

панії, шляхом надання інформації про діяльність компанії її акціонерам вчасно і у встановлених обсягах;

– чіткіше розподілити повноваження і обов'язки органів управління компанії, розширити перелік питань, які знаходяться у виключній компетенції зборів акціонерів;

– підвищити вимоги до професійно-особистісних якостей членів спостережної ради, здійснювати оплату їх діяльності залежно від результатів операційної діяльності товариства і котирувань акцій.

Перспективами подальших досліджень є оцінка капіталізації підприємств – лідерів фондового ринку України.

Література

1. Зомчак Л.М. Передпрогнозний аналіз фондового індексу ПФТС методами вейвлет-технологій [Текст] / Л.М. Зомчак // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: Збірник наукових праць. – Випуск 22. – Суми: УАБС НБУ, 2007. – С. 296-304.
2. Романова В.С. Система індикаторів

фондового ринку України та напрямки її удосконалення: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.02 [Текст] / В.С. Романова; Укр. акад. зовніш. торгівлі. – К., 2000. – 23 с.

3. Нескородєва І.І. Формування і застосування фондових індексів в Україні: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.08 [Текст] / І.І. Нескородєва; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. – Х., 2007. – 19 с.

4. Шелудько Н.М. Фінансові кризи на ринках, що розвиваються: теоретичні й емпіричні аспекти аналізу [Текст] / Н.М. Шелудько, А.І. Шкляр // Фінанси України. – 2009. – №2. – С.3-21.

5. Про господарські товариства: Закон України від 19.09.1991 р. №1576-ХІІ // Відомості Верховної Ради. – 1991. – №49. – Ст.682.

6. Про акціонерні товариства: Закон України 17 вересня 2008 р. № 514-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 50-51. – Ст.384.

Стаття поступила в редакцію 20.04.2009

**В.Н. КОВАЛЕВ, д. э. н., профессор,
Ю.В. РОМАНУША,**

Украинская инженерно-педагогическая академия (г. Артемовск)

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ И КЛАССИФИКАЦИЯ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ИХ ПЕРСОНАЛОМ

Современные предприятия являются важнейшим элементом экономического потенциала страны, от конечных результатов деятельности которых, в конечном итоге, зависит уровень экономического развития государства. Поэтому производственные результаты работы предприятий, которые выражаются в увеличении прибыли, росте объемов производства и рентабельности, снижении себестоимости продукции, определяют хозяйственные успехи страны в целом. Общеизвестно, что на успешность деятельности предприятий оказывают влияние многие факторы микро- и макросреды, но определяющим из них является эффективное использование трудовых ресурсов на основе применения рациональных методов и систем организации и управления.

В экономической литературе вопросу о методах управления предприятиями и персоналом посвящено значительное количество научных работ и публикаций. Вопросам изу-

чения общей теории управления посвятили свои работы такие известные отечественные и зарубежные ученые, как Кнорринг В. И. [7], Дьякин В. Н., Матвейкин В. Г., Дмитриевский Б. С. [4], Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. [11], Большаков А. С. [1], Вершигора Е. Е. [2], Герчикова И. Н. [3], Кабушкин Н. И. [6], Шегда А. В. [15], Стивенсон В. Д. [13], Отенко И. П. [5], и др. Исследование социально-психологических аспектов в экономических методах управления отражено в работах Колпакова В. М. [9], Мешкова А. В., Мудрой Г. Е. [10], Пелиха А. С. [12], Туровца О. Г., Бухалкова М.И., Родинова В.Б. [14] и др. Они также рассмотрены в одной из наших работ [8].

Однако в указанных работах отсутствует единство взглядов на сущность методов управления, критерии оценки их эффективности. Не систематизированы классификационные при-

© В.Н. Ковалев, Ю.В. Романуша, 2009

знаки, характеризующие комплексно методы управления, их параметры и элементы состава, недостаточно основательно решены другие вопросы управленческой деятельности.

