3. Ковальова О.В. Теоретичні і практичні аспекти дослідження економічної ефективності виробництва цукрових буряків / О.В. Ковальова // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. : спец. вип. «Аграрна економічна освіта в розбудові конкурентоспроможного сільського господарства України». – К.: КНЕУ, 2009. – С. 364–371.

4. Макаренко В. Вихід – у буряку / В. Макаренко // Агроперспектива. – 2008. – № 4. – С. 44-45.

5. Мироненко М.Ю. Економічна ефективність розміщення цукробурякового виробництва // Збірник наукових праць ВДАУ. – 2006. – Вип. 29. – С. 121-127.

6. Олійничук В.М. Проблеми і перспективи розвитку цукробурякового підкомплексу // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: економіка. – 2005. – № 18. – С.222-224.

7. Рагуліна І.І. Підвищення ефективності цукробурякового виробництва / І.І. Рагуліна // Економіка АПК. – 2007. – № 11. – С. 125-132.

8. Саблук П.Т. Основні напрями розроблення стратегії розвитку агропромислового комплексу в Україні / П.Т. Саблук // Економіка АПК. – 2004. – №12. – С. 3-16.

9. Саблук П.Т. Цукробурякове виробництво України: проблеми відродження, перспективи розвитку / Саблук П.Т., Коденська М.Ю. – К.:ННЦ ІАЕ, 2007. – 390 с.

10. Стасіневич С.А. Підвищення ефективності виробництва цукрових буряків в Україні: фактори та умови / С.А.Стасіневич О.Ю. Грищенко // Економіка АПК – 2008 . – № 5. – С.103-107.

11. Ткачук В. Оцінка та шляхи підвищення ефективності інноваційної діяльності в галузі цукрового виробництва / В. Ткачук, М. Місевич // Вісник Львівського державного аграрного університету : економіка АПК. – 2006. – № 13. – С. 404–417.

12. Фурса А.В. Напрями підвищення ефективності цукробурякового підкомплексу України / А.В. Фурса // Цукрові буряки. – 2006. - № 3. – С. 4-22.

УДК 658:331

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНТЕГРОВАНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Притула В.І., здобувач

Полтавська державна аграрна академія

У статті досліджуються еволюційні зміни принципів управління відповідно до основних концепцій розвитку науки управління персоналом, автором визначено поняття принципу управління персоналом з позиції дуалістичного підходу, а також сформульовано принципи побудови та функціонування інтегрованої системи управління персоналом.

The evolutionary process changing management principles according to scientific management's concepts are explored, the content of personnel management principles from the perspective of dualistic approach are defined, the principles of construction and operation for an integrated HR management system are formulated by author in this article.

Постановка проблеми. В основі побудови та функціонування будь-якої сфери наукового знання покладено базові принципи, що є фундаментальною складовою та ознакою інституалізації науки.

У процесі історичного становлення та еволюційного розвитку сфери управління персоналом як науки розширюється і спектр її принципів. Зокрема Анрі Файоль стверджував, що кількість принципів управління, по суті, є необмеженою. Дійсно, подальші дослідження, спрямовані на виявлення бази-

сних фундаторів ефективного управління, настільки розширили число принципів, що сьогодні вони уже потребують систематизації відповідно до їх періодизації. При цьому організація інтегрованої системи управління персоналом також передбачає розробку базових принципів її формування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальносистемні закони та принципи управління були сформульовані в першій половині XX століття відомими науковцями – Ф. Тейлором, Г. Емерсоном, А. Файолем, пізніше були доповнені та розвинені в ході подальшої науково-практичної діяльності.

Сьогодні кожне системне дослідження у сфері управління персоналом базується на вивченні та аналізі існуючих принципів з подальшим опрацюванням та розширенням їх переліку. Так, А.Я. Кібанов розкриває зміст і принципи управління та організації праці, І.А. Кулигіна, М.О. Каширін і Д.Ю. Пименов проводять ґрунтовне дослідження основних принців управління персоналом, сформульованих представниками класичної школи управління. У сучасних умовах домінуючі принципи управління досліджують В.В. Давніс та В.І. Тинякова. Проте, незважаючи на багатовекторність усіх проведених досліджень щодо принципів управління, питання формування базисних принципів організації інтегрованої системи управління персоналом залишається недослідженим.

