

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

На правах рукопису

ПАЛИГА Євген Миколайович

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА МОДЕЛЬ
УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Спеціальність: 08. 06. 01 — Економіка
підприємств і форми господарювання

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового
ступеня кандидата економічних наук

ЛЬВІВ 1995



Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті регіональних досліджень НАН України.

Науковий керівник:

член-кореспондент НАН України, доктор економічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України ДОЛІЩИНІЙ М. І.

Науковий консультант:

кандидат економічних наук, доцент ЯЦУРА В. В.

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук ВОВКАНИЧ С. П. кандидат економічних наук, доцент КРИКЛИВЕЦЬ М. Ф.

Провідна установа:

Львівський державний університет ім. І. Франка.

Захист дисертації відбудеться « 29 » серпня 1995 р.
 в 11 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д. 04. 10. 01
 по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора наук
 в Інституті регіональних досліджень НАН України за адресою:
 290008, м. Львів, вул. Театральна, 17.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Інституту регіональних досліджень НАН України.

Автореферат розіславий « 29 » травня 1995 р.

Вчений секретар
 спеціалізованої вченої ради,
 кандидат економічних наук

В. І. Жовтанецький

В. І. ЖОВТАНЕЦЬКИЙ

ЛНБ ім. В. Стефаника
 АН України

AB - 32. 293

I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

I.1. Актуальність дослідження. Перехід від адміністративно-командної до ринкової системи господарювання на засадах роздержавлення економіки, приватизації об'єктів і засобів виробництва докорінно змінює роль, завдання і функції трудових колективів в управлінні виробничими процесами. Такі зміни мають відбуватись не раптово і несподівано для трудових колективів, а з попередньою підготовкою, прогнозуванням можливих соціальних наслідків.

Відомо, що ринкова економіка використовує більш широкий арсенал економічних важелів, які впливають на роботу трудових колективів, спонукаючи їх до високопродуктивної і ефективної праці. Однак автоматично перенести ці важелі в іншу економічну ситуацію неможливо. Досвід останніх чотирьох років господарювання в Україні, як і в інших країнах СНД, Східної Європи це однозначно підтверджує. Дослідження показують, що перехід від адміністративно-командної до ринкової системи господарювання - процес надто складний і довготривалий. Для того, щоб перейти від однієї системи до іншої з найменшими втратами, необхідна розробка спеціальної програми, в якій центральне місце повинна зайняти людина, її інтереси, визначення основ мотивації праці, спроможних активізувати роль трудових колективів в здійсненні економічних реформ в Україні. На першому етапі формування ринкової економіки такі питання не знайшли належного місця в програмах Уряду. Вважалось, що процеси приватизації самі по собі зможуть підвищити ефективність господарювання. Однак практика господарювання поки що цього не підтвердила. В сучасній кризовій ситуації, що поглибилась в Україні в процесі ринкового трансформування економіки, спад обсягів виробництва спостерігається на промислових підприємствах різних форм власності. Одним із важливих факторів, які сприяють поглибленню кризових явищ

в економіці України, слід вважати нехтування інтересами трудових колективів, знецінення праці, приниження ролі людського фактору в здійсненні реформ. Одним із реальних виходів із такої ситуації є вивчення інтересів людини, трудових колективів і розробка економічних механізмів підвищення трудової активності в умовах формування ринкових відносин. Такі питання поки що не вивчені з достатньою повнотою і об'єктивністю, а в економічних публікаціях висвітлюються, як правило, лише окремі аспекти трудової активності працівників підприємств.

Сьогодні важливо не тільки вивчити досвід ефективної роботи окремих трудових колективів, але і узагальнити його, використати досягнення зарубіжних країн і розробити рекомендації по підвищенню ефективності управління трудовими колективами в умовах переходу до ринку.

Актуальність і необхідність дослідження і розробки таких питань послужили підставою для вибору теми дисертації, визначили її структуру.

1.2. Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в розробці соціально-економічної моделі управління трудовим колективом в умовах переходу до ринкової економіки. В процесі дослідження вирішувались наступні завдання:

узагальнення зарубіжного і вітчизняного досвіду роздержавлення і приватизації державних підприємств;

визначення ролі, функцій трудових колективів промислових підприємств різних форм власності в управлінні виробничими процесами;

класифікація функцій і факторів управління трудовим колективом;

визначення мотиваційної поведінки людини в сфері праці;

вибір, обґрунтування і аналіз економічних показників ефективності управління трудовим колективом;

психологічна діагностика трудового колективу в умовах переходу до ринку;

розробка механізму підвищення ефективності управління трудовим колективом;

обґрунтування форм і методів адаптації трудового колективу до нових умов праці.

1.3. Предмет, об'єкт і методологія дослідження. Предметом дослідження є фактори і умови, що впливають на трудову активність працівників промислових підприємств, сучасні теорії мотиваційної поведінки людини в процесі виробництва.

Об'єктом дослідження вибрано трудові колективи підприємств різних форм власності.

Інформаційну базу дослідження склали: статистична звітність, що характеризує результати роботи промислових підприємств в Україні за 1991-1994 рр., вітчизняні і зарубіжні публікації з питань оцінки ефективності роботи трудових колективів, діючі методи мотивації праці, аналітичні розрахунки показників, які характеризують результати діяльності трудових колективів, Закони України з питань приватизації, оплати праці тощо.

