

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

ЗИМА ОЛЕКСАНДР ГРИГОРОВИЧ

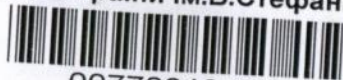
**АКТИВІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ В ПРОЦЕСІ
УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ НА
ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Спеціальність 08.06.02. - "Менеджмент"

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

ХАРКІВ - 1995



Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі менеджменту та маркетингу Міжгалузевого інституту підвищення кваліфікації при Харківському державному економічному університеті

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор
АЛДОХІН ІВАН ПАВЛОВИЧ

Офіційні опоненти - доктор економічних наук, професор
УКРАЇНЬСЬКА ЛАРИСА ОЛЕГІВНА
кандидат економічних наук, доцент
БОГОЯВЛЕНСЬКИЙ ОЛЕГ ВОЛОДИ-
МИРОВИЧ

Провідна організація - Харківський державний університет

Захист дисертації відбудеться 8 серпня 1995р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д02.12.02, по присудженню наукового ступеня кандидата економічних наук у Харківському державному економічному університеті за адресою 310001, м.Харків, пр. Леніна, 9-а.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського державного економічного університету.

Автореферат розіслано "20" квітня 1995р.

ЛНБ ім. В. Стефаніка
АН України

Вчений секретар спеціалізованої
вченої ради, кандидат економічних
наук, доцент

БАРАНОВ А.В.

А.В. Баранов

1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ.

1.1. Актуальність теми дослідження. Актуальність теми дисертації визначається тим, що в ній розроблюються теоретичні і практичні питання здійснення на промислових підприємствах однієї з основних функцій менеджменту - активізації людського потенціалу на підприємстві. Дисертаційні розробки виконані стосовно тих умов, в яких знаходиться економіка України на перехідному етапі до ринкових відносин. У промисловому виробництві здійснюється перебудова та відновлення форм і методів управління, особливо на мікрорівні. Підприємства одержали значну самостійність в питаннях розвитку виробництва, взаємовідносин з постачальниками і споживачами, в зовнішньоекономічній діяльності. В цих непростих обставинах особливого значення набуває проблема активізації людського фактору на рівні підприємства.

Зміна ролі людини в суспільному виробництві вже в кінці 20-х - на початку 30-х років привела до появи і розповсюдження теорій "людських відносин" (С.Г. Геллерштейн, Н.А. Бернштейн). Ці теорії відображали відповідну реакцію науки на зміну місця людини в системі виробничих сил, підкреслювали роль освіти в підвищенні професійної підготовки людини, в формуванні якісно нової робочої сили. Як самостійні, впливаючі на продуктивність праці, розглядалися такі фактори:

- ставлення до праці;
- ставлення до власності ;
- форми і методи керівництва;
- умови праці, відпочинку, проведення вільного часу і т.п.

Новизна поняття "людський фактор" і явища, яке відображається за його допомогою, створює чималі пізнавальні труднощі. Воно набагато ширше понять "трудові ресурси", "робоча сила", "особистий фактор" виробництва, які традиційно застосовуються в економічній науці (В.Г. Васильєв, Л.І. Ревін, Г.Я. Фролов). Поняття "людський фактор" розглядається як виявлення сучасного розуміння місця людини в економіці і як головної виробничої сили і як колективного власника виробництва. Таке розуміння відображає збагачення ролі людини - об'єкта і, головним чином, активного суб'єкта виробничої діяльності.

Більш вузький підхід до аналізу поняття "людський фактор" повинен здійснюватися, на нашу думку, за такими основними напрямками:

- необхідно зробити аналіз об'єктивних причин зростання ролі людини в суспільному виробництві і оцінити з цих позицій її значення в економічному розвитку (або відновленні) економіки ;

- необхідно розкрити активний зворотній вплив людини - носія виробничих відносин на розвиток останніх як відносно самостійний фактор економічного розвитку ;

- необхідно провести дослідження (перш за все господарської діяльності) людей, як певної форми існування виробничих відносин.

Важливого значення при цьому набуває механізм формування потреб та інтересів людини як рушійної сили розвитку економіки.

Знаючи комплексну природу людського фактору і його ознаки, проявлення, можна впливати на них в потрібному напрямку. Але перш за все треба враховувати співвідношення людського фактору з іншими факторами, яке постійно змінюється, - економічними, технічними, політичними, природними, біологічними, інформаційними і т.д.

Однак і зараз ще нерідко перелічені фактори розглядаються як домінуючі, їм приділяється головна увага. А людському фактору відводиться роль "наздоганяючого", похідного, який автоматично перебуває відповідно до об'єктивних змін.

В період переходу економіки до ринкових відносин підприємствам надається більше самостійності, підвищується роль людини. Однак при цьому багато галузей не забезпечені методичними матеріалами, які дозволяють у кожному конкретному випадку розробляти свій механізм активізації людського фактору. У проведеному автором дослідженні наведені загальний методичний та практичний підходи в розвитку активізації людського фактору на підприємстві стосовно до ринкових відносин.