Постановка завдання. Ціллю написання статті є розробка та формулювання принципів організації та функціонування інтегрованої системи управління персоналом. У ході дослідження маємо на меті вирішити наступні завдання:

- визначити сутність поняття «принцип управління персоналом»;
- розглянути основні принципи управління;
- вивчити та систематизувати сукупність існуючих принципів управління персоналом;
- окреслити базові фундації інтегрованої системи управління персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досліджуючи сферу управління персоналом, І.А. Кулигіна, М.О. Каширін та Д.Ю. Пименов трактують принципи як стійкі правила свідомої діяльності людей в процесі управління [3, с. 18].

Під принципами Л.М. Іванової-Швеця та А.О. Корсакова розуміють основні правила, положення та норми, яким мають слідувати керівники та спеціалісти в процесі управління персоналом [2, с. 45]. Науковці стверджують, що, пізнаючи принципи, люди відкривають закономірності. Розглядаючи природу даного поняття, вони висловлюють думку, що принципи управління персоналом відображають вимоги об’єктивно діючих економічних законів та закономірностей, а тому і самі по собі можуть бути визнані об’єктивними.

Проте ми відстоюємо позицію дуалістичного підходу, тому під принципами управління персоналом розуміємо:

1) стійкі правила, положення і норми свідомої та підсвідомої діяльності людей на рівні інтуїції чи досвіду в процесі управління (суб’єктивний аспект);

2) базові фундації системного формування наукового підходу до управління персоналом (об'єктивний аспект).

Тож, на нашу думку, принципи управління безпосередньо пов'язані із закономірностями функціонування даної системи наукового знання і при цьому відображають об'єктивну реальність та суб'єктивну складову людського фактора, що й визначає дуалістичну природу формування принципів управління персоналом.

У процесі формування та розвитку наукової думки XX століття у сфері управління персоналом можна виділити наступні чотири парадигми управління, в основі яких лежать наступні концепції:

1) концепція наукової організації праці;

2) концепція людських відносин;

3) концепція концентрації індивідуальної відповідальності;

4) концепція командного управління;

Під парадигмою розуміємо сукупність фундаментальних установок, поглядів та переконань, що сприймаються та поділяються науковою спільнотою, консолідуючи її більшість протягом певного періоду часу.

Основу класичних принципів управління сформували представники концепції наукової організації праці: Ф. Тейлор у 1911 р. в праці «Принципи та методи наукового менеджменту», Г. Емерсон у 1912 р. в книзі «Дванадцять принципів продуктивності» та А. Файоль у 1916 р. в роботі «Загальне та промислове управління». Принципи управління, розроблені представниками класичної школи, узагальнено на рис. 1.

Запропоновані Ф. Тейлором, Г. Емерсоном, А. Файолем принципи стали базовими та отримали свій подальший розвиток у сучасних системах управління.

Гуманізація трудових відносин, залучення працівників до обговорення питань виробничої діяльності, використання позитивних ефектів колективної самоорганізації – найважливіші принципи концепції людських відносин, реалізація яких вперше дала найманому працівнику статус партнера у тих ситуаціях, коли необхідно урегульовувати складні соціальні та трудові питання.

Концентрація індивідуальної відповідальності 60-70-х років XX століття характеризується таким визначальним принципом, як стимулювання індивідуального професійного розвитку за рахунок включення факторів особистої зацікавленості та професійної відповідальності. Дана концепція була спрямована на підвищення конкурентоспроможності компанії через стимулювання індивідуальної активності та підприємливості у кожного окремо взятого працівника. Однак орієнтація на егоцентризм, індивідуалізм та амбіційність працівників негативно позначилася на морально-психологічному кліматі організації, знижуючи в цілому ефективність її діяльності.

