

ки процесса формирования репозитория — специалисты и менеджеры предприятия;

предложения от специалистов информационных служб предприятия на основе имеющихся у них знаний о новых информационных технологиях и информационных ресурсах. Участники процесса формирования репозитория — IT-специалисты предприятия.

Таким образом, стратегия развития информационных ресурсов предприятия может рассматриваться как функциональная стратегия наряду с другими функциональными стратегиями — развития персонала и др. Все компоненты стратегии предприятия являются детерминантами стратегии развития информационных ресурсов или выступают в качестве основы для формирования критериев стратегии развития информационных ресурсов в целом либо отдельных ее составляющих.

Для формализации процесса формирования и реализации стратегии развития информационных ресурсов информационное пространство предприятия следует структурировать введением таких элементов, как модули ИР и обобщенные модули ИР, а также введением понятия архитектуры ИР предприятия. Формирование стратегии и программы развития рассматривается как процесс установления соответствия новых модулей ИР бизнес-процессам, а также участникам этих процессов. Формирование стратегии развития ИР осуществляется на основе предложенного метода и реализующей его технологии с учетом множества принципов.

Дальнейшие исследования связаны с выявлением и систематизацией конкретных локальных стратегий развития информационных ресурсов, построения их классификатора и рекомендаций по применению.

Литература: 1. Василевський М. Інформація та кадри в логістичних системах / М. Василевський, Р. Патора. — Львів: Вид. Національного університету "Львівська політехніка", 2001. — 272 с. 2. Войчишин К. С. Створення системи інформаційних ресурсів: стандартизація і сертифікація — основа інформаційної інфраструктури / К. С. Войчишин, Г. В. Микитин // Інформаційні технології і системи. — 2002. — Т. 5. — №1–2. — С. 69–83. 3. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. — 2-е изд., испр. — М.: Изд. "ЭКСМО — Пресс", 2001. — 480 с. 4. Годин В. В. Управление информационными ресурсами / В. В. Годин, И. К. Корнеев. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 432 с. 5. Марчанд Д. Эффективно ли Ваша компания использует информацию // Экономические стратегии. — 2002. — №2. — С. 65–69. 6. Жданов С. А. Экономические модели и методы в управлении: Справочное пособие. — М.: Дело и сервис, 1998. — 176 с. 7. Куркин Н. В. Управление экономической безопасностью развития предприятия: Монография. — Донецк: АРТ-ПРЕСС, 2004. — 452 с. 8. Паринков С. И. Экономика в новом информационном пространстве. — Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2000. — 160 с. 9. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. — Харків: Основа, 1999. — 620 с. 10. Проектування інформаційних систем / За ред. В. С. Пономаренка. — К.: Вид. центр "Академія", 2002. — 488 с. 11. Пушкар А. И. Модели управления развитием производственно-экономических систем: Монография. — Харьков: ХГЭУ, 1997. — 268 с. 12. Пушкар А. И. Концепция развития информационных ресурсов предприятия / А. И. Пушкар, Е. В. Пономаренко // Экономика розвитку. — Харків: ХДЕУ, 2004. — №2(30) — С. 9–18. 13. Управление по результатам: Пер. с финск. / Общ. ред. Я. А. Лейманна. — М.: Изд. группа "ПРОГРЕСС", 1993. — 320 с. 14. Greiner L. E. Evolution and Revolution Organization Growth // Harvard Business Review. — 1979. — July–August. — P. 37–46. 15. Вторая международная практическая конференция "Электронный документооборот в управлении бизнес-процессами" // <http://www.InThePress.ru/v/0-183.html>

УДК 658.512.62

Смолюк В. Л.

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the management of the enterprise labour potential structure including its main components: the system of mechanism elements (principles, methods, forms, standards and intr rules), the interaction between elements, management functions is put forward. The necessity to achieve the development goals, finding the factors of outer and inner environment influence is also taken into consideration.

Эффективность управления развитием трудового потенциала предприятия, наиболее полная реализация поставленных целей во многом зависят от построения механизма управления. На сегодняшний день в литературе [1–4] пока отсутствует четкое определение механизма управления развитием трудового потенциала предприятия и теоретический базис его разработки. В наиболее общем виде механизм определяется как внутреннее устройство, система чего-либо, а также совокупность состояний и процессов, из которых складывается какое-либо явление [5].