1.2. Мета дисертаційної роботи полягає в розробці механізму активізації людського фактору на рівні підприємства в нових умовах господарювання з урахуванням переходу до ринкових відносин.

Велику увагу в роботі приділено підвищенню ефективності виробництва, його прибутковості за рахунок реалізації кадрової політики, стимулювання особистих можливостей керівників, реалізації творчого потенціалу працівників, безперервного підвищення їх кваліфікації, стабілізації трудових колективів, зниження рівня незадоволеності організацією виробництва, умовами праці, соціально-психологічним кліматом, стилем і методами керівництва.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішені такі задачі:

- проведено аналіз і дана оцінка існуючих способів активізації людського фактору;
- обґрунтовано новий підхід впливу на людський фактор з метою досягнення високих кінцевих результатів на виробництві;
- встановлено взаємний зв'язок особистостних і ділових характеристик з кінцевими результатами виробництва в окремих підрозділах;
- простежено залежність активізації людського фактору від форми власності, яка існує на підприємстві;
- розглянуто нові форми керівництва, які використовуються на підприємстві, та їх вплив на умови виробничої діяльності людини;
- запропоновано фактори задоволеності від роботи і трудової мотивації.

1.3. Предметом дослідження є механізм зв'язків між працівниками в період виробничої діяльності та основні напрямки використання людського фактору на підприємстві і проблема організаційно-методичного підходу до його активізації в ринкових умовах господарювання.

1.4. Загальна методика дослідження. У вирішенні зазначених задач використані монографії з теми дисертації, різні методики, статті вітчизняних і зарубіжних авторів, матеріали науково-дослідних і проектних інститутів, інформація науково-практичних конференцій. Як спеціальні методи використовувались економічний аналіз, методи кореляційно-регресивного аналізу. Використані дані соціологічних досліджень, які дозволили виявити особистостні та ділові якості керівників, що впливають на кінцеві результати очолюваних ними підрозділів.

Використовувались дані статистичних звітів, інформація психологічних досліджень, в яких застосовувалися вітчизняні і зарубіжні тести.

1.5. Наукова новизна результатів, одержаних в дисертаційній роботі, полягає в такому :

- визначено та систематизовано соціальні та соціально-психологічні фактори, які визначають рівень ефективності функціонування людського фактору на підприємстві;
- обґрунтовано закономірний взаємозв'язок особистостних і кваліфікаційних характеристик керівників з економічними показниками очолюваних ними підрозділів;

- запропоновано структуру і рівні установок опитуваних робітників на можливості своєї роботи;
- розроблено методичні рекомендації по зниженню рівня травматизму людей на підприємстві;
- виявлено умови формування впливу працівників на прийняття управлінських рішень на основі розробленої комплексної методики залучення різних категорій робітників до функцій управління на підприємстві;
- розроблено механізм прогнозування основних характеристик кадрової підсистеми на рівні підприємства.

1.6. Практична цінність результатів досліджень полягає у тому, що впровадження запропонованих нових підходів щодо активізації людського фактору на підприємстві дозволяє розв'язати комплекс основних задач по ефективній роботі колективів підприємств в період переходу до ринкових відносин.

1.7. Апробація роботи і реалізація результатів досліджень. Виконані розробки щодо активізації людського фактору в процесі управління промисловим підприємством впроваджені на ряді підприємств, рекомендовані до реалізації на підприємствах різних форм власності. Методичні рекомендації щодо удосконалення існуючої структури кадрових служб в нових умовах господарювання і підбору керівних кадрів на основі соціально-психологічних методів здійснені на базі виробничого об'єднання "Харківський велосипедний завод" і "Дебальцівського заводу по ремонту металургійного устаткування."

Одержаний від використання запропонованих розробок економічний ефект, підтверджений актами впровадження, склав у цінах 1991 року 377,7 тис. крб.

1.8. Публікації. За результатами дослідження опубліковано 8 наукових праць, які відображають основний зміст дисертації, загальним обсягом 1,0 др. а. (в тому числі 0,8 др.а. авторських).

1.9. Структура і обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, трьох глав і закінчення, списку літератури з 105 найменувань. Робота містить 169 сторінок машинописного тексту, 6 таблиць, 16 малюнків і 10 додатків.

2. КОРОТКИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ.

У вступі розкрита актуальність теми дисертації, визначені мета, задачі, предмет і об'єкти дослідження, сформульована наукова новизна і практична цінність проведеного дослідження.

В першому розділі - "Роль і значення людського фактору у виробництві" - викладені основні теоретичні положення організації роботи з кадрами, розглянута сутність і значення активізації людського фактору для підвищення рівня та ефективності виробництва, досліджені теорії та практика використання людського фактору в управлінні виробництвом.

У другому розділі - "Активізація людського фактору в управлінні виробництвом" - проведений аналіз кадрових проблем в період переходу економіки до ринкових умов господарювання, визначені місце і склад робіт щодо активізації людського фактору в системі управління виробництвом, розглянуті шляхи розв'язання протиріч між формою власності та формою реалізації відношень до власності.