В роботі використані сучасні теорії ринкової економіки і методи дослідження, такі як теорії мотивацій А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.Маклеланда, методи економічного порівняльного аналізу, системного підходу, соціологічного опитування тощо.

1.4. Наукова новизна дисертації полягає в наступному:

- на основі порівняльного аналізу мотиваційних механізмів планово-регульованої і ринкової систем господарювання визначені роль, функції і завдання трудових колективів промислових підпри-

смств в забезпеченні їх ефективної роботи в процесі становлення ринкових відносин;

- аргументована і розроблена класифікація функцій і факторів управління роботою трудового колективу, в основу якої покладено такі принципи як єдність мети, стійкість; ієрархічність, багатоваріантність управлінських рішень і інші;

- обґрунтовані мета, завдання, функції і структура організаційно-економічного механізму підвищення ефективності управління трудовим колективом;

- запропоновані форми, методи і механізми адаптації трудових колективів державних підприємств до нових умов господарювання.

1.5. Теоретична і практична значимість. Теоретичне значення результатів досліджень полягає в формуванні нових знань з питань управління роботою трудових колективів промислових підприємств в умовах ринкової економіки, яке передбачає обґрунтування мотиваційних процесів, спроможних підвищити трудову активність колективів у виборі найбільш доцільних форм приватизації і управління промисловими підприємствами, класифікацій функцій і факторів управління роботою трудових колективів.

Розкриття теоретичних основ управління трудовими колективами дає можливість визначити принципи побудови організаційно-економічного механізму підвищення ефективності управління трудовим колективом, розробити форми і методи адаптації працівників промислових підприємств до нових форм господарювання.

Практичне значення результатів досліджень полягає в розробці методичних рекомендацій по реалізації методів соціально-психологічної діагностики трудового колективу в умовах переходу до ринку, визначенню форм і методів адаптації його до нових умов праці.

Реалізацію розроблених в дисертації методичних підходів до визначення напрямків підвищення ефективності управління роботами трудових колективів найбільш доцільно здійснювати на державних промислових підприємствах при переході їх на інші форми власності.

І.6. Апробація результатів досліджень. Результати досліджень доповідались на науково-практичних конференціях, симпозіумах і семінарах, в тому числі: "Економіка України в умовах державної незалежності" /м.Львів, 1991 /; "Проблеми становлення української національної соціально-економічної моделі" /м.Львів, 1993 /; "Карпати – український міст в Європу: проблеми і перспективи" / м.Львів, 1993/; міжнародній науково-практичній конференції "Становлення нової економічної системи в Україні" / м. Львів, 1994/; науково-практичних семінарах Інституту регіональних досліджень НАН України за 1991 – 1994 рр.

І.7. Публікації. За результатами досліджень опубліковано 6 наукових праць, загальним обсягом 5,2 друкованих аркуша, в тому числі – 1,8 належить особисто автору.

І.8. Структура і обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури, додатків, викладена на 177 сторінках машинописного тексту, включаючи 19 таблиць та 4 рисунки.

2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ РОБОТИ

2.1. Трансформація ролі трудових колективів / ТК / в умовах переходу до ринкової економіки

В межах адміністративно-командної системи господарювання під трудовим колективом прийнято розуміти організоване виробниче об'єднання вільних від експлуатації робітників, як зв'язані між собою соціалістичним суспільством, єдністю економічних і політичних інтересів, обумовлених суспільною власністю на засоби виробництва. Така концепція потерпіла крах, оскільки, по-перше, - не відповідала дійсності, по-друге, - держава свідомо підтримувала лише ті інтереси людей і трудових колективів, які вкладались в спрощену схему: держава - трудовий колектив - працівник. Одержавлення засобів і результатів праці, а також переважна зрівняльність в оплаті праці і розповсюдження утриманства спрямали відчуження трудових колективів від управління виробничими процесами, породжували їх байдужість до ефективного використання виробничих потужностей, впровадження досягнень НТП.

Поява нових форм власності модифікує саму суть і поняття трудового колективу, вимагає розробки нових концептуальних підходів до поняття "трудоий колектив". В нових умовах головною проблемою є відродження інтересів кожного трудівника, ув'язка їх трудової мотивації. З цих позицій в дисертації на основі дослідження процесів трансформації державної власності обґрунтовані нові принципи і підходи до формування Т.К. Зокрема, в сучасних умовах в трудовому колективі доцільно виділяти дві основні групи: працівників-власників і найманих працівників. Кожен з цих категорій має свої локальні інтереси, певний правовий статус, але обидві зацікавлені в підвищенні ефективності

господарювання. Нові соціальні ознаки працівників, що виникли в процесі становлення ринкової економіки, логічно вписуються в структуру трудового колективу, наповнюють її новим змістом, адекватним принципам нової системи господарювання. В дисертації висунута ідея забезпечення динамічної стабільності ТК в умовах ринкового оточення на засадах формування професійно-кваліфікаційного ядра колектива і його периферійної частини, визначені їх функції і завдання.

2.2. Принципи побудови соціально-економічної моделі управління трудовим колективом.

В умовах формування ринкової економіки ТК стає не тільки складовою виробничих процесів, але і активною рушійною силою, спроможною впливати на результати роботи підприємств. Водночас досягнення високих результатів праці потребує певної системи управління роботами трудового колективу, адекватної його інтересам і вимогам виробничих процесів. В дисертації сформульовані наступні вимоги і залежності між роботами промислових підприємств і діяльністю ТК.

