

разрушать не строить), но другой созидающей альтернативы нет.

УДК 174.4

ПРАВСТВЕННАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ В УКРАИНСКОЙ ДЕЛОВОЙ СРЕДЕ

*Компаниец В.В., к.э.н., доцент,
Павлович Ю.Л., ст.преподаватель (УкрГАЗТ)*

Важной детерминантой экономической активности выступает нравственность. Отношения нравственности личности и группы в значительной степени определяют выбор вида экономической активности, методы и средства достижения целей, а также специфику отношений с партнерами по деловому взаимодействию.

Регуляция поведения экономических субъектов осуществляется на формальном и неформальном уровне. Формальная сторона представляет собой регуляцию поведения экономических субъектов посредством принятых и закрепленных в результате общественного договора этических кодексов, которые отражают идеальный (желаемый) уровень отношения к соблюдению нравственных норм. Такие кодексы могут быть религиозными, идеологическими, например кодекс строителя коммунизма, а также представлять некоторые иные формы конвенциональных норм - этический кодекс фирмы или «воровской закон». Они, как правило, закреплены в документах и следование им считается обязательным в данном сообществе. Невыполнение этических кодексов карается санкциями, специфичными для каждого культурно- исторического сообщества.

Динамика социально-экономической среды в Украине отличается такими признаками как кризисность, разнонаправленность, гетерохронность. В таких условиях наиболее значимыми детерминантами нравственной регуляции экономической активности являются не формальные этические кодексы, а ценности и нравственное поведение самих экономических субъектов, особенно руководителей. В современной украинской деловой среде отношение к нравственным нормам только формируется под прямым воздействием современных отечественных представителей бизнеса. Это отношение определяется взаимодействием целого ряда факторов среди них важнейшие это: влияние менталитета, архетипы культуры общения и хозяйствования; отношения

нравственности тех групп к которым менеджер (предприниматель) принадлежал до начала реформ, актуальные социально-экономические, политические, психологические условия общества, информационные воздействия. Нравственные традиции российских и украинских предпринимателей XIX начала XX веков могут оказать некоторое влияние на нравственные отношения отечественных субъектов деловой активности, но утрата физической преемственности осложняет преемственность духовную. В то же время, проблемы нравственной регуляции деловой активности являются чрезвычайно актуальной темой для многих представителей украинского бизнеса.

Отношение к нравственности и связанных с ним реальный уровень соблюдения норм являются неформальными нравственными регуляторами. В периоды ломки идеологических устоев общества именно эти неформальные регуляторы выступают основной сдерживающей силой на пути массового безнравственного поведения. Поведение нынешних бизнесменов, менеджеров очень далекое от нравственного идеала, концепции «социальной ответственности» со временем станет традицией, которой будут следовать следующие поколения. Сейчас, пока еще, есть время для возврата к утрачиваемым идеалам нравственного ведения бизнеса, но скоро может быть поздно. Сформировавшийся в кризисные эпохи реальный уровень соблюдения норм станет основой для создания новых этических кодексов, выгодных для «элиты общества».

УДК 314.334

ОПТИМАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ АКТИВІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ ЯК ШЛЯХ ПОГЛИБЛЕННЯ ІНТЕГРАЦІЇ ДО СВІТОВОЇ ТРАНСПОРТНОЇ МЕРЕЖІ

Петухова Т.О., старший викладач (УкрДАЗТ)

Фінансова криза, яка призвела до промислової кризи у багатьох країнах світу, спонукала посилення і до того жорстокої міжнародної конкуренції та агресивного перерозподілу транспортного ринку. Значне падіння обсягів перевезень, у тому числі транзитних та міжнародних, призвело до зниження доходних надходжень, тим самим підвищило ризик втрати залізничними підприємствами України вже набутих позицій на транспортному ринку, погіршення їх конкурентоспроможності та зниження ступеня інтеграції. Це вимагає кардинально змінити

