

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Університет Миколая Коперника в Торуні (Польща)
Варшавська Політехніка (Польща)
Всеукраїнська асоціація консультантів з управління
Кавказький міжнародний університет (Грузія)
Міжнародний чорноморський університет (Грузія)
Суспільна академія наук у м. Лодзь (Польща)
Університет менеджменту охорони праці в Катовіце (Польща)
Університет прикладних наук Верхньої Австрії
Університет Хакухо (Японія)
Університет в Домброві Гурнічій (Польща)

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

МАТЕРІАЛИ
міжнародної науково-практичної
конференції

3–4 березня 2020 року
м. Харків – м. Торунь

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА	8
<i>Jamal Yassir</i> Methodical provisions of choosing the leadership style for innovation activity management.	9
<i>Kanova O. A.</i> Modern approaches to the evaluation of the economic system development.....	11
<i>Kotlyk A. V.</i> Causes of corruption in Ukraine and its effects on business	13
<i>Lepeyko T., Jianping M.</i> Analysis of the factors influencing of organizational culture formation	15
<i>Myronova O.</i> Measures to decreasing the conflict level in an organization.....	18
<i>Otarov Elvin</i> Aspects of managing consumer behaviour of organisational buyers	22
<i>Андрійченко Ж. О.</i> Новели правового регулювання використання заохочувальних заходів для мотивації праці	25
<i>Баркова К. О.</i> Методи оцінки та аналізу організаційної культури	27
<i>Бутенко Д. С.</i> Роль та значення мотивації в підприємницькій діяльності.....	29
<i>Вацьковські К. С., Гордієнко Л. Ю.</i> Сучасні тренди змін управлінської думки.....	31
<i>Грузіна І. А.</i> Використання теорій управління персоналом в управлінні сучасним підприємством.....	35
<i>Кайдаш О. В.</i> Засади формування корпоративного управління у вітчизняній господарській практиці.....	38
<i>Кривобок К. В.</i> Стратегія адаптивних управлінських рішень в умовах економіки вражень	40
<i>Кузнецова І. О., Малютенко О. Ю., Кублікова Т. Б.</i> Діагностика ризику невиконання цілей в управлінні змінами	43
<i>Мельник А. О.</i> Немонетарна мотивація персоналу в кризових умовах.....	45
<i>Оліх Л. А., Корнілова І. М.</i> Цифровізація інформаційно-аналітичної діяльності у науково-технічній сфері України.....	47
<i>Онащенко Д. М.</i> Сутнісна характеристика архітектури підприємства	50
<i>Перерва І. М.</i> Сутність клієнтоорієнтованості та клієнтоорієнтований підхід до розвитку організації	53
<i>Рожко Н. Я.</i> Ринок овочів та фруктів України: основні проблеми та шляхи їх вирішення.....	56
<i>Смирнов І. Г.</i> Логістичне управління гастрономічним та урботуризмом в умовах овертуризму: світовий та український досвід.....	58
<i>Сокурєнко І. А.</i> Методи прийняття управлінських рішень.....	62
<i>Спаська І. О.</i> Сутність дефініції «особистісноорієнтований підхід» в організації	65
<i>Щербак А. М.</i> Формування набору сценаріїв для вибору результативного інформаційного процесу управління промисловим підприємством	68
<i>Полохович М. В.</i> Основні принципи формування конкурентної стратегії розвитку підприємства.....	71
<i>Муленко А. І.</i> Мережева економіка: світові тенденції розвитку	74
<i>Гончар В. В., Калінін О. В.</i> ІТ маркетинг як фактор інвестиційної привабливості диверсифікованих підприємств.....	76
<i>Khadzhynova O., Burak P.</i> Risk management as a basis for ensuring the financial security of the enterprise	79
<i>Рудніченко Є. М., Гавловська Н. І., Кримчак Л. А.</i> Сучасні технології взаємодії підприємств та суб'єктів митного регулювання у контексті трансформаційних процесів фіскальної сфери.....	82
СЕКЦІЯ 2. СТРАТЕГІЧНИЙ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ	85
<i>Bahmane L., Bahmane V., Demin A.</i> Use of transmarketing approach methods in solving the overturism problem on the example of the Italian tourism sector.....	86
<i>Авраменко О. В.</i> Пулінг як іноваційна система логістичного управління.....	89
<i>Письмак В. О.</i> Розвиток іноваційних процесів на основі міжрегіональної інтеграції	91
<i>Білець В. І., Курило О. Б.</i> Фінансування іноваційної діяльності підприємств	93
<i>Курило О. Б., Нетребич Г. І.</i> Іноваційні системи, запорука іноваційного розвитку підприємств.....	96
<i>Велика О. Ю.</i> Особливості формування маркетингової стратегії підприємства.....	99

УДК 331.108.2

ВИКОРИСТАННЯ ТЕОРІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Грузіна Інна Анатоліївна, к.е.н, доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — у статті розглянуто переваги застосування теорій управління персоналом в управлінні сучасними підприємствами.

