

УДК 658.155: 331.08-057.21

В.А. КОВАЛЬЧУК, д-р техн. наук, проф., С.Г. ЛЫСЕВИЧ, канд. эконом. наук,
Криворожский национальный университет

ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА ПРЕДПРИЯТИЯ С УЧЕТОМ ВОЗРОСШЕЙ РОЛИ ЕГО ПЕРСОНАЛА

В статье рассматриваются пути реформирования хозяйственного механизма предприятия с точки зрения возросшей роли человека в обществе и на предприятии. На основе статистических данных и работ учёных установлено, что эффективность работы предприятий зависит не только от формы собственности, но и от действующего хозяйственного механизма. Анализ литературных источников свидетельствует, что за рубежом стали широко применять участие персонала в управлении предприятиями. Результаты исследований показали, что такие предприятия более конкурентоспособны, ибо это способствует формированию чувства хозяина, добросовестного отношения к труду.

Главным и наиболее ценным ресурсом предприятия является его персонал. Роль персонала возрастает в современных условиях хозяйствования, ибо возрастает интеллектуальность труда, его ответственность, повышается образовательный и культурный уровень персонала, труд все более становится творческим. Это вызывает необходимость изменять подход к управлению персоналом, что связано с усовершенствованием хозяйственного механизма предприятия по всех его составляющих: организационно-экономическом, административном, нормативно-правовом и социально-психологическом механизмах. Важным направлением улучшения хозяйственного механизма является повышение уровня работы с персоналом, занимающимся умственным видом деятельности, так как именно от него, во многом, зависит результат работы всего предприятия. В статье предложено усовершенствовать хозяйственный механизм предприятия с учётом зарубежного опыта работы с персоналом и перспективных тенденций развития организационной структуры предприятия.

Ключевые слова: хозяйственный механизм предприятия; собственность; роль персонала; факторы, влияющие на роль персонала; участие в управлении.

Проблема и ее связь с научными и практическими задачами. Хозяйственный механизм предприятия представляет собой систему форм, методов и рычагов воздействия на коллектив персонала с целью достижения определённых целей. В научной литературе хозяйственный механизм, в основном, рассматривается с точки зрения его структуры. Однако в современных условиях хозяйствования возросла роль человека в обществе, в деятельности предприятий, что вызывает одновременно и повышение роли персонала в хозяйственном механизме субъектов хозяйствования. Следует отметить, что возросшая роль персонала в хозяйственном механизме предприятия изучена недостаточно и поэтому нуждается в дальнейшем исследовании.

Анализ исследований и публикаций. Рассмотрим точки зрения ученых по этому вопросу.

С.В. Мочерный, определяя хозяйственный механизм, говорит, что он является системой форм и методов «всестороннего развития человека» [7, с.269]. Мы считаем, что именно в этом определении проявляется важнейшая направленность совершенствования хозяйственного механизма, которую необходимо рассматривать в тесной связи по улучшению работы с персоналом предприятия.

А.И. Амоша, говоря о стратегии усовершенствования хозяйственного механизма, делает ударение на необходимости учитывать и роль трудовых коллективов в этом процессе [3, с.15]. Однако автор не наводит конкретных рекомендаций по этому вопросу.

А.И. Колганов, на основании исследования результатов деятельности зарубежных компаний, приходит к выводу, что:

существует прямая связь между участием трудящихся в управлении предприятиями и ростом эффективности производства;

предприятия, где работники являются реальными собственниками, принимают участие в управлении производством, капиталом, доходами являются более жизнестойкими и конкурентоспособными [9].

Постановка задания. Исследование направлений реформирования хозяйственного механизма современных предприятий и место в этом процессе работающего персонала.

Изложение материала и результаты. За годы рыночных преобразований в экономике страны произошли существенные изменения в форме собственности. Однако это не изменило

существенно результаты хозяйственной деятельности. Так, согласно статистических данных, за январь-сентябрь 2015 г. удельный вес предприятий, получивших убыток, составил 40,3 %. Аналогичный показатель за 2013 г. составил 41 % [14]. Это свидетельствует о том, что изменение формы собственности не повлекло существенного улучшения деятельности предприятий.

Таким образом, для повышения эффективности предприятий, необходимо не только изменить форму собственности, но и усовершенствовать их хозяйственный механизм.

Ученые в работе [12,с.59] исследуют направления реформирования хозяйственного механизма в странах СНГ и результаты этого процесса. Авторы приходят к выводу, что хозяйственный механизм на территории СНГ может быть охарактеризован как «административно-зависимая форма собственности». При этом они отмечают, что цель формирования «эффективного собственника» и создание социально ориентированной экономики не достигнута. Как следует из результатов этого исследования, реформирование собственности на территории СНГ не привело к достижению поставленных результатов.

