

Таблиця

Відношення соціальних виплат до прожиткового мінімуму відповідних категорій осіб (станом на 1 січня)², %

	2003	2004	2005	2006
Допомога по безробіттю	22	23	24	24
Допомога з догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років (для застрахованих осіб)	26	25	28	29
Допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (для незастрахованих осіб)	13	13,1	24,9	22,5-60
Допомога на дітей одиницям матерям:				
до 6 років	11	10	9,8-49	10-50
від 6 до 18 років	8,9	10	9,8-49	10-50

У цивілізованих суспільствах невисокі розміри допомоги мотивують незайняте населення до активних пошуків роботи, однак, в Україні, в умовах кризи ринку праці, це призводить до поширення бідності серед безробітного населення. Так, рівень бідності серед домогосподарств без дітей, у складі яких є хоча б один безробітний, у 2004 році становив 30,7%, що на 3,4 в. п. перевищувало середньоукраїнське значення³.

Розмір виплати допомоги по догляду за дитиною для застрахованих осіб протягом всього аналізованого періоду не перевищував 30% прожиткового мінімуму на дітей віком до 6 років, а для незастрахованих – не сягав навіть 25%. Як наслідок, рівень бідності серед сімей з дітьми до трьох років за період з 2000 р. до 2004 р. залишався стабільно високим і перевищував середнє значення по країні майже в два рази. Такі ж тенденції спостерігаються і з рівнем злиденності: у 2004 році серед цього типу сімей він становив близько 30% (по Україні – 14,2%). Найнижчими з наведених є розміри допомог на дітей одиницям матерям, що за умов демографічної кризи в суспільстві навряд чи є виправданим. Лише з 2005 року ситуація дещо покращилась: максимальний розмір допомоги становив близько половини прожиткового мінімуму на дітей відповідного віку.

Важливою проблемою, що не дозволяє досягти високої ефективності функціонування програм соціального захисту та знизити рівень бідності у суспільстві, є низька їх адресність. Так, серед отримувачів допомоги з малозабезпеченості, мета запровадження якої – підтримка мінімальних доходів найбільш нужденних верств населення, майже 40% реципієнтів – небідні домогосподарства. Така ситуація склалась через недостатню розробленість методичного забезпечення визначення права домогосподарств на отримання різного роду допомог. Зокрема, суттєвого доопрацювання потребує Методика обчислення сукупного доходу сім'ї для всіх видів соціальної допомоги [1, с. 234 – 238]. Адже питання полягає не стільки в тому, яка частка ВВП виділяється на соціальні виплати, а в тому, чи спрямовані вони саме на бідні верстви населення.

Традиційно оцінка конкретних програм з точки зору ефективності підтримки нужденних верств населення здійснюється за показниками охоплення, ефективності та дієвості. Проведення таких досліджень стало можливим лише з 1999 року на основі даних обстеження умов життя домогосподарств, оскільки до проведення вибіркового обстеження адміністративна статистика не оперувала відповідними даними. Однак на сьогодні залишається невирішеним питання стосовно репрезентативності вибірки як щодо окремих видів соціальних допомог, так і в регіональному розрізі. Слід зазначити, що в межах України регіональні відмінності за рівнем бідності є досить значними, а тому і потребують більш детального вивчення з точки зору взаємозв'язку між витратами на фінансування соціальних програм та зниженням показників нужденності.

Таким чином, незважаючи на розгалуженість програм державної соціальної допомоги, їх вплив на ситуацію з бідністю є незначним. Система соціальних допомог не виконує покладених на неї функцій, в тому числі — і зменшення масштабів бідності у суспільстві. Основними напрямками її реформування мають стати: удосконалення інформаційного забезпечення моніторингу функціонування системи державних соціальних допомог; забезпечення адресності використання фінансових ресурсів соціальних програм; розробка дієвих важелів запобігання зловживанням як з боку домогосподарств, так і соціальних інспекторів при визначенні права на допомогу тощо.

