

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК ОСНОВНИЙ НАЙАКТИВНІШИЙ ЕЛЕМЕНТ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА

О Мошек Г.Є., 2011

Досліджено та уточнено сутність, функції, структуру і значення трудового колективу в забезпеченні ефективності та конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: трудовий колектив, принципи, функції, структура трудового колективу.

G.Ye. Moshek

Kyiv National University of Trade and Economics
candidate of economic sciences, professor the faculty of Management

LABOR COLLECTIVE AS THE MAIN AND ACTIVE ELEMENT OF INTERNAL ENVIRONMENT OF ENTERPRISE

In the article the essence of function, structure and a role of labor collective in maintenance of efficiency and competitiveness of the enterprise are investigated and specified.

Key words: labor collective, function, structure and role of labor collective.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах нестабільного зовнішнього середовища, що визнано впливом світової економічної і фінансової кризи для ефективного функціонування підприємства як відкритої соціальної системи, йому необхідно мати певні ресурси, що виступають як підсистеми. До основних найактивніших підсистем будь-якого підприємства належить персонал, який згідно з Кодексом законів про працю іменується трудовим колективом. Проте, дослідженню сутності структури і значення трудового колективу, як основного найактивнішого елемента внутрішнього середовища в забезпеченні бажаної ефективності і конкурентоспроможності підприємства приділено незначну увагу.

Сьогодні недостатньо підібрати і укомплектувати підприємство необхідною кількістю працівників для здійснення того чи іншого виду виробничої (комерційної) діяльності. Підприємству необхідні працівники, які в умовах нестабільного зовнішнього середовища зможуть оперативно виконувати поставлені завдання і досягати певних цілей. Тому дослідження і уточнення сутності, структури і значення трудового колективу в забезпеченні ефективності і конкурентоспроможності підприємства є актуальною проблемою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема сутності структури і значення трудових колективів у забезпеченні ефективності і конкурентоспроможності підприємств займалися чимало вітчизняних і зарубіжних фахівців, серед яких Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін [3], Ю.А. Афонін, А.П. Жабін, А.С. Панкратов [4], С.П. Роббінс [5], Р.Л. Кричевський, Е.М. Дубовська [6], М.М. Мартиненко [7], М.Х. Мескон [8], Б.З. Мильнер [9] та інші.

У роботах [3, 4, 6, 7] розглядається трудовий колектив як персонал підприємства та окремі його функції. Проте у літературі не достатньо приділено уваги розгляду сутності структури і значення трудових колективів як основного найактивнішого елемента внутрішнього середовища підприємства та соціально-психологічної підсистеми. У роботах [3, 5–7] не висвітлюються структурні рівні в основному трудовому колективі підприємства, принципи організації виробничого колективу та його основні функції.

Цілі статті. Цілями публікації є: 1) уточнення сутності, значення функцій і структурних рівнів трудового колективу; 2) виявлення особливостей первинного колективу та принципів його організації; 3) уточнення загальних принципів організації трудового колективу.

Основний матеріал дослідження. Згідно з Кодексом законів про працю трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівників з підприємством [1, с. 83].

Трудовий колектив – це не просто механічне об'єднання людей, які спільно працюють [2, с. 216]. Він являє собою об'єднання на основі складної системи постійно діючих і таких, що змінюються, розвиваються, економічних, виробничо-технічних, організаційних, моральних, побутових взаємозв'язків між окремими працівниками та їхніми групами. Взаємозв'язки і взаємовідносини відображаються у формальній і неформальній структурах трудового колективу.

Трудові колективи можна представляти також як спільноти, в яких міжособистісні стосунки опосередковані спільною діяльністю, а зміст цієї діяльності має соціально-схвальний характер і відповідає загальнолюдським цінностям. Одночасно трудовий колектив є соціально-психологічною підсистемою (персонал) будь-якого підприємства. Підприємство функціонує тільки тому, що в ньому є люди. Люди на підприємстві створюють його продукт, вони формують імідж і культуру підприємства, його внутрішній клімат, від них залежить виконання запланованого, та досягнення цілей підприємства.

Аналіз показує, що трудові колективи підприємств мають ознаки формальних організацій, діяльність яких свідомо координують їх керівники (менеджери) для досягнення спільної мети і навіть не однієї [7, с. 84–85].