1. Між метами роботи підприємства і трудовою діяльністю ТК повинна дотримуватись пряма функціональна залежність. Це означає, що трудова діяльність ТК повинна оцінюватись по результатах виробництва.

2. Трудовий колектив повинен прогнозувати можливі результати виробництва і механізми їх розподілу на внутрішньому рівні, тобто частину результатів трудової діяльності повинна розглядатись як його власність.

3. Між затратами праці, результатами виробництва і винагородою працівників повинні збергатись функціональні або кореляційні залежності, характер яких зумовляють групи факторів,

які мають найбільший вплив на поведінку ТК.

4. На основі співставлення прогнозних /планових/ і фактичних результатів праці виробничо-господарської діяльності підприємства здійснюється оцінка роботи ТК, розробляються заходи по підвищенню ефективності управління його роботом.

Схематична модель управління роботом ТК промислових підприємств і склад факторів, які впливають на підвищення ефективності управління ТК, представлені відповідно на рис.1, рис.2.

2.3. Оцінка мотиваційної поведінки людини в сфері праці.

Під мотиваційною поведінкою людини в сфері праці автор пропонує визначати реакцію індивідууму, як члена ТК, виробничої системи, на дію сукупності внутрішніх і зовнішніх факторів спонукально-детермінуючого характеру щодо його трудової активності. Суттєвим субординаційним моментом даного визначення в системі сумішних з ним понять є підпорядкованість його понять мотивації економічної поведінки, оскільки останнє охоплює не лише реалізацію продукції, а всі стадії відтворювального процесу.

Існуюча практика підбору методів діагностики мотиваційної поведінки людини в сфері праці і дослідження автора з цих питань дозволяють структурувати їх в залежності від сфери застосування: зовнішні фактори спонукання трудової активності працівників і методи оцінки внутрішніх чинників.

У вітчизняній науці найбільш розробленими є методи оцінки першого виду. Вони лежать в основі дієвості механізму економічного стимулювання працівників, на засадах розрахунків коефіцієнтів якості праці. Оцінка внутрішніх чинників трудової активності передбачає використання соціально-психологічної діагностики. Такі методи набули широкого розповсюдження в зарубіжній теорії і майже зовсім не використовуються у вітчизняній практи-