Література: 1. Методологічні положення зі статистики / Держком статистики України. — К.: ЗАТ "Август", 2002. — 552 с.
2. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2004 році. — К.: Державний комітет статистики України, 2005. — 456 с.

Стаття надійшла до редакції
13.02.2007 р.

УДК 658:522.4

Смолюк В. Л.

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Clause is devoted to definition of the mechanism of management of labour potential of the enterprise as systems of elements (principles, methods, forms of organization, specifications and internal rules of management), with which help the functions of management are realized and the administrative influences on labour potential are carried out.

Ефективне функціонування та подальший розвиток вітчизняних підприємств можливі лише на основі використання дієвого механізму управління, важливою складовою якого є організаційний механізм управління їх трудовим потенціалом.

Характеризуючи сучасний стан розробки проблеми побудови механізму управління, слід зазначити, що окремі її аспекти розглядаються вітчизняними фахівцями досить докладно (використання форм, методів, засобів управління). Так, А. Кузьман вважає механізмом послідовність економічних явищ [1], П. Г. Буніч — єдність планування, економічного стимулювання й організаційних структур [2], З. А. Арабянц, Є. С. Мінаєв — комплекс органічно взаємозалежних форм, методів, засобів, структур, нормативів і інших важелів, призначених для реалізації завдань і досягнення цілей виробничої системи [3; 4], О. Ю. Вагина — систему організації управління [5], В. С. Пономаренко, О. М. Ястремська — сукупність форм, структур, методів і засобів управління, об'єднаних спільністю мети, за допомогою яких здійснюється узгодження суспільних, групових і особистих інтересів, забезпечуються функціонування й розвиток підприємства як соціально-економічної системи [6]. Однак комплексний підхід до аналізу та побудови механізму управління трудовим потенціалом на підприємстві ще недостатньо розвинутий.

Визначення механізму управління трудовим потенціалом підприємства як системи взаємозалежних елементів (принципів, методів, форм організації, нормативів і внутрішніх правил управління),

² Розраховано за даними Міністерства праці та соціальної політики України

³ Розрахунки проведено співробітниками ІДСД на базі обстеження умов життя домогосподарств

за допомогою яких реалізуються функції управління і здійснюються управлінські впливи на трудовий потенціал для досягнення поставлених цілей відбиває його сутність і структуру, однак, для забезпечення ефективного управління необхідно не просто усвідомити склад його елементів і їх побудову, але й виявити характер функціональних зв'язків між ними. У процесі проектування механізму управління повинна бути забезпечена єдина система взаємозалежної діяльності функціональних підрозділів підприємства в процесі управління трудовим потенціалом у рамках організаційної структури. З метою формування організаційного механізму, спрямованого на практичне застосування, необхідно забезпечити взаєморозвиток різних сфер діяльності підприємства на основі створення комплексної системи управління його трудовим потенціалом.

Дієвий організаційно-економічний механізм управління розвитком трудового потенціалу підприємства може бути створений за наступними етапами:

1. Деталізація генеральної мети управління розвитком трудового потенціалу на складові підцілі.

2. Вибір функціональних підсистем, які обумовлюють розвиток трудового потенціалу, і визначення блоків цілей по кожній підсистемі.

3. Розроблення заходів, що забезпечують досягнення мети управління розвитком трудового потенціалу підприємства з урахуванням потенціалу функціональних підсистем.

4. Об'єднання усіх функціональних підсистем у єдине ціле за допомогою організаційного механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства.

Основною метою управління трудовим потенціалом підприємства є забезпечення його безперервного розвитку на основі поєднання наявних людських ресурсів, кваліфікації й часткових потенціалів зі стратегією та цілями підприємства [7]. Далі зазначена мета розбивається на складові підцілі (рис. 1).

У той же час управління трудовим потенціалом здійснюється в системі функціональних підрозділів. Для кожного з них визначаються блоки завдання відповідно до цільових і стратегічних настанов підприємства (рис. 2), у якій по вертикалі зазначено вісім підцілей управління трудовим потенціалом підприємства, а по горизонталі – тридцять дев'ять задач функціональних підсистем.

