

іноземні інвестиції не повернулися в Україну, це не дозволило відновити повноцінне кредитування вітчизняних підприємств та зростання національної економіки.

Наведене свідчить, що для подолання кризи Україна надала перевагу монетарним механізмам державного регулювання соціально-економічних процесів перед кейнсіанськими, що дозволило зменшити інфляцію, але на тривалий час спричинило стагнацію національної економіки.

Узагальнюючи результати проведених вище досліджень можна зробити такі висновки:

- виникнення кейнсіанської та монетарної економічної теорії було зумовлено відповідними етапами соціально-економічного розвитку країн, збільшенням монопольного впливу транснаціональних компаній, кризовими явищами, відміною золотовалютного стандарту та посиленням інфляційних процесів. Ефективне використання країнами кейнсіанських та монетарних механізмів дозволило їм успішно подолати Велику депресію 1929-1933 років та кризи 1973-1974 років;

- механізми запропоновані кейнсіанцями та монетаристами, при всіх їх відмінностях, направлені на виконання одного завдання: усунення негативних монопольних впливів, які здійснюють на національну економіку, відповідно, підприємства-монополісти та держави, подолання наслідків кризових явищ та відновлення динамічного соціально-економічного розвитку країн;

- глибина і частота фінансових та економічних перманентних криз в XXI столітті засвідчує про неефективність використання для зменшення їх глибини і

швидкого подолання наслідків рецесії та стагнації виключно кейнсіанських або монетарних ідей, тому, на нинішньому етапі соціально-економічного розвитку країн, виникає необхідність та можливість компромісного поєднання механізмів запропонованих Дж.М. Кейнсом та М. Фрідменом.

Необхідність вийти з Великої депресії 1929-1933 років породила кейнсіанську теорію, криза сімдесятих років – монетаризм, перманентні кризи XXI століття спонукають економічну науку до нових теоретичних розробок, які використовують краще із своїх попередників, та будуть достойно оцінені наступними поколіннями.

Список джерел

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов (книги I-III) / А. Смит; отв. ред. акад. Л.И. Абалкин. – М.: Наука, 1993. – 572 с.
2. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т. 2 / А. Маршалл. – М.: Прогресс. Универс, 1993. – 310 с.
3. Кейнс Дж.М. Трактат про грошову реформу. Загальна теорія зайнятості, процента та грошей / Дж.М. Кейнс. – К.: АУБ, 1999. – 189 с.
4. Юхименко П.І. Історія економічних учень: Підручник / П.І. Юхименко, П.М. Леоненко. – К.: Знання, 2005. – 583 с.
5. Friedman M. Essays in Positive Economics / M. Friedman. – London, 1987. – 334 p.
6. Режим доступу: <http://www.ukrstst.gov.ua>
7. Гребенюк Н. Основні віхи у формуванні та проведенні грошово-кредитної (монетарної) політики в Україні / Н. Гребенюк // Вісник НБУ. – 2007. – № 5. – С. 12-22.

І. Бутенко
м. Одеса

ЕВОЛЮЦІЯ Й ГЕНЕЗИС ОСНОВНИХ КОНЦЕПЦІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Нові економічні умови, пов'язані з переходом України та інших країн пострадянського простору до ринкових відносин, привели до зміни парадигми управління підприємствами, і це змусило кардинально переглянути основні його принципи. Зміни при цьому торкнулися як системи управління взагалі (у зв'язку з появою нових інституціональних умов ведення бізнесу й використанням інформаційних технологій) й управління виробництвом (у зв'язку з необхідністю застосування нової техніки й технологій), так і управління персоналом, викликане виникненням нових якісних і кількісних вимог до нього, обумовлених конкурентними умовами ринку.

Слід зазначити, що в радянський період «...саме поняття «Управління персоналом» в управлінській практиці було відсутнє» [1, с. 7]. Функція управління персоналом зводилася до роботи відділів кадрів, яка полягала в документарному супроводженні найму, звільнення, переміщення, навчання й інших процесів, пов'язаних з обліком кадрів. Оплата праці здійснювалася за єдиними нормами, була фіксованою й фактично не пов'язаною з реальною продуктивністю праці. У цей період сформувалася потужна централізована система галузевих інститутів підвищення кваліфікації, крім того, функціонувала єдина державна система соціального захисту населення (медичне обслуговування, освіта, система пільг тощо), функції якої частково передавалися на підприємства (вирішення житлових питань, забезпечення відпочинку працівників та ін.).

