

запаси вуглеводнів. Однак для реалізації таких проектів, по-перше, потрібні значні інвестиційні ресурси, якими вітчизняні нафтогазові підприємства не володіють; по-друге, в Україні останнім часом виникає проблема із забезпеченням нафтогазових підприємств висококваліфікованими кадрами, оскільки пройшло заміщення кадрового потенціалу підприємств за віком, і працюючі сьогодні фахівці не мають великого досвіду роботи на потужних нафтогазових родовищах, а відповідно й не ознайомлені з тими виробничими проблемами, які можуть виникати при їх розробці. Це також ускладнює можливу участь вітчизняних фахівців у розробці зарубіжних нафтогазових родовищ.

Ризик-менеджмент стає важливим джерелом інформації, якщо управління орієнтовано на максимізацію вартості. На жаль, численні дослідження результатів впровадження ризику-менеджменту показали, що в більшості випадків ці системи виявляються далеко не такими ефективними, як передбачалося. Для ефективного функціонування всієї системи фінансового управління необхідний інтегрований підхід, при якому ризик-менеджмент вбудовується в існуючу систему управління. Інтеграція ризик-менеджменту в стратегічне та оперативне управління дає можливість отримати позитивний синергетичний ефект, оскільки за своєю суттю всі ці елементи системи управління логічно зв'язані між собою, що дозволяє використовувати їх у сукупності для досягнення кінцевої мети – підвищення вартості компанії. При інтегрованому підході до концепції управління, спрямованої на максимізацію вартості компанії у поєднанні з ризик-менеджментом, завданням останнього стає оцінка вартості капіталу й через агрегування ризиків визначення ставки дисконтування, у той час як інформаційна система бере на себе завдання аналізу, прогнозування й управління дійсними й майбутніми грошовими потоками підприємства. Таку систему слід створити на підприємствах, оскільки вона надає менеджменту компанії інтегровану та повну інформацію про стан бізнесу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 32 «Фінансові інструменти: розкриття та подання інформації».
2. Конопляник А., Лебедев С. Анализ рисков финансирования нефтегазовых проектов // Инвестиции в России. – 2001. – №9. – С. 36–42.
3. Зонис М. (Marvin Zonis), Уилкин С. (Sam Wilkin). Как уцелеть на минном поле политического риска // Джеймс Пикфорд. Управление рисками; Пер. с англ. О.Н. Матвеевой. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 204 с.

УДК 331.101.26

ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Верхоглядова Н.І., д.е.н., професор,
Русінко М.І., аспірант

Придніпровська державна академія будівництва і архітектури

В статье рассмотрены различные подходы к управлению трудовым потенциалом предприятия. Раскрыта сущность понятия «управление». Проведен анализ концепций управления трудовым потенциалом предприятия.

Ключевые слова: управление, трудовой потенциал, концепция, парадигма.

In the article different approaches to enterprise labor potential management are considered. The essence of the concept «management» is disclosed. The analysis of conceptions of enterprise labor potential management is carried out.

Key words: management, labor potential, conception, paradigm.

Постановка проблеми. У сучасних кризових умовах особливої актуальності набуває управління трудовим потенціалом підприємства. Від того, наскільки повно і раціонально використовується персонал на підприємстві, багато в чому залежить його соціально-економічне становище в цілому.

Поняття управління трудовим потенціалом формувалося поступово, у міру того як наука і практика оволодівали різними типами, видами і формами цілісних об'єднань людей.

На сьогодні питання управління трудовим потенціалом як конкретної людини, так і підприємства в цілому не втратило своєї актуальності, а навпаки, в умовах кризи набуває своєї значущості.