Поэтому целью данной работы является выявление экономической роли и разработка принципиальной схемы классификации известных в зарубежной и отечественной практике рациональных методов управления современным предприятием и их персоналом.

Общеизвестно, что начало применения научного управления персоналом и предприятиями относится к выходу в 1911 г. Книги Ф. У. Тэйлора «Принципы научного управления».

В последующий период наука управления претерпела существенные изменения и прошла путь от административно-технократических принципов управления, игнорировавших самого работника (А. Файоль), к принципам человеческих отношений (Э. Мэйо, Ф. Ретлисберг), о чем свидетельствует А.В.Шегда [15].

Развивая социально-экономическую направленность в рыночных преобразованиях, Украина осваивает принципы современных школ менеджмента в сфере управления предприятиями. Этому в значительной степени способствует появление многоукладности в экономике: наличие разнообразных форм собственности на средства производства (личная, частная, коллективная, государственная) и соответствующих форм управления. К таким формам управления могут быть отнесены: частные предприятия, общества с ограниченной ответственностью, акционерные общества закрытого и открытого типа, государственные предприятия, различного типа объединения.

Управление предприятием и персоналом представляет сложную систему взаимодействия внешних и внутренних факторов производственной и трудовой деятельности. Отсюда современная наука считает предприятие системой деятельности, т. е. выделенным из общественно-экономической среды самоорганизующимся комплексом элементов (персонал, машины и оборудование, материальные и финансовые ресурсы), связанные между собой цепью причинно-следственных взаимоотношений и управляемых на основе получаемой и передаваемой информации в целях достижения конечного результата. Функционирование системы в данном случае сводится к движению информации, энергии, ресурсов. При этом преобразуются определенные входы (например,

материалы, информация, инструменты, финансовые средства) для получения желаемых выходов (готовая продукция или услуги, прибыль), на что обратил внимание В. Д. Стивенсон [13].

Следовательно, необходимо в системе управления предприятием выделять уровни управления: внешний управляющий уровень (государственный, отраслевой, региональный), и внутренний, управляемый, который обеспечивает управление персоналом внутри предприятия. При изменении условий внешней среды, предприятие, как управляемый объект, адаптируется в новых условиях, на что обратил внимание И. П. Отенко: «Процессом адаптации является процесс приспособления устройства и функций системы к реальным условиям существования. Поэтому для определения и исследования этого свойства необходимо учитывать как динамические аспекты системы (которые представляют собой процессы адаптации, их место и значение в процессах функционирования и развития предприятия), так и статические (взаимосвязь с другими свойствами деятельности предприятия)» [5]. Из сказанного выше следует, что в связи с изменениями во внешней среде, предприятие должно адаптироваться к тем условиям, которые находятся извне.

С позиции предприятия В. Н. Дякин, В. Г. Матвейкин и Б. С. Дмитриевский в целом систему управления предприятием и персоналом рассматривают как управляющую и управляемую подсистемы, соединяемую между собой каналами передачи информации, и приводят соответствующую схему классификации взаимосвязи элементов управления предприятием [4].

Рассматривая подсистему управления персоналом внутри предприятия и её значение для высших уровней управления, необходимо акцентировать внимание, прежде всего, на методах менеджмента. Зарубежный и отечественный опыт свидетельствует о том, что в Украине наиболее применяемыми являются группы методов:

- административные, основанные на прямых директивных указаниях вышестоящих лиц;
- экономические, обусловленные экономическими стимулами;
- социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности и защищенности сотрудников.

Однако, на украинских предприятиях

различного типа превалируют административно-командные методы управления. В качестве одной из основных причин этого может быть признана недостаточная развитость экономических методов управления. Как отмечает В. И. Кнорринг: «Единственным способом лечения экономики «с административно-командным синдромом» и низкой управляемостью общественными процессами, в которой явно отсутствовала система развитых экономических стимулов и практически не использовался арсенал социально-психологических методов, – совершенствование систем управления всех уровней и превращение труда из подённого в свободный, движимый личным экономическим интересом и сознательной дисциплиной» [7].