Структура механизма управления обусловлена его сущностью и особенностями. Ее формируют из элементов, адекватных соответствующим элементам управляющей и управляемых систем. Организационная составляющая механизма управления обеспечивает сочетание и взаимодействие элементов этих систем. Сам процесс взаимодействия является результатом применения соответствующих методов, способов, приемов и рычагов воздействия, стимулов производства, а также выявления различных мотивов деятельности и общественных интересов. Это отражают социальная и экономическая составляющие хозяйственного механизма [6].

Механизм включает в себя методы управления (экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические); формы и структуры (организации, учета, контроля, анализа, стимулирования, регулирования); правовые акты (законы, постановления, решения); нормы и нормативы (экономические, организационно-технические и социальные) [7].

Наиболее существенными составляющими механизма управления являются: система элементов механизма управления, включающая принципы, методы, формы, нормативы и внутренние правила управления; совокупность взаимоотношений между элементами; функции управления.

Необходимо сформировать механизм управления, обеспечивающий достижение целей развития трудового потенциала и работников, согласованных между собой. Его воздействие должно быть направлено на объект управления — трудовой потенциал предприятия. Важной характеристикой механизма управления является функция связующего звена между внешней и внутренней средой предприятия, способного поддержать это взаимодействие.

С учетом вышеизложенного, под механизмом управления развитием трудового потенциала предприятия предлагается понимать совокупность взаимосвязанных элементов (принципов, методов, форм, нормативов и внутренних правил управления), с помощью которых

реализуются функции управления и осуществляется управленческое воздействие на трудовой потенциал для достижения поставленных целей. Схема механизма управления развитием трудового потенциала предприятия представлена на рис. 1.