Перехід до ринкових відносин породив виникнення принципово нових проблем у сфері наук про трудові відносини й персонал, що вимагають свого осмислення. Спроби використовувати в трансформаційний період

закордонний досвід у сфері кадрового менеджменту, дотримуючись численних методик і тренінгів консультативних центрів, побудованих на кшталт західних, виявилися неефективними для абсолютної більшості вітчизняних підприємств. З'ясувалося, що багато керівників не змогли організувати роботу підвідомчих їм установ у цілому й зокрема у сфері управління персоналом.

Недостатньо ефективно виявилася й сформована в Україні державна політика у сфері людських ресурсів: істотно ослаблена сфера професійно-технічної освіти; відсутня система розвитку персоналу підприємств; за період трансформаційного спаду втрачена значна частина кваліфікованої робочої сили. Ринок освітніх послуг незбалансований з реальними потребами ринку кваліфікованої праці. Якісний рівень працівників підприємств не задовольняє вимогам, які висуваються на міжнародному ринку праці. У більшості випадків у сфері кадрової політики підприємства продовжують жити одним днем, зосереджуючи всю увагу на вирішенні поточних проблем.

Система управління персоналом на більшості підприємств не відповідає стратегії ринкових реформ, що в значній мірі стримує можливість реалізації програм стійкої стабілізації, пожевлення виробництва й структурної перебудови економіки, підвищення якості й конкурентоспроможності вітчизняної продукції.

Тому сьогодні все більш актуальним є вивчення й систематизація існуючих концепцій, теорій і практик управління персоналом (УП), перегляд й переосмислення їх категоріальної бази, формування методологічної основи адаптації міжнародного досвіду до вітчизняних умов для забезпечення єдності підходів при розробці нових форм і методів управління персоналом.

Сучасний стан дослідження питань управління персоналом характеризується розмаїттям загальнотеоретичних і прикладних наукових розробок вітчизняних і закордонних вчених, що потребує узагальнення й систематизації. Основи наукового підходу до формування й розвитку персоналу в рамках традиційної парадигми управління заклали дослідження класиків менеджменту Ф. Тейлора, О. Гастева, М. Вебера, Д. Макгрегора, Е. Мейо, А. Файоля, М. Фоллет, Г. Емерсона й ін. Подальший розвиток пізнань в області управління персоналом обґрунтовано в працях П. Дракера, Р. Лайкерта, М. Портера, Г. Саймона, М. Хьюзліда та інших, що сприяло становленню теоретичної бази цього наукового напрямку в контексті сучасної парадигми управління, яка розглядає персонал не тільки як ресурс і елемент структури, але й як основне джерело формування конкурентних переваг організації. Істотний внесок у розвиток теорії управління персоналом з урахуванням специфіки пострадянських умов трансформаційного періоду внесли праці російських учених А. Кібанова, В. Весніна, Ю. Одегова, В. Журавльова [1], Дж. Иванцевича, Е. Маслова й ін., а також вітчизняних: Д. Богині [2], В. Гриньової [3], Н. Гавкалової, А. Колота [4], В. Колпакова, В. Дмитренка [5] та інших, в яких викладені теоретико-методичні аспекти кадрової політики, формування й розвитку персоналу в контексті радикальних перетворень вітчизняної економіки.

Але складний шлях розвитку цього наукового напрямку за останні сто років не дали відповіді на основне питання про сутність базової теорії управління персоналом. На жаль, вітчизняна наукова школа останні 20 років займається в основному спробами адаптувати західні концепції до вітчизняних умов, відчувачи при цьому як дефіцит нових ідей, так і об'єктивної інформації про процеси, що реально відбуваються, в сфері управління персоналом на промислових підприємствах. Задачі комплексного дослідження проблем управління персоналом підприємств в умовах трансформаційного періоду у напрямку розробки цілісної теорії у вітчизняній науковій літературі висвітлено недостатньо. Метою статті є дослідження еволюції та генезису основних концепцій управління персоналом і формування концептуального простору методологічних підходів як основи для розробки цілісної теорії управління персоналом.

Історично формування наукових підходів до управління персоналом почалося разом з формуванням теорії управління (менеджменту). Теорії (концепції) управління персоналом розвивалися паралельно з різними школами управління. Протягом часу роль людини в організації істотно змінювалася, у зв'язку із цим розвивалися й змінювалися концепції управління персоналом.

