

них характеристик. З огляду на роль і значення соціального капіталу можна сказати, що одна фірма відрізняється від іншої не сферою діяльності і асортиментом випускаємої продукції, а особистими якісними характеристиками людей, які працюють на них. Кожна людина постійно потребує визнання, поваги, любові і підтримки. Невдячність, зневага, недоброзичливість, непорядність руйнує життєву енергію колективу і гальмує розвиток фірми. Вдячність і доброзичливість у колективі — це найважливіші складові соціального капіталу. Вони формують позитивні емоції і виховують впевненість у собі і майбутньому колективу. Доброзичливість викликає до життя натхнення та ентузіазм у кожного окремого члена колективу, які заражають оточуючих викликаючи додаткову енергію, яка акумулюється в процесі господарської або виробничої діяльності і проявляється в результатах економічної діяльності.

Складовими соціального капіталу є злагода та порозуміння. Вони дозволяють активізувати сили, включати додаткові джерела енергії у вирішенні будь-яких завдань. Це мусить усвідомити в першу чергу керівництво фірми. Тому необхідно не принижувати, а звеличувати співробітників, адже успіх може бути гарантованим завдяки особистим якостям співробітників.

### **Література**

1. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий. // Общественные науки и современность. — 2001. — № 3.
2. Мясникова Л. Деловые сети социального капитала. — МЭИМО. 2007. — № 7.
3. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. // Общественные науки и современность. — 2003. — № 2.

УДК 331.101.6

**В. М. Турчина**, асистент  
кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

### **УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЕВОЛЮЦІЇ ТЕОРІЙ ПІДПРИЄМСТВА**

На основі дослідження особливостей еволюції теорій підприємства за ринкових умов зроблено спробу теоретичного обґрунтування місця мікроекономічного управління працею в сучасних теоріях

підприємства. З урахуванням синтезу еволюційних та системно-інтеграційних підходів оцінено межі впливу людського фактора на організаційні рутини підприємства.

On the basis of researching the features of evolving theories of enterprise subject in the marketing conditions is made an attempt of theoretical definition the place of labour efficiency management in the modern theories of enterprise. Taking into account the synthesis of evolutionary and system-integrational approaches the influence of human factor on organizational routines of enterprise are appraised.

Результативність функціонування компанії значною мірою забезпечується рутинними процесами, індивідуальними і груповими нормами поведінки персоналу, що закріплені на рівні звичок і стереотипів. Це дозволяє розглядати господарюючий суб'єкт як сукупність рутинних устроїв, що співіснують у процесі формування, укорінення і руйнування.

Економічне зростання, поява нових технологій і продуктів, зрушення в перевагах споживачів, пошук більш результативних шляхів ведення бізнесу конкурентами постійно ставлять перед керівництвом тієї чи іншої компанії нові задачі. Все це неминуче вимагає від менеджменту проведення цілеспрямованих змін, які дозволяють не втратити керованість і підвищити ефективність праці.

Усвідомлення складності, неоднорідності та поліфункціональності підприємства як явища економічної дійсності обумовило формування *системно-інтеграційної теорії* підприємства, базові положення якої сформульовані в роботах Г. Клейнера, В. Тамбовцева і Р. Качалова. Її вихідним пунктом виступає вивчення процесів взаємодії і взаємопроникнення потоків ресурсів, цінностей, культурних та інституційних зрушень, що реалізуються у внутрішньому середовищі підприємства.

Внутрішнє середовище пропонується розглядати як багатошарову піраміду, в основі якої фіксується **фундаментальна група** рівнів, представлена особливостями господарюючого суб'єкта, що змінюються повільно: *ментальними, культурними, когнітивними та інституціональними*. У верхній частині піраміди знаходяться **функціональні рівні** — *організаційно-управлінські і техніко-технологічні особливості, поведінкові моделі і ринковий досвід функціонування*, що піддаються більш швидким і порівняно легким змінам.

Компанія, що відпрацювала на ринку тривалий час, оволодіває сукупністю встановлених бізнес-процесів, індивідуальних і колективних стереотипів поведінки. Саме вони утворюють той спосіб

досягнення цілей і забезпечення ефективності праці, який керівництвом даної структури вважається вірним.

Ні працівник окремо, ні колектив у цілому не можуть працювати ефективно, якщо при здійсненні тієї чи іншої операції оптимальний варіант її буде шукатись заново. Багаторазово повторювані дії, що приводять до необхідного результату, поступово закріплюються в свідомості працівника і стають рутиною.

Але лише в такому вигляді знання про найоптимальніший спосіб виконання роботи (збалансування затрат і результатів праці) надійно закріплюються в свідомості колективу і перетворюються в ноу-хау даної господарюючої структури. Завдяки цьому виконання елементарної роботи не вимагає значних затрат ресурсів праці, робочого часу, фінансів, з'являється необхідна спеціалізація працівників і якість результатів праці, взаємодія співробітників і внутрішніх підрозділів легко координується, поведінка персоналу стає передбачуваною і керованою.

Відповідно до *еволюційної концепції теорії управління* задачі керівництва на сучасних підприємствах розподіляються за трьома основними рівнями — оперативному, інноваційному і стратегічному.

Як бачимо, сучасні економічні і управлінські школи пропонують цілий спектр різноманітних інтерпретацій проблеми внутрішнього середовища підприємства (технології, контракти, ресурси, ключові компетенції, здібності, можливості і т. д.). Акцентуючи увагу або на моменті структури (інституціональна економіка), або на аспекті поведінки (управлінська наука, де в останні роки домінує школа ресурсів, здібностей і компетенцій), дані підходи мають спільний недолік — статичність, що не дозволяє в межах їх методологічних передумов з'ясувати першооснову для розробки *«динамічної» версії системно-інтеграційної теорії підприємства*.

Тому доцільно виділити *еволюційну теорію економічних змін*, поява якої пов'язана з роботами Р. Нельсона і С. Уінтера, які і збагатили категоріальний апарат поняттям організаційної рутини — звичних, передбачуваних, нормальних зразків діяльності.

Безумовно, результативність діяльності підприємства залежить у кінцевому підсумку від збільшення кількості, покращення якості та підвищення результативності праці, чого можна досягнути шляхом правильної оцінки впливу основних параметрів існуючих теорій підприємства та застосовуваних методів на ефективність праці. Розв'язання саме цієї задачі є зараз ключовою проблемою для українських компаній.