

- 1) *експертний* (заснований на залученні висококласних фахівців-експертів для систематизації та формування громадської думки);
- 2) *аналітичний* (включає системний, комплексний аналіз окремих складових елементів);
- 3) *нормативний* (побудований на розробці соціальних нормативів);
- 4) *імітаційного моделювання* (виходить з імітаційного моделювання можливих результатів);
- 5) *логічного моделювання* (включає систематизацію різних аналогій, розробку сценаріїв, побудова дерева цілей і дерева ресурсів);
- 6) *програмно-цільовий* (реалізується за допомогою розробки певної програми по обраній меті).

Основними розділами плану соціального розвитку підприємства можуть бути:

- 1) освіта і кваліфікація;
- 2) соціально-культурні заходи;
- 3) наукова організація праці;
- 4) охорона праці та безпека виробництва;
- 5) умови лікування та відпочинку;
- 6) санітарно-побутові умови виробництва;
- 7) фінансові ресурси.

Планування соціального розвитку підприємства повинно враховувати такий важливий фактор, як морально-психологічний клімат у колективі. Це може бути досягнуто в результаті проведення певної роботи. Зміст цієї роботи полягає в підборі сумісних членів колективу з

урахуванням рекомендацій психолога, регулюванні конфліктних ситуацій, правильної організації управління.

ВИСНОВКИ

Створення умов, за яких працівники мали б можливість самореалізації своїх сил, потенціалу, енергії, є основним призначенням соціальної політики промислового підприємства. Це відбувається в тому випадку, коли є реальні передумови, матеріальні ресурси, фінансові джерела для створення і формування гідного життєвого статусу людини. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Павленок П. Д.** Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности : учебное пособие / П. Д. Павленок. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 569 с.
2. **Соколова В. Ф.** Служба социального развития промышленного предприятия в условиях становления социального партнерства в России : дис. ... д-ра соц. наук : 22.00.04 / Вера Федоровна Соколова. – М., 2004. – 318 с.
3. **Павленок П. Д.** Краткий словарь по социологии / П. Д. Павленок. – М. : ИНФРА-М, 2000.
4. **Кунельский Л. Э.** Энциклопедия социальной работы : перевод с английского / Л. Э. Кунельский, М. С. Мацковский. – М. : ЗОРИС, 1994.
5. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Изд-во «ЭКЗАМЕН», 2003. – 736 с.

УДК 331.108:656.2

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

КОРОЛЬОВА Н. М.

УДК 331.108:656.2

Корольова Н. М. Методичне забезпечення управління трудовими ресурсами підприємства

У статті розроблено методологічний базис управління трудовими ресурсами підприємства, враховуючи стадії їх відтворення: розвиток, використання, формування. Зроблено висновок, що при виборі наукових підходів до дослідження трудових ресурсів підприємства у відтворювальних цілях слід виходити із системного уявлення процесу дослідження, що відображає різні аспекти управління відтворення трудових ресурсів: організаційні, соціальні, психологічні, комбіновані.

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

Рис.: 1. **Бібл.:** 6.

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

УДК 331.108:656.2

UDC 331.108:656.2

Корольова Н. М. Методическое обеспечение управления трудовыми ресурсами предприятия

В статье разработан методологический базис управления персоналом предприятия, учитывая стадии их воспроизведения: развитие, использование, формирование. Сделан вывод, что при выборе научных подходов к исследованию трудовых ресурсов предприятия в производственных целях следует исходить из системного представления процесса исследования, отражающего различные аспекты управления воспроизводства трудовых ресурсов: организационные, социальные, психологические, комбинированные.

Ключевые слова: управления трудовыми ресурсами, стадии воспроизводства, развитие, использование, формирование

Рис.: 1. **Библ.:** 6.

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

Korolyova N. N. The Methodical Providing of Human Resource Management of Company

The paper developed a methodological basis for personnel management company, taking into account their stage play: the development, use, formation. It is concluded that the choice of scientific approaches to the study of human resources company in reproductive purposes should be based on a systematic presentation of the research, reflecting different aspects of the reproduction of the labor force: organizational, social, psychological, combined.

Key words: human resource management, stage restored production, development, use, formation.

Рис.: 1. **Библ.:** 6.

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

Однією з найбільш методологічно розроблених галузей управління підприємством є управління трудовими аспектами її діяльності, що об'єктивно зумовлено розвитком управлінської науки, в якій ресурси праці розглядаються як найважливіший вид ресурсів підприємства.

На перший погляд, методологія даної предметної сфери управління має завершений характер.

Однак, з урахуванням існуючої термінологічної невизначеності з приводу сутності трудових ресурсів підприємства та їх складу, а також динамізму стадій їх відтворення (формування, використання, розвиток), супроводжуваного виникненням нових функціональних підсистем системи управління цими процесами, очевидно, що за аналогією з теоретичним уявленням управління трудовими ресурсами підприємства у відтворювальному аспекті, методологія управління також вимагає уточнення.