У науковій літературі виділяються наступні групи теорій (табл. 1):

Таблиця 1

Основні концепції й школи управління персоналом

Концепції, школи й теорії управління персоналом	Засновники й послідовники	Основні ідеї, які використовувалися
1	2	3
Класичні концепції: (наукове управління, НОП, соціальна інженерія, комплексний підхід до організації праці й ін.)	Ф. Тейлор, Ф. та Л. Гілберт, М. Емерсон, О. Гастев, П. Керженцев, М. Вітке, Ф. Дунаєвський	Рационалізація й стандартизація трудових операцій; максимальна ефективність використання робочої сили; персональна оцінка й оплата за результатами праці
Адміністративне управління	А. Файоль, М. Фоллет, Ч. Барнард,	Управління розглядається як особливий вид професійної діяльності, що включає планування, організацію, координацію й контроль; універсальні принципи управління (14), що приводять до успіху; етика, взаємодопомога, лідерство; механізм прийняття рішень і підпорядкування наказам

1	2	3
Бюрократична організація	М. Вебер	Функціональний розподіл праці й ієрархія владних відносин; деталізація й письмове оформлення обов'язків персоналу; стратегія довичного наймання; мінімізація особистісних властивостей й суб'єктивізму; кар'єрне зростання на основі кваліфікації й досвіду
Концепція «людських відносин»	Е. Мейо, Ф. Ротлісбергер, Р. Лайкерт	Позитивне відношення керівників до підлеглих, здоровий морально-психологічний клімат і задоволення потреб – головні фактори підвищення продуктивності праці
Концепція людських ресурсів і школа поведінкових наук (концепції X і Y управління; концепція Z – синтез американського і японського методів управління)	В. Скотт, М. Фоллет, А. Маслоу, Д. Макгрегор, У. Оучі	Ієрархія потреб людини; закономірності поведінки суб'єкта
Концепції ситуаційного підходу	Дж. Вудворт, В. Врум, М. Стівенсон, Ф. Фідлер, П. Герсі й К. Бланчард, Р. Блейк і Д. Моутон	Залежність ефективності управління від умов конкретної ситуації, у якій функціонує підприємство; здатність аналізувати ринкову кон'юнктуру й приймати рішення; SWOT-аналіз; вибір адекватного стилю управління; лідерство й керівництво; «управлінська решітка»
Концепції системного підходу (управління за цілями, концепція «7S»; сучасне підприємство як відкрита й закрита система)	П. Дракер, Р. Лайкерт, Т. Пітерс, Р. Уотерман, І. Ансофф	Управління за цілями («management by objectives») передбачає визначення цілей функціонування кожного структурного елемента організації (адміністрації, підрозділів і працівників) і реалізованих проєктів, для наступного спостереження й контролю результатів спільної діяльності. Модель «7S», розроблена американською консультативною фірмою «МакКінси» одержала свою назву від семи найважливіших проблем організації й управління: <i>strategy</i> (стратегія) – <i>skill</i> (навички, майстерність) – <i>shared values</i> (загальновизначені цінності) – <i>structure</i> (структура) – <i>systems</i> (система й процеси прийняття рішень) – <i>staff</i> (персонал, кадри) – <i>style</i> (стиль). Сучасне підприємство розглядається як відкрита й закрита система
Концепції інституціонального підходу	Д. Норт	Ринок – сукупність формальних і неформальних «правил гри», факторів (процедур) примусу й організацій («равців»), що переслідують власні цілі
Сучасні концепції: теорія людського капіталу	М. Беккер, Я. Мінсер, Т. Шульц	Вплив інтелектуального капіталу на зростання доходу компанії
теорія стратегічного управління персоналом	С. Фомбрун, М. Бір, П. Боксалл, Д. Гест, Д. Сторі, Д. Парселл, К. Легге, Д. Улььрих й ін.	Управління людськими ресурсами й управління організаційною структурою повинні відповідати організаційній стратегії
Компетентісно-орієнтований підхід	Дж. Хоткінсон, П. Сперроу, А. Фарнем, М. Армстронг	Синтез стратегічного управління й соціальних, особистісних та психологічних установок і здібностей пер-

	та інші	соналу
--	---------	--------

- класичні теорії (1880-1930 р.);
 - теорія людських відносин (початок 1930-ті роки, розквіт – у 50-ті роки);
 - теорія людських ресурсів, включаючи біхевіористичні теорії (з початку 1960-х років, коли в літературі з питань управління вперше з'являється термін «управління людськими ресурсами»);
 - сучасні концепції (з початку 80-х років минулого сторіччя).