Трудовий колектив виступає також як основний найактивніший елемент внутрішнього середовища та всієї системи менеджменту підприємства, в якому люди вступають у визначені відносини для виконання поставлених цілей. Від кваліфікаційного, демографічного складу трудового колективу, їх здібностей адаптуватися до змін цілей систем залежить ефективність і конкурентоспроможність будь-якого підприємства. Трудовий колектив, наприклад, акціонерного торговельного підприємства, як соціально-психологічна підсистема поділяються на керівників, спеціалістів, технічних виконавців апарату управління та робітників. Склад трудового колективу як основний найактивніший елемент внутрішнього середовища і соціально-психологічна підсистема підприємства відрізняється багатьма такими ознаками, як стать, вік, кваліфікація, здібності, поведінка, ставлення до праці, мотивація, досвід розуміння цінностей тощо.

Аналіз показує, що в основному колективі, наприклад акціонерного товариства підприємства, можна виділити декілька структурних рівнів. *Вищий рівень* – це колектив усього підприємства або основний колектив. *Середні рівні* – це колективи відділів апарату управління (відділ економіки, фінансування, маркетингу, логістики, бухгалтерський персонал тощо) та *нижчі рівні* – це колективи бригад (наприклад, бригада гастрономічного, бакалійного, плодоовочевого, кондитерського та аналогічні підрозділи, які не поділяються на інші виробничі (комерційні) чи адміністративні одиниці, тобто, це *первинні* виробничі (комерційні) колективи (ПВК).

Потрібно мати на увазі, що в первинному виробничому (торговельному) колективі бригадир або майстер особисто, безпосереднього керує кожним рядовим виконавцем. Як правило, стійкі особисті контакти існують між більшістю його членів. Завдяки цьому відносини співробітництва і взаємодопомоги, управління і самоуправління виражаються тут у формі безпосередніх взаємовідносин між людьми. Це пояснюється невеликим розмірами первинного колективу.

Так, у роздрібних торговельних підприємствах можна виділити малі колективи – чисельність до 10 осіб; середні від 10 до 30 осіб; великі більше 30 осіб.

Як показує практика первинному колективу притаманна соціально-професійна однорідність (продавці, касири, вантажники, фасувальники, прибиральниці тощо), що сприяє оперативному встановленню і розвитку, безпосередніх контактів між його членами і слугують основою для формування у них глибокої спільності інтересів та яскраво вираженої єдності соціально-психологічних норм поведінки.

Дослідження також підтверджують, що первинний колектив має відносну самостійність у межах основного колективу. За межами він не може виступати самостійно, тому що не має самостійного балансу і прав юридичної особи. Він є складовим невід'ємним елементом основного

колективу підприємства. До того ж у специфічній формі первинний колектив виражає істотні характеристики основного колективу. Насамперед найважливіші функції останнього своєрідно віддзеркалюються у функціях і критеріях первинного виробничого (торговельного) колективу.

Виробничо-економічна функція ПВК полягає у виконанні сукупності операцій з виробництва (продажу) продукції. Результат його трудової діяльності та його продуктивність слугують визначальним критерієм його ефективності.

Соціально-інтегративна функція ПВК полягає в об'єднанні його членів для виконання виробничих, комерційних та інших завдань на конкретній ділянці роботи підприємства. Це передбачає виховання у членів колективу свідомого, ініціативного та творчого ставлення до праці, розвиток творчих здібностей, формування зацікавленого відношення до справ всього підприємства, товариської взаємодопомоги і підтримки, спрямованих на досягнення поставлених загальних цілей перед трудовим колективом підприємства. Крім того соціально-психологічний клімат, особливо в торговельних підприємствах, який склався в ПВК, слугує важливим показником ефективності його функціонування.

Особливе значення має первинний колектив і в здійсненні управлінсько-виховної функції. Тільки в цьому первинному колективі працівникам прививаються навички трудової і виконавської дисципліни, взаємної відповідальності і погоджених дій. Основним показником здійснення цієї функції слугує рівень керованості і активності членів первинного колективу. Ефективність трудових колективів залежить від рівня дотримання ними як загальних (основних), так і специфічних принципів. *До загальних (основних) принципів організації виробничого (торговельного) колективу належать:*

1) принцип технологічної взаємодії (полягає в тому, що діяльність людей у колективі заснована на сумісному використанні засобів і предметів праці з метою виробництва (продажу) виробничої продукції за визначеною інноваційною технологією);

2) принцип оптимального поєднання загальної і індивідуальної зацікавленості працівників у сумісній діяльності. Реалізується цей принцип за допомогою вибору і застосування прогресивної форми оплати праці, гнучких графіків виходу на роботу, кар'єрного зростання, системне впровадження інновацій;

3) принцип психологічної сумісності працівників.

