

Н. А. Гавкалова,
д. е. н., доцент, зав. кафедри регіональної економіки,
Харківський національний економічний університет

МОДЕЛЬ БАГАТОРІВНЕВОГО УПРАВЛІННЯ: РЕГІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ

Запропоновано модель багаторівневого управління, що забезпечує функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу. Серед рівнів у моделі виокремлено регіональний, необхідність досліджень у межах якого зумовлює визначення тенденцій розвитку підприємств регіону.

The model of multi-level governance proposed, which ensures the functioning of the socio-economic mechanism of the effectiveness of personnel management. Among the levels in the model selected regional level, need to research which leads to the definition of development trends of enterprises in the region.

Ключові слова: модель багаторівневого управління, регіональний рівень, ефективність менеджменту персоналу, промислові підприємства регіону.

Key words: multi-level governance model, the regional level, the effectiveness of personnel management, industrial enterprises in the region.

ВСТУП

Управління на регіональному рівні все частіше привертає увагу дослідників, які вважають розвиток регіонів визначальним при забезпеченні сталості соціально-економічного розвитку держави. Безперечно, розгляд підприємств конкретної галузі на рівні регіону дозволяє визначити загальні тенденції їх розвитку в сукупності та спрогнозувати можливий кумулятивний ефект на регіональному рівні від здійснення ними діяльності. Таким чином, збагачення теорії та методології на регіональному рівні є актуальним та своєчасним, а практика регіонального управління має цінність та значущість.

Серед дослідників, які формують домінуючу наукову думку в сфері промисловості регіону, виділяються: Алімов О., Амоша О., Булєєв І., Войнаренко М., Геєць В., Герасимчук М., Кизим М., Лепа М., Мазур І., Поважний О., Поклонський Ф., Продіус І., Чилікін О., Чумаченко М. та ін. Зазначені науковці всебічно досліджують проблему розвитку промисловості на регіональному рівні, але вважається необхідним представити результати власного дослідження з огляду на те, що у даній роботі регіональне управління входить до складу оригінальної моделі, що забезпечує функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, який є авторською новацією.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Метою дослідження є обґрунтування доцільності виокремлення регіонального рівня в моделі багаторівневого управління, що забезпечує функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу.

Об'єкт — процес управління соціально-економічними системами.

Досягнення поставленої мети зумовило формулювання та вирішення наступних задач:

— запропоновано модель багаторівневого управління, що забезпечує функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу;

— визначено місце регіонального рівня в авторській моделі та обґрунтовано вплив регіонального управління на ефективність менеджменту персоналу.

У роботі використані методологічні доробки системного підходу та загальна теорія систем.

РЕЗУЛЬТАТИ

Модель багаторівневого управління запропонована, виходячи із нагальної необхідності побудови соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу та зумовлена метою, яка стоїть перед вітчизняними підприємствами і полягає у позиціюванні працівників у якості головної організаційної цінності, нематеріального ресурсу, дієве керування яким має забезпечити соціально-економічний ефект, відображений у зростанні прибутковості підприємств регіону.

Основою формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, презентованого в авторській монографії [1], вважаємо закони та закономірності менеджменту персоналу, базові принципи та функції, методи, засоби. Ефективність менеджменту персоналу забезпечується в системі управління підприємством, яка "працює" в певному середовищі (наприклад, на регіональному рівні), до якого входять со-

ціально-економічна, правова, демографічна, інноваційна, глобальна складові. Сама система представлена суб'єктами регулювання (керівниками підприємств), об'єктами регулювання (підприємство) та основними складовими механізми (закономірності, принципи, методи, функції, засоби).

Зазначений механізм має формуватися та функціонувати на всіх рівнях управління. Причому його функціонування знаходиться під впливом як зовнішнього середовища, до якого входять правове, соціально-економічне, демографічне та інноваційне, так і внутрішнього, що відбивається у зазначених вище складових; механізм формується на основі відповідних законів та закономірностей, принципів, функцій, методів, заходів.

Враховуючи те, що механізм менеджменту персоналу зумовлює побудову системи багаторівневих зв'язків, представимо ієрархічну побудову системи менеджменту персоналу. Процеси, що відбуваються в країні, вимагають соціального спрямування управління господарюванням, у зв'язку з цим йдеться про формування моделі багаторівневого управління, здійснення якого відбувається на основі законів і закономірностей, принципів, форм і методів, що забезпечують умови для функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, та яке знаходиться під впливом зовнішнього й внутрішнього середовищ (рис. 1), що забезпечує функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу

Запропонована багаторівнева модель управління, наведена на рис. 1, розроблена на основі методологічних доробок системного підходу та загальної теорії систем. "Загальна теорія систем, що відображає рівень теоретичного моделювання, на думку К. Боулдінга, знаходиться між абстрактною побудовою вищої математики та конкретними теоріями спеціальних дисциплін, що базуються на певному теоретичному базисі" [2, с. 55].

Загальна теорія систем дозволяє збагачувати методологію економічної науки в цілому та менеджменту персоналу зокрема, оскільки базується на результатах філософських досліджень у сфері методології наукового пізнання. Економіка як спеціальна дисципліна досить давно використовує методологічний інструментарій, що походить від загальної теорії систем: теорія

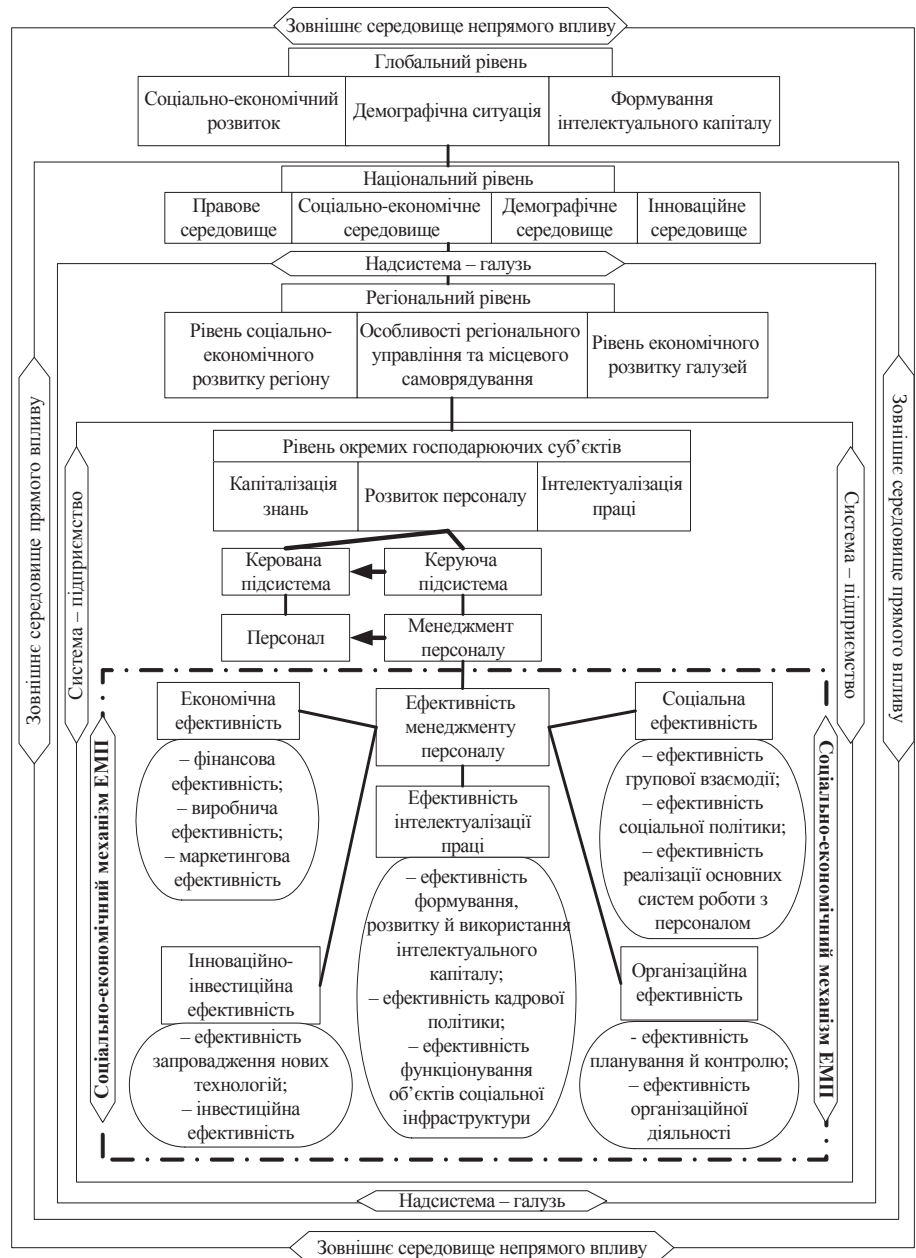


Рис. 1. Модель багаторівневого управління, що забезпечує функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу

ігор, теорія рішень, факторний аналіз, теорія інформації. Економічна кібернетика як похідна від загальної теорії стала самостійною науковою дисципліною, перспективним напрямом фундаментальних та прикладних досліджень. Поряд із зазначеним інструментарієм дослідники широко використовують категоріальний апарат загальної теорії систем, наприклад: "система", "елемент", "зв'язок", "зовнішнє середовище", "чорний ящик" тощо. На жаль, у роботах з економічної науки, які безпосередньо не присвячені системному підходу чи системному аналізу, використання наукових результатів досліджень у рамках загальної теорії систем є непослідовним та епізодичним, іноді навіть необґрунтованим, обмежується в більшості випадків застосуванням окремого інструментарію чи декількох категорій без подальшої інтеграції методології економічної науки та загальної теорії систем. Отже, враховуючи перспективність та

фундаментальний характер загальної теорії систем для досягнення поставленої мети — визначення впливу зовнішнього середовища на соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу, — було запропоновано модель, відображену на рис. 1.

Для визначення впливу зовнішнього середовища на формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу необхідно виокремити ефективність менеджменту персоналу як компоненту в межах підсистеми "менеджмент персоналу", яка, у свою чергу, входить до керуючої підсистеми, а та — до системи "підприємство". При розгляді підприємства як системи при поглибленому аналізі його структури можна виділити багато підсистем, які входять ієрархічно одна в одну за принципом "матрьошки". При цьому кінцевим етапом дослідження є виділення елемента, який не піддається подальшому поділу.

Менеджмент персоналу як парадигма управління підприємства є явищем, характерним винятково для мікрорівня. Це твердження має таке підґрунтя: на глобальному, національному та регіональному рівнях більш поширені у використанні категорії "економічно активне населення", "робоча сила", "трудові ресурси", тому методологічний інструментарій, елементи якого подані у складі соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, не може безпосередньо застосовуватися зазначених рівнях. З іншого боку, підприємство як система функціонує у зовнішньому середовищі, яке складається з підсистем вищого рівня. Беручи до уваги розповсюдження процесів глобалізації та інтеграції, є підстави стверджувати про формування глобального рівня як ступеня взаємодії держав у міжнародному середовищі. Виходячи з наданих вище посилань, зробимо висновок про те, що організації (профспілки, регіональні об'єднання), які функціонують на регіональному рівні, державні органи (міністерства, відомства), які функціонують на національному рівні, та міжнародні організації (МВФ, Всесвітній банк, МБРР та ін.), що створені для вирішення глобальних економічних проблем, з якими не здатна справитися жодна з розвинутих країн самотужки, є відповідно надсистемами зовнішнього середовища, які, відповідно до теорії систем, задають умови функціонування системи, прямо або опосередковано впливають на підприємство як систему і розглядаються як задані, тобто такі, що не змінюють свого стану в процесі дослідження [3, с. 77]. Вплив зовнішнього середовища є досить різноплановим, що можна простежити на прикладі системної кризи, передумови якої сформувалися у США, були охоплені кризою початку економічно розвинутих країн світу, а потім вона "прийшла" до країн із середньо або слабозрозвинутою економікою. При цьому боротьба із наслідками кризи країн поодиночки майже неможлива, що вимагає від них подальшої співпраці в межах глобального середовища.

Розглядаючи підприємство як складну соціальну систему, визначимо, що персонал є підсистемою, де кожна окрема людина є елементом. Складність детермінації цієї системи полягає в тому, що людина є елементом як управляючої, так і керованої підсистеми. Цей елемент є активним та, на відміну від інших елементів системи підприємства, здатний самостійно розвиватися. Під останнім розуміємо здатність формувати, аку-

мулювати та використовувати інтелектуальний капітал. Ці процеси мають місце як усередині підприємства, так і поза його межами, що вимагає аналізу особливостей їх протікання в зовнішньому середовищі.

У запропонованій моделі багаторівневого управління ефективність менеджменту персоналу умовно позначається як компонента з метою дослідження конкретного етапу. У рамках усього дослідження ефективність менеджменту персоналу є підсистемою, яка складається з відповідних підсистем, що в статті, відповідно до поставлених цілей, названо складовими: економічна ефективність, соціальна ефективність, ефективність інтелектуалізації праці, інноваційно-інвестиційна ефективність, організаційна ефективність. Останні, у свою чергу, також поділяються на підсистеми, як це зображено на рис. 1. Кінцевим елементом дослідження повинен бути конкретний показник — ефективність менеджменту персоналу, який входить до відповідної підсистеми.

Таким чином, соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу в межах моделі багаторівневого управління, що забезпечує його функціонування, включає складові ефективності менеджменту персоналу, базується на відповідних законах та закономірностях, принципах, проявляється у взаємозв'язку з іншими елементами та підсистемами через функції, використовуючи методи та шляхом реалізації у заходах. Виділення в концептуальній моделі керуючої та керованої підсистеми має принципове значення для висвітлення визначення ефективності менеджменту персоналу. Більшість дослідників розглядають ефективність менеджменту персоналу, не беручи до уваги, що менеджмент персоналу є підсистемою управлінської діяльності. Більше того, дослідники зводять розуміння категорії "ефективність менеджменту" персоналу до категорії "ефективність використання персоналу як відповідного ресурсу" на підприємстві. При цьому робиться помилка, коли плутають ефективності суб'єкта, який здійснює управлінський вплив, та об'єкта, який функціонує в рамках цього управлінського впливу, але є і теоретично, і практично відокремленою підсистемою. Така диференціація дозволяє в теорії виділити особливості процесів функціонування менеджменту персоналу в рамках керуючої підсистеми, а на практиці розділити витрати та результати на такі, які пов'язані безпосередньо з роботою персоналу на підприємстві, та на такі, що зумовлені специфікою реалізації управлінських функцій в рамках менеджменту персоналу. Слід додати, що схожі спроби диференціювати категорію "ефективність" мали місце серед вітчизняних дослідників. Зокрема, Р. Петухов [4, с. 15] розглядає ефективність як взаємодію двох показників: як ефективність виробництва з урахуванням інтенсивної чи екстенсивної основи розвитку — економічне розуміння категорії — та як сукупність вимог до якості продукції — соціальне розуміння. Враховуючи це, М. Нагорська у своїй роботі [5, с. 113—114] виділяє "дві компоненти в показнику результативності управлінської праці: узагальнений показник ефективності виробництва як кількісну характеристику виробничої діяльності та інтегральний показник якості продукції, виконання договірних та функціональних обов'язків як якісну характеристику". Тобто механізм ефек-

тивності менеджменту персоналу є механізмом, що забезпечує взаємодію елементів та опосередковує зв'язок між ними як усередині підсистеми менеджменту персоналу, так і на підприємстві як системі в цілому.

Відповідно до моделі багаторівневого управління, що забезпечує функціонування механізму ефективності менеджменту персоналу, підприємство як система входить до надсистеми — галузі, яку можна виділити на регіональному рівні (мається на увазі синтез територіального та структурно-логічного розуміння регіону в рамках народного господарства країни). Вплив надсистеми на ефективність менеджменту персоналу, що забезпечується результативним управлінням у внутрішньому середовищі, є вагомим, але непрямим. У межах запропонованої моделі багаторівневого управління, що забезпечує функціонування механізму ефективності менеджменту персоналу (рис. 1), окремим блоком визначений регіональний рівень, який містить: рівень соціально-економічного розвитку регіону, особливості регіонального управління та місцевого самоврядування, рівень економічного розвитку галузей. Особливості впливу цих чинників на ефективність менеджменту персоналу полягають у тому, що кожна галузь має свою специфіку розташування у відповідності з природним, матеріальним, трудовим та інфраструктурним потенціалами. Не вдаючись до складного аналізу народного господарства України, галузі якого, до речі, знаходяться під впливом різноманітних чинників, зосередимося на машинобудуванні, відповідно до якого і були визначені чинники впливу.