При этом, отмечает А. В. Шегда, что ключевым признаком современной системы взглядов на менеджмент, или новой управленческой парадигмы, является отказ от управленческого рационализма классических школ менеджмента, в которых успех предприятия определяется прежде всего рациональной организацией производства продукции, сокращением затрат, развитием специализации, то есть, влиянием управления на внутренние факторы производства. Вместо этого на первое место выдвигается проблема гибкости и адаптации к постоянным изменениям во внешней среде [15].

Следует подчеркнуть, что менеджмент внутри предприятия осуществляется посредством управления персоналом. Поэтому с целью характеристики и выявления особенностей каждого из методов управления сошлемся на мнения отдельных специалистов.

1. Административные (организационно-распорядительные) методы. По мнению Е. Е. Вершигоры, эти методы представляют собой систему способов воздействия на управляемый объект, которые обеспечивают планомерную и слаженную деятельность управляющей и управляемой систем». Посредством реализации административных методов выражаются функции экономических систем и должностных лиц всех уровней управления, предусмотренные правовыми актами положениями и инструкциями. Формой их выражения являются приказы, распоряжения, директивы вышестоящего органа, которые носят обязательный характер для нижестоящего. Организационно-распорядительные методы способствуют, с одной стороны, оперативному воздействию на производственный процесс, а с другой – принятию перспективных решений по совершен-

ствованию системы производства и управления [2].

По мнению автора, административные методы подразделяются на три группы: организационно-стабилизирующие, распорядительные и дисциплинарные. Организационно-стабилизирующее воздействие реализуется посредством организационного регламентирования, нормирования и инструктирования.

Распорядительное воздействие реализуется посредством приказов, распоряжений, уставных указаний. В результате распорядительного воздействия перед управляющей и управляемой системами ставятся конкретные задачи обеспечения технического, организационного и экономического регулирования процесса производства, предупреждаются отклонения, восстанавливаются ранее предусмотренные параметры [2].

Таким образом, из высказанных Е. Е. Вершигорой положений можно выделить следующие классификационные признаки, характеризующие административно-хозяйственный метод управления персоналом:

- уровни управления подсистемами: предприятия и его персонала;
- организационная структура управления производством и персоналом;
- функции управления;
- методы воздействия на объект управления: организационно-стабилизационные, распорядительные, дисциплинарные;
- инструмент воздействия: правовые акты, распоряжения, директивы;
- способы воздействия: регламентирование, нормирование, инструктирование;
- средства воздействия: правила действия и взаимодействия служб, нормы и нормативы (качественно-технические, эксплуатационно-ремонтные, трудовые, финансово-кредитные, календарно-динамические, рентабельности, взаимоотношений с бюджетом, экономического стимулирования и материального поощрения, материально-снабженческие, организационно-управленческие и др. Кроме того, становится очевидным, что административно-хозяйственный метод управления включает элементы экономического метода, т. е. ни один из отдельно взятых методов не используется в чистом виде, а все методы используются комплексно и одновременно.

Таким образом, из сказанного выше следует, что административные методы управления являются инструментом реализации функциональных и линейных обязанностей при

осуществлении трудовых отношений персонала предприятия. Данные методы устанавливают ориентиры для достижения стратегических целей в виде нормативов, определяют штрафные санкции за нарушение трудовой дисциплины, выполняют информирующую функцию посредством инструктажа.