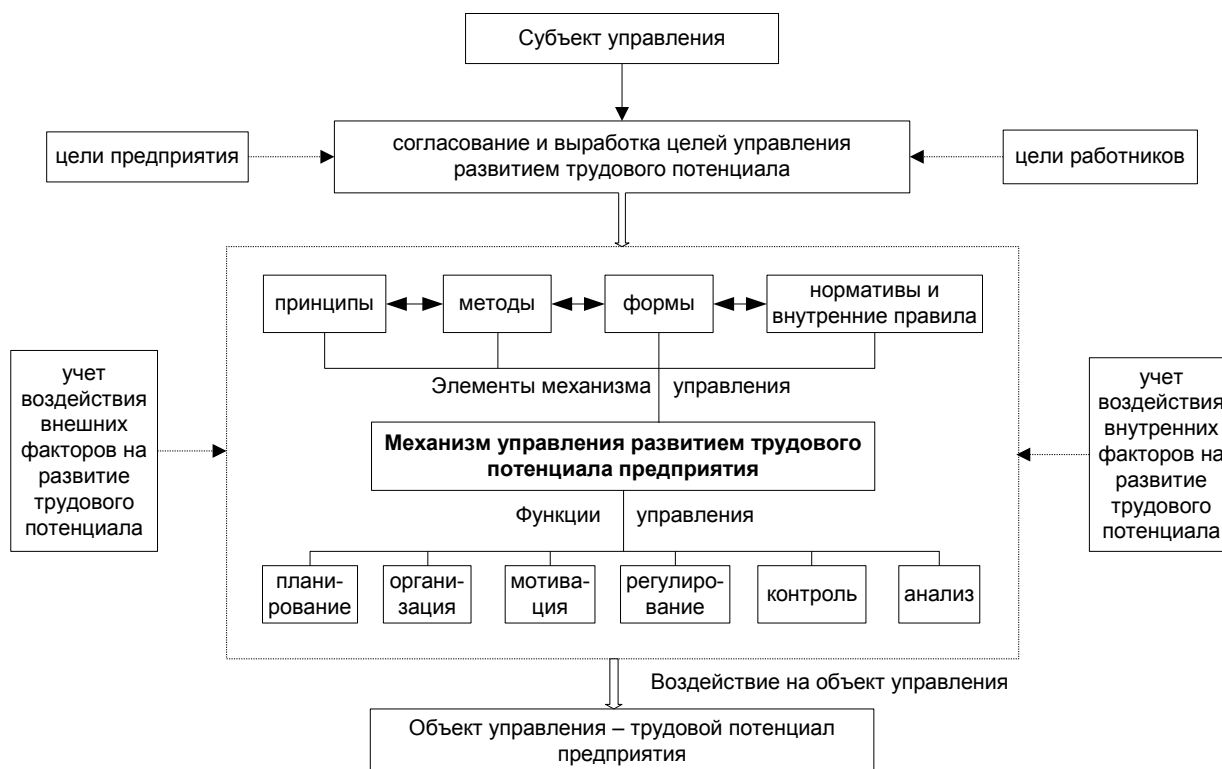


Рис. 1. Схема механизма управления развитием трудового потенциала предприятия

Принципы, положенные в основу эффективного управления трудовым потенциалом, достаточно многообразны. Е. В. Маслов [8] отмечает, что они носят многоуровневый характер (общие, частные, специальные, отдельные) и распространяются на разные сферы деятельности (управление трудом в масштабах всего общества, отрасли, предприятия, отдельного работника).

Обобщая подходы к классификации принципов управления персоналом [8; 1; 4], можно выделить основные из них: научность, плановость, комплексность, непрерывность, ответственность, сочетание единоначалия и коллегиальности, централизация и децентрализация, профессионализм, индивидуализация и демократизация работы с кадрами, информатизация кадровой работы.

Методы, используемые в управлении трудовым потенциалом, также подлежат классификации. Среди них есть общие, широко применяемые в управлении другими объектами (производством, народным хозяйством в целом): административные, экономические, социальные — и большое количество конкретных, частных методов. Так, административные методы, для которых характерно прямое централизованное воздействие субъекта на объект управления, включают: организационно-стабилизирующие (законы, уставы, правила, инструкции, положения и др.), распорядительные (приказы, распоряжения), дисциплинарные (установление и реализация форм ответственности).

Экономические методы — это целая система мотивов и стимулов, побуждающих всех работников плодотворно трудиться на общее благо. Они включают в себя: технико-экономический анализ; технико-экономическое обоснование и планирование; материальное стимулирование; ценообразование; утверждение экономических норм и нормативов.

Социальные методы связаны с социальными отношениями, с моральным, психологическим воздействием. С их помощью активизируются гражданские и патристические чувства, регулируются ценностные ориентации людей через мотивацию, нормы поведения, создание социально-психологического климата, моральное стимулирование, социальное планирование и социальную политику на предприятии.

Важным элементом механизма управления являются также функции управления. На основании анализа подходов к их классификации [2; 3; 9 – 11] можно выделить следующие функции управления развитием трудового потенциала предприятия:

1. Планирование (оценка потребностей предприятия в рабочей силе и возможностей их удовлетворения; прогнозирование распределения работников между структурными единицами; разработка программы развития трудовых ресурсов).

2. Организация (профориентация; профотбор; привлечение рабочей силы на предприятие; организация приема работников; расстановка кадров по рабочим местам;

расширение компетентности работников и их карьерный рост; профессиональная подготовка и переподготовка; совершенствование условий труда).

3. Мотивация (учет индивидуальных и групповых результатов труда; использование объективных методов оценки труда; поощрение выполнения новых и измененных функций и работ; формирование мотивационного потенциала работников; программы поддержания и развития корпоративной культуры).

4. Регулирование (система адаптации персонала; повышение, перемещение, понижение, увольнение работников; регулирование оплаты труда).

5. Анализ (анализ динамики количественных и качественных характеристик трудового потенциала; анализ соответствия фактического уровня трудового потенциала необходимому; анализ степени использования трудового потенциала).

6. Контроль (контроль работы с кадрами; оценка эффективности работы с кадрами).

В данной классификации, в отличие от имеющихся в литературе [2; 3; 9 – 11], выделена не учтенная ранее функции анализа трудового потенциала, а также выполнены систематизация и распределение частных функций в разрезе основных.

Таким образом, в работе уточнена сущность механизма управления развитием трудового потенциала предприятия как совокупности взаимосвязанных элементов (принципов, методов, форм, нормативов и внутренних правил управления), при помощи которых реализуются функции управления и осуществляется управленческое воздействие на трудовой потенциал для достижения поставленных целей. Также разработана схема механизма управления развитием трудового потенциала предприятия с учетом согласования целей предприятия и работников, воздействия внешних и внутренних факторов. Приведенные рекомендации будут способствовать созданию более эффективной системы управления трудовым потенциалом предприятия.

Литература: 1. Родионова Н. В. Руководство сотрудниками фирмы: Учеб. пособие для вузов / Н. В. Родионова, Н. Д. Эриашвили, Ю. А. Цыпкин; [Под ред. проф. А. А. Крылова, проф. Ю. А. Цыпкина. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 352 с. 2. Саакян А. К. Управление персоналом организации / А. К. Саакян, Г. Г. Зайцев, Н. В. Лашманова, Н. В. Дягилева. — СПб.: Питер, 2001. — 176 с. 3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 640 с. 4. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие для вузов / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 496 с. 5. Путятин Ю. О. Финансово-механизмы стратегического управления развитием предприятия. Монография / Ю. О. Путятин, О. И. Пушкар, О. М. Тридид. — Харьков: Основа, 1999. — 488 с. 6. Основы управления социалистическим производством: Учебник / Под ред. Г. Л. Таукача и В. П. Дубоноса. — К.: Вища школа, Головне вид., 1989. — 308 с. 7. Хозяйственный механизм предприятия в новых экономических условиях / З. А. Арабянц, Л. В. Берг, В. Г. Удодов. — Краснодар: Кн. изд., 1991. — 304 с. 8. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. — 312 с. 9. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 328 с. 10. Грэхем Х. Т. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие для вузов / Х. Т. Грэхем, Р. Беннет: Пер. с англ.; [Под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 600 с. 11. Комиссарова Т. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. — М.: Дело, 2002. — 312 с.

Стаття надійшла до редакції
24.03.2005 р.

УДК 330.142.211:330.1

Гриньова В. М.
Сідун В. А.

МОДЕЛЮВАННЯ КІЛЬКІСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ООНОВЛЕННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the algorithm for making decision concerning renewal of productive capacities in order to form economic stability of the enterprise is developed. The contents of every stage with the substantiation of their necessity and priority identification are revealed.

Протягом останнього десятиріччя особливого значення набуває проблема прориву й закріплення на світовому ринку підприємств провідних галузей національної економіки, які визначають стратегічні завдання економічного розвитку країни, формують її конкурентні переваги і будують економічну стабільність та безпеку. При цьому питання забезпечення стабільності роботи вітчизняних товаровиробників, підвищення їх конкурентоспроможності набувають особливої гостроти.

Головна мета забезпечення економічної стабільності підприємства полягає в забезпеченні стійкого положення на ринку і стабільно стійких результатів діяльності підприємства за будь-яких економічних, політичних і соціальних змін у країні. Управління економічною стабільністю підприємства передбачає прискорену і діючу реакцію на істотні зміни зовнішнього та внутрішнього середовища на основі заздалегідь ретельно розроблених заходів, які, в свою чергу, можуть поєднуватись за напрямками їх проведення в стабілізаційні програми.

Слід відзначити недостатність компетентності вищого керівництва вітчизняних підприємств у ситуаціях економічної нестабільності при необхідності виробітку, обґрунтування та втілення в життя стабілізаційних програм. Керівники підприємств не готові адекватно реагувати на дестабілізаційні явища в економіці, так що їм стануть у нагоді чіткі програми щодо формування економічної стабільності підприємства, які б враховували існуючий стан підприємства, його причини, особливості діяльності.

Стабілізаційне управління підприємством повинне здійснюватись на основі послідовної реалізації ряду етапів. У результаті аналізу економічної літератури з даної проблеми [1 – 6] було виявлено, що практично всі існуючі підходи до формування економічної стабільності підприємства не мають чіткої послідовності їх реалізації, що знижує ефективність управління. Ще одним недоліком є відсутність диференційованого вибору стабілізаційних програм залежно від особливостей підприємств, викликаних розбіжностями в їх масштабах і структурі, а також відображення специфіки конкретного підприємства.

© Гриньова В. М., Сідун В. А., 2005