Ураховуючи, що Україна розподіляється на регіони — територіальні одиниці, визначені ст. 133 Конституції України, які різняться як за територіальним розташуванням, так і за умовами здійснення господарювання, — аналіз проміжного середовища, вплив якого є досить вагомим, дозволить поліпшити формування та підвищити рівень функціонування соціально-економічного механізму менеджменту персоналу. Рівень соціально-економічного розвитку регіонів багато в чому може характеризуватися регіональним рівнем людського розвитку та трактується як інтегральний результат взаємодії основних складових: демографічного розвитку, розвитку ринку праці, матеріального становища населення та умов проживання, соціального середовища, рівня освіти населення, стану та охорони здоров'я, екології та фінансового забезпечення [6, с. 29—30]. Як бачимо, при огляді соціально-економічного розвитку регіонів за основу беруться складові факторів зовнішнього середовища.

Регіональне управління та місцеве самоврядування — багатогранне й комплексне політико-правове явище, яке можна охарактеризувати з багатьох сторін. Наприклад, О. Кутафін і В. Фадєєв розглядають місцеве самоврядування як основи конституційного ладу і права населення на самостійне рішення питань місцевого значення. Г. Барабишев при визначенні місцевого самоврядування висловлює припущення, що воно дозволяє враховувати місцеві інтереси та здійснювати таким чином пряму демократію. З іншого боку, місцеве самоврядування має бути виразником загального інтересу, тобто діяти разом із центром [7, с. 220].

Таким чином, регіональне управління та місцеве са-

моврядування виступають як відповідні засади конституційного ладу в Україні, специфічної форми народовладдя, права жителів відповідної територіальної одиниці самостійно вирішувати питання місцевого значення. У зв'язку з тим, що організаційні структури належать до окремих регіонів, а багато які з них є об'єктами комунальної власності, вплив особливостей регіонального управління та місцевого самоврядування, безумовно, позначається на стані менеджменту персоналу.

Ефективність управління при цьому знаходиться в прямій залежності від демократичних засад та реалізації соціально орієнтованого управління на місцях. Чим більше прав і свобод у регіонів і територіальних громад, тим вища ефективність управління, а внаслідок того, що підприємства знаходяться під непрямим впливом мезорівневих чинників, можливе припущення про взаємозв'язок рівня регіонального управління та рівня менеджменту персоналу на підприємстві.

ВИСНОВКИ

Дослідження дієвості багаторівневої моделі, яка є авторською пропозицією, здійснювалося на прикладі підприємств Харківського регіону, що дозволило зробити наступний висновок. Харківський регіон сформувався як центр машинобудування з високим науковим потенціалом, що відображається значною концентрацією в нашому місті вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ. Це і зумовило особливості соціально-економічного розвитку, що реалізується на регіональному рівні в концентрації наукоємних виробництв, на яких є потреба у високодосвідчених кадрах. Зазначене дозволяє розглядати ефективність менеджменту персоналу на підприємствах машинобудівної галузі Харківщини у прямій залежності від формування, нагромадження та використання інтелектуального капіталу регіону, що висвітлюється в інших публікаціях автора.

Література:

1. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування: наукове видання / Н. Л. Гавкалова. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. — 400 с.
2. Стефанов Н. Общественные науки и социальные технологии: пер. с болг. / Н. Стефанов. — М.: Издательство "Прогресс", 1976. — 256 с.
3. Мова В. В. Системный поход в экономике / В. В. Мова, Ю. П. Колобушкин. — К.: ПП НВ, 2004. — 204 с.
4. Петухов Р. М. Оценка эффективности промышленного производства: методы и показатели / Р. М. Петухов. — М.: Экономика, 1990. — 94 с.
5. Нагорская М. Н. Эффективность производства: роль управленческого персонала / М. Н. Нагорская. — Донецк: ИЭП НАНУ, 1998. — 240 с.
6. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: 2003 рік (колектив авторів) / Щорічна науко-аналітична доповідь / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. — 290 с.
7. Свирский Б. М. Государственное строительство и местное самоуправление в Украине / Б. М. Свирский. — Харьков: Эспада, — 488 с.

Стаття надійшла до редакції 02.02.2011 р.