Класичні теорії починаються з робіт Ф. Тейлора «Управління підприємством» і «Принципи наукового управління» [6], у яких викладені основи першої у світі системи наукового управління, що передбачає впровадження точних, ретельно розроблених і апробованих процедур для усунення зайвих виробничих операцій, більш ефективного використання устаткування й збільшення продуктивності праці. У роботах Ф.Тейлора була сформульована модель «економічної людини», що нібито в роботі не бачить іншого змісту, як одержання грошей. Індивідуальні особливості працівника практично не враховувалися, оскільки вважалося, що вони мінімально впливають на виробничий процес, побудований строго на підставі наукового знання.

Продовжувачами ідей Ф. Тейлора стали представники школи наукової організації праці – Френк і Ліліан Гільбрет і Г. Емерсон, який запропонував системний підхід до організації управління, основні положення якого висвітлені в його книзі «Дванадцять принципів продуктивності» [7], що вважається класичною роботою з організації й раціоналізації виробництва.

Слід зазначити й досягнення радянської школи наукової організації праці (НОП) на початку ХХ-го століття. В 20-ті роки в Радянському Союзі проблемами теорії й практики управління займалися понад десять великих науково-дослідних інститутів, на підприємствах і в організаціях існували сотні й тисячі первинних осередків руху НОП, технічних бюро та секцій. В одному лише 1923 році було опубліковано близько 60 монографічних (у тому числі й перекладних) робіт, усього ж виходило до 20 журналів із проблем управління й організації виробництва. У Москві, Ленінграді, Харкові, Казані, Таганрозі були створені наукові центри, а навколо таких учених, як О. Гастев, М. Вітке, Ф. Дунаєвський, П. Єсманський, П. Керженцев і ін., стали формуватися перші вітчизняні наукові школи.

Ці науково-дослідні центри займалися не тільки фундаментальними дослідженнями проблем управління, але й розвивали прикладну науку і консультаційну практику, а також готували фахівців і управлінські кадри у цій сфері.

Методологічні й методичні досягнення вітчизняних фахівців в області управління багато в чому передбачили західні дослідження середини ХХ століття, хоча в закордонних бібліографічних джерелах про це практично не згадується. Більшість вітчизняних підходів до цієї проблеми мали загальну «гуманістичну» спрямованість: навіть ті з них, які були створені інженерами-техніками, у главу кута ставили розвиток людського фактору.

Так, наприклад, О. Гастев, якого в науковій літературі вважають одним з лідерів організаційно-технічного напрямку [8, С. 131] основну задачу управління бачив у створенні підприємства як якоїсь «соціально-інженерної машини» на підставі запропонованого їм нового методу – «соціального інженеризму». «Соціальний інженеризм (інженерія)» – принцип привнесення «інженерного» (раціонального) в область соціальних і трудових процесів (у західних публікаціях термін «соціальна інженерія», автором якого вважають Г. Паунда, з'явився пізніше – у 1922 р.). Організація праці як научний напрям, за за-

думом О. Гастева, повинна створюватися на стику соціальних і природничих наук.

Засновник соціальної школи управління М. Вітке, так само, як і О. Гастев, вважав за необхідне розробляти нову науку управління, що спирається на інженерну діяльність, але враховує людський фактор у виробництві. Виробничу організацію М. Вітке розглядав насамперед як систему соціальних відносин на основі виділення внутрішньої організації й зовнішніх взаємин. «Сучасний адміністратор – це насамперед соціальний технік або інженер – залежно від його положення в організаційній системі, – будівельник людських відносин» [9, с. 72]. Ідеї М. Вітке багато в чому передували висновки, зроблені вже в 30-ті роки представниками школи людських відносин. Так, наприклад, відомий хотторнський експеримент Е. Мейо повною мірою підтвердив справедливість багатьох висунутих ним положень.

До числа значних досягнень української управлінської думки 1920-х років, безумовно, варто віднести розробку комплексного підходу до аналізу проблем менеджменту, сформульованого директором Всеукраїнського інституту праці (ВСУП) проф. Ф. Дунаєвським.

На думку представників Харківської школи, успіх виробництва вирішує не особистість, а система керування, при цьому задачі керівника полягають в створенні подібної системи. Ф. Дунаєвський називав цю систему комплексною цілісністю організації [10]. Склад організаційного цілого Ф. Дунаєвський бачив у комплексі організаційних функцій.

Представником європейського напрямку школи наукового управління є французький економіст А. Файоль, що розробив принципи нової системи організаційної раціоналізації управління, так званої концепції адміністративного управління, які докладно описані в його книзі «Загальне й промислове управління» [11]. Їм сформульовано 14 принципів управління, у числі яких: а) принципи структури (поділ праці, єдність мети й керівництва, співвідношення централізації й децентралізації, влада й відповідальність, скалярний ланцюг (*ланцюжок владних повноважень, яка поєднує у кільце всіх співробітників організації*)); б) принципи процесу (справедливість, дисципліна, винагорода персоналу, єдність команд, підпорядкування головному інтересові); в) принципи кінцевого результату (порядок, стабільність, ініціатива, корпоративний дух). При цьому А. Файоль розглядав управління як відкриту систему й стверджував, що принципів менеджменту може бути й більше.

