

Література

1. Голіонко Н. Г. Інформатизація діяльності підприємства // Управління стратегічними змінами на підприємстві: концептуальні засади, методологія та практика: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (27—28 жовтня, м. Київ). — К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т., 2005. — С. 184—186.

Граждан А. Б.,
ассистент кафедры менеджмента
Киевский национальный экономический
университет им. Вадима Гетьмана,

СОГЛАСОВАНИЕ ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Все предметные области управления персоналом так или иначе связаны с потребностями и интересами сотрудников и вытекающего из них трудового поведения. Очень важно знать и учитывать интересы субъектов управления персоналом, так как именно от их управленческого воздействия на объект управления зависит результат деятельности как одного работника, так и организации в целом.

Субъекту в процессе управления принадлежит активная роль, предписывающая ему применять управленческое воздействие в целях достижения определенных результатов. Но различные субъекты управления персоналом в процессе своей деятельности преследуют свои интересы, связанные с их положением в системе социально-трудовых отношений, и которые в итоге определяют модель поведения каждого из них.

Следовательно, вступая в процесс взаимодействия друг с другом, каждый субъект стремится достичь своих целей, объективно отражающих его интересы и очень часто встречается с определенными трудностями, обусловленными столкновением противоречивых интересов.

Иногда противоречия выполняют положительную функцию, так как они вскрывают проблемы в организации и способствуют ее дальнейшему развитию. С другой стороны, нерегулируемые противоречия могут мешать взаимовыгодному сотрудничеству и достижению целей каждого конкретного субъекта и, следовательно, приводить к конфликтам, сдерживать как развитие управления персоналом в организации, так и стабилизацию соци-

ально-трудовых отношений на уровне региона. Кроме того, такие противоречия интересов субъектов управления персоналом могут привести организацию к кризису.

В научной литературе проблема субъектов управления персоналом изучена очень мало и представлена лишь некоторыми авторами, например Ю. Одеговым, В. Пугачёвым, С. Шекшней, в то время как субъекты управления изучались в рамках социологии управления еще в 80-е годы.

Изучение субъектов управления персоналом в научной литературе началось сравнительно недавно, а именно с конца 90-х гг. XX века и связано с развитием процессов управления персоналом на предприятиях, с признанием того, что персонал является важнейшим фактором повышения эффективности предприятия.

В настоящее время в научной литературе выделяют два подхода к классификации субъектов управления персоналом:

1. По выполняемым функциям управления персоналом.
2. По содержанию социально— трудовых процессов управления персоналом.

Опираясь на второй подход мы разделили всех субъектов управления персоналом на внешних и внутренних.

Внешних, в свою очередь, мы подразделили на государственные (государство, служба занятости, центры обучения, государственные учебные заведения и др.) и негосударственные (рекрутинговые, консалтинговые фирмы и др.).

Внутренние субъекты подразделяются на предусмотренные структурой управления организацией: специализированные (отдел кадров, отдел организации труда и нормирования, отдел труда и заработной платы и др.) и неспециализированные (высшее руководство, линейные руководители, руководители функциональных подразделений), а также не предусмотренные структурой управления организацией (профсоюзы и другие общественные организации, рабочие группы, неформальные группы).

Каждый субъект управления персоналом выполняет функции управления персоналом, следовательно, каждый преследует свой интерес в реализации этих функций. Но интерес каждого субъекта индивидуален и имеет субъективный характер, поэтому возникают противоречия в интересах, которые носят и объективный и субъективный характер.

Для выявления противоречий нами был проведен опрос на 10 предприятиях Киева и области.

Результаты исследования показали, что на внутрифирменном уровне наиболее противоречивы отношения между специали-

рованными и неспециализированными субъектами УП. Основные проблемы кроются здесь в неопределенном статусе кадровой службы, наложении функций управления персоналом у различных субъектов и т. д.

Противоречия интересов службы УП и линейных руководителей связаны с непониманием необходимости и важности УП в организации. Линейные руководители видят угрозу потери власти, а также начинают думать, что HR решит все проблемы с персоналом без их участия. В данном случае степень противоречий достаточно высока и необходимо с самого начала контролировать и регулировать эти процессы.

Для устранения вышеперечисленных проблем и регулирования противоречий интересов данных субъектов мы предлагаем провести проектирование организационной структуры управления персоналом, которое включает в себя следующие этапы:

1. Разработка принципов организационной структуры управления персоналом.

2. Определение целей, задач и функций субъектов управления персоналом.

3. Разработка нормативной базы, регламентирующей деятельность субъектов управления персоналом.

Согласование интересов различных субъектов приведет к повышению производительности труда в подразделении и в организации в целом, повышению мотивации персонала, групповой сплоченности и т. д. Следовательно, развитие данного направления в управлении персоналом нуждается в дальнейшей теоретической и практической проработке.

Гришко Н. В.,

канд. экон. наук, доцент, профессор
Донбасский державний технічний університет,

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИМИ ВИТРАТАМИ

Конкурентоспроможність є об'єктом управління промислового підприємства. В аспекті управління конкурентоспроможністю є вагомі дослідження і розробки вчених — представників київської, донецької, харківської, львівської, московської та інших наукових шкіл. В наукових працях дослідників звертається увага до визначення методів аналізу конкурентоспроможності [1], моде-