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Як показує проведений аналіз теоретичних досліджень існуючих підходів до управління трудовим потенціалом підприємства, їх розробкою займалися зарубіжні вчені, зокрема І. Ансофф, Дж. Грейсон, Я. Монден, У. Оучи, Ф. Тейлор, К. Тохиро, Р. Уотерман, Г. Форд, Й. Шумпетер, а також російські вчені: М. Грачов, Г. Зайцев, Н. Маусов, Ф. Михайлов, А. Панкратов, В. Пронников, Ю. Одегов та ін. Серед українських вчених можна відзначити Д. Богиню, О. Грішнову, М. Долішнього, С. Злупко та інших.

Але, незважаючи на значну кількість досліджень і публікацій, економічна наука не має єдиної систематизації підходів щодо управління трудовим потенціалом підприємства.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження підходів до управління трудовим потенціалом підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Англійське слово «manage» (управляти) походить від кореня латинського слова «manus» (рука). Потім цим словом почали позначати уміння володіти зброєю і управляти колісницями.

Фахівці в галузі управління сходяться на думці, що управління є частиною великих політичних, економічних, технологічних, соціальних і етичних систем і ґрунтується на власних парадигмах, концепціях, принципах і методах, тобто має серйозний науково-методичний фундамент.

Сучасне поняття «управління» означає особливий вид діяльності, який здатний перетворити неорганізований натовп в ефективну цілеспрямовану і продуктивну групу, тобто «управління» означає процес координації різних видів діяльності людей з урахуванням їх цілей, умов виконання, етапів реалізації.

В нашому розумінні, управління є впливом на процес, об'єкт чи систему для збереження їх стійкості або переведення з одного стану в інший відповідно до визначення цілей з мінімальними витратами.

В рамках трьох еволюційних парадигм управління: економічної, органічної і гуманістичної розвивалися чотири основні концепції, пов'язані з управлінням трудовим потенціалом підприємства.

Під «парадигмою» нами розуміється нова система поглядів на управління. Економічна парадигма управління дала початок першій концепції – використання трудових ресурсів. В рамках цієї парадигми провідне місце займає технічна (у загальному випадку інструментальна, тобто спрямована на оволодіння трудовими прийомами), а не управлінська підготовка людей на підприємстві (засновники – Р. Оуен, Ф. Тейлор, Г. Гант). Період існування першої концепції управління (до кінця 20-х років ХХ століття) характеризувався різким збільшенням чисельності промислових робочих, малим досвідом досліджень, низькою кваліфікацією дослідників. Основний девіз цього періоду: «твої успіхи залежать тільки від тебе самого» [5].

Еволюційна зміна парадигм від економічної до органічної відбулася на Заході ще на початку ХХ століття [10]. В рамках органічної парадигми управління послідовно склалися концепція управління персоналом і концепція управління людськими ресурсами. Саме органічна парадигма позначила нову перспективу управління персоналом, вивішивши цей тип управлінської діяльності далеко за рамки традиційних функцій організації праці і зарплати. Кадрова функція з реєстраційно-контрольної поступово стала розвиваючою і поширилася на пошук і підбір працівників, планування кар'єри значущих для організації фігур, оцінку працівників управлінського апарату, підвищення їх кваліфікації (засновники – А. Файоль, А. Маслоу, Е. Мейо, Р. Блейк). У країнах колишнього СРСР це відбулося в кінці 60-х рр., хоча неявно бюрократичний вид органічної парадигми (при категоричному запереченні власне «теорії бюрократії») був наявний і досить успішно застосовувався при адміністративно-командній системі управління ще в 30–60-х рр.

Період існування органічної парадигми управління (1930–1960 рр.) був пов'язаний із створенням державних соціальних програм, зростанням впливу філософії «людських відносин», незначним зв'язком між працівниками соціальних і психологічних служб підприємств з лінійними керівниками [4, 7].