Загальні проблеми управління трудовими ресурсами досліджувалися багатьма вітчизняними й закордонними авторами, розкриті в працях Аширова Д. О., Борисової О. О., Герасимова Б. М., Купера Д., Магури М. І., Малуєва П. А., Маслова Е. В., Моргунова Е. І., Одегова Ю. Г., Потьомкіна В. К., Пугачова В. П., Столярова В. І., Федорової Н. В., Федосеєвої В. В., Ходиревської В. Н., Ципкина Ю. А., Шипунова В. Г., Яхонтової О. С. та ін.

Недивлячись на виконані дослідження, залишаються недостатньо розробленими питання методичного інструментарію управління трудовими ресурсами на підприємствах.

Тому метою статті визначено розробку методичного забезпечення управління трудовими ресурсами підприємств.

Методологію управління відтворення трудових ресурсів на підприємстві слід формувати, виходячи із завдання забезпечення можливості її використання в практиці управління. В іншому випадку навіть гіпотетично найпереконливіше методологічне обґрунтування залишиться на рівні теоретичних вигадок і буде неприйнятним для практики.

Викладена послідовність визначає логіку нашого методологічного бачення управління відтворення трудових ресурсів на підприємстві, що полягає у встановленні та обґрунтуванні взаємозв'язку елементів методології, опосередкованої її практичним використанням в управлінських відносинах суб'єкта й об'єкта управління, які конкретизуються по процесах управління на стадіях відтворення трудових ресурсів на підприємстві (формування, використання, розвиток) (рис. 1). У порядку коментаря до змісту наведеної схеми зауважимо, що представлені на ній елементи методології управління (наукові підходи, принципи, функції, методи) є «класичними», загальноновизнаними всіма дослідниками, з традиційними взаємозв'язками між елементами методології.

Коментуючи зміст взаємозв'язків елементів представлених моделей, зауважимо, що ключова передумова для розробки методології управління відтворенням трудових ресурсів на підприємстві складається у вираженні своєрідної «функції» всіх елементів методології, тобто її реалізації в процесах управління при встановленні управлінських відносин між суб'єктом і об'єктом управління.

Елемент «підходи» відображає сумарну сукупність усіх можливих для використання на практиці підходів до дослідження трудових ресурсів у відтворювальних цілях, з певною часткою умовності, оскільки часто паралельно використовується кілька підходів.

Зміст обраного підходу зумовлює систему принципів управління трудовими ресурсами за стадіями їхнього відтворення на підприємстві, що відображається елементом «принципи» і, у свою чергу, створює базові методологічні правила для функцій управління відтворення трудових ресурсів (елемент «функція»).

І, нарешті, визначення конкретних видів діяльності з управління відтворення трудових ресурсів підприємства, тобто функцій, формує передумови для вибору відповідних методів, розкритих елементом методології «методи».

З урахуванням викладеного, наше бачення методології управління відтворення трудових ресурсів на підприємстві полягає в такому:

- ✦ встановлення порядку прямих і зворотних зв'язків між елементами методології управління відтворення трудових ресурсів на підприємстві та ключовими елементами системи управління (суб'єктом і об'єктом, управлінськими відносинами, процесами);
- ✦ уточнення об'єкта управління відтворенням трудових ресурсів підприємства, розділяється на їхню фактичну (працівники (кадри)) і потенційну частини (претенденти на працевлаштування);
- ✦ виділення ключових аспектів дослідження трудових ресурсів підприємства у відтворювальних цілях, розкритих змістом наукових підходів;
- ✦ конкретизація принципів, функцій і методів управління відтворення трудових ресурсів підприємства.

У процесі аналізу літературних джерел нами виявлено, що при дослідженні управління трудовими ресурсами застосовується безліч різних підходів, які акцентують увагу на тому чи іншому дослідницькому аспекті.

Ці аспекти, по суті, виступають концептуальною основою для виникнення й обґрунтування нових підходів до дослідження трудових ресурсів, характеризуються еволюційністю й відсутністю єдності думок з приводу кількісного й змістовного складу підходів.

Доречно підкреслити, що серед теоретиків управління трудовими ресурсами підприємства склалося два основні напрямки вивчення наукових підходів, що відповідають даній задачі: до управління як системної цілісності; до управління в конкретних його предметних сферах.

Для доказу цього твердження розглянемо окремі з існуючих точок зору щодо підходів до управління трудовими ресурсами підприємства.