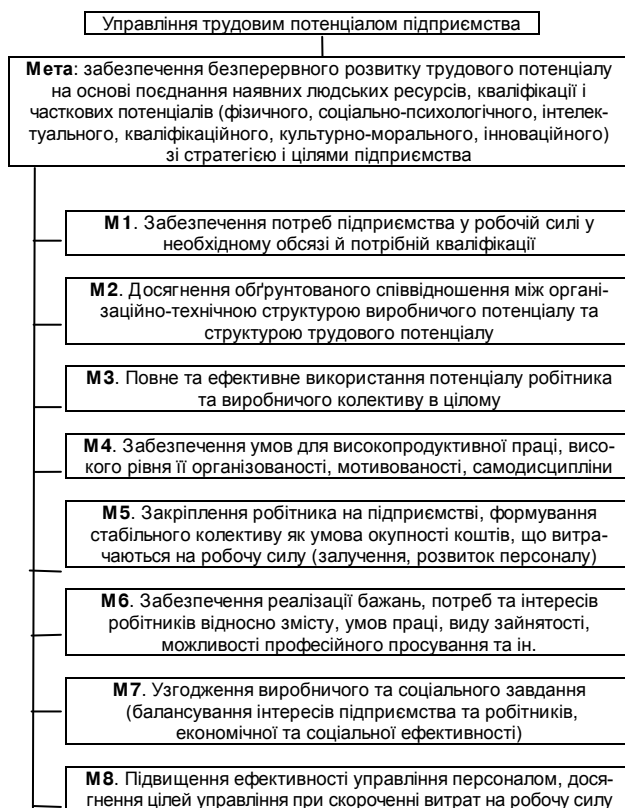


Рис. 1. Структуризація генеральної мети управління трудовим потенціалом підприємства

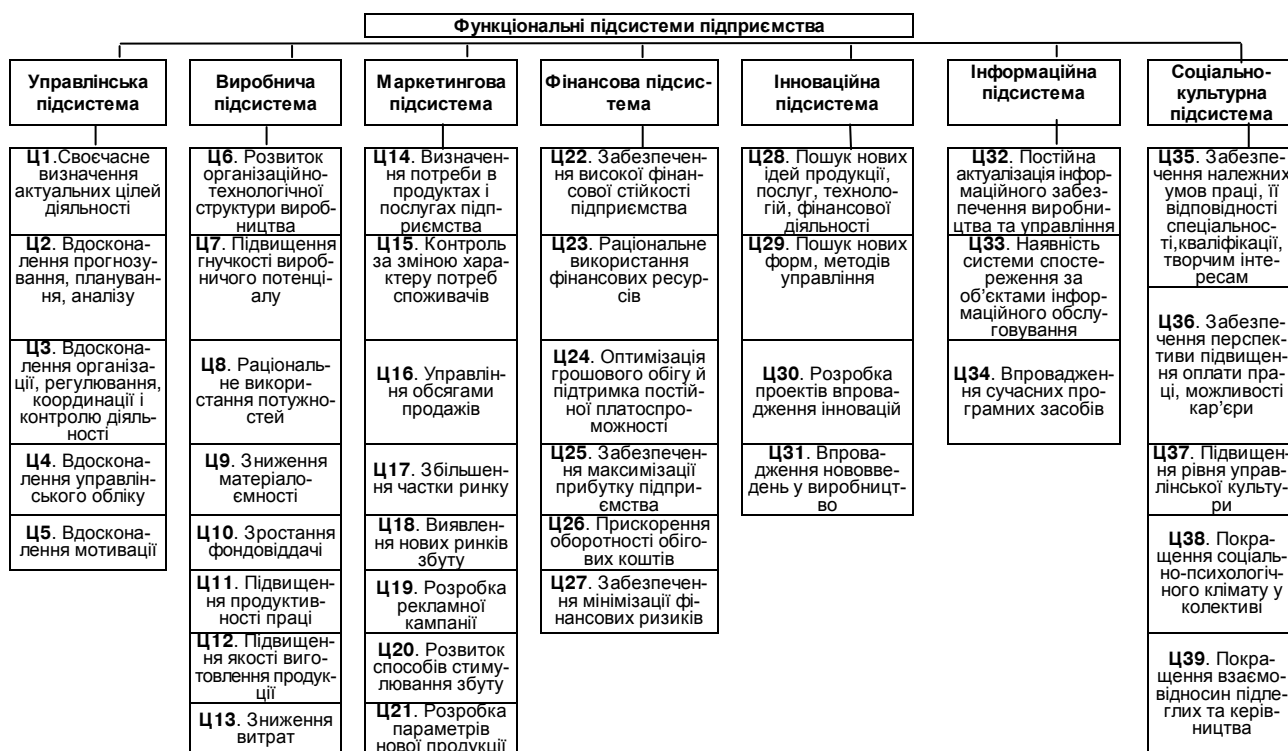


Рис. 2. Блоки цілей функціональних підсистем підприємства

Управлінська підсистема					
	Ц1	Ц2	Ц3	Ц4	Ц5
M1	3 _{1,1}	3 _{1,2}			
M2		3 _{2,2}	3 _{2,3}		
M3		3 _{3,2}	3 _{3,3}	3 _{3,4}	3 _{3,5}
M4					3 _{4,5}
M5		3 _{5,2}			
M6					
M7	3 _{7,1}	3 _{7,2}			
M8	3 _{8,1}	3 _{8,2}			

Виробнича підсистема							
	Ц6	Ц7	Ц8	Ц9	Ц10	Ц11	Ц12
M1		3 _{1,7}				3 _{1,11}	3 _{1,12}
M2	3 _{2,6}	3 _{2,7}					
M3							
M4	3 _{4,6}					3 _{4,11}	
M5							
M6						3 _{6,11}	
M7							
M8							

Маркетингова підсистема						
	Ц14	Ц15	Ц16	Ц17	Ц18	Ц19
M1	3 _{1,14}					
M2						
M3						
M4	3 _{4,14}					
M5						
M6	3 _{6,14}					
M7						
M8						

Фінансова підсистема						
	Ц22	Ц23	Ц24	Ц25	Ц26	Ц27
M1	3 _{1,22}					
M2		3 _{2,23}				
M3						
M4		3 _{4,22}				
M5		3 _{5,22}				
M6						
M7		3 _{7,23}				
M8				3 _{8,25}		

Інноваційна підсистема			
	Ц28	Ц29	Ц30
M1			
M2			
M3	3 _{3,28}	3 _{3,29}	3 _{3,30}
M4			
M5			
M6	3 _{6,28}		
M7			
M8		3 _{8,29}	

Інформаційна підсистема		
	Ц32	Ц33
M1	3 _{1,32}	
M2	3 _{2,32}	
M3	3 _{3,32}	
M4		
M5	3 _{5,32}	
M6		
M7		
M8	3 _{8,32}	3 _{8,34}

Соціально-культурна підсистема				
	Ц35	Ц36	Ц37	Ц38
M1	3 _{1,35}			
M2				
M3	3 _{3,35}	3 _{3,36}	3 _{3,37}	3 _{3,38}
M4		3 _{4,36}	3 _{4,37}	3 _{4,38}
M5	3 _{5,35}	3 _{5,36}		3 _{5,39}
M6				
M7				
M8	3 _{8,35}	3 _{8,36}	3 _{8,37}	3 _{8,38}

Рис. 3. Матриця заходів організаційного механізму управління трудовим потенціалом підприємства

Якщо в матриці зазначений захід 3_{ij} , то це означає, що досягнення i -ї мети управління трудовим потенціалом буде можливо, якщо підключити відповідний блок функціональних підсистем, що вирішує j -ту задачу.