Гуманістична парадигма, що розвивається останнім часом, дала поштовх розвитку концепції управління людиною. Гуманістична парадигма фокусується власне на людській стороні організації. Ця парадигма передбачає створення таких умов та змісту праці, які б забезпечували зниження рівня відчуження працівника від його трудової діяльності та інших працівників, з метою забезпечення більшої результативності праці (засновники – Н. Вітке, І. Ансофф, Д. Макгрегор). В основі гуманістичної парадигми закладена передумова про те, що людина – це головний суб'єкт організації і особливий об'єкт управління, який не може розглядатися як «ресурс». В цьому випадку людина розглядається як член «організації-сім'ї», а функція менеджменту полягає в «управлінні людською істотою» [1, 6].

Згідно з цією парадигмою, не людина існує для організації, а організація для людини, відповідно до бажань і здібностей якої будуються її стратегії, структури, системи і внутрішньо-організаційні відносини. В центрі координації спільних зусиль знаходиться самоврядування членів організації, в якій

тією чи іншою мірою беруть участь всі; придбання кваліфікації ведеться, перш за все, за допомогою досвіду (навчання на робочому місці); головним важелем дії на людей є «жорстка» організаційна культура [1].

В табл. 1 наведена еволюція концепцій від використання трудових ресурсів до управління людським потенціалом в рамках еволюційних парадигм управління.

Отже, концепція, характерна для гуманістичної парадигми, може мати серйозне значення для розвитку української управлінської думки і частково для управлінської практики не тільки своєю прагматичною цінністю, але й позначенням деякого орієнтиру, що добре узгоджується з філософськими поглядами українців на життя.

Таблиця 1

Еволюція управління трудовим потенціалом

Характеристика концепцій	Еволюційна парадигма			
	Економічна	Органічна		Гуманістична
		адміністративна	соціальна	
	Концепції			
Використання трудових ресурсів	Управління персоналом	Управління людськими ресурсами	Управління людиною (людським потенціалом)	
Автори і прихильники	Ф. Тейлор, А. Файоль, А. Гастев	Г. Форд, Е. Мейо, К. Арджерис, Р. Блейк, М. Вебер	А. Маслоу, Ф. Герцберг,	М. Вітке, Г. Гант, Д. МакГрегор, Л. Едвінсон, К. Мацусита, А. Морита
Роль людини	Чинник виробництва	Ресурс організації		Головний суб'єкт та найцінніший ресурс підприємства
Функція управління	Управління витратами робочого часу та оплатою праці	Оперативне управління персоналом	Стратегічне управління людськими ресурсами	Управління потенціалом людини
Зміст управління	Організація праці і зарплати	Часткове управління «життєвим циклом» людини	Комплексне управління людськими ресурсами	Самоврядування
Головний важіль управління	Зарплата	Повноваження і відповідальність	Мотивація	Організаційна культура
Стимулювання	Оплата робочого часу	Принцип «заслуг»	Принцип «заслуг»	Якість трудового життя
Теоретична основа	Економічна теорія	Бюрократична теорія організацій	Постбюрократична теорія організації	Соціальна психологія і філософія японського менеджменту

Всі існуючі концепції взаємодіють і доповнюють одна одну. Концепція використання трудових ресурсів і концепції управління персоналом та управління людськими ресурсами розрізняються, перш за все, цільовою орієнтацією. Перша орієнтована на поліпшення виробничо-економічних показників організації за рахунок використання людського чинника, а дві інші – на синхронне поліпшення виробничо-економічних і соціальних показників.

В рамках вищезазначених концепцій формувалися наукові школи управління трудовим потенціалом, такі як школа наукового управління, адміністративна школа, школа «людських стосунків», школа поведінкових наук, «емпірична» школа, школа «соціальних систем». Детальна систематизація позицій цих економічних шкіл щодо концептуальних положень управління трудовим потенціалом представлена в табл. 2. [8, 9].