Ключові слова — персонал, підприємство, теорії управління персоналом, управління.

У сучасних умовах господарювання управління персоналом набуває суттєвого значення у зв'язку з підвищенням ролі працівника у діяльності підприємства, воно стає фактором підвищення конкурентоспроможності та перспективного розвитку як окремих підприємств, так і країни в цілому. Отже, створення ефективної системи управління підприємством, що є актуальним завданням для всіх господарських утворень, неможливе без використання існуючих теорій з управління персоналом.

Проблеми у галузі управління персоналом протягом багатьох десятиріч турбували вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед них Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Файоль, В. М. Гриньова, О. С. Віханський та ін. [1–3, 8, 10]. Але, на жаль, і до теперішнього часу безліч питань залишається невирішеними.

Мета статті полягає у дослідженні основних тенденцій розвитку існуючих теорій з управління персоналом, виявленні їхніх переваг та недоліків, аналізі можливостей застосування в управлінні вітчизняними підприємствами.

Суттєві зміни в управлінні людськими ресурсами, що обумовили зміну ролі людини на підприємстві, активізували розвиток теорій управління персоналом. На теперішній час в літературі [1, 3, 6, 8] виділяють дві основні групи теорій: «одномірні» вчення про управління та «синтетичні» вчення про управління.

Перша група теорій акцентувала увагу на вдосконаленні технологій та намагалася зробити їх незалежними від кваліфікації та інших характеристик робочої сили. Можна сказати, що за даного підходу управління персоналом ніби поглиналося процесом управління виробництвом і зводилося лише до підбору робітників з відповідними професійними характеристиками та їхньої розстановки, виходячи із завдань організації виробництва та праці. Засновником та основним розробником класичних ідей є Ф. Тейлор, який намагався розв'язати завдання підвищення продуктивності праці шляхом раціоналізації трудових операцій на базі наукової організації здійснення робітником своєї трудової діяльності [3].

М. Вебер намагався теоретично обґрунтувати праці Ф. Тейлора та розробив теорію бюрократичної побудови організації [8], згідно з якою, задля ефективного її функціонування необхідний жорсткий порядок, підкріплений відповідними процедурами та правилами поведінки у будь-якій ситуації та визначенням прав та обов'язків кожного робітника. Недоліком даної теорії є повна відсутність особистості робітника у концепції організації.

Слід сказати, що теорія та практика Ф. Тейлора та його прибічників могли виникнути лише при певних виробничих умовах – подальший розвиток промисловості вимагав розробки іншого практичного вчення, найбільш адекватного умовам, що склалися. Взагалі регламентувати виключно всі виробничі процеси, а, особливо за активною участю людини, неможливо через саму природу людини, яка завжди прагне до певної самостійності та чинить опір примушенню.

Подальший розвиток концепції управління персоналом призвів до поступової зміни ставлення до людини як до машини,

підключення мотиваційних та соціально-психологічних факторів зростання продуктивності праці, врахування інтересів робітника як особистості. Відзначені зміни обумовили появу школи людських відносин, відмінною характеристикою якої є перенос центру тяжіння в управлінні з завдань на людину. Засновником даної школи вважається Е. Мейо, який стверджував про залежність продуктивності праці не стільки від методів організації виробництва, скільки від взаємовідносин між робітниками та управлінцями, тобто від людського фактору [6]. Слід сказати, що висновки вченого значно відрізнялися від тверджень представників класичних теорій, оскільки підкреслювали важливість і цінність системи взаємовідносин у колективі.

А. Файоль намагався визначити умови ефективного управління організацією в цілому та вивчав саме зміст діяльності з управління організацією [8]. Вчений, розглядаючи організацію як одне ціле, виділив основні функції управління, які, на його думку, характерні для будь-якої ділової організації [2], та принципи управління, від яких залежить успіх даного процесу [1, 3, 4, 6 – 8, 10].