Прихильником дослідження наукових підходів до управління, як цілісності, є, наприклад, Огарков О. О., який виділяє десять наукових підходів, застосовуваних у сучасному менеджменті: системний, ситуаційний, структурно-функціональний, інституційний, діяльнісний, класичний, поведінковий, комплексний, аксіологічно-енергетичний [1, с. 25 – 26].

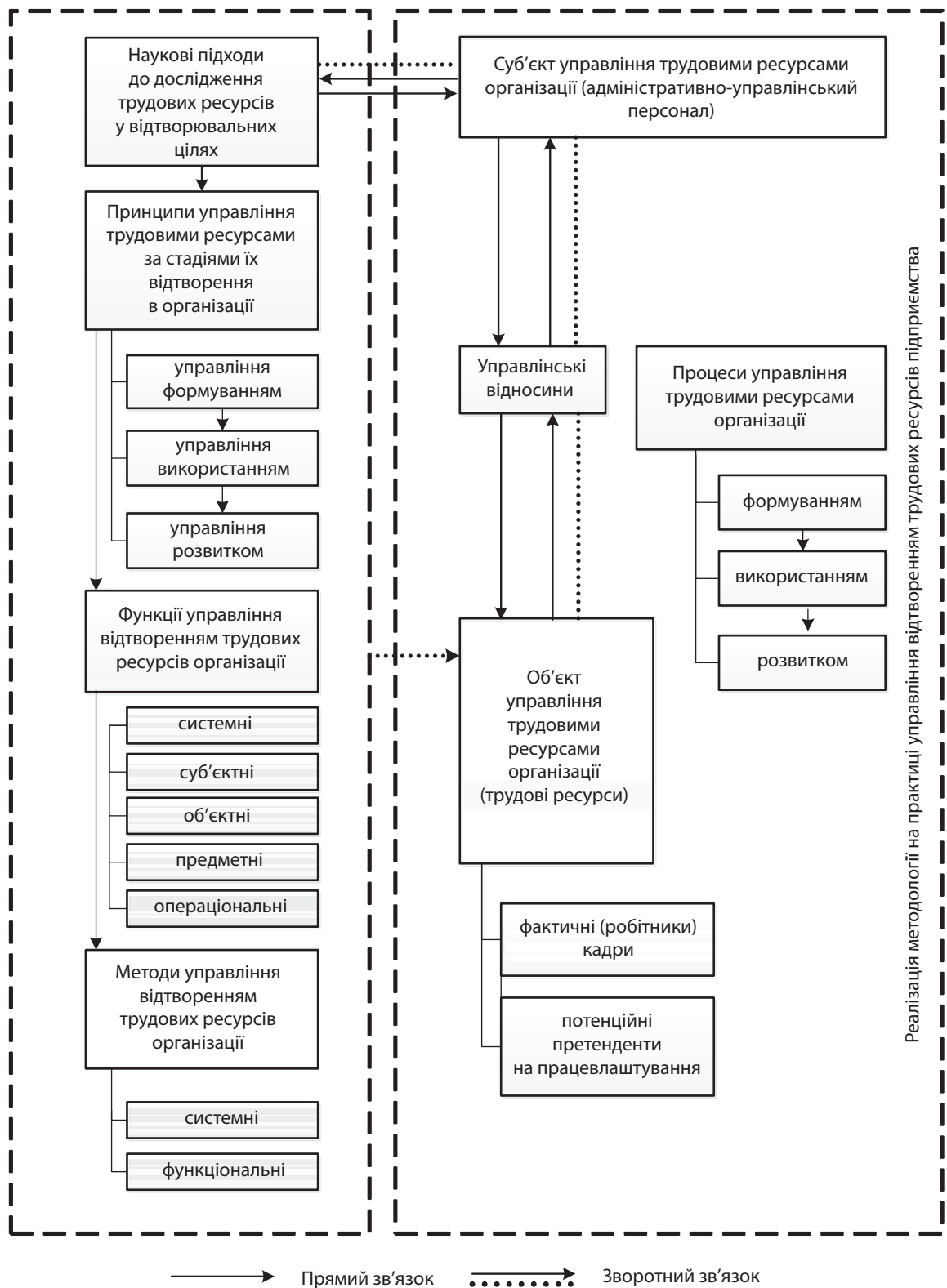


Рис. 1. Схема взаємозв'язку елементів методології управління відтворення трудових ресурсів на підприємстві

Аналіз змісту даних підходів в авторській його характеристиці показує, що Огаркову О.О. не вдалося уникнути явного домінування системного підходу над усіма іншими підходами: у характеристиці кожного з підходів широко використовується термінологія теорії систем, а суть підходів розкривається за допомогою акценту на конкретному аспекті функціонування соціальної системи та її дослідження.

