

низьку інвестиційну привабливість, а перспективи її подальшого розвитку пов'язані, насамперед, зі структурною та організаційною переорієнтацією виробничої діяльності.

Такі ж характеристики, навіть з переважанням негативних тенденцій над позитивними, мають також інші галузі, які належать до четвертого кластера матриці "Продуктивність праці — обсяг виробництва", а саме: машинобудування та металообробка (ІПг = -0,85), промисловість будівельних матеріалів (ІПг = -0,95) та легка промисловість (ІПг = -2,63).

Таким чином, запропоновані методичні засади оцінки інвестиційної привабливості економічних об'єктів, які розглянуті в статті на рівні регіонів і галузей, мають наукову новизну, дозволяють узгодити інвестиційну політику суб'єкта господарювання на всіх таксономічних рівнях. Напрямок подальших досліджень є застосування запропонованої методики на рівні підприємства.

Література: 1. Ястремська О. М., Медведєва І. Б. Факторний аналіз у дослідженні мезорівневих інвестиційних процесів // Економіка розвитку. — 2002. — №2. — С. 4 – 8.
2. Лысенко Н. Д. Комплексный подход к оценке инвестиционной привлекательности субъекта хозяйствования // Проблемы науки. — 2002. — №6. — С. 21 – 27.

*Стаття надійшла до редакції
7.03.2003 р.*

УДК 331.101.3

Жеманюк А. П.

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕХАНИЗМОВ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Предложен комплекс механизмов управления человеческими ресурсами предприятия, позволяющий с системных позиций решать проблему их развития. Комплекс включает в себя механизмы: диагностики, планирования человеческих ресурсов и их регулирования, а также стратегического развития. Изложено краткое содержание данных механизмов.

Переход Украины к рыночной экономике вызывает необходимость переориентации ее на новую

философию хозяйствования, базирующуюся на принципах маркетинга, конкуренции и предпринимательства, гибкой и эффективной системы управления. Вместе с тем успех такого реформирования экономики невозможен без эффективного управления персоналом на всех уровнях и во всех звеньях хозяйствования, начиная от государства, региона, отрасли и кончая отдельным структурным образованием — предприятием. Однако управление персоналом в нашей стране испытывает сильное влияние стереотипов прошлого и издержек специфического развития рыночной экономики. Многие управленцы воспринимают персонал упрощенно, только как фактор производства, причем не ведущий, а наличие обширного рынка труда вызывает иллюзию его легкозаменяемости. В этой связи менеджеры видят успех функционирования предприятия в совершенствовании финансового менеджмента, усилении инвестиционной активности и привлекательности, забывая о том, что все это возможно только за счет целенаправленной, квалифицированной и заинтересованной деятельности их работников.

Человеческие ресурсы в рыночной экономике приобретают значение стратегического фактора успеха предприятия. Именно поэтому разработке и развитию методологического инструментария управления исследователи уделяют большое внимание. Этими проблемами занимаются такие авторы, как Базаров Т. Ю., Малиновский П. В., Самыгин С. И., Зайцев Г. Г., Пушкарь А. И., Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А., Доронина М. С., Оганесян И. А., Столяренко Л. Д., Уткин Э. А., Спивак В. А. и многие другие. Однако ряд вопросов, касающихся разработки комплекса механизмов стратегического управления человеческими ресурсами предприятия, раскрыт не полностью и нуждается в дальнейших исследованиях.

На взгляд автора, стратегия управления развитием человеческих ресурсов (СУРЧР) должна сводиться не к обеспечению вспомогательной функции в производственном процессе, а к активному влиянию на развитие предприятия в будущем. В силу этого актуальной является разработка механизма формирования стратегии управления развитием человеческих ресурсов, позволяющего эффективно реализовывать общую стратегию развития предприятия и являющегося частью проблемы демографической политики и развития людского потенциала.

Под *механизмом управления* понимают наиболее активную часть системы управления, обеспечивающую воздействие на факторы — внутренние или внешние, от состояния которых зависит результат деятельности управляемого объекта. В условиях

централизованно-плановой системы структура механизма управления состояла из трех элементов: планирования, хозяйственного стимулирования и организационного управления. При таком подходе из его состава исключалась наиболее активная часть — мотивы деятельности людей. Подобный механизм был призван подчинить интересы людей решениям, принятым наверху. В рыночной экономике механизмы управления любыми процессами являются эффективными только в том случае, когда они усиливают мотивацию деятельности людей, а ориентация мотивов на цели деятельности предприятия достигается на основе согласования выдвигаемых целей с интересами людей и социальных групп.

Предлагаемый механизм формирования стратегии управления развитием человеческих ресурсов состоит из следующих локальных механизмов (рис. 1):

- механизма диагностики человеческих ресурсов;
- механизма планирования и регулирования человеческих ресурсов;
- механизма стратегического развития человеческих ресурсов.



Рис. 1. Концептуальная схема взаимосвязи локальных механизмов

Рассмотрим содержание каждого из них.

Механизм диагностики человеческих ресурсов. Целью данного механизма является оценка и анализ человеческих ресурсов (ЧР) предприятия с системных позиций по трем основным направлениям:

- макроэкономическая диагностика — оценка и анализ регионального и отраслевого рынков труда;
- мезоэкономическая диагностика — оценка рыночной привлекательности предприятия;
- микроэкономическая диагностика — оценка и анализ наличия и состояния ЧР на предприятии.