У третьому розділі - "Організація виконання функції людського фактору в управлінні виробництвом" - розроблені методичні рекомендації прогнозування кадрового потенціалу на підприємстві, розв'язаний комплекс основних задач по ефективній роботі трудових колективів підприємств. Запропоновані способи вимірювання ефективності робіт щодо активізації людського фактору з урахуванням особливостей організації такої роботи на рівні підприємства.

У заключенні роботи подані основні висновки і пропозиції щодо результатів проведеного дослідження, а також способи їх реалізації на промислових підприємствах в умовах ринкової економіки.

3. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ.

3.1. Розглянуто поняття "людський фактор". Наданий аналіз об'єктивних причин зростання ролі людини в суспільному виробництві та проведена оцінка його значення в економічному розвитку і в становленні економіки підприємства. Промисловість не забезпечена методичними матеріалами для ефективної роботи кадрових служб, без чого в умовах ринку не зможе ефективно розвиватися жодне підприємство.

3.2. Досліджені процеси управління підприємством через призму людського фактору. Під управлінням підприємством звичайно розуміють ефективне і планомірне використання всіх технічних, економіч-

них, організаційних і соціальних можливостей для досягнення цілей діяльності. Людський фактор - компонент виробничих сил, який виникає через участь людей в процесі створення матеріальних і духовних цінностей, надання соціально-необхідних послуг. Він включає до себе: а) внутрішній виконавський і творчий потенціал, яким володіють учасники трудового процесу; б) специфічні механізми, які дозволяють реалізувати і розвивати цей потенціал. Внутрішній потенціал людей і механізми його реалізації в трудовій діяльності формуються і функціонують на рівні:

- а) окремої особи;
- б) трудового колективу ;
- в) суспільства в цілому або його державних і регіональних підструктур.

У відповідності до цих рівнів можна виділити основні аспекти вивчення людського фактора в управлінні ним: індивідуально-психологічний (рівень особи), соціально-психологічний (рівень колективу), соціально-економічний, соціологічний (рівень суспільства і його підструктур).

3.3. Досліджена сутність суб'єктивного фактору в промисловому виробництві. Кожного разу, коли виявляється межа ефективного підвищення продуктивності праці, все дорожчими стають матеріально-речові, сировинні джерела і позначається дефіцит кількісного приросту робочої сили, на перший план виступає проблема активного використання соціальних резервів. Власне кажучи, інтенсифікація народного господарства і означає, що тих же самих або ще більших результатів тепер добиваються з меншими витратами чи зусиллями. Отут і виявляється, що невичерпні джерела зростання приховані в особистому потенціалі працівника і перевагах колективної організації праці.

У плануванні управління реалізацією будь - якого проекту на підприємстві необхідно враховувати не тільки ті можливості, які надають реальні об'єктивні умови, але і характер людського фактору як в управляючій, так і в управляемій підсистемах.

Управлінська ситуація, якщо не зводити управління до однієї-двох суб'єктивно-об'єктивних відносин, до впливу суб'єкта управління на об'єкт управління, складається, на нашу думку, з трьох основних складових компонентів: об'єктивні умови, в яких здійснюється управління (породжені ними можливості та обмеження); характе-

ристики управляючої підсистеми як людського фактору; характеристики управляємої підсистеми як людського фактору.

3.4. Запропонована класифікація тенденцій, які впливають на управлінську діяльність. Пропонується виділити 11 тенденцій, які будуть впливати в найближчому майбутньому на управлінську діяльність на підприємстві:

1) Стреси, тиск і невизначенність у все більшій мірі присутні в організаціях різних форм власності.

2) Ерозія традиційних цінностей призвела до серйозного розладу особистих переконань і цінностей.

3) Наявна широка можливість вибору засобів та методів досягнення мети організації.

4) Організаційні системи не в змозі забезпечити всі можливості для навчання, необхідні сучасному керівникові.

5) Проблем на виробництві стає все більше і вони все складніші, в той час, як засоби їх вирішення - часто більш обмежені.

6) Постійна боротьба за ринки збуту, енергетичні ресурси та прибуток роблять необхідним висунення нових ідей і постійне пристосовування до нових умов.

7) Традиційні ієрархічні відносини утруднюються, тому ефективне управління потребує використання навику впливу на оточуючих без прямих наказів.

8) Більшість традиційних шкіл і методів управління вичерпали свої можливості.

9) Великі витрати і труднощі пов'язані зараз з використанням найманих працівників і виникає потреба в більш умілому використанні людських ресурсів.

10) Зростаючі масштаби змін вимагають освоєння нових навиків, розвитку нових підходів і боротьби з можливістю власного "постаріння".

11) Складні проблеми у все більшій мірі вимагають об'єднання зусиль декількох людей для сумісного їх вирішення.

3.5. Досліджені основні мотиви потягу до праці і розроблені стадії розвитку групи. певні особи і групи проходять через визначену кількість стадій розвитку, наведених автором на рис. 1, і дослідничий керівник виявить, що потрібно на кожній стадії у визначений час.