Тому наступна управлінська концепція 80-90-х років, ґрунтуючись на принципах командної гри та формуванні колективних цінностей, передбачала налагодження сприятливого мікроклімату в організації, де працівники, об'єднанні в тимчасові та постійні робочі групи спільно вирішують проблеми

компанії. Впровадження принципів самоорганізації та самоуправління спільною діяльністю, принципів взаємодопомоги, взаємозамінності та взаємоконтролю, принципу колективної відповідальності за ефективність роботи, принципу стимулювання розвитку індивідуального та колективного потенціалу позитивно позначилися на формуванні у працівників організації загальнокорпоративних цінностей та спільних цілей.

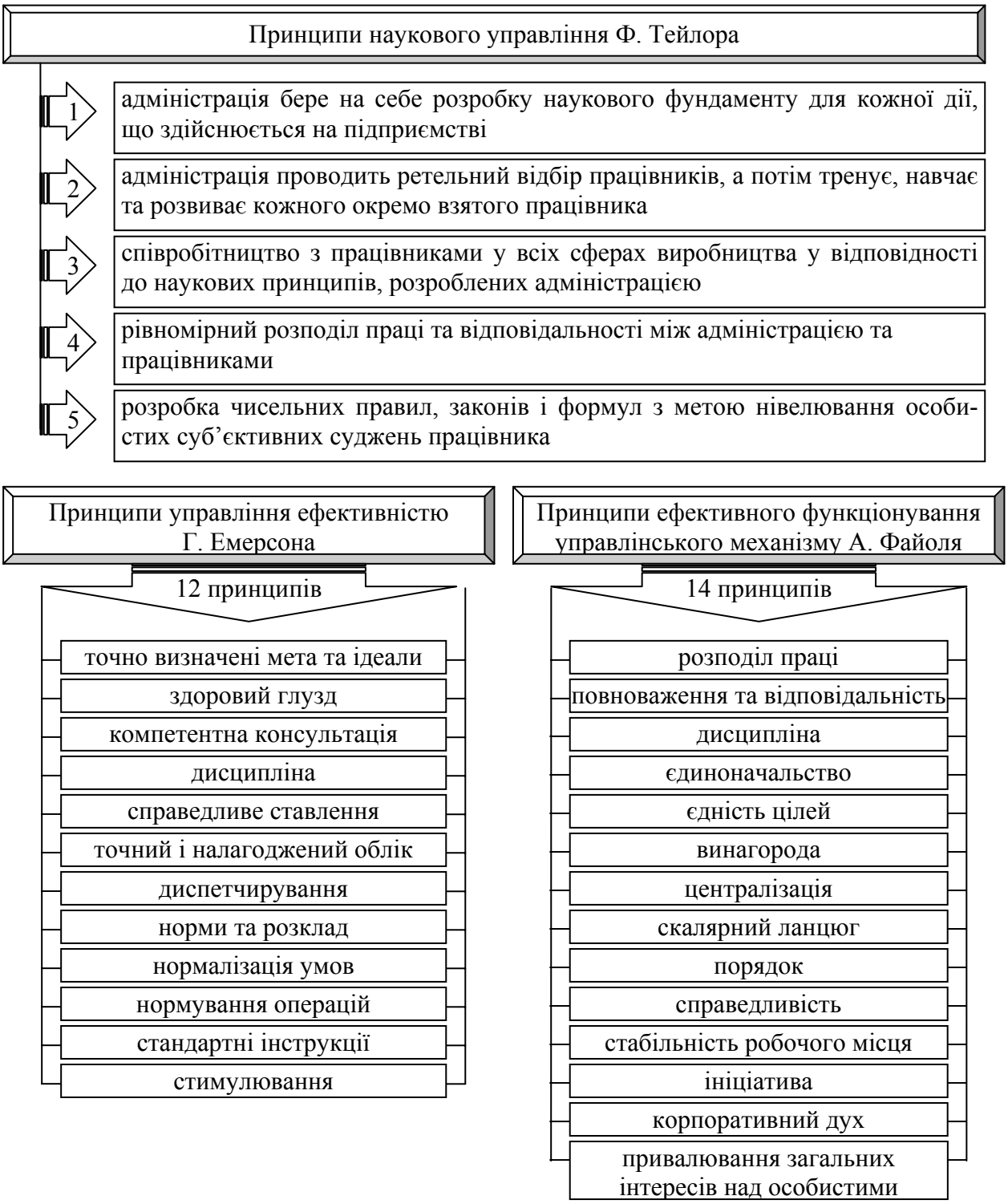

Рис. 1. Принципи класичної школи управління

У XXI ст. сфера управління персоналом орієнтується на універсальні принципи справедливості (за Л. Кольбергом) – рівність людських прав та повага до гідності людини як індивідуальної особистості, а також на принципі благоговіння перед життям (за А. Швейцером) – визнання життя людини та її здоров'я найбільшою цінністю.

Таким чином, управління персоналом, засноване на принципах абсолютного гуманізму має стати концептуальною основою наступної парадигми в системі управління персоналом.

У цілому всю сукупність визнаних норм управління персоналом можна об'єднати в групу таких базових принципів: єдиноначальності в управлінні та колегіальності в прийнятті рішень; централізації та децентралізації; пропорційності та єдності розпоряджень в управлінні; принцип економії часу; делегування повноважень; зворотного зв'язку; економічності; ефективності; мотивації.

При цьому, зважаючи на сучасні світові тенденції в управлінні персоналом, найбільш перспективними принципами із їх сукупної різноманітності вважають:

— принцип орієнтації на стратегічний підхід до управління персоналом;

— принцип економічної доцільності інвестицій у формуванні людських ресурсів;

— принцип соціального партнерства та демократизації управління;

— принцип стандартизації якості умов праці;

— принцип безперервності розвитку персоналу;

— принцип професіоналізації управління персоналом.

У наукових колах сфера управління персоналом сприймається як складна соціально-економічна система, структурована із таких підсистем, як підсистема мотивації; планування та прогнозування; добору та відбору працівників; облікова підсистема; підсистема контролю; навчання та підвищення кваліфікації; підсистема правового забезпечення та соціальних гарантій тощо.