До основних специфічних принципів організації виробничих (торговельних) колективів можна зарахувати, наприклад принципи відповідності офіційної і неофіційної структури колективу, оперативне інформування працівників про стан справ на підприємстві, гласне створення резерву на висування працівників на вищу посаду тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Трудовий колектив будь-якого підприємства є соціально-психологічною підсистемою (персонал). Він має також ознаки формальних організацій, діяльність яких свідомо координують їхні керівники (менеджери) для досягнення спільної мети. Трудовий колектив – це основний найактивніший елемент внутрішнього середовища та всієї системи менеджменту підприємства, в якому люди вступають у визначені відносини для виконання поставлених цілей і завдань. Від структури трудового колективу, кваліфікаційного, демографічного складу, його членів, їх здібностей адаптуватися до змін, цілей системи менеджменту залежить ефективність і конкурентоспроможність будь-якого підприємства.

Перспективою подальшого дослідження є вивчення механізмів ефективного впровадження та вдосконалення структури трудового колективу в сучасних умовах нестабільного середовища та з урахуванням специфіки менталітету.

1. *Кодекс Законів про працю України. Правова єдність. Всеукраїнська асоціація видавців.* – К., 2010. – 83 с. 2. *Мошек Г.Є. Менеджмент підприємства / Підр. За заг. ред. к.е.н., доц. Г.Є. Мошека.* – К.: КНТЕУ, 2002. – 216 с. 3. *Андрушків Б.М. Основи менеджменту / Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмин.* – Тернопіль: Лілея, 1997. – 174 с. 4. *Афонин Ю.А. Социальный менеджмент / Ю.А. Афонин, А.П. Жабин, А.С. Панкратов.* – М.: Из-во МГУ, 2004. – 285 с. 5. *Роббинс С.П. Менеджмент. Пер. с англ.* – 6-е изд. – М.: Вільямс, 2004. – 687 с. 6. *Кричевский Р.Л. Психология*

малой группы / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М.: Из-во МГУ, 1991. – 163 с. 7. Мартиненко М.М. Основы менеджменту / М.М. Мартиненко. – К.: Каравелла, 2005. – 385с. 8. Мескон М. Основы менеджмента. Пер. с англ. / М. Мескон, Х. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2000. – 704 с. 9. Мильнер Б.З. Теория организаций / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 1998. – С. 310.

УДК: 338.2

І.Б. Олексів

Національний університет “Львівська політехніка”

ПРОБЛЕМИ ФОРМАЛІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ УЗГОДЖЕННІ ІНТЕРЕСІВ ГРУП ЕКОНОМІЧНОГО ВПЛИВУ

Ї Олексів І.Б., 2011

Запропоновано рівні формалізації процесу планування та проаналізовано переваги та недоліки застосування формальних та неформальних методів у плануванні діяльності підприємства при узгодженні інтересів груп економічного впливу. На основі проведеного в роботі аналізу літературних джерел та практики роботи українських та зарубіжних підприємств, запропоновано методичні рекомендації щодо застосування формальних та неформальних, а також кількісних та якісних методів для планування на різні часові періоди та в різних економічних ситуаціях.

Ключові слова: планування, формалізація процесу планування, формальні та неформальні методи планування, групи економічного впливу.

B.I. Oleksiv

Lviv Polytechnic National University

PROBLEMS OF FORMALIZATION OF ENTERPRISE PLANNING PROCESS CONSIDERING AGREEMENT OF STAKEHOLDER INTERESTS

In the article levels of formalization of planning process are proposed as well as pros and cons of formal and informal method use for planning considering agreement of stakeholder interests are analyzed. Based on the analysis of scientific literature and practice of Ukrainian and foreign enterprises methodical recommendations towards application of formal and informal methods along with quantitative and qualitative methods for different planning periods and different economic situations are proposed.

Key words: planning, formalization of planning process, formal and informal methods of planning, stakeholders.

Постановка проблеми. Ефективність планування на підприємстві пов'язана із здатністю останнього застосовувати адекватні методи реалізації такого процесу. Сьогодні на рішення про застосування певного методу планування впливають фактори, а саме: динамічність зовнішнього середовища організації, період планування, наявність адекватного обсягу інформації для реалізації процесу планування тощо. Одночасно застосування того чи іншого методу визначає рівень формалізації процесу планування на підприємстві. Під час планування на підприємстві на засадах узгодження інтересів груп економічного впливу питання застосування кількісних та якісних методів стає ще складнішим, оскільки передбачає необхідність враховувати більшу кількість факторів.