Подібні стадії розвитку можна спостерігати в житті як окремих осіб, так і груп. Ефективний лідер допомагає групі прогресувати у

напряму більш високого рівня відповідальності та компетентності. Для цього керівникам знадобляться відомості про те:

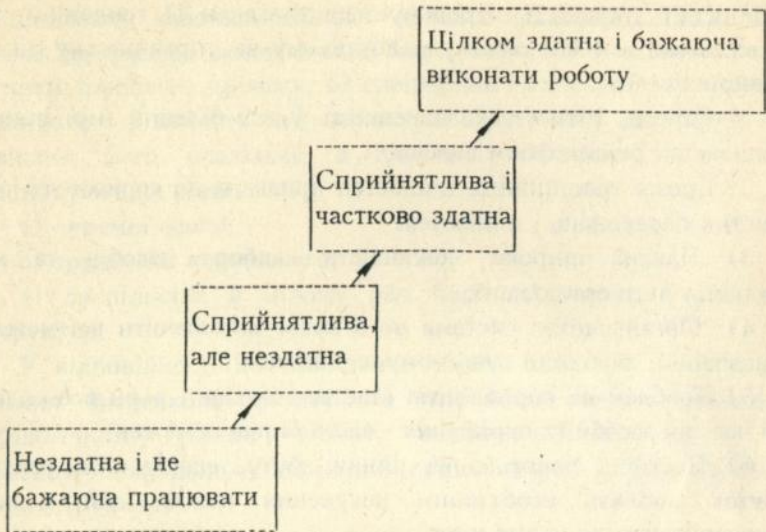


Рис. 1. Стадії розвитку групи.

- 1) на якій стадії розвитку група знаходиться у нинішній момент;
- 2) як імовірніше за все буде здійснюватися їх розвиток;
- 3) чим може допомогти лідер.

Група може знаходитися в одному з чотирьох положень, рекомендованих автором на рис. 2.

Рівень зрілості
робочої групи

Цілком здатна і
бажаючи виконати
роботу

Сприйнятлива і
частково здатна

Сприйнятлива,
але нездатна

Нездатна і не
бажаючи працювати

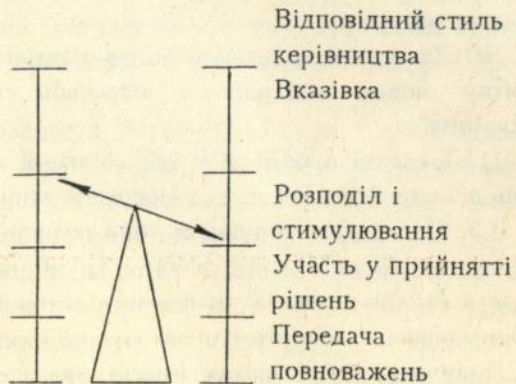


Рис. 2. Стиль керівництва для робочих груп різної зрілості.

Група повільно розвивається і її розвиток може припинитися. Однак практично усім групам можна допомогти і заохотити їх щодо просування уверх до більш високих рівнів зрілості.

3.6. Виділені і досліджені обмеження, які заважають розвитку колективу. На шляху від незрілості до зрілості та ефективності колектив може раптом виявити, що його зріст загальмувався. Один із симптомів обмежень, що з'явилися, - це низька енергія і невисокі результати роботи. Можна виділити дев'ять обмежень, які заважають подальшому розвитку колективу:

- Обмеження 1. Непридатність керівника.
- Обмеження 2. Некваліфіковані працівники.
- Обмеження 3. Неконструктивний клімат в колективі.
- Обмеження 4. Нечіткість цілей організації.
- Обмеження 5. Низькі результати роботи колективу.
- Обмеження 6. Неефективність методів роботи (неефективність розпорядження ресурсами).
- Обмеження 7. Нестача відкритості та конфронтація.
- Обмеження 8. Нерозвинені співпрацівники.
- Обмеження 9. Неконструктивні стосунки з іншими колективами.

3.7. Визначений взаємозв'язок між ефективністю виробництва і наявністю форм власності. Вивчення еволюції способів організації праці і виробництва дозволяє зазначити, що вони залежать, по-перше, від досягнутого рівня розвитку виробничих сил, по-друге, від відношень власності і, по-третє, від масової свідомості, яка домінує в суспільстві.

Серед причин, які гальмують розвиток нових форм господарювання, можна виділити такий найважливіший деструктурний фактор, який можна назвати "соціальна стомленість".

Але відокремлення працівників від засобів виробництва закінчується тоді, коли вони починають усвідомлювати, що засоби виробництва, які використовуються і знаходяться в їх розпорядженні, дозволяють створювати прибуток у розмірах, достатніх для успішного виробничого і соціального життя колективу. Звідси настійна необхідність вирішення проблеми розподілу доходу між державою (суспільством) і підприємствами (колективами).