погляди на джерела і чинники економічного зростання та підвищення конкурентних переваг залізничного транспорту. В сучасній економіці, особливо у транспортній галузі, як галузі нематеріального виробництва, характер та темпи розвитку зумовлюють не матеріальні ресурси, а інтелектуальний капітал, до структури якого входить людський капітал. Постіндустріальна економіка провідних країн світу зробила вибір саме на користь людини, як складової капіталу, яка має невичерпний потенціал, є найважливішим чинником економічного розвитку, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового та природного капіталу і безпосередньо впливає не тільки на темпи, але і на якість економічного зростання. Тому варто скористатись позитивним досвідом, і осмислити теорію людського капіталу та розробити механізм її практичного застосування у транспортній галузі України.

Розробка механізму практичного застосування теорії людського капіталу галузі необхідно розпочати з визначення місця людського капіталу в системі управління персоналом та впливі на функціонування і розвиток залізничного транспорту; визнання його своєрідним нематеріальним активом, управління яким здійснювати за принципами безперервності, зрозумілості, обачності, прогресивності, перспективності, збалансованості та обумовленості цілям, ефективності, комплексності, оптимальності, науковості, ієрархічності, превалювання сутності над формою, незалежності. В цьому контексті необхідно проаналізувати стан людського капіталу окремого підприємства, оцінити ефективність його використання та розробити програму з розвитку.

УДК 168.522:658

ЛЮДИНА ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ

Ричкова Л.В., к.п.н. (ХНАДУ)

У процесі розвитку управління як науки використовувалися різні підходи до розуміння того, що таке управління. Управлінський підхід детермінував погляд на людину, його місце в організації й оптимальні важелі впливу. Так, метафора організації як машини, сформувала погляд на людину як на деталь, гвинтик у механізмі, стосовно якого можливе використання людських ресурсів.

Органічний підхід до управління породив дві основні метафори. Перша - організація як особистість, де кожна людина - самостійний суб'єкт, що володіє

власними цілями, цінностями, представленнями про правила поведінки. Стосовно такого активного суб'єкта - партнера організації в досягненні її цілей можливо лише управління шляхом постановки погоджених з ним цілей. А для цього треба добре уявляти собі специфіку потреб, основну орієнтацію людини. Друга метафора - мозок - складний організм, що включає в себе різні підструктури, з'єднані різноплановими лініями - комунікації, управління, контролю, взаємодії. Стосовно такої складної системи можна говорити лише про управління ресурсами, спрямованому на оптимальне використання наявного потенціалу в процесі досягнення поставлених цілей.

У рамках гуманістичного підходу була запропонована метафора організації як культури, а людини - як розвиваючої в рамках визначеної культурної традиції істоти. Реалізовувати функцію управління персоналом стосовно такого співробітника можливо тільки в рамках підходу - управління людиною, не тільки самостійною, активною істотою, але і такої, що притримується визначених цінностей, правил, прийнятих норм поведіння.

Для розуміння специфіки конкретної фірми (підприємства) необхідно проаналізувати елементи, з яких складається організація: мети, структуру, керування, фінанси, персонал, технологію. Всі елементи організації повинні відповідати один одному, проблеми організації - тим більше, ніж у більшому дисонансі знаходяться елементи організації. Життя організації протікає по визначених законах: стадію формування переміняє стадія інтенсивного зростання, що може перейти в стадію стабілізації, а потім - спаду. Якщо організації вдається закріпитися на ринку, то вона може пройти кілька циклів свого розвитку, більш тривалих періодів, що відрізняються один від одного ціннісними установками й орієнтацією організації. Для першого циклу характерно особлива увага до внутрішньої атмосфери, створенню сприятливого (сімейного) укладу, для наступного - прагнення до максимальної формалізації, потім - орієнтація на створення підприємницького потенціалу, а далі - прагнення до максимальної якості продукції.

Знаючи мету, ми можемо вибрати адекватну технологію, орієнтуючись на наявні ресурси (як фінансові, так і людські), а також систему управління.