Это подтверждает и Л.И. Абалкин, говоря о собственности, он утверждает, что не только форма собственности влияет на развитие производительных сил. По его мнению, на эффективность деятельности влияют организационные отношения и связи. А это не что иное, как хозяйственный механизм предприятия [1,с.53].

Таким образом, это является подтверждением предыдущих выводов.

В.Я. Амбросов, исследуя социально-экономические отношения в сельском хозяйстве, отмечает, что абсолютное большинство субъектов хозяйствования не привлекает собственников земли к управлению производством, к решению социальных вопросов [2,с.24]. С нашей точки зрения, это является одной из главных причин деградации населения в сельской местности. Отчуждение населения от производства и управления им, отрицательно сказывается на моральном состоянии населения. К сожалению, цели населения определенной местности не всегда совпадают с целями сельскохозяйственных производителей.

Хозяйственный механизм предприятия, с нашей точки зрения, включает:

- организационно-экономический механизм;
- административный механизм;
- нормативно-правовой механизм;
- социально-психологический механизм [10,с.94-95].

Важнейшей составляющей хозяйственного механизма является организационная структура, представляющей собой внутреннюю конструкцию предприятия, на основании которой осуществляется управление им [4,с.96]. Чем более усовершенствованной является организационная структура, тем более эффективно управление предприятием. Именно поэтому улучшение организационной структуры является одним из важнейших направлений усовершенствования хозяйственного механизма предприятия.

Питер Друкер отмечает, что организационная структура не самоцель, это инструмент для повышения эффективности совместного труда [6,с.25]. Этот ученый отмечает также, что в 21 веке самая главная задача менеджмента - это повышение производительности труда работников умственной деятельности [6,с.209-210].

Из этого следует, что организационная структура не является постоянной, она должна изменяться под воздействием требований внутренней и внешней среды. Кроме этого, в хозяйственном механизме необходимо учитывать определенные особенности взаимоотношения с работниками умственного труда, ибо от результатов этого труда зависит результат деятельности всего предприятия.

Б.С. Мильнер, говоря об организации будущего, считает, что главным свойством организации будущего станет ее приспособляемость к постоянно изменяющейся среде. При этом автор выделяет такие черты будущей организации:

- большую гибкость;
- приверженность индивидуумам;
- преимущественное использование команд;
- высокая внутренняя конкурентоспособность;
- стремление к диверсификации [11,с.212-216].

Б.С. Мильнер считает, что для повышения конкурентоспособности организации необходимым является повышение уровня знаний, квалификации сотрудников. Поэтому основа развития

организации, с его точки зрения - это управление знаниями. Мы согласны с такой позицией, ибо именно знания способствуют повышению уровня квалификации персонала, что отражается на результатах их работы. Однако следует отметить, что сами по себе знания еще не способствуют производительному труду. Персонал нуждается в определенной мотивации, стимулировании.

В.В. Добровольский исследует организационную структуру горно-обогатительных комбинатов, считая, что именно совершенствование организационной структуры является важной и актуальной задачей в повышении конкурентоспособности предприятий [5,с.311]. В данной работе Добровольский В.В. исследует применения аутсорсинга горнообогатительными комбинатами с целью повышения их конкурентоспособности на мировом рынке.

Однако говоря о снижении затрат в результате реформирования организационной структуры, автор ничего не говорит о социальной защищенности персонала, сокращённого или переведённого в другие подразделения при аутсорсинге.

В работе [8] авторы раскрывают сущность широко используемой в мире программы ESOP, проявляющаяся в том, что с помощью финансового механизма происходит переход предприятий в собственность работников путём наделения их акциями.

Авторы данной работы исследуют элементы этой программы на примере ПАО «НКМЗ» и показывают эффективность её применения.

Главным и самым ценным ресурсом на предприятии в современных условиях хозяйствования является человек. Многие ученые исследуют место и роль персонала на предприятии и в обществе. Так, Е.С. Пивнев выделяет такие факторы, влияющие на повышение роли персонала в современном обществе:

изменение содержания труда, заключающегося в повышении его интеллектуальности и ответственности;

уменьшение возможности контроля над сотрудниками и повышение значения самоконтроля и самодисциплины;

макроэкономические факторы, проявляющиеся в том, что при равных уровнях развития техники и технологии именно качество персонала является решающим фактором в конкурентной борьбе;

изменение форм и организации труда на предприятии, что проявляется в использовании коллективных форм труда и управления, распространении автономных бригад, привлечение рабочих к управлению производством;

повышение образовательного и культурного уровня работников, увеличение личностных запросов к трудовой деятельности, что проявляется в формировании нового, более зрелого типа работника, который не довольствуется ролью механического исполнения указаний руководства. Особенно это касается молодёжи;

производственная демократия, проявляющаяся в формировании советов рабочих, профессиональных организаций, тарифных соглашений, что позволяет работникам принимать активное участие в решении, прежде всего, социальных вопросов;

рост цены рабочей силы, что связано с высокой заработной платой в развитых странах мира, социальным страхованием [13,с.169-177].