У 1960 році Д. Макгрегор підставив під сумнів висновки школи «наукового управління», основні положення якої, на його думку, вбивали творчість, обмежували самостійність робітників, гальмували їхній розвиток, що, у свою чергу, негативно впливало на продуктивність праці. Вчений розробив рекомендації для менеджерів, сутність яких полягала в необхідності створення умов, за яких робітник, витрачаючи зусилля для досягнення цілей організації, одночасно найкращим чином досягає своїх особистих цілей [11]. Найяскравішим прихильником даної точки зору був А. Маслоу [9]. Отже, нова концепція управління персоналом має базуватися на мотивації робітника, відношення до праці якого формується під впливом прагнень, життєвих цілей, можливості самовираження та самореалізації.

Так звані «синтетичні» вчення про управління [1] виходять із багатомірності

організації та наполягають на необхідності врахування в управлінській діяльності впливу та взаємодії внутрішніх та зовнішніх стосовно організації факторів, визнають наявність системного ефекту, який обумовлений тим, що ціле завжди якісно відрізняється від суми його складових.

Ситуаційні теорії, які займали помітне місце серед «синтетичних» вчень, акцентували увагу на різноманітних ситуаціях, в яких результати тих самих управлінських дій можуть суттєво відрізнятися. Отже, виконуючи всі необхідні управлінські функції, менеджери мають враховувати умови конкретної ситуації [8].

У 80-ті роки було розроблено теорію «7-С», яка передбачала, що ефективна організація базується на семи взаємопов'язаних компонентах, зміна однієї з яких потребує обов'язкової зміни інших. Отже, менеджери, що прагнуть до ефективної діяльності організації в цілому, повинні намагатися утримувати у гармонійному стані систему, що складається з семи компонент [8]. Трохи пізніше інший вчений – У. Оучі, переслідуючи на меті створення загальних принципів управління, висунув теорію «Z» [5], що являла собою спробу відмови від ситуаційного підходу на користь створення узагальненого опису управління, тобто дослідник намагався сформулювати найкращий підхід до управління організацією.

З огляду на вищевикладене, можна стверджувати про постійний розвиток вчень про управління персоналом, появу нових думок вчених стосовно ефективного управління. Однак, практика управління завжди виявляється більш складним, глибоким та різноманітним процесом, ніж відповідна теоретична думка. Поява нових, раніше невідомих боків управління призводило до того, що положення та теорії, які претендували на кінцеві істини про управління, вже не забезпечували ефективне використання ресурсів організації та її конкурентоспроможності. Таким чином, внаслідок зміни зовнішніх та внутрішніх умов функціонування організації постійно виникає об'єктивна необхідність у теоретичному

осмисленні змін, які вже відбулися або тільки відбуваються, що, у свою чергу, обумовлює розробку нових підходів до управління.

Список використаної літератури

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник для студентов экономических специальностей вузов / Под ред. О.С. Виханского. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 416 с.
2. Гриньова В.М. Концептуальні засади управління персоналом на промислових підприємствах // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий наук. зб. Вип. 18. – К., 2003. – С. 83-87.
3. . Тейлор Ф. Научная организация труда: Пер с англ. – 2-е изд. – М.: НКПС Транспечать, 1925. – 276 с.
4. Ткаченко А.М., Морщенко Т.С. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом. Монографія. – Запоріжжя: Видавництво Запорізької державної інженерної академії, 2008. – 234 с.
5. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы: Сокр. пер. с англ. – М.: Экономика, 1984. – 184 с.
6. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

7. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия: В 3 т. / Гл. ред. А.М. Румянцев. – М.: Сов. энциклопедия, 1979. – Т. 3. – 624 с.

8. Management and Organizational Behavior Classics / Ed. by M. Matteson, J. Ivancevich. – 6th ed. – N. Y.: McGraw-Hill companies, 1996. – 456 p.

9. Maslow Abraham A Theory of Human Motivation // Psychological Review. – 1943. – №50. – P. 370-396.

10. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. – Boston: Graduate School Administration, Harvard University, 1946. – 318 p.

11. McGregor D. The Human Side of Enterprise: Studies in Personal and Industrial. – Englewood Cliffs (N. J.): Prentice-Hall, 1964. – 282 p.

Автори

Грузіна Інна Анатоліївна, доцент,
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця
(gruzinaia@gmail.com).

Тези доповіді надійшли 13 січня 2020 року.

Опубліковано в авторській редакції.