Таблиця 2

Основні наукові школи управління трудовим потенціалом

Концепції	Наукові школи	Представники
Використання трудових ресурсів	Наукові школи, що передували появі наукового управління (до 1885 р.): аналізи, спостереження, заміна ручної праці, нормування, стимулювання.	Ч. Бебідж, Г. Кониський, К. Маркс, Р. Оуен, У. Петті, Ф. Прокопович, Д. Рікардо, Г. Сковорода, А. Сміт, І. Франко.
	Школа наукового управління (з 1885 р. по 1920 р.): систематизація знання з управління працею, введення терміна «менеджмент», нових матеріальних стимулів підвищення продуктивності праці.	К. Адамецький, Р. Вульф, Г. Емерсон, Ф. Тейлор, Ле Шательє, А. Файоль.
Управління персоналом	Класична (адміністративна) школа (з 1920 р. по 1950 р.): теорія «Х» – матеріальні потреби, створення наукового фундаменту менеджменту, розробка теорій, принципів, функцій і методів менеджменту, системного підходу, проблем лідерства і структур влади, адміністративний менеджмент, бюрократичний менеджмент, науковий менеджмент.	Л. Вальрас, Дж. Кейнс, В. Бейджхот, Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж. Мілль, В. Рошер, Ж.-Б. Сей, Г. Сіджуїк, І. Фішер, Г. Форд.
Управління людськими ресурсами	Школа «людських стосунків» (з 1930 р. по 1950 р.): біхевіористська теорія: ранній біхевіоризм, біхевіористський науковий підхід, вияв і облік ролі відносин в малих групах, вивчення неформальної структури організації, створення оптимального психологічного клімату – теорія «У» – творчі задатки, делегування відповідальності – управлінська «сітка».	Р. Блейк, В. Василенко, У. Маслоу, Дж. Мутон, Г. Мюнстенберг, О'Доннел, С. Подолинський, М. Туган-Барановський, М. Фоллет.
	Школа поведінкових наук (1950 р. і до нашого часу): системна та ситуаційна теорії. Відокремлення управління від власності, планування, менеджмент людських ресурсів, теорія «людського капіталу», сучасна школа поведінських наук, ієрархії потреб і задоволення працею – теорія «Z».	В. Бассов, Г. Беккер, М. Блауг, Дж. Брейсон, Л. Вальрас, Й. Вейс, Б. Вейсброд, Ф. Велч, М. Вудхолл, В. Гейл, М. Дезлі, М. Дороніна, Р. Капелюшников, Р. Лукас, Д. Макгрегор, А. Маршалл, Я. Мінсер, Т. Стюарт, В. Томас, І. Фішер, М. Фрідмен, Ф. Херцберг, С. Шіллер, Т. Шульц.
Використання трудових ресурсів та управління людськими ресурсами	«Емпірична» школа (1950 р. і до нашого часу): збір і обробка матеріалів практики, розробка рекомендацій, вивчення змісту праці та функцій керівників, розробка концепції цільового управління.	Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, П. Друкер, Т. Заяць, С. Злупко, Л. Кривенко, Е. Лібанова, О. Сологуб, С. Струмлінін.
Управління людськими ресурсами та управління людиною	Школа «соціальних систем» (1950 р. і до нашого часу): дослідження найбільш загальних форм організації як соціотехнічної системи, розробка проблем конфліктології.	С. Бородаєвський, Л. Едвінсон, М. Левитський, Б. Мартос, М. Мелоун, С. Пиріжков, Т. Стіворт, Л. Тууро.

Як видно з табл. 2. розвиток концепцій управління трудового потенціалу відбувався на основі досліджень як зарубіжних, так і вітчизняних наукових шкіл. Високо оцінюючи отримані вищезазначені авторами результати, необхідно відзначити, що дослідниками найчастіше використовуються як синоніми «управління трудовим потенціалом» такі поняття, як «управління персоналом», «управління людськими ресурсами», «управління трудовими ресурсами», «управління кадрами». Проте вони мають

різний об'єкт управлінського впливу і, доповнюючи один одного, розкривають яку-небудь одну зі сторін їх носія – людини.