В организации эти методы служат средством прямого воздействия на процесс производства и труд работников, что позволяет координировать выполнение ими отдельных функций или решение общей задачи. Это создает благоприятные условия для существования и развития управляемой системы, оказывает целенаправленное воздействие на объект управления. К характерным особенностям прямого воздействия относится непосредственная связь руководителя и подчиненного. Однако, в целом, прямые воздействия в конечном счете ведут к усилению пассивности подчиненных, а иногда и к скрытому неповиновению. Поэтому наиболее эффективны косвенные методы воздействия, которые осуществляются посредством постановки задачи и создания стимулирующих условий [6].

Экономические методы менеджмента занимают центральное место в существующей системе управления предприятием и его персоналом. На этом акцентируют внимание многие исследователи этой проблемы [1; 2; 3; 6; 10; 12; 15]. С этим трудно не согласиться, так как в комплексе методов управления экономические методы включают такие рычаги воздействия на производственные результаты предприятий, как стимулирование успешности труда, коммерческое, финансово-экономическое управление, ценовая и инновационная политика, коммерческий и внутрифирменный расчет, организация и нормирование труда и др.

Но, как правило, различные авторы, исследующие экономические методы управления, акцентируют внимание на отдельных способах экономического воздействия на результаты хозяйственной деятельности предприятий, не рассматривая комплексно механизм экономических рычагов. В частности, А. В. Шегда из всей совокупности регулирующих экономических рычагов выделяет систему налогов и банковских кредитов, а также мотивационные методы стимулирования труда [15]. А. С. Большаков относит к экономическим рычагам коммерческий и внутрихозяйственный расчет, себестоимость, рентабельность, прибыль, фондоотдачу, цену, заработную плату и стимулирование труда [1]. Нами рассматрива-

ется стимулирующая роль заработной платы как социальная функция в пределах её уровня: нижнего – в интересах наемного работника, верхнего – в интересах работодателя в зависимости от получаемого эффекта [8]. Ту же мысль А. В. Мешков и Г. Е. Мудрая сформулировали как необходимость повышения управления трудовыми ресурсами, которая обуславливает повышение объективности увязки оплаты труда с достигнутыми конечными результатами, что является прерогативой собственника субъекта хозяйствования [10]. Кроме того, выделены следующие нерешенные в Украине проблемы мотивации и оплаты труда:

- 1) тарифная система не обеспечивает преимуществ в оплате труда работников;
- 2) нерациональное соотношение в оплате труда работников разной квалификации и разных категорий;
- 3) отсутствие четких рекомендаций по поводу возможных сфер применения форм оплаты труда;
- 4) несовершенство форм и механизмов мотивации высокопродуктивного труда;
- 5) уменьшение или недостаточные темпы роста реальной заработной платы.

И. Н. Герчикова и Е. Е. Вершигора выделяют три группы экономических методов [3, 2]:

- коммерческий и внутрифирменный расчет;
- цены и механизм ценообразования;
- ценовая и финансовая политика.

По их мнению, экономический механизм функционирования и развития фирм предполагает использование метода коммерческого расчета, исходя из глобальной хозяйственной политики и целей фирмы.

А. С. Пелих выделяет в обособленную категорию экономико-математические методы, как наиболее важную, в управлении экономической рыночного типа [12].

Автор подразделяет их на: модели линейного и динамического программирования, сетевого планирования и управления, методы прогнозирования, управления запасами и т.д.

Таким образом, на основе сказанного выше, можно сделать вывод, что экономические методы играют определяющую роль в управлении предприятием, поэтому руководству следует искать способы совершенствования как отдельных элементов системы экономического управления, так и всей системы в целом.

3. Социально-психологические методы.

Известно также, что результаты труда во многом зависят от целого ряда социологических и психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников помогает руководителю сформировать коллектив, вооружив его едиными целями и задачами. Социологические исследования свидетельствуют о том, что если успех деятельности хозяйственного руководителя на 15 % зависит от его профессиональных знаний, то на 85 % – от умения работать с людьми [6].

Социально-психологические методы представляют собой совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах, а также на социальные процессы, протекающие в них. Они основаны на использовании моральных стимулов к труду, воздействуют на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека. Это достигается посредством приемов, которые носят личностный характер (личный пример, авторитет и т.д.).