Подібна позиція характерна й іншим дослідникам: Сербіновському Б. Ю., що обґрунтовує для використання в управлінні комплексний, системний, процесний, функціональний, ситуаційний та цільовий підходи [2, с. 16 – 17]; Карпову О. В.– процесний, системний, ситуаційний [3, с. 23 – 28]; Аширову Д. О.– адміністративно-технологічний, ресурсний, програмно-галузевий, ментально-традиційний, патріархально-протекційний, гео-

графічний, корпоративний, антропоцентричний [4, с. 50 – 61] і т. д.

Позитивно оцінюючи оригінальність формулювань підходів, що виділяються Ашировим Д. О., слід зауважити, що автору не вдалося чітко «розвести» сутність ментально-традиційного й патріархально-протекційного підходів, а «географічний» і «корпоративний» підходи залягають в порядку постановки, без розкриття їх суті.

Друга дослідницька позиція до виділення наукових підходів, як уже зазначалося вище, полягає в їхньому обґрунтуванні стосовно управління трудовими ресурсами в його конкретних предметних областях.

Зокрема, Кибанов О. Я., Мамед-Заде Г. А., Родкіна Т. О., обґрунтовуючи управління персоналом у сфері регламентації праці, обирають процесно-орієнтований, функціональний підходи [5, с. 9 – 10], а стосовно до побудови організаційних структур як основних форм регламентації праці управлінського персоналу – нормативно-функціональний, функціонально-технологічний, системно-цільовий [5, с. 157 – 167].

Аширов Д. О. формує склад наукових підходів до вибору кадрової стратегії (економічний, органічний, гуманістичний), порівнюючи їх за параметрами: «метафора, концепція управління персоналом, основні завдання управління персоналом» [4, с. 70 – 76].

Крім того, цей самий автор дає ще один набір наукових підходів – для розробки політики винагороди: технологічний, «стимулювання індивідуального професійного розвитку за рахунок включення механізмів особистої зацікавленості й персональної відповідальності», раціоналістичний і гуманістичний [4, с. 279 – 282].

Карпов А. В., що проводить дослідження психології менеджменту, обґрунтовує склад основних підходів до вивчення управлінської діяльності: функціональний, нормативний, діменсиональний, рольовий, емпіричний, діяльнісно-психологічний, мікроаналіз [3, с. 47 – 61].

Позитивної оцінки в такому складі наукових підходів, на наш погляд, заслугоує «одиниця аналізу» управлінської діяльності: управлінська функція, посадовий обов'язок, «вимір» діяльності, роль (місія керівника), дія, «дрібні управлінські справи», операції [3, с. 61].

Ходиревська В. М., Меньшикова М. О., Желудкова І. Ю. рекомендують використовувати при побудові системи управління людськими ресурсами «три підходи, що визначають специфіку кадрової політики: інвестування в розвиток людських ресурсів, організаційно-правовий підхід, соціально-психологічний підхід» [6, с. 51 – 52] і т. д.

ВИСНОВКИ

Отже, на підставі проведеного короткого огляду формування складів наукових підходів, що використовуються при дослідженні трудових ресурсів підприємства як об'єкта управління, ми приходимо до висновку про те, що в цих цілях можуть застосовуватися найрізноманітніші підходи, розроблені в теорії управління. Вибір підходу визначається предметом дослідження, його метою й сукупністю відповідних їй дослідницьких завдань. Однак представлені в літературі склади підходів до дослі-

дження трудових ресурсів підприємства не дозволяють чітко виділити ті з них, що прийнятні для управління відтворенням трудових ресурсів на підприємстві.

Таким чином, при виборі наукових підходів до дослідження трудових ресурсів підприємства у відтворювальних цілях слід виходити із системного уявлення процесу дослідження, що відображає різні аспекти управління відтворення трудових ресурсів: організаційні, соціальні, психологічні, комбіновані. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Огарков А. А.** Управление организацией / А. А. Огарков. – М. : ЭКСМО, 2006. – 512 с.
2. **Сербиновский Б. Ю.** Управление персоналом / Б. Ю. Сербиновский. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2007. – 464 с.
3. **Карпов А. В.** Психология менеджмента / А. В. Карпов. – М. : Гардарики, 2003. – 584 с.
4. **Аширов Д. А.** Управление персоналом / Д. А. Аширов. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 432 с.
5. **Кибанов А. Я.** Управление персоналом: регламентация труда. – 3-е изд., перераб. и доп. / А. Я. Кибанов, Г. А. Мамед-Заде, Т. А. Родкина. – М. : Изд-во «Экзамен», 2003. – 480 с.
6. **Ходыревская В. И.** Декомпозиция проблемного поля управления человеческими ресурсами по критериальным признакам: системное видение / В. И. Ходыревская, М. А. Меньшикова, И. Ю. Желудкова // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – 2009. – № 2. – С. 50 – 54.