Проте ми вважаємо, що наступним етапом розвитку науки управління персоналом є генезис існуючих підсистем до рівня функціонування системи з подальшим їх об'єднанням в інтегровану систему управління персоналом.

Таким чином, розробку теоретичного підґрунтя для інтегрованої системи управління персоналом ми розпочали з формування принципів її побудови. Для кращого сприйняття результатів проведеної теоретико-аналітичної роботи узагальнимо їх у табл. 1.

Усі сформульовані принципи побудови інтегрованої системи управління персоналом реалізуються у взаємодії, а їх сукупна конфігурація визначається умовами функціонування системи.

Таблиця 1

Принципи побудови та функціонування інтегрованої системи управління персоналом

Принцип	Зміст принципу
цілісності	прагнення системи зберегти свою структуру
синергетичності	посилення ефективності функціонування всієї інтегрованої системи за рахунок взаємодії систем-компонентів
пріоритетності інтересів	інтереси інтегрованої системи визнаються вищими за інтереси її компонентів
емерджентності	поява в інтегрованій системі властивостей, не характерних для окремих систем у її складі;
оптимальності	вибір найбільш раціональної структури інтегрованої системи
науковості	формування інтегрованої системи має ґрунтуватися на загальній теорії систем, враховувати закони економіки та суспільного розвитку
ієрархічності	виділення в інтегрованій структурі базових систем та систем, що їм підпорядковуються
автономності	незважаючи на інтеграційний зв'язок системи-компоненти отримують достатній рівень самостійності у функціонуванні
узгодженості	взаємодія між ієрархічними системами за умови достатнього рівня автономності має бути погодженою та синхронізованою у часовому та просторовому вимірі
багатоаспектності	багатовекторність функціонування інтегрованої системи та комплексне вирішення існуючих завдань
адаптивності	гнучкість інтегрованої системи в умовах динамічної зміни зовнішніх та внутрішніх факторів
прогресивності та перспективності	відповідність інтегрованої системи сучасним тенденціям та запитам, наявність потенціалу та можливість подальшого використання в майбутньому
оперативності	інтегрована система має забезпечувати своєчасність у прийнятті рішень
комплексності	при формуванні інтегрованої системи слід гармонійно поєднати її складові, враховуючи усі фактори, що діють на систему
економічності	ефективність функціонування інтегрованої системи управління має бути обґрунтованим з позиції економічної доцільності
соціальності	інтегрована система управління має включати комплекс соціальних гарантій та забезпечень для працівників