Главная цель применения этих методов, как отмечает Н. И. Кабушкин, формирование в коллективе положительного социально-психологического климата, благодаря чему в значительной мере будут решаться воспитательные, организационные и экономические задачи [6].

Некоторые авторы разграничивают социологические и психологические методы управления, как это делает В. М. Колпаков. По его мнению, в зависимости от специфики управленческих целей социологические методы приводят к повышению социально-производственной активности, социально-исторической приемлемости, совершенствование коммуникаций, социальному регулированию, пропаганде и агитации на основе личного примера. Поэтому к методам повышения социально-производственной активности относит: почин и новаторство, обмен опытом, соревнование, моральное поощрение, обсуждение, ценностное ориентирование, критику и самокритику, постановку проблем и перспективных целей. В практике управления используется социальное регулирование. Это достигается договорами, взаимными обязательствами, соглашениями, различного рода системами отбора, компромисса и сочетания регулируемых интересов. При этом успешно используются

модели линейного и динамического программирования, теория исследования операций и массового обслуживания [9].

Е. Е. Вершигора отмечает, что «социальные методы управления – это управление социальными процессами на базе познания объективных законов развития общества и социологических исследований, позволяющих собирать информацию о производственных коллективах». Для этой цели применяются различные методы сбора социальной информации, которые в целом дают возможность обеспечить её полноту, достоверность, объективность и своевременность. К ним относятся: интервьюирование, анкетирование, анализ документов, составление структурных карт, наблюдения и самонаблюдения, социальный эксперимент [2].

Также в практике управления широко применяются методы социального нормирования, которые предполагают установление норм морали и этики поведения в трудовом коллективе, применение методов морального стимулирования коллективов и отдельных исполнителей. Как один из социальных методов, Е. Е. Вершигора выделяет социальное планирование, и подчеркивает, что оно должно быть тесно связано с технико-экономическим планированием. Показатели плана социального развития, по его мнению, должны быть обязательно согласованы с планом технического развития производства и повышения его эффективности, внедрением прогрессивной технологии, планом по труду и заработной плате [2].

Психологические методы используются с целью гармонизации взаимоотношений работников фирм и установления наиболее благоприятного психологического климата. К ним относятся: гуманизация труда; психологическое побуждение; удовлетворение профессиональных интересов, повышение творческого содержания труда; разработка цели по психологическим характеристикам и развитие необходимых психологических черт; комплектование групп по критериям психологической совместимости работников; установление нормальных взаимоотношений между руководителями и подчиненными [15].

Экономическая роль социально-психологических методов заключается в том, что их применение позволяет предотвращать в трудовом коллективе нарушение взаимоотношений, влекущих за собой снижение производительности труда.

Таким образом, на основании приведенного теоретического анализа возникает воз-

возможность разработать обобщенную принципиальную схему классификации элементов, ха-

рактеризующих методы управления предприятиями и их персоналом (табл. 1).

Таблица 1

Принципиальная схема классификации элементов, характеризующих методы управления предприятиями и их персоналом