Надалі концепція адміністративного управління розвивалася завдяки внеску таких учених, як М. Фоллет, Ч. Барнард, Л. Г'юлік, Л. Урвік і ін. Вони концентрували свою увагу на взаєминах людей. В 30-ті роки минулого сторіччя в главу кута були поставлені такі «людські» аспекти, як етика, лідерство, неформальні відносини в групі, конфлікти, механізми «прийняття влади», ситуативний підхід тощо.

Важливу роль у розвитку менеджменту як науки, у тому числі й кадрового, зіграв М. Вебер, що запропонував концепцію бюрократичної організації. На противагу практиці «особистого (сімейного) менеджменту» (*слід відзначити, що система праці, яка орієнтована не на благо організації, а на інтереси конкретної людини або групи осіб, на жаль, дуже поширена в Україні*), він сформулював основні постулати бюрократичного управління:

1) розподіл праці здійснюється відповідно до чітких визначень повноважень і відповідальності працівників, які розглядаються як офіційно узаконені обов'язки;

2) посади організуються в ієрархічну структуру відповідно до формальних повноважень, при цьому кожна посада підпорядкована вищестоящій «інстанції»;

3) відбір і просування співробітників по службі здійснюються відповідно до їх кваліфікації, рівень якої визначається на іспиті або відповідно до досвіду й навчанням;

4) всі адміністративні акти й рішення оформляються в письмовому вигляді. Ведення записів – це пам'ять організації, що забезпечує спадкоємність у часі;

5) менеджери не є власниками організації;

6) менеджери працюють за визначеними правилами і процедурами, що гарантує надійність, передбачуваність їх поведінки. Правила є безособовими й рівною мірою відносяться до всіх працівників [12, С. 328-337].

Необхідність глибокого аналізу поведінки людини в процесі праці, індивідуальних, групових і соціальних інтересів була усвідомлена після серії наукових експериментів, проведених професорами-соціологами Е.Мейо й Ф. Ротлісбергером у 1927-1932 рр. на американському заводі Western Electric, розташованому в м. Хотторн (так звані хотторнські дослідження). У результаті була розроблена нова (соціальна) філософія менеджменту – доктрина людських відносин [13], що базується на наступних вихідних принципах: людина – це «соціальна тварина», що включена у контекст поведінки групи; тверде підпорядкування й бюрократична організація несумісні із природою людини й її свободою; керівники повинні орієнтуватися більшою мірою на людей, ніж на продукцію.

На думку Е. Мейо, реалізація цих принципів за допомогою соціально-психологічних інструментів впливу на персонал (сприятливий моральний клімат, демократичний стиль управління) і групової (колективної) винагороди працівників буде сприяти вирішенню проблем задоволення індивіда працею й соціальною стабільності. В якості основних методів підвищення продуктивності праці розглядалися: «паритетне управління», «гуманізація праці», «групові рішення», «освіта службовців».

Послідовник Е. Мейо – американський соціолог Р. Лайкерт (R. Likert), розробив структуру ідеальної (на його думку) організації управління на підприємстві. Її основними характеристиками є:

- стиль керівництва, при якому керівник демонструє свою довіру й впевненість у підлеглих;
- мотивація, заснована на прагненні керівника заохочувати підлеглих, залучати його до активної роботи, використовуючи групові форми діяльності;
- комунікація, де потоки інформації спрямовані у різні боки, і інформація розподіляється між всіма учасниками;
- прийняття рішень, які мають затверджуватися на всіх рівнях за участю всіх членів організації;
- цілі організації встановлюються шляхом групового обговорення, що повинне зняти приховану протидію цим цілям;
- контроль, функції якого не сконцентровані в одному центрі, а розподілені між багатьма учасниками.

Новим кроком у розвитку гуманістичного напрямку в управлінні персоналом стала концепція людських ресурсів, спрямована на підвищення зацікавленості працівників у якісному виконанні повсякденних завдань і всіляке задоволення їх потреб. У роботі «Теорія людської мотивації» [14] (1943) американський психолог А. Маслоу запропонував оригінальну (у вигляді піраміди) класифікацію потреб людини, підрозділивши їх на первинні (фізіологічні, необхідність безпеки) і вторинні (приналежності, самоповаги й самореалізації).