Таким чином, всі існуючі концепції до управління трудовим потенціалом взаємодіють і доповнюють одна одну. Вони виражають різні структурні і функціональні сторони трудових ресурсів, що використовуються на різних рівнях управління.

Висновки з даного дослідження. В процесі еволюції концепцій управління трудовим потенціалом вчені дійшли висновку, що в сучасних умовах необхідно робити акцент на людину як головний суб'єкт та найцінніший ресурс підприємства. Концепція управління людиною спрямована на забезпечення гідних умов для розвитку і реалізації здібностей людини, на інвестиції в їх розвиток, підвищення їх економічного і соціального ефекту, на важливій ролі соціальних взаємовідносин людей в досягненні ними життєвого успіху. Всі ці методологічні настанови мають принципово важливе значення при оцінюванні ефективності управління трудовим потенціалом. Тому управління трудовим потенціалом необхідно розглядати не тільки з економічної точки зору, а в першу чергу – з соціальної.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник. – К.: Знання-Прес, 2000.
3. Зайцев Г.Г. Управление персоналом. В 2-х частях: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1997. – 144 с.
4. Грейсон Дж., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге 21-го века. – М.: Дело, 1991. – 319 с.
5. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія. / [О.І. Амоша, О.Ф. Новікова і ін.]. – Донецьк: НАН України, Інститут економіки промисловості, 2006. – 208 с.
6. Долишний М.И. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект) / М.И. Долишний, М.В. Брык, Б.С. Марьенко. – К.: Наук. думка, 1986. – 229 с.
7. Одегов Ю.Г. и др. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев; Под ред. Н.А. Иванова. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. – 172 с.
8. Хае Г.Л. Современные концепции управления персоналом / Г.Л. Хае, В.И. Кулийчук, Л.Л. Бунтовская // Экономика промышленности. Экономика Украины на пороге третьего тысячелетия / НАН Украины; Ин-т экономики пром-сти, АО «НКМЗ». – Донецк, 2000. – С. 359–368.
9. Трудовой потенциал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М.І. Долішний, С.М. Злупко, Т.С. Злупко, Т.Б. Токарський та ін. / НАН України; Інститут регіональних досліджень. – Львів, 1997. – 342 с.
10. Гуманизация труда: адаптация организационно-технических систем к человеку: Монография / Гончаров В.Н., Дорофиев В.В., Радомский С.И., Радомская М.С., Путинцев А.В., Пеннер В.Г., Додонов О.В.; Под общ. ред. д.э.н., проф. В.Н. Гончарова. – Донецк: ООО «Альматео», 2005. – 224 с.

УДК 339.92

РОЗВИТОК БІЗНЕС-ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА ОСНОВІ ДІЯЛЬНОСТІ ТНК

Сазонець І.Л., д.е.н., професор,

Бібіков Д.В., магістр

Дніпропетровський національний університет ім. Олеся Гончара

В статті досліджено вплив процесу глобалізації на мировий ринок, а також розглянуто і проаналізовано діяльність ТНК, проводима ними з метою посилення і розширення своїх позицій в умовах розвитку бізнес-глобалізації.

Ключевые слова: транснациональные компании (ТНК), глобализация, бизнес-глобализация, мировая экономика, мировой рынок, иностранный капитал, ПИИ.

The impact of the process of globalization on the world market is studied and activity of the TNCs with the purpose of strengthening and enlarging of its positions in the conditions of the business-globalization development is considered and analyzed.

Key words: transnational corporations (TNCs), globalization, business-globalization, international economics, world market, foreign assets, FDI.

Вступ. Теорія глобалізації стала частиною сучасного суспільства, про яку багато полемізують. Вона має як прихильників, так і опозицію – обидві сторони є дуже сильними. Переважна більшість протиріч стосується економічного аспекту та відповіді на питання: чи стане світова економіка єдиною?