Таким чином, організаційний механізм управління трудовим потенціалом підприємства, поданий у вигляді системи, забезпечує координацію діяльності семи функціональних підсистем. Кожній функціональній підсистемі відповідає визначена група цілей і завдань, що деталізовані до конкретних заходів, згрупованих у матриці. Завдяки цьому управління розвитком трудового потенціалу підприємства здійснюється через вже існуючі функціональні підсистеми. Оскільки цілі управління розвитком трудового потенціалу реалізуються усередині підприємства, вони взаємопов'язані з процесами, що відбуваються, і будуть знаходитися з ними у взаєморозвитку. Тим самим не обмежується ні самостійність функціональних підсистем, ні можливість кооперації різних служб підприємства, а це, у свою чергу, забезпечує гнучкість, динамічність, безперервний розвиток підприємства, узгодженість формальних і неформальних відносин.

Література: 1. Кузьман А. Экономические механизмы: Пер. с франц. – М.: Прогресс, 1993. – 192 с. 2. Хозяйственный механизм управления экономикой СССР: Учеб. пособие для экон. спец. вузов / Под ред. П. Г. Бунича. – М.: Экономика, 1991. – 318 с. 3. Хозяйственный механизм предприятия в новых экономических условиях / З. А. Арабянц, Л. В. Берг, В. Г. Удодов. – Краснодар: Кн. изд-во, 1991. – 304 с. 4. Хозяйственный механизм предприятия: концепция, методы, практика / Э. С. Минаев, А. Р. Вишес, Л. Р. Забродина. [Под ред. Э. С. Минаева, А. Р. Вишес. – М.: Изд. МАИ, 1991. – 208 с. 5. Вагина Е. Ю. Хозяйственный механизм: проблемы прошлого и настоящего / Е. Ю. Вагина, М. Г. Подкидченко. – М.: Знание, 1990. – 64 с. 6. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект. / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Лужковский. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с. 7. Доронина М. С. Управление экономическими та социальными процессами предприятия. Монография. – Харьков: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с. 8. Путятин Ю. О. Финансовый механизм стратегического управления развитием предприятия. Монография / Ю. О. Путятин, О. И. Пушкар, О. М. Тридид. – Харьков: Основа, 1999. – 488 с.

Стаття надійшла до редакції
22.02.2007 р.

УДК 331

Вацьковські К. С.
Гордієнко Л. Ю.

ПРОБЛЕМИ КОНФЛІКТІВ У ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

It does define the attributes of the resistance to organizational transformation changes which are characterized by the conflict. The reasons of conflicts during organizational transformations and methods of their decision are considered.

Сьогодні підприємства функціонують у умовах оточуючого їх середовища, яке все більше ускладнюється, стає все більш динамічним і тому все менш передбаченим. Ці обставини викликають необхідність здійснювати зміни на самому підприємстві як в цілому, так і в окремих його сферах і підрозділах. Ці зміни можуть мати як еволюційний, так і революційний характер.

Вчені, що займаються проблемою управління змінами на підприємстві, а саме: І. Ансофф, О. С. Віханський, Б. Гроуард, Ф. Местон, Р. Л. Дафт, Л. Кларк, М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, К. Перехуда, З. Є. Шершньова, С. В. Оборська та інші звертають увагу на такий феномен, як опір людей цим змінам, який може призвести до крайнього загострення суперечностей або конфлікту.

Метою статті є визначення тих ознак опору організаційним змінам трансформаційного характеру, які носять характер конфлікту.

Організаційні трансформації – це зміни, в процесі яких змінюється не тільки стан та форма організації, але й характер дій та операцій, що здійснюються в організації, тобто здійснюється процес перетворень [1, с. 15]. Ці зміни носять революційний характер, тобто ведуть до корінних системних перетворень, у процесі яких можуть виникнути конфлікти, які психологи характеризують як зіткнення осіб, їхніх ідей, інтересів, потреб, оцінок, рівня прагнень, досягнень тощо.