Методы управления	Элементы, составляющие метод управления	Параметры элементов управления
1. Административно-хозяйственные	1. Уровни управления подсистемами: - предприятием; - персоналом предприятия.	Подсистема вышестоящего органа. Подсистема предприятия.
	2. Организационная структура управления производством и персоналом предприятия.	Структура производства. Структура продукции.
	3. Функции управления.	Структура управления.
	4. Методы воздействия на объект управления: - организационно-стабилизационные; - распорядительные; - дисциплинарные.	Персонал, техника, технология, организация производства, условия труда и др. Правовые акты, регламенты, технические нормативы и нормы, инструктирование, правила. Распоряжения, директивы. Распоряжения, приказы, директивы.
2. Экономические	1. Механизм стимулирования успешности труда.	Тарифная система. Система надбавок и доплат. Система премирования, бонусы. Дивиденды. Организация труда и нормы.
	2. Финансово-экономическое управление.	Размещение производства. Распределение капитала. Финансирование и кредитование. Обеспечение сбыта продукции, налоги и банковские кредиты. Планирование и прогнозирование. Коммерческий и внутрифирменный расчет. Обеспечение прибыльности и рентабельности.
	3. Ценовая и инвестиционная политика.	Маркетинг. Структура цены. Ценовая и инновационная стратегия.
	4. Экономико-математические методы и информационные модели управления производством.	Линейное и динамическое программирование. Методы прогнозирования и сетевого планирования. Модели управления запасами.
3. Социально-психологические	1. Социальные методы управления персоналом.	Мониторинг социально-трудовой сферы. Социальное планирование. Социальное регулирование. Социальное нормирование. Моральные стимулы.
	2. Психологические методы управления.	Гуманизация труда. Психологическое поощрение. Удовлетворение профессиональных интересов. Установление благоприятных отношений в коллективе.

Анализ схемы классификации позволяет предположить, что практическое её использование обеспечивает социально-экономическую направленность перспективных исследований по проблеме эффективности использования трудовых ресурсов.

На основании проведенных теоретических исследований выявлена роль предприятия в рыночных условиях хозяйствования Украины, разработаны принципы и схема классификации известных в отечественной и зарубежной практике методов управления персоналом и предприятиями, определено их экономическое значение. Установлено, что практическое использование схемы классификации методов управления предприятиями и персоналом обеспечивает социально-экономическую направленность перспективных исследований по проблеме эффективного использования трудовых ресурсов.

Литература

1. Большаков А.С. Менеджмент: Золотые алгоритмы / А.С. Большаков. – СПб.: Изд. Дом "Литера", 2001. – 174 с.
2. Вершигора Е.Е. Основы менеджмента. – М. ИНФРА-М, 2002. – 450 с.
3. Герчикова И. Н. Менеджмент. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 501 с.
4. Дякин В. Н., Матвейкин В. Г., Дмитриевский Б. С. Оптимизация управления промышленным предприятием: Монография / Под научной редакцией д-ра экон. Наук Б. И. Герасимова. Тамбов: Изд-во Гос. тех. ун-та, 2004. – 84 с.
5. Отенко І. П. Методологічні аспекти управління адаптивністю підприємства // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 33-1. – Донецьк: ДонНТУ, 2007. – С. 35. – 39.
6. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента. – Мн.: Новое знание, – 2002. – 336 с.
7. Кнорринг В. И. Искусство управления. – М.: Аст-Пресс, 2003. – 264 с.
8. Ковальов В. М., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Черненко І. М., Атаєва О. А. Економіка праці та соціально трудові відносини. / За ред. В. М. Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
9. Колпаков В. М. Методы управления. – 2-е изд., испр. и доп. – К.: МАУП, 2003. – 368 с.
10. Мешков А. В., Мудра Г. Є. Управління організацією оплати праці на підприємствах в Україні // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 33-1. – Донецьк: ДонНТУ, 2007. – С. 197. – 201.
11. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
12. Пелих А. С. Экономико-математические методы и модели в управлении производством / А. С. Пелих, П. Л. Терехов, Л. А. Терехова. – Ростов н/Д: «Феникс», 2005. – 248 с.
13. Стивенсон В. Д. Управление производством / Пер. с англ. М.: Бином, 1999. – 928 с.
14. Туровец О. Г., Бухалков М. И., Родинов В. Б. и др. Организация производства и управление предприятием. / Под. Ред. О. Г. Туровца. М.: ИНФРА-М, 2002. – 528 с.
15. Шегда А. В. Менеджмент – основа современного предпринимательства. – К.: АНІР, 1995. – 268 с.

Статья поступила в редакцию 16.04.2009