3.8. Визначені групи трудової мотивації на досліджених підприємствах. У проведених анкетних дослідженнях у ВО "Харківський велосипедний завод" трудова мотивація в цілому була представлена

конкретними трудовими мотивами, які формулювалися як установки на можливості роботи респондента. При цьому матеріальна мотивація представлена (табл. 1.) трьома установками (1, 2, 5), комфортна двома (3, 4), мотивація самореалізації - чотирма (7, 8, 9, 10), соціоцентрична мотивація - однією (6).

Табл. 1.

Структура і рівні установок опитаних робітників на можливість своєї роботи, %, ранги (n = 696)

Можливості роботи	Кваліфікація робітників		
	низька n=108*)	середня n=412*)	висока n=176*)
1. Мати високу платню	69,3	61,9	51,2
2. Одержувати відпустку в зручний час	63,6	52,7	53,0
3. Працювати в нормальних санітарно-гігієнічних умовах	59,1	56,3	62,0
4. Працювати в дружному, згуртованому колективі	55,7	54,4	48,8
5. Одержати житло, або покращити житлові умови	55,7	45,1	34,7
6. Випускати важливу для країни продукцію (відчувати суспільну корисність своєї праці)	53,4	51,2	57,8
7. Підвищувати свою професійну майстерність	48,9	52,7	28,9
8. Найбільш повно використовувати свої здібності та уміння (працювати творчо та ініціативно)	28,4	43,7	49,4
9. Одержувати громадське визнання за свої трудові досягнення	19,3	30,6	41,0
10. Брати активну участь в управлінні виробництвом	17,0	22,8	34,9

*) - загальна кількість опитаних робітників

Якщо згрупувати конкретні мотиви працівників в однорідні групи або типи мотивів праці, одержимо такий процентний розподіл серед робітників різної кваліфікації, %

	Низька	Середня	Висока
Матеріальна мотивація	62,7	53,2	43,0
Комфортна мотивація	57,4	55,4	55,4
Мотивація самореалізації	28,4	37,5	38,6
Соціоцентрична мотивація	51,2	52,2	57,8

Перевірка процентних розподілень за критерієм Ст'юдента показала, що підвищення рівня установки на громадську значущість праці при порівнянні відстаючих та ініціативних працівників статистично неістотне. Зате відстаючі та ініціативні працівники значуще розрізняються за установками на більш повне використання здібностей та умінь в праці (1%-й рівень значущості, $t > 3$), громадське визнання трудових досягнень (5%-й рівень значущості, $t = 2,15$), активну участь в управлінні виробництвом (1%-й рівень значущості, $t > 3$). Інтенсивність цих установок у ініціативних робітників значно вища, ніж у відстаючих.

У останніх істотно вища, ніж у ініціативних працівників інтенсивність установок на одержання житла або поліпшення житлових умов (1%-й рівень значущості, $t > 3$), підвищення професійної майстерності (1%-й рівень значущості, $t > 3$).

Стосовно установки робітників на заробіток, згідно з критерієм Ст'юдента, можна зробити висновок, що її інтенсивність у відстаючих працівників статистично неістотно відрізняється від існуючого рівня у ініціативних працівників (1%-й рівень значущості, $t < 2$).

Якщо згрупувати конкретні мотиви в групи, або типи мотивів праці, то останні, в залежності від типологічних груп працівників матимуть таке вираження (%):

	Відстаючі	Старанні	Ініціативні
Матеріальна мотивація	57,5	53,9	48,3
Комфортна мотивація	56,7	56,0	55,6
Мотивація самореалізації	30,8	36,1	37,5
Соціоцентрична мотивація	52,2	52,6	56,4

Визначення прогнозних значень розглянутих раніше характеристик є однією з істотних умов функціонування системи активізації людського фактору. Однією з найважливіших задач даної системи є управління переміщенням людського потенціалу. Від того, наскільки керівники інформовані про ці процеси на виробництві, багато в чому залежать ефективність і кінцеві результати виробництва. Тому в процесі досліджень був проведений кореляційно-регресивний аналіз для пошуку багатофакторної моделі залежності кількості звільнених за власним бажанням (\bar{Y}) від середньосписочної чисельності працівників виробничого підрозділу і коефіцієнта нестійкості.

При цьому пропонується метод покрокової багатофакторної регресії для виборки, яка складається з 45 підрозділів за 3 роки. В результаті одержали два вида рівнянь - лінійне і ступінне. Для потреб виробництва пропонуємо лінійну форму моделі, яка має вигляд:

$$\bar{Y} = 1,06 + 0,068X_1 + 0,16X_2$$

де: \bar{Y} - кількість звільнених за власним бажанням;

X_1 - середньосписочна чисельність працівників підрозділу;

X_2 - коефіцієнт нестійкості.

У цьому рівнянні коефіцієнт множинної кореляції дорівнює 0,68, а стандартна помилка оцінки дорівнює 10,3.

Зазначена модель дозволяє прогнозувати, наприклад, на кінець кварталу або року кількість звільнень в залежності від рівня потенційної плинності кадрів, а також від середньосписочної чисельності.

В тих випадках, коли за результатами досліджень потенційної плинності кадрів розробляються заходи щодо зниження рівня незадоволеності, необхідно коригувати величину незадоволеності в цехах і відділах підприємства.