Эти и другие факторы повышают значимость персонала в современном производстве и вызывают необходимость учитывать эти особенности в деятельности предприятий и перспективном их развитии.

Согласно теории человеческого развития, эффективность государственной политики определяется не только и не столько экономическими показателями, сколько развитием человека, его способностей, повышении роли в жизни общества [15,с.96].

Считаем, что учитывать особенности изменения роли персонала в современном производстве необходимо в хозяйственном механизме, составной частью которого является организационная структура.

Учитывая зарубежный опыт и тенденции организационного развития, считаем, что хозяйственный механизм украинских предприятий необходимо совершенствовать в таких направлениях:

способствовать распространению акций среди работников предприятия;
 организовывать из представителей трудящихся комитеты управления, участвующих в работе правления предприятия, разработке стратегии развития, социальных программ, осуществляющих текущий контроль над положением дел на предприятии;
 массово вовлекать трудящихся в различные «кружки качества», «группы решения различных проблем»;
 отразить эти созданные органы в организационной структуре предприятия, определив их права и обязанности;
 доводить до персонала информацию о состоянии дел в сфере производства, реализации, финансов и других направлений деятельности предприятия;
 постоянно повышать уровень квалификации персонала, поощрять самообразование и использование знаний на производстве;
 содействовать формированию нормального психологического климата на предприятии;
 проводить эффективную социальную политику;
 уменьшить административное воздействие на работающий персонал, заменив его повышением уровня корпоративной культуры, социально-психологическим воздействием, передачей полномочий на низовые звенья организационной структуры предприятия.

Выводы и направления дальнейших исследований. Такой подход к совершенствованию хозяйственного механизма позволит сформировать чувство хозяина работающего персонала, что позитивно отразится на конкурентоспособности предприятия. Дальнейшие исследования могут быть проведены в направлении экономической оценки предложенных мероприятий на экономические результаты деятельности.

Список литературы

1. **Абалкин Л.И.** Собственность, хозяйственный механизм, производительные силы / **Л.И. Абалкин** // Экономическая наука современной России.-Экспресс-выпуск №1(5).-2000.-С.52-53.
2. **Амбросов В.Я.** Власність та дохідність виробництва / **В.Я. Амбросов** // Агроінком : науково-практичне видання. - 2008. - №5. - С. 23 - 24.
3. **Амоша О.І.** Стратегія вдосконалення господарського механізму / **О.І. Амоша** // Вісник НАН України.-2002.-№1.-С.11-15.
4. **Гетьман О.О.** Економіка підприємства: Навч. посіб. // **О.О. Гетьман, В.М. Шаповал** . –К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488с.
5. **Добровольский В.В.** К вопросу совершенствование организационной структуры управления горно-обогатительным комбинатом / **В.В. Добровольский** // – Вісник КНУ.-Вип.33, 2012. – С.311-314.
6. **Друкер, Питер,Ф.** Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ./ Питер Друкер,Ф.//М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с.
7. **Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.1.** / редкол.: **С.В. Мочерний** (відп. ред.) та ін.// – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
8. **Еськов А.П.** Концепция рабочей акционерной собственности как важный фактор роста эффективности производства / **А.П. Еськов, Н.С. Рыжиков, Н.В. Чернышова** [и др.] // Вісник ЖДТУ.-2012.-№2(60).-С.185-187.
9. **Колганов А.И.** Коллективная собственность и коллективное предпринимательство / **А.И. Колганов** // – М.: Экономическая демократия. 1993. – 176с.
10. **Лысевич С.Г.** Структура хозяйственного механизма горнорудного предприятия – основа для его совершенствования / **С.Г. Лысевич** // Майбутнє – аудит: матер. міжнар. наук.-практ. конф. 29 лист. 2014 р. – Кривий Ріг: Вид. **Р. Козлов**, 2014. – 351с.
11. **Мильнер Б. З** Теория организации: Учебник / **Б.З. Мильнер** // 2-е изд., перераб. и доп. –М.:ИНФРА-М, 2000. – 480с.
12. **Овчинникова Т. И.** Модели трансформации хозяйственного механизма корпораций в рыночных реформах независимых государств / **Т.И. Овчинникова, И.Л. Полянская, Ю.А. Мороз** // ТДР . 2010. №9.- С.57-59.
13. **Пивнев Е.С.** Теория управления. Учебное пособие / **Е.С. Пивнев** // Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2005. – 246 с.
14. **Фінансові результати діяльності великих та середніх підприємств України за січень-вересень 2015 року** [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
15. **Чухно А.А.** Сучасні економічні теорії: підручник / **А.А. Чухно, П.І. Юхименко, П.М. Леоненко** // - К.: Знання, 2007. – 878с.

Рукопис постуила в редакцію 30.03.16