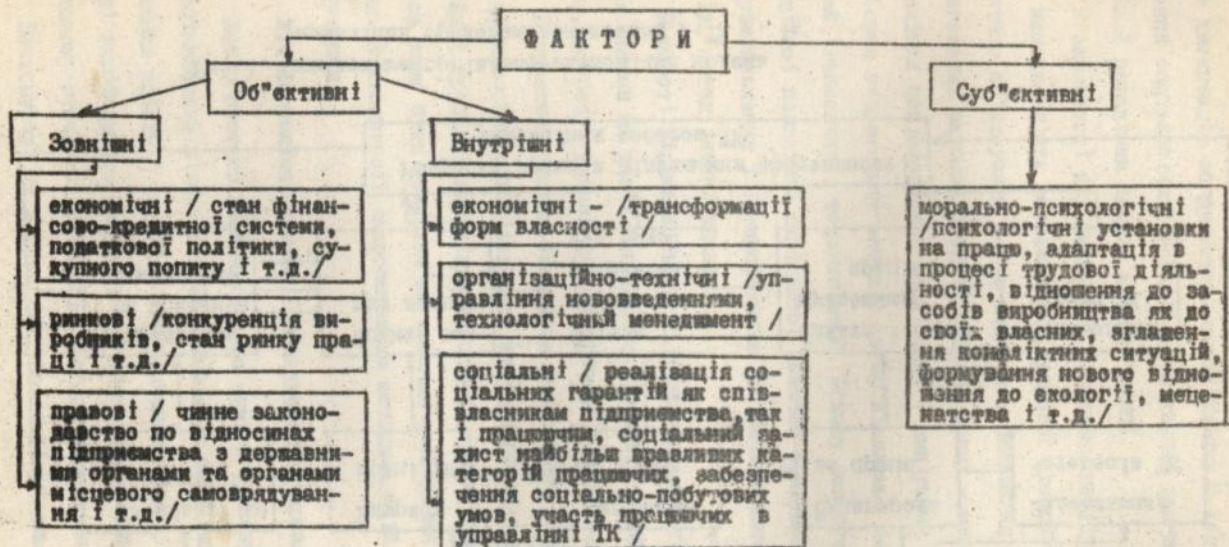


Рис. 2. Фактори підвищення ефективності управління трудовим колективом

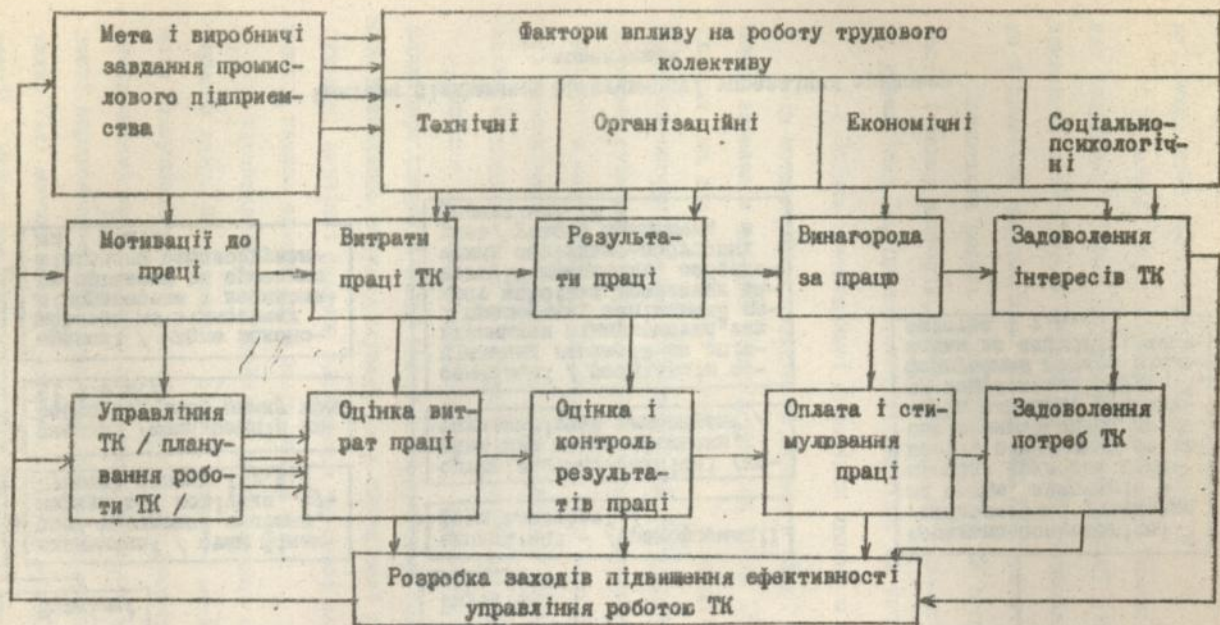


Рис.І. Схематична соціально-економічна модель управління трудовим колективом / ТК /.

ці. В дисертації обгрунтовані необхідність і актуальність використання соціологічних методів дослідження для визначення мотиваційної поведінки людини в сфері праці.

В залежності від масштабів і завдань дослідження соціологічні методи оцінки мотиваційної трудової поведінки людини рекомендовано об'єднувати в два види: для виявлення цілісної картини загальних закономірностей процесу праці – теоретичні, для прикладних соціологічних досліджень – емпіричні соціальні методи. Серед теоретичних методів автор відзначає порівняльні: історичний, генетичний, топологічний. Основу емпіричних методів мотиваційної поведінки складають: анкетне опитування, спостереження, узагальнення і інтерпретація емпіричних даних, аналіз документів, метод інтерв'ювання.

В роботі відзначається, що моделювання мотиваційної поведінки людини на рівні соціального прошарку є надто складне завдання, потребує певної методологічної підготовки і значних затрат. В сучасних умовах більшість промислових підприємств не мають можливостей організувати широкомасштабні дослідження мотиваційної трудової поведінки працівників, однак значна кількість питань може бути розкрито на засадах проведення анкетного опитування. В дисертації запропонована методика здійснення анкетного опитування.

2.4. Економічні критерії ефективності управління ТП.

Вибір системи показників, по яких в сучасних умовах повинна оцінюватись діяльність ТП, зумовляють такі фактори, як мета, завдання оцінки і напрямки використання її результатів в управлінні виробництвом, мета роботи підприємства, його становище в ринковому оточенні, наявність проблем управління.

Враховуючи, що в сучасних умовах більшість підприємств зна-

ходиться в скрутному фінансовому стані, а одним з важливих завдань, які стоять перед трудовими колективами таких підприємств, є знаходження шляхів подолання фінансової кризи, в дисертації розглянуті питання, пов'язані з оцінкою фінансового стану підприємств, запропоновані методи їх розрахунку. Зокрема, приведена методика розрахунку таких показників як коефіцієнт покриття, коефіцієнт автономії, коефіцієнт платоспроможності, показник ліквідності, стабільності підприємства. Аналіз таких показників за 1991 - 1994 р.р. на Львівському мотозаводі дозволив автору виявити "вузькі місця" на підприємстві, зорієнтувати ТК на їх розв'язання. Економічні показники управління трудовим колективом промислового підприємства представлені в табл. I.

2.5. Методи соціально-психологічної діагностики

ТК в умовах переходу до ринку

З метою вивчення думки ТК щодо здійснення економічних реформ в країні, їх ставлення до процесів приватизації, зміни умов і оплати праці були проведені соціологічні опитування на різних промислових підприємствах. В анкеті для опитування ставились наступні блоки питань: шляхи вдосконалення виробництва, ставлення працівників до ринкових перетворень, мотивації праці в нових умовах, соціальний захист на підприємстві. Результати дослідження дозволили виявити і проаналізувати новаційні процеси на підприємствах очима трудівників. Зокрема, відповідаючи на питання про найдоцільнішу з їх точки зору форму власності переважна більшість респондентів висловились за впровадження на їхніх підприємствах акціонування / 69,0 %/. Причому понад 46,0 % опитаних висловились за створення акціонерних товариств закритого типу, з інших форм власності найбільшу підтримку одержала оренда з подальшим викупом / 15,0 %/. За безпосереднє впровадження приват-