3.9. Визначені принципи і стратегія взаємовідношень людського фактору з виробничими показниками. Найбільш складна задача, з якою стикається сучасний менеджмент, полягає в тому, як практично максимально використати і організувати ключові ресурси підприємства, тобто людей. Яким чином адміністрація може створювати новаторську і ефективну організацію? Який стиль управління людьми слід вибрати? Для відповіді на ці запитання звернемося до запропонованого нами рис. 3.

Основа трикутника на рис. 3.А - це прибуток. Однак прибуток можна одержати тільки тоді, коли є товар, який можна продавати,

тобто продукція або послуги. Отже, істотним фактором стає продуктивність праці, яка є засобом одержання прибутку. Дуже важливо, щоб адміністративно - управлінський персонал розумів третій з принципів (рис.3А), суть якого полягає в тому, що найбільш важливим елементом забезпечення продуктивності праці є лю-

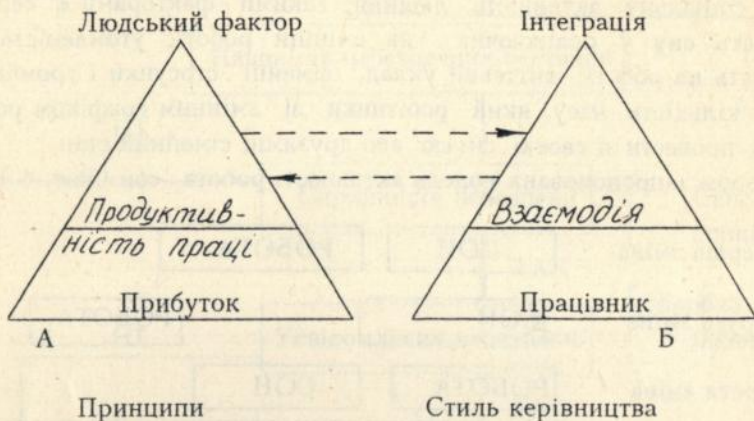


Рис. 3. Модель управління працівниками на підприємстві.

дина. Саме люди оперують машинами і забезпечують їх експлуатацію. Саме люди організують роботу і приводять організацію до успіху.

Для того, щоб досягти успіхів, підприємству потрібна підтримка всіх його працівників. Виділимо три основні елементи стратегії такого роду (рис. 3.Б):

1) Окремий працівник. Коли вибраний відповідний робітник, керівник повинен гарантувати, що йому будуть забезпечені відповідні навчання і можливості для розвитку, що будуть створені умови для того, щоб він міг вносити відповідний до його здібностей вклад.

2) Взаємодія між працівниками. Вона дає групі можливість сформувати групові цілі, забезпечити ефективну організацію праці, підвищити продуктивність праці і покращити якість продукції.

3) Інтеграція діяльності всіх членів групи. Важлива тому, що вона дає можливість групі виробляти свої цілі. На протипагу традиційній ролі керівника, який здійснює організацію, управління і контроль, - в процесі сучасної трудової діяльності йому відводиться роль інтегратора.

В описаній вище моделі фактори "Людина", "Продуктивність праці" і " Прибуток" в ідеалі повинні бути відповідним чином пов'язані з чинниками індивідуальної діяльності, ефективної взаємодії та продуктивної інтеграції.

3.10. Досліджені фактори, які безпосередньо впливають на трудову і соціальну активність людини. Такими факторами є: середня тривалість сну у працюючих на змінній роботі; утомленість або сонливість на роботі; життєвий уклад, сімейні стосунки і громадське життя; кількість часу, який робітники зі змінним графіком роботи можуть провести зі своєю сім'єю або друзями; сімейний стан.

Автором запропонована модель активності робота/сон (Рис. 4.)

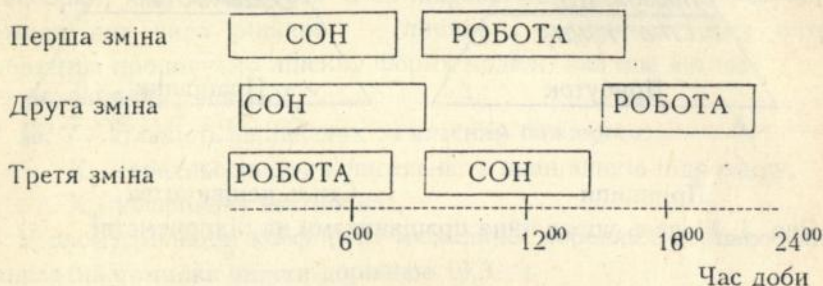


Рис. 4. Модель активності робота/сон.

Ця модель справедлива для переважної більшості працюючих як на ностійному, так і на змінному графіку. Ця модель визначається роботою, тобто робітники повинні прийти на роботу в певний час і залишатися там протягом зміни. Час сна має, між іншим, деяку гнучкість, і ця модель показує, якого режиму робітники дотримуються на практиці. Так, зокрема, робочі години третьої і другої змін починаються після порівняно тривалого періоду діяльності в стані активності, а не після періоду відпочинку, типового для робітників першої зміни. Робітникам третьої зміни немає необхідності прокидатися рано для того, щоб іти на роботу, проте вони сплять менше за всіх і, отже, більше за всіх відчувають вплив недосипання.

3.11. Розроблена модель виникнення нещасного випадку на виробництві та засоби запобігання йому. Існують два основних підходи до аналізу механізму нещасних випадків. По-перше, можна вилучити, якій послідовний ряд подій призводить до небезпечної поведінки і до

травм, і, по-друге, які фактори виробничої обстановки на це впливають. В цьому зв'язку можуть бути розглянуті моделі ступінчастої типу (так звані ієрархічні моделі). Запропонована автором послідовна модель зображує ряд стадій, які призводять або до нещасного випадку, або до його відвертання, в залежності від результату на будь-якій даній стадії (Рис. 5.).

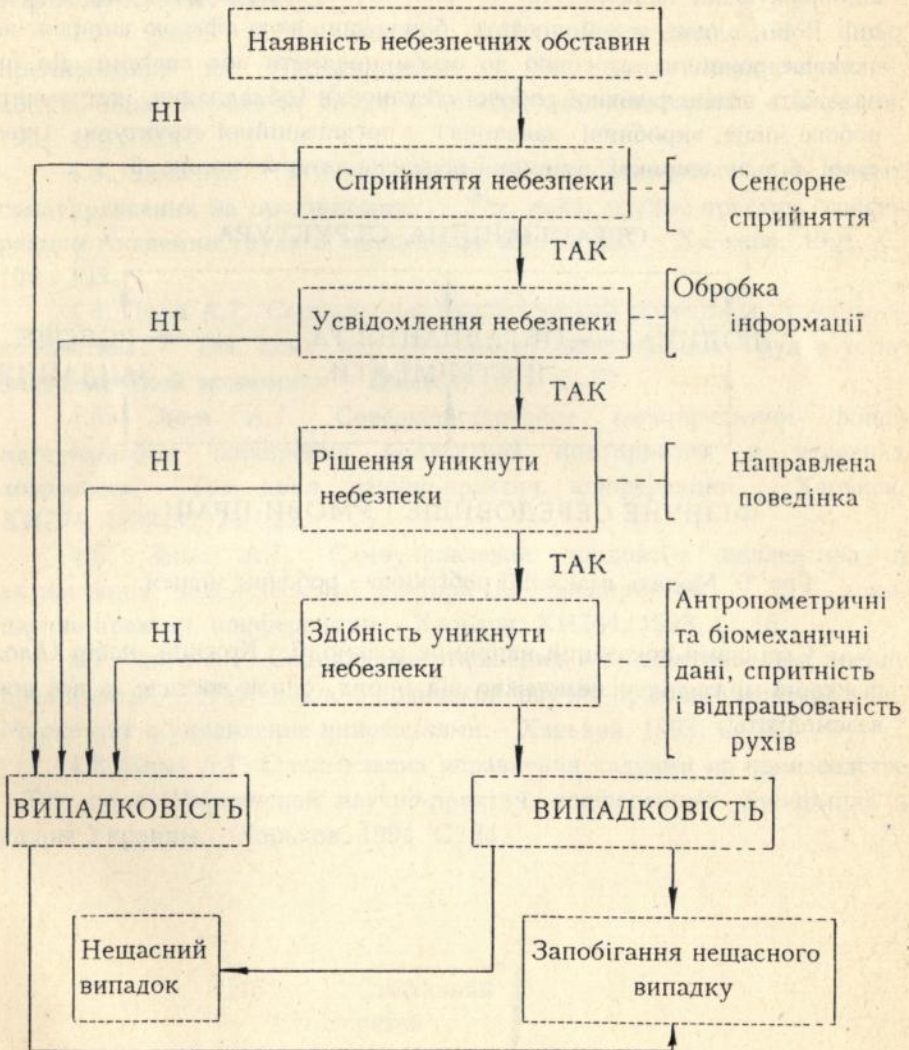


Рис.5. Ступінчата модель виникнення нещасного випадку.

Кожна із стадій являє собою специфічні компоненти поведінки, закладені в особистості працівника. Очевидно, що існують багато стадій, "помилка" на яких може привести до нещасного випадку.

Всі ці фактори можна віднести до числа "особистостних", відображуючих психологічні та фізичні характеристики, здатність до дії. Вони, однак, взаємодіють з більш широкою сферою впливів, яка включає зовнішні, стосовно до особи предмети або системи. До них належить вплив фізичної робочої обстановки (обладнання, інструменти, робоче місце, виробничі завдання) і організаційної структури. Схема такої більш широкої взаємодії наведена автором на рис. 6.

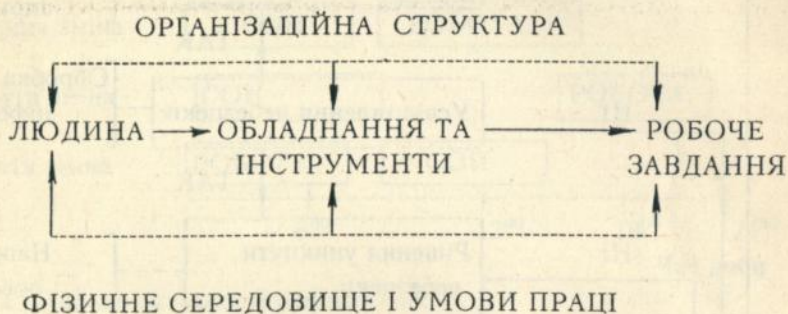


Рис. 6. Модель взаємодії робітника з робочим місцем.

Стрілками показаний напрямок взаємодії. Кожний набір (блок) факторів може діяти незалежно від інших, однак частіше за все вони взаємодіють.

4. ПЕРЕЛІК ОСНОВНИХ ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ, В ЯКИХ ВІДОБРАЖЕНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ

4.1. Зима А.Г. Активизация человеческого фактора в процессе управления предприятием. - Тез. докл. научно-практич. конференци. Переход на рыночные отношения и подготовка экономических кадров. - Харьков, ХИЭИ, 1990. С. 11.

4.2. Зима А.Г., Видсота В.И., Погорелов С.Н. Опыт премирования на предприятии. - Тез. докл. научно-практич. конференции Академии труда и социальных отношений. - Харьков, 1991. С.3 - 5.

4.3. Зима А.Г. Трудовой коллектив и собственность в условиях самоуправления на предприятиях. - Тез. докл. научно-практич. конференции Академии труда и социальных отношений. - Харьков, 1991. С. 104 - 105.

4.4. Зима А.Г. Социально-психологический потенциал трудового коллектива. - Тез. докл. научно-практич. конференции. Труд в условиях рыночной экономики. - Ижевск, 1991. С. 20.

4.5. Зима А.Г. Совершенствование распределения фонда материального поощрения коллектива предприятия в условиях хозрасчета. - Тез. докл. научно-практич. конференции. - Харьков, ХИЭИ, 1993. С. 21 - 22.

4.6. Зима А.Г. Самоуправление трудового коллектива и активизация человеческого фактора на предприятии. - Тез. докл. научно-практич. конференции. - Харьков, ХИЭИ, 1993. С. 16.

4.7. Зима А.Г. Социальные отношения в коллективе при аренде предприятий. - Тез. докл. Украинской научно-практич. конференции. Маркетинг и управление инновациями. - Харьков, 1993. С. 22.

4.8. Зима А.Г. Оптимизация управления кадрами на производстве - Тез. докл. Украинской научно-практич. конференции. Экономика и кадры Украины. - Харьков, 1994. С. 34.

Зима А.Г. Активизация человеческого фактора в процессе управления производством на промышленном предприятии.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.06.02 - " Менеджмент ", Харьковский государственный экономический университет, Харьков, 1995.

Защищаются методические и методологические рекомендации по активизации человеческого фактора с помощью составляющих компонентов и моделей условий деятельности на предприятии.

Обоснованы принципы и стратегия взаимоотношения человеческого фактора с производственными показателями предприятия, выделены и исследованы ограничения, мешающие развитию коллектива, исследованы факторы, непосредственно влияющие на трудовую и социальную активность человека, разработана модель возникновения несчастного случая на производстве, предложена классификация факторов, влияющих на эффективность управленческой деятельности на предприятии.

Zima A.G. Aktivization of human factor in the process of manufacturing management at industrial enterprises.

Thesis for a Degree of Candidate of Economics at the speciality 08.06.02 - " Management ", Kharkov State University of Economics, Kharkov, 1995.

Methodological and methodical recommendations in activation of human factor with the help of its components, models of activity conditions at enterprises. Principles and strategy of interrelation of human factor and manufacturing indices enterprises, restrictions, hindering the development of a collective are given and researched, factors which influence the labour and social activity of a human being are studied, the model of a possible accident during the manufacturing process is worked out, the classification of factors, influencing the effectiveness of management activity at an enterprise is suggested.

Ключові слова: людський фактор, підприємство, прибуток, інтеграція, трудова та соціальна активність, ефективність керівництва на підприємстві.

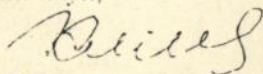
ЗИМА ОЛЕКСАНДР ГРИГОРОВИЧ

АКТИВІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ В ПРОЦЕСІ
УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ НА ПРОМИСЛОВОМУ
ПІДПРИЄМСТВІ

Спеціальність 08.06.02. - "Менеджмент"

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового
ступеня кандидата економічних наук

Відповідальний за випуск
кандидат економічних наук,
професор



К.І. Мельникова

Підп. до друку 14.04.95. Друк офсетний. Папір типографський № 1
Обсяг 1.0 д.а. Формат 60x84 / 16
Безкоштовно. Зам. № 88 Тираж 100 прим.

РВВ ХДЕУ, м.Харків, пр. Леніна, 9-а

0987m

AB 32.265

AB 32.265