Макроэкономическая диагностика заключается в анализе сложившейся ситуации в регионе и отрасли, к которой относится исследуемое предприятие. Актуальность подобных исследований основывается на необходимости, с одной стороны, реальной оценки трудового потенциала региона для определения возможности обновления или пополнения персонала предприятия квалифицированными работниками, с другой стороны, определения наиболее эффективных мотивационных процедур, которые могут быть реализованы на предприятии. Для этого требуется провести оценку и анализ привлекательности регионов Украины с точки зрения наличия в них трудового потенциала, который рассматривается как источник приобретения предприятием необходимых в данный момент времени квалифицированных работников разных категорий; разработать модель зависимости средней заработной платы от индекса продуктивности труда, индекса промышленного производства и уровня специализации региона с целью определения принципа формирования заработной платы работников данной отрасли (затратного либо мотивационного).

Мезоэкономическая диагностика характеризуется оценкой привлекательности предприятия на рынке труда. Под рыночной привлекательностью предприятия в данном исследовании понимается его конкурентоспособность на рынке труда, то есть совокупность предоставляемых работникам условий, которые положительно отличают анализируемое предприятие от аналогичных предприятий, а также способность предприятия быть выбранным в качестве места работы. Данный анализ позволит сделать вывод о том, насколько прочно положение предприятия на региональном рынке и, следовательно, как оно будет влиять на формирование стратегии его поведения на данном рынке по привлечению ЧР.

Микроэкономическое диагностирование предлагается проводить дифференцированно в зависимости от различных категорий человеческих ресурсов предприятия. Оно состоит из: разработки методики оценивания профессионально-квалификационных характеристик работников предприятия; формирования эталонного набора данных характеристик по различным категориям работников; оцен-

ки и анализа сложившегося уровня профессионально-квалификационных характеристик работников.

Инструментарием данных исследований выступают методы экспертного анализа и методы обработки ранговых оценок. С помощью диагностических оценок руководство предприятия сможет получить информацию о том, насколько организация обеспечена профессиональными кадрами соответствующих категорий работников. Данную оценку можно также рассматривать как уровень профессионально-квалификационного мастерства человеческих ресурсов предприятия.

Механизм планирования и регулирования человеческих ресурсов предприятия представляет собой ядро формирования стратегии развития ЧР предприятия и включает в себя следующие этапы:

планирование потребности в человеческих ресурсах предприятия;

определение диспропорций в имеющейся структуре ЧР;

выбор способов устранения диспропорций.

Планирование ЧР основывается на анализе регионального рынка труда, оценке рыночной привлекательности предприятия, полученной на этапе диагностики, и анализе производственных перспектив развития предприятия. Перечисленные три составляющие процесса планирования ЧР формируют модель планирования ЧР предприятия. Данная модель позволяет определить рациональную численность различных категорий работников предприятия и основана на триедином подходе: финансовом, производственном и маркетинговом. Результатом действия модели является выделение трех состояний ЧР на предприятии:

состояния недостатка ЧР на предприятии, если

$$N_i < N_{min}^{pl};$$

удовлетворительного состояния ЧР, если

$$N_{min}^{pl} < N_i < N_{max}^{pl};$$

состояния избытка ЧР на предприятии, если

$$N_i > N_{max}^{pl}.$$

Так как данная модель позволяет определить потребность в категориях работников предприятия, то, сопоставив полученный результат со штатным расписанием предприятия, можно однозначно выявить различные диспропорции (избыток либо недостаток) ЧР, существующие на предприятии. Этот результат является крайне важным для определения методов и способов устранения указанных диспропорций.

Для устранения найденных диспропорций используются два основных подхода:

экстенсивный, то есть дополнительное привлечение работников на предприятие путем набора и отбора на региональном рынке труда;

интенсивный, то есть разнообразные мотивационные процедуры, которые, в свою очередь, подразделяются на:

а) экономические, то есть процедуры, связанные с материальным вознаграждением и поощрением работников;

б) социальные, которые отражают различные пути достижения удовлетворенности работника своим трудом.

Механизм стратегического развития человеческих ресурсов предприятия имеет целью выбор наиболее рациональных для сложившихся внутренних и внешних факторов управленческих решений по развитию ЧР предприятия. Рационализм данных решений заключается в сочетании экстенсивных и интенсивных источников развития ЧР; позволяющих поддерживать на должном уровне корпоративную культуру организации и реализовывать общую стратегию развития бизнеса. Для этого предлагается разработать стратегические таблицы управленческих решений для каждой категории работников предприятия. Данный механизм предопределяет использование системы мониторинга, представляющего собой информационную среду, которая, с одной стороны, аккумулирует всю информацию о развитии человеческих ресурсов на предприятии, а с другой — является необходимым элементом регулирования этого развития. Данная система является тем инструментом, с помощью которого стратегия управления развитием человеческих ресурсов обладает свойствами адаптивности, гибкости и рефлексии.

Таким образом, предлагаемый механизм развития ЧР предприятия можно рассматривать как средство для укрепления конкурентоспособности и жизнеспособности предприятия в условиях нестационарной рыночной среды.

Статья надійшла до редакції
20.12.2002 р.

УДК 316.654

Сасина Л. А.

ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ О КОРРУПЦИИ В УКРАИНЕ

Дается характеристика природы коррупции как формы отклоняющегося поведения, для социологического анализа сущности коррупции обосновывается целесообразность использования этиологической и дефиниционной парадигм исследования преступности; предлагается