В 50-ті роки минулого століття американський учений Д. Макгрегор сформулював основні припущення, що розкривають механізми поведінки працівників у рамках двох протилежних теорій – X і Y. У роботі «Людське обличчя підприємства» [15] він стверджував, що всі колишні концепції менеджменту, і навіть школа

«людських відносин», по суті єдині і є різновидами теорії X. Відповідно до останньої, середня людина не любить трудитися й по можливості уникає роботи. Отже, менеджмент змушений вдаватися до жорстких (тотальний контроль і система покарань) і м'яких (переконання й заохочення) форм примусу. Але обидва методи є помилковими, тому що не враховують причину небажання трудитися: справа в тому, що людині мало гідної винагороди за працю, їй потрібна можливість самореалізації, а будь-яка форма примусу цьому перешкоджає.

Як більш ефективну систему управління Д. Макгрегор розглядав теорію Y, покликану активізувати інтелектуальні, вольові й емоційні якості персоналу, що на противагу теорії X виходила з того, що для людини витратити моральні й фізичні сили на роботу так само природно, як відпочивати або грати. Це означає, що людину можна стимулювати на працю, якщо дати їй можливість повністю розкритися, брати на себе відповідальність, відчувати свою значущість для організації. На жаль, як відзначає Макгрегор, в умовах сучасного індустріального суспільства інтелектуальний потенціал людини використовується не повністю [15, С. 33-48].

До своєї кончини у 1964 р. Макгрегор працював над теорією Z, у якій намагався з'єднати запити і прагнення корпорації й окремої людини. Цю незакінчену роботу продовжив американський учений У. Оучі [16], що взяв її в якості назви своєї книги, де постарався сформулювати ефективний тип японського підходу до управління. При цьому, хоча теорію Z не можна віднести до розряду загальних теорій управління, тому що вона скоріше дає набір характеристик управління, дана теорія знаменувала спробу відмови від ситуативного підходу на користь створення узагальненого опису управління. Запропонувавши теорію Z управління організацією, Оучі спробував сформулювати кращі шляхи управління будь-якою організацією. Вихідним пунктом концепції Оучі є положення про те, що людина – основа будь-якої організації й від неї, у першу чергу, залежить успіх функціонування організації. Оучі сформулював основні положення й правила управління людьми, спираючись на які можна домогтися ефективного управління. Ідеї теорії Z у стислому виді зводяться до наступного:

- довгостроковий найм кадрів;
- групове ухвалення рішення;
- індивідуальна відповідальність;
- повільна оцінка кадрів і їх помірне просування;
- невизначений, неформальний контроль за допомогою чітких і формалізованих методів;
- неспеціалізована кар'єра;
- всебічна турбота про працівників.

Ці ідеї суттєво вплинули на розвиток управлінської науки.

Розвиток теорії й практики управління персоналом у другій половині XX століття відбувався під впливом праць відомого американського вченого П. Дракера. Їм була розроблена концепція управління за цілями («management by objectives») [17]. Ідея Дракера про те, що управління повинне починатися з вироблення цілей, а потім переходити до визначення функцій, системи взаємодії й організації виробництва сприяла подоланню «зацикленості» на функціях і процесах.

Інтерес до організаційно-управлінських досліджень не знижується й в останні десятиліття. З'явилося чимало цікавих теорій, які стали широко застосовуватися на практиці. В їх числі: «Структура-5» Г. Мінтцберга [18], теорія інститутів і інституціональних змін Д. Норта [19], теорія людського капіталу Г. Беккером, Я. Мінсером і Т. Шульцем, теорії стратегічного управління людськими ресурсами (М. Армстронг [20], С. Фомбрун, М. Бір, П. Боксалл, Д. Гест, Д. Сторі, Д. Парселл, К. Легге й ін.)

Останні характеризуються розвитком стратегічного підходу до управління персоналом (людськими ресурсами) організації. Він базується на припущенні, що управління людськими ресурсами й управління організаційною структурою повинні відповідати організаційній стратегії. Звідси й назва концепції – «модель відповідності» [21].

Представники Гарвардської школи – М. Бір зі співавторами підкреслювали необхідність «особливого підходу до управління людьми – підходу, розрахованого на довгострокову перспективу, а також, необхідність сприймати людей як потенційні активи, а не перемінні витрати» [22].