Таблиця I

Показники управління трудовим колективом на промисловому підприємстві

Показники	Що характеризує	Додаткові показники, дані, що використовуються в управлінні
I	2	3
1. Об'єм реалізації продукції і послуг	Вартість поставлених і оплачених готових виробів, полуфабрикатів власного виробництва, робіт промислового характеру	Дані про продукцію, що має найбільший попит і на виробництво якої є матеріальні ресурси
2. Продуктивність праці	Виробіток на одного працюючого	Середньомісячна заробітна плата одного працюючого. Порівняння динаміки показників заробітної плати і виробітку за певний період
3. Чистий прибуток, що залишається у розпорядженні підприємства	Балансовий прибуток підприємства за вирахування всіх податків, виплат, резервів, що залишається в розпорядженні трудового колективу	Чистий прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства на одного працюючого. Формування фондів підприємства на розвиток і споживання
4. Рентабельність виробництва / прибутковість виробництва/	Чистий прибуток, що приходить на 1 крб. основних і оборотних фондів підприємства	Динаміка показника за певний період

1	2	3
5. Коефіцієнт автономії підприємства	Питома вага загальної суми власного капіталу /активів/ підприємства до підсумку всіх коштів, що є на підприємстві / загальному підсумку балансу підприємства/	Порівняння із даними по інших підприємствах галузі. Орієнтація на нормативні дані показника автономії, що використовуються у світовій практиці. Аналіз стану виробничих запасів підприємства
6. Коефіцієнт ліквідності балансу	Платоспроможність підприємства: яку частину боргів підприємство може оплатити на дату складання балансу	Порівняння із даними по інших підприємствах галузі. Орієнтація на нормативні дані показника ліквідності, що використовуються у світовій практиці. Порівняння темпів росту запасів товаро-матеріальних цінностей із темпами росту об'ємів виробництва

ної власності висловилося порядка 7,0 - 8,0 % опитаних. Таким чином більшість трудових колективів підтримують приватизацію підприємств шляхом акціонування. В процесі досліджень виявлені значні розбіжності в думках різних категорій працюючих. Зокрема, серед ІТР майже дві третини опитаних виступають за акціонування, кожен п'ятий - за оренду, кожен чотирнадцятий - за безпосередній викуп підрозділів у приватне володіння, і, водночас, майже восьма частина взагалі відкидає ідею роздержавлення.

Учасники анкетування висловили значну психологічну готовність до ринку. Зокрема, майже три чверті опитаних погоджуються ризикувати при переході на акціонерну форму господарювання. Оцінка респондентами впливу різних чинників на трудову активність працівників представлена на табл. 2.

Дані табл. 2 засвідчують, що на думку учасників опитування найсуттєвішим чинником трудової мотивації працівників є на сьогодні прагнення до високих заробітків / надзвичайно сильну або значну його дію відзначили 77,0 % опитаних/.

Отримана соціологічна інформація використана для обґрунтування форм і методів підвищення трудової активності працівників промислових підприємств.

2.6. Функції організаційно-економічного механізму підвищення ефективності управління трудовим колективом

Сьогодні в країні утворився певний вакуум в сфері економічного стимулювання підприємств з боку держави за підвищення ефективності виробництва, заохочення працівників до продуктивної праці. Виникли гострі протиріччя між витратами праці і вингородом. Крім загальних проблем кожне промислове підприємство має свої власні проблеми, пов'язані з питаннями управління ТК. Це створе

Таблиця 2

Оцінка респондентами впливу різних
чинників на трудову активність працівників

Мотиваційний чинник	Вплив на трудову активність, %				
	надзви- чайно силь- ний	знач- ний	помір- кова- ний	незна- чний	прак- тично від- сутн.
I	2	3	4	5	6
1. Прагнення заробити якомога більше	46,1	30,7	11,5	3,8	7,8
2. Звичка трудитись в високою віддачею	-	30,2	38,7	19,4	11,5
3. Інтерес до змісту роботи	7,8	30,6	30,8	30,7	-
4. Задоволення від доб- ре виконаного діла	23,1	19,2	19,2	19,2	3,7
5. Вимогливість керівни- цтва, жорстка вико- навська дисципліна на підприємстві	3,8	38,5	30,7	30,7	3,8
6. Страх втратити роботу	19,2	34,6	19,2	19,2	3,8
7. Бажання доброю працею приносити користь під- приємству, назагал, суспільству	19,2	15,4	11,5	11,5	34,6

необхідність розробки власної стратегії і тактики в управлінні трудовим колективом практично на кожному конкретному підприємстві. Виникає перш за все необхідність в об'єднанні певної сукупності різних форм і методів управління процесами підвищення ефективності роботи ТК. Найбільш раціональних форм такого об'єднання є створення на підприємствах організаційно-економічних механізмів управління процесами підвищення ефективності управління ТК.

Основні функції механізму /рис. 3/ полягають в тому, щоб забезпечувати реалізацію мети підприємств на засадах раціонального використання трудового потенціалу, створення умов для повного розкриття трудових і творчих можливостей людини в процесі виробництва, використовуючи для цього комплекс важелів, форм і методів впливу на поведінку людини.

В основу побудови механізму підвищення ефективності управління трудовим колективом покладені сучасні теорії мотивації праці, які передбачають необхідність дотримання певних залежностей між потребами людини, витратами праці, результатами праці, величиною винагороди і можливістю задоволення потреб людини за рахунок трудової діяльності.

По характеру вирішуваних завдань в структурі механізму виділено три групи підсистем: функціональні, забезпечуючі, спеціальні. В дисертації обгрунтовані завдання кожної підсистеми і методи їх вирішення.

Центральною ланкою в групі функціональних підсистем виділена розробка стратегії ефективного розвитку трудового колективу. Мета такої підсистеми – обгрунтувати перспективи підприємства стосовно використання його трудового потенціалу, розробка організаційно-економічних заходів по підвищенню ефективності його

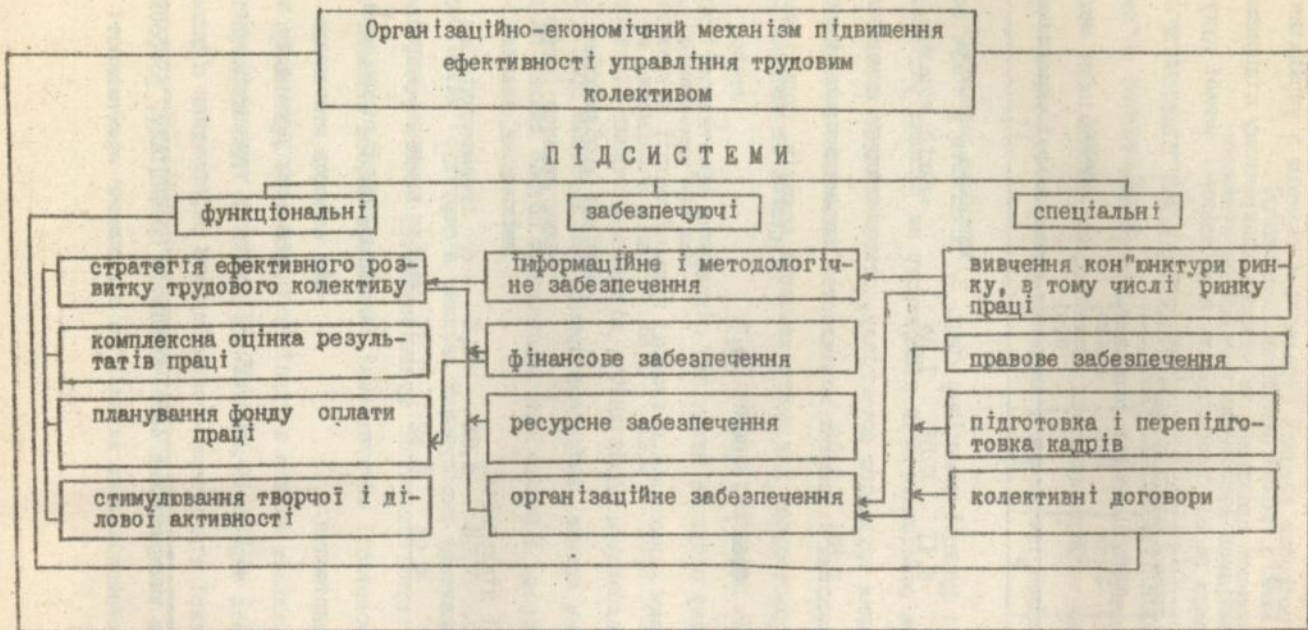


Рис.3. Схеми взаємозв'язків основних підсистем організаційно-економічного механізму підвищення ефективності управління трудовим колективом промислового підприємства

використання. Викілючно інформацією для обґрунтування стратегії розвитку ТК є стратегічні напрямки розвитку виробництва, аналіз і прогноз кон'юнктури ринку товарів і праці, визначення потреби в робочій силі на перспективу. Кінцевими результатами розробки стратегії розвитку ТК є: прогноз чисельності працівників різних професій у відповідності із структурними змінами підприємства і кон'юнктури ринку, прогноз зміни чисельності в зв'язку із впровадженням досягнень НТП, розробка заходів по створенню нових робочих місць для тих випадків, коли прогнозується можливе вивільнення висококваліфікованих спеціалістів, або навпаки, розширення виробництва і збільшення обсягів виробляємої продукції.

Група забезпечуючих підсистем покликана створювати необхідні умови для функціональних підсистем. Особлива роль в цьому відношенні відведена підсистемі інформаційного і методологічного забезпечення, в основні завдання якої входить: підготовка необхідної довідкової інформації, що потрібна для побудови стратегії ефективного розвитку ТК, розробка прогресивних норм і нормативів часу на виконання основних і допоміжних операцій виробничих процесів. Враховуючи трудомісткість формування і нагромадження такої інформації, в дисертації запропоновані форми використання сучасної обчислювальної техніки, персональних комп'ютерів.

Важлива роль відведена підсистемі фінансового і ресурсного забезпечення. В дисертації, на прикладі Львівського мотозаводу, обґрунтовані принципи побудови такої підсистем.

2.7. Механізм адаптації трудового колективу до нових умов господарювання

Процеси ринкової трансформації економіки вносять в механізм управління ТК ряд нових елементів мотиваційно-адаптивного характеру. В даній роботі сутність адаптації пов'язується з виз-

наченням раціональних кроків реформування існуючої системи управління ТК, наближення її до вимог ринку.

Дослідження показали, що ТК на рівні промислових підприємств є складна, динамічна система з розгалуженою мережею трудових, соціально-економічних відносин, в якому різні соціально-професійні групи працюючих відіграють окреслену функціональну роль. Відхід від традиційної оцінки персоналу працюючих в розрізі соціально-професійної структури дозволяє зробити акценти на мотиваційній трудовій поведінці зайнятих в новому ракурсі: особистості як потенційного власника і людини найманої праці, представника професійного ядра і члена периферійної частини працюючих; формальної чи неформальної групи і інше. Мотивація кожної групи на шляху реалізації особистого інтересу, задоволення матеріальних, духовних і інших потреб є досить різна і реально впливає на роботу ТК в цілому. З цих позицій в дисертації визначені особливості прояву психологічної поведінки кожної групи в процесі зміни умов праці, обґрунтовані форми і методи адаптації їх до нової економічної ситуації. Зокрема, запропоновано організувати для членів ТК безплатний юридичний практикум з найбільш гострих питань роздержавлення та приватизації, постійно висвітлювати етапи переходу на нові умови господарювання. При акціонуванні підприємств рекомендується створювати спеціальні підрозділи, які могли би організувати роботу по розповсюдженню акцій, їх обліку і руху, нарахуванню і сплаті дивідендів тощо.

Враховуючи реальні труднощі, з якими трудові колективи промислових підприємств стикаються в умовах кризи, спаду обсягів виробництва в дисертації запропоновані нові форми організації праці на основі неповної зайнятості, обґрунтовані можливості створення нових робочих місць в нетрадиційних для промислових підприємств напрямках виробничої діяльності.

В И С Н О В К И

1. Адміністративно-командна і ринкова системи господарювання мають істотно різні важелі впливу на поведінку людини в процесі праці, на трудові колективи в цілому. Порівняльний аналіз економічних важелів впливу на трудову діяльність працівників промислових підприємств показав, що ринкова економіка використовує більш широкий асортимент економічних важелів, однак їх механічне перенесення в умови України є неможливим і недоцільним, оскільки не зможе забезпечити адекватних результатів.

2. Запропонована в дисертації класифікація функцій і факторів управління трудовим колективом використана при формуванні мотиваційної моделі поведінки ТК промислових підприємств в залежності від стану об'єктивних / зовнішніх і внутрішніх / і суб'єктивних факторів.

3. Соціально-економічна модель управління трудовим колективом побудована на принципах забезпечення наступних залежностей: роль, завдання трудових колективів в здійсненні виробничих процесів - інтереси ТК і мотивації до праці - затрати - результати праці - винагорода - задоволення потреб ТК. Нехтування будь-якою ланкою з наведеної моделі призводить / і практика це підтверджує / до зниження заінтересованості трудових колективів в здійсненні виробничих процесів і досягненні високих результатів роботи.

4. Методи соціально-психологічної діагностики ТК дозволяють визначати більш змістовно його інтереси на кожному конкретному підприємстві і розробляти обґрунтовану стратегію і тактику управління ТК.

5. Організаційно-економічний механізм підвищення ефективності управління трудовим колективом являє собою складову частину

загальної системи управління процесами підвищення ефективності виробництва, зберігаючи при цьому локальну уособленість. Цільову спрямованість механізму визначають мета і завдання підприємства, стратегія і тактика його побудови в умовах переходу до ринку. Основні функції механізму полягають в тому, щоби реалізувати мету підприємства на засадах раціонального використання трудового потенціалу.

6. Механізм адаптації ТК до нових умов господарювання включає комплекс організаційних, економічних, соціально-психологічних заходів, спрямованих на збереження трудового потенціалу підприємства в умовах економічної невизначеності і напрямків зниження негативних наслідків економічної і структурної перебудови підприємства.

4. Основні публікації по темі дисертації:

4.1. Палига Б. Організація управління підприємством // Економіка України, № 4, 1994. - 0,5 д.а.

4.2. Палига Б., Семів Л. Нові підходи до концепції управління трудовим колективом в перехідний період // Зб. Становлення нової економічної системи в Україні, Львів, МОН, 1994 - 0,2 д.а.

4.3. Люткевич О., Палига Б., Трішкін В. Показники ефективності роботи трудового колективу на промисловому підприємстві // Зб. Становлення нової економічної системи в Україні, Львів, МОН, 1994 . - 0,2 д.а.

4.4. Організаційно-економічні та правові засади стимулювання творчої активності працівників промислових підприємств / методичні вказівки /. Львів, НАН України, ІРД, 1994 - 2,5 д.а. / у співавторстві/.

4.5. Палига Б., Люткевич О. Показники ефективності роботи

трудового колективу // Зб. Соціально-економічні проблеми управління регіоном в умовах ринкової трансформації економіки. Львів, НАН України, ІРД, 1995 - 0,6 д.а.

4.6. Копистянська Х.Р., Палига Є., Бідак В. Соціальний захист: функції і можливості промислових підприємств // Зб. Соціально-економічні проблеми управління регіоном в умовах ринкової трансформації економіки. Львів, НАН України, ІРД, 1995 - 0,6 д.а.

А Н Н О Т А Ц И Я

Палига Е.М. Социально-экономическая модель "управления трудовым коллективом промышленного предприятия.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.06.01 - Экономика предприятий и формы хозяйствования. Институт региональных исследований НАН Украины, Львов, 1995.

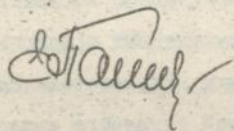
Защищается рукопись диссертации, которая содержит теоретические, методологические и прикладные исследования поведения трудовых коллективов / ТК / промышленных предприятий в процессе рыночной трансформации экономики. Разработана социально-экономическая модель управления работой трудового коллектива промышленного предприятия.

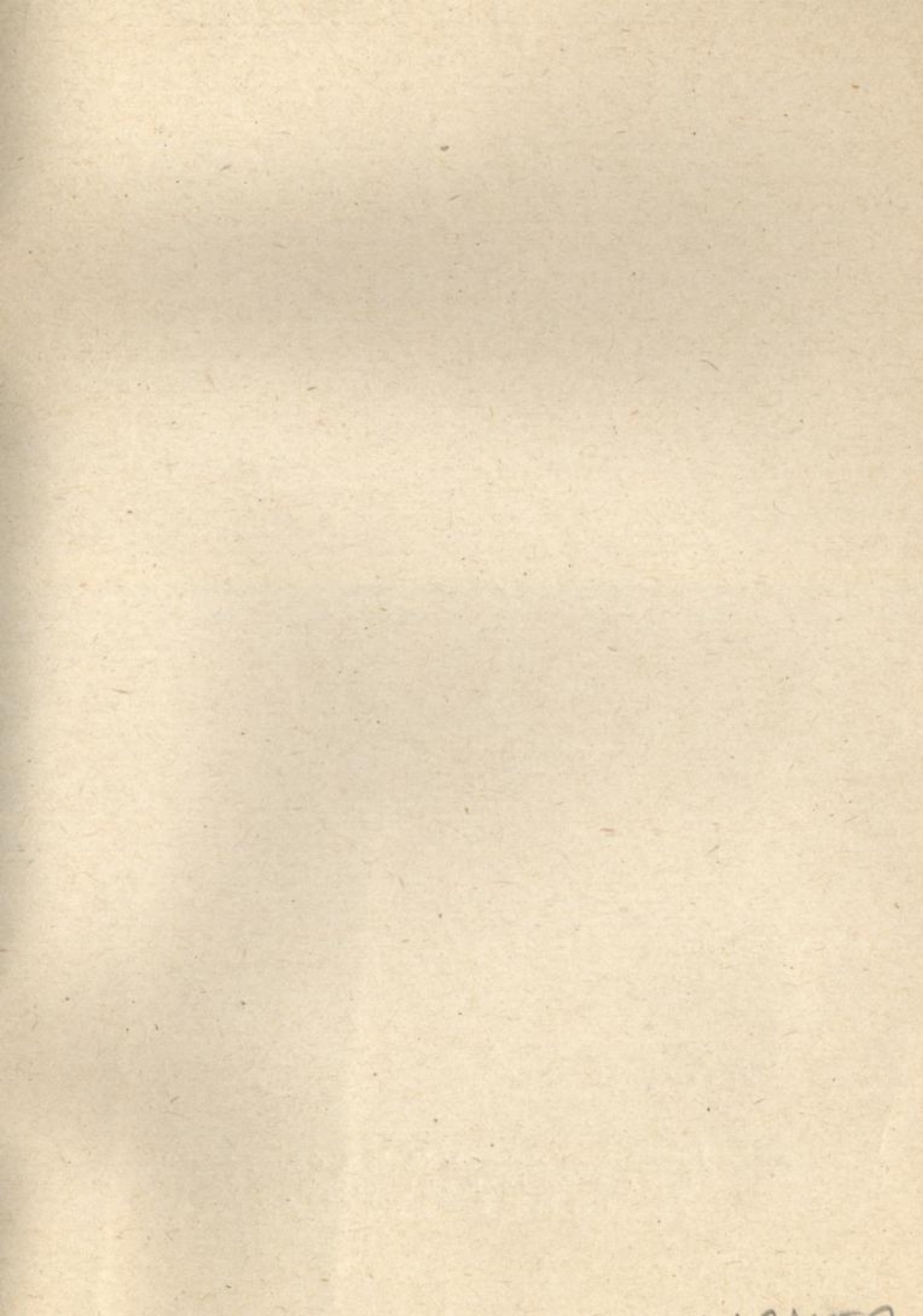
Ключові слова: соціально-економічна модель, мотивація праці, соціально-психологічні методи дослідження, механізм адаптації, трудовий колектив, ефективність управління.

Palyha Ye.M. Socio-Economic Model of Industrial Enterprise Employee Management.

Dissertation Thesis for the Degree of Candidate of Economic Sciences in Speciality 08.06.01 - Economics of Enterprises and Forms of Management. Institute of Regional Investigations of the National Academy of Sciences of Ukraine, Lviv, 1995.

A manuscript of dissertation thesis containing theoretical, methodological and applied investigations of industrial enterprise employee behaviour in the process of market transformation of economy is defended. A socio-economic model of industrial enterprise employee management has been worked out.





AB 32.593
AB 32.593

Підписано до друку 22. 05. 95 р. Формат 60×84¹/₁₆.
Друк офсетний. 1,6 ум. др. арк: Тираж 100; Зам: 619.
Друк. ПТУ № 58. 290008: Львів, Ів. Федорова, 9.