поняття «управління людьми», на наш погляд, не зовсім коректно тому що термін “людина” є здебільшого філософською або біологічною категорією. Хоча зрозуміло, що це досить відносне поняття, тому що нема людини взагалі, а були, є і будуть конкретні люди зі своїми конкретними прізвищами, життям. При використанні поняття «управління людьми», мабуть, слід мати на увазі рівень всього людства взагалі чи рівень управління людьми якоїсь окремої території.

Санкт-Петербурзький вчений Співак В. А. у своїй монографії «Організаційна поведінка і управління персоналом» (СПб.: Изд-во “Питер”, 2000.—416 с.) дає таке визначення: “Управління персоналом як вид діяльності — це управління живою працею, людьми, найбільш складним і перспективної, потенційно невичерпним ресурсом підприємства, у вирішальній ступені визначальним ефективність діяльності, конкурентноздатність і виживаність організації” [с. 26].

Шекшня С.В. у своєму навчально-практичному посібнику «Управління персоналом сучасної організації» розглядає таке поняття, як «управління людьми». На його думку, “управління людьми є компонентом управління будь-якою організацією, поряд з управлінням матеріальними і природними ресурсами. Однак по своїм характеристикам люди істотно відрізняються від будь-яких інших використовуваних організаціями ресурсів, а отже, вимагають особливих методів управління” [с. 25].

На думку вітчизняного вченого Щьокіна Г.В., “управління персоналом є сукупністю взаємозалежних етапів роботи з персоналом організації”; “управління персоналом (управління людськими ресурсами організації) — забезпечення співробітництва між усіма членами трудового колективу для досягнення поставленої мети з використанням елементів навчання, мотивації й інформування працівників; діяльність, яка виконується всіма керівниками, а також спеціалізованими структурними підрозділами організації (підприємства, фірми, установи), що сприяє найбільш ефективному використанню людей (працівників) для досягнення цілей організації й особистих цілей кожного з них”. У цьому визначенні автор використовує і таку категорію, як «використання людей (персоналу)».

У підручнику вчених ОДЕУ Бородатого В.П., Крижко І.Д., Ягодзінського А.Й., приведено наступне: “Управління працею — одна із головних ланок у системі управління народним господарством. На рівні господарського об'єднання (підприємство, фірма, корпорація і т. д.) у системі управління виробництвом доцільним є виділення підсистеми управління кадрами (персоналом), створення науково обґрунтованої системи роботи з персоналом: організаційна структура і взаємодія з іншими підрозділами підприємства, кадрове забезпечення цієї служби, прогнозування і планування потреб персоналу, організація і методи добору, підготовки та підвищення кваліфікації управлінських та робітничих кадрів, оцінювання результатів трудової діяльності, професійно-посадове просування, соціально-психологічні умови праці та ін. У цьому і полягає сутність управління персоналом” [7, с. 30].

Як показує дослідження у сучасній економічній літературі не приділяється ніякої уваги визначенню поняття “використання персоналу”. Однак у Великому енциклопедичному словнику (за ред. А.Н. Азріліяна) надає наступне визначення: “Використання — користування чим-небудь, вживання з користю” [с. 320].

В енциклопедичному словнику «Управління організацією: енциклопедичний словник» наведено таке визначення використання трудових ресурсів — “це діяльність, спрямована на підвищення рівня зайнятості працездатного населення в суспільному виробництві, колективному і частці секторах економіки; б). розподіл працездатного населення по галузях і сферах економіки і по території країни; в). ефективність використання працівників у різних галузях економіки” [с. 209].

Як бачимо, надано абстрактне визначення, на загальноекономічному рівні, без відношення до окремого підприємства. Хоча далі іде наступне: “Використання трудових ресурсів як фаза загального процесу керування трудовими ресурсами вирішує задачі підвищення технічної озброєності праці, застосування передових методів праці, скорочення ручного некваліфікованого і важкого труда, поліпшення використання робочого часу і зменшення витрат живої праці на одиницю продукції, що випускається, або послуг, матеріального і морального стимулювання результатів праці, поліпшення умов праці і його охорони і т.п. Показники використання трудових ресурсів відбивають рівень зайнятості працездатного населення, ефективність використання трудових ресурсів, розвиток трудового потенціалу, якісні зміни в сукупній робочій силі”.

Таким чином, основним висновком даного дослідження є нерозробленість самого поняття організаційно-економічного механізму, в сутність якого економісти вкладають різний зміст, обмежуючи його рамками та задачами конкретного аналізу чи дослідження. На основі порівняння численних висловлювань і означень, сформульованих різними авторами, організаційно-економічний механізм використання персоналу підприємства можливо представити як систему взаємодіючих заходів, методів, прийомів, які ґрунтуються на об’єктивно діючих економічних законах, як в масштабах держави, так і окремих підприємств, а також на юридично-правовій базі, які націлені на підвищення рівня використання персоналу підприємства, а також на зростання рівня життя працюючих та населення країни взагалі. Ці заходи, методи, прийоми повинні постійно спиратись на безперервне дослідження рівня використання персоналу, його оцінці з ціллю виявлення виникаючих проблем та їх подальшого вирішування. Після дослідження висловлювань як закордонних, так і вітчизняних вчених з приводу визначення окремих видів механізмів, як економічних категорій, надано визначення організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу підприємств.

### Література

1. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 2.—К.: Видав. центр “Академія”, 2001.—848 с.
2. Кульман А. Экономические механизмы: Пер. с фран./ Общ. ред. Н.И. Хрусталевой.—М.: АО Издат. группа «Прогресс», «Универс», 1993.—192 с.
3. Економіка підприємства: Учеб. Посіб./ Под ред. Д.з.н., проф. Л.Г. Мельника.—Сумы: ЧТД “Університетська книга”, 2002.—632 с.
4. Ярошенко Ю.Ф. Формування організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності підприємства. Автореф. на здоб. вчен. ступ. к.е.н.—Харків, 2001.—19 с.
5. Справочник директора підприємства/ Под ред. М.Г. Лапусты.—М.: ИНФРА-М, 1996.
6. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособ./Под ред. П.В. Шалетова.—М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭ и У, 2001.—312 с.
7. Бородатий В.П., Крижко І.Д., Ягодзінський А.Й. Управління персоналом; Навч. посіб.—К.: ІЗМН, 1997.—272 с.