Висновки. Принципи як базисні характеристики виникнення та розвитку наукового знання сформульовані на основі пізнання закономірностей та практичного досвіду функціонування системи. При цьому у сфері управління персоналом принципи не носять догматичний характер, а є достатньо гнучкими, що свідчить про відповідність еволюційних концепцій управління історичним реаліям розвитку суспільства.

Вирішення проблеми періодизації, узагальнення існуючих та генерація нових принципів управління персоналом у теоретичному контексті та їх реалізація у практичному вимірі мають стати базисом для формування та ефективного функціонування інтегрованої системи управління персоналом.

Література:

1. Давнис В. В., Тинякова В. И. Доминирующие в современных условиях принципы управления / В. В. Давнис, В. И. Тинякова // Весник ВГУ. Экономика и управление. – 2010. – № 4. – С. 52–54.
2. Иванова-Швец Л. Н. Управление персоналом / Иванова-Швец Л. Н., Корсакова А. А., Тарасова С. Л. – М.: ЕАОИ, 2008. — 200 с.
3. Кулыгина И.А. Управление персоналом / Кулыгина И.А., Коширин Н.А., Пименов Д.Ю. – Челябинск: ЮУрГУ, 2007 – 106 с.
4. Управление персоналом организации / [Бакаева И.А., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К. и др.] ; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

УДК 631.151.4

НАУКОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ МІЖГАЛУЗЕВИХ ВІДНОСИН В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ

Томілін О.О., к. с.-г. н., доцент
Полтавська філія Європейського університету

В статті досліджено наукові засади розвитку міжгалузевих відносин в агропромисловому комплексі. Розкриті основні проблеми розвитку міжгалузевих відносин, розкрито основні методологічні принципи господарського механізму. Визначено перспективні напрями удосконалення формування міжгалузевих економічних відносин.

The article investigates the scientific basis of interdisciplinary relations in agriculture. The basic problem of interbranch relations, the basic methodological principles of the economic mechanism. Perspective matter of intersectoral economic relations.

Постановка проблеми. На сучасному етапі відбуваються трансформаційні зміни, як у зв'язку з недостатніми темпами економічного розвитку, так і наявністю стагнаційних та кризових явищ в економіці та аграрній сфері на основі змін міжгалузевих економічних відносин на підприємствах агропромислового комплексу. Дослідження глибинних процесів міжгалузевих відносин є важливим елементом для розуміння тенденцій та напрямів розвитку національної економіки, формування адекватної політики. Саме з цих процесів виникає необхідність методологічного з'ясування природи нееквівалентності міжгалузевого обміну, його витоків, обґрунтування шляхів зменшення негативних наслідків в галузях і сферах агропромислового комплексу. Незважаючи на те, що аналіз міжгалузевих економічних відноси завжди був одним із головних завдань економічної науки, актуальність даної проблеми значно зростає на сучасному етапі розвитку економіки.

Проблеми розв'язання системи міжгалузевих зв'язків, як свідчить досвід економічно розвинених країн світу, сприяє підвищенню ефективності функціонування всіх галузей агропромислового комплексу. Проблема міжгалузевих економічних відносин між сільським господарством та іншими галузями економіки країни виникла ще за радянських часів. У країнах колишнього радянського блоку агропромислове виробництво регулювалося за допомогою прямих (централізоване затвердження обсягів виробництва та розподіл інвестицій між галузями АПК; обов'язкове фінансування галузей з державного