Сучасна зарубіжна наука представлена всілякими течіями, школами, напрямками, концепціями, які не завжди сумісні одне з одним. За оцінками фахівців, у ній відсутні внутрішня єдність і логічний зв'язок. «Поява безлічі шкіл (у тому числі національних) в області кадрового менеджменту роблять досить сумнівною однозначну класифікацію цих підходів. Скоріше, можна казати про парадигмальну спрямованість «тектонічних зрушень», що відбуваються у домінуючих концептуальних схемах управлінського мислення» [23, С. 19]. Це наочно видно з рис. 1, де представлено концептуальний простір методологічних підходів для розробки цілісної теорії управління персоналом.



Рис. 1. Концептуальний простір методологічних підходів розробки теорії управління персоналом

Проведений аналіз показує, що за останні сто років відбулася глибока трансформація концепцій управління персоналом від рівня відділу кадрів до управління персоналом і далі – управління людськими ресурсами. Поява в активному професійному дискурсі терміна «управління людськими ресурсами» (УЛР) у 1970-ті роки минулого сторіччя призвело до появи нової концепції й професійної сфери діяльності.

Управління людськими ресурсами стало розглядатися як самостійна й рівнозначна область менеджменту, поряд з такими традиційними областями, як управління фінансами або управління продажами. Однак, питання про співвідношення понять «управління людськими ресурсами» і «управління персоналом» (УП) продовжує дискутуватися. Деякі автори (наприклад, Дж. Дженнард і Дж. Келлі) вважають їх ідентичними. У більшості підручників управління людськими ресурсами розглядається як історичний етап розвитку менеджменту в області управління персоналом, що означає перехід від розуміння персоналу як носія мускульної сили через уявлення про персонал як соціальної системи до визначення персоналу як основного ресурсу управління й бази формування конкурентної переваги організації.

Послідовна зміна концепцій управління в трудовій сфері обумовила еволюцію типів управління персоналом: від пасивного, до реактивного, а потім до стратегічного системного управління людськими ресурсами. При цьому має збільшуватися активність кадрових служб за участю в управлінні організацією й збільшенню ролі соціальної складової управління в процесі виробництва.

Таким чином, проведенні дослідження свідчать, що еволюція систем управління, зокрема управління персоналом, характеризується широким спектром підходів, зв'язаних з реалізацією управлінських воз-

действий на персонал. Для вітчизняних промислових підприємств це дуже важко, тому що зарубіжні моделі не завжди адекватні рівню складності й невизначеності їх функціонування в умовах трансформаційного періоду. Для розробки ефективної кадрової політики необхідне формування (в якості методичної бази) певної комплексної області, яка б асимілювала низку теоретичних концепцій і підходів, що враховують об'єктивно існуючі соціально-економічні умови функціонування вітчизняних підприємств, їх проблеми й галузеву специфіку, що дозволить їм самим вибирати прийнятні методи керування персоналом, орієнтовані на рішення поточних виробничих задач і стратегічних напрямків розвитку підприємства.

Список джерел

- Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М. : Финстатинформ, 2007. – 878 с.
- Богиня Д.П. Основы экономики праці / Д.П. Богиня, О.А. Грیشнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
- Гринькова В.М. Формування мотиваційної стратегії управління персоналом підприємства : моногр. / В.М. Гринькова, І.А. Грузіна. – Х.: Вид.ХНЕУ, 2012. – 300 с.
- Колот А.М. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумовазбереження та розвитку людського капіталу / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 19-22.
- Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. Пособие / В.М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. – К. : МАУП, 2005. – 752 с.
- Тейлор Ф. Научная организация труда / Ф. Тейлор. – М.: НКПС Транспечать, 1925. – 276 с.
- Емерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. – М.: Экономика, 1992. – 224 с.
- Корицкий Э.Б. Развитие науки о менеджменте в России в 1900–1950-е гг. / Э.Б. Корицкий // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т. 3, № 1. – С. 127-144.

9. Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие: Очерки по социологии научной организации труда и управления / Н.А. Витке. – М.: Изд-во НК РКИ СССР, 1925. – 206 с.
10. Дунаевский Ф.Р. Комплексность в организации / Ф.Р. Дунаевский // Труды Всеукраинского института труда. – Харьков, 1928. – Вып. 2. – С. 3-92.
11. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль; науч. ред. Е.А. Кочергина. – М.: Контроллинг, 1992. – 112 с.
12. Weber M. The Theory of Social and Economic Organizations / M. Weber; ed. A.M. Henderson and T. Parsons. – N.Y. : Free Press, 1947. – 436 p.
13. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. – Boston : Graduate School Administration, Harvard University, 1946. – 318 p.
14. Maslow A.A Theory of Human Motivation / A. Maslow // Psychological Review. – 1943. – № 50. – pp.370-396.
15. McGregor D. The Human Side of Enterprise / D. McGregor. – N.Y.: McGraw-Hill, 1960. – 256 p.
16. Оучи У. Методы организации производства : японский и американский подходы / У. Оучи; сокр. пер. с англ. – М.: Экономика, 1984 – 184 с.
17. Drucker P.F. Management : Tasks, Responsibilities, Practices / P.F. Drucker. – N.Y. Harper and Row, 1973. – 398 p.
18. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстренд, Д. Лэмпел. – СПб : Питер, 2001. – 336 с.
19. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт, под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Фонд экономич. книги «Начала», 1997. – 180 с.
20. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
21. Fombrun C.J. Strategic Human Resource Management / C.J. Fombrun, N.M. Tichy, M.A. Devanna. – N.Y. : Wiley & Sons Ltd, 1984.
22. Beer M. Managing Human Assets / M. Beer, B. Spector, P. R. Lawrence, D.Q. Mills, R.E. Walton. – N.Y.: The Free Press, 1984. – 209 p.
23. Управление персоналом : Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина; 2-е изд., перераб. и доп. – М : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

А. Веткин
г. Донецк

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НАЛОГОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

В Украине к началу 2000-х годов основным сформировалась ныне действующая налоговая система, основными особенностями которой является следующее.

(1) Высокий уровень ухода от налогов экономических субъектов, о чем свидетельствуют, например, данные исследований масштабов теневой экономики в различных странах, регулярно проводимые международными экспертами. Согласно им теневой сектор экономики Украины составляет от 35% до 47% от официального [1]. Этот показатель является одним из наиболее высоких даже в сравнении с другими странами с переходными экономиками. Причем, приведенные оценки достаточно умеренные. Некоторые специалисты считают, что теневой сектор в Украине составляет около 80% от официального.

(2) Большие масштабы коррупции в налоговых отношениях. Согласно данным всех международных рейтингов Украина постоянно занимает одно из первых мест в мире по уровню коррупции [2]. Опросы граждан Украины и представителей украинских предприятий свидетельствуют о том, что одной из наиболее коррумпированных государственных организаций является налоговая служба. По оценкам субъектов хозяйствования, участвующих в коррупции в налоговой сфере, уплачиваемый ими «коррупционный налог» составляет около 3% годового объема продаж [3; 4, с. 69].

Поскольку субъекты хозяйствования платят взятки не только представителям налоговых органов, общий объем «коррупционных налогов», уплачиваемых ими, видимо сопоставим с официальным налоговым бременем, измеряемым отношением суммарных официальных платежей в общественные фонды хозяйствующих субъектов к декларируемым ими чистым доходам до налогообложения.

В процессе исследования проблем ухода от налогов и коррупции в налоговых отношениях в Украине было установлено следующее [5; 6, с. 34; 7].

Во-первых, проблемы ухода от налогов в Украине тесно связаны с коррупцией в налоговых органах, без которой наблюдаемые масштабы и многие широко распространенные способы ухода от налогов невозможны.

Во-вторых, коррупция в налоговой сфере носит иерархический характер, поддерживается представителями высших эшелонов власти и встроена в общую систему коррупционных отношений в стране, является ее частью.

Эти особенности украинской налоговой системы приводят к ряду негативных явлений, таких как: недоста-

точное финансирование производства общественных товаров; затруднительность решения проблем перераспределения доходов через общественные фонды; постоянный дефицит бюджета, пенсионного фонда и т.д.; неэффективное использование ресурсов хозяйствующими субъектами в результате их расходования на поиск ренты вместо продуктивной деятельности; низкий уровень рентабельности многих предприятий, обусловленный высоким суммарным размером формальных и неформальных платежей властям; рост рисков хозяйственной деятельности, связанных с коррупцией и неисполнением законодательства; отсутствие доверия граждан к государству и т.д.

Именно эти факторы, а не высокий уровень ставок отдельных налогов или отсутствие в налоговом законодательстве инвестиционных и инновационных льгот, как считают некоторые украинские специалисты и политики, создают неблагоприятный инвестиционный климат в стране и препятствуют ее социально-экономическому развитию.

Вместе с тем комплексному исследованию проблем ухода от налогов и коррупции в налоговых отношениях в Украине на сегодняшний день посвящено незначительное количество работ [5; 6; 7; 8; 9].

В большинстве работ украинских специалистов по рассматриваемым проблемам о коррупции в лучшем случае упоминается. Основные публикации посвящены вопросам уклонения от налогов и избежания налогов налогоплательщиками без учета фактора коррупции. А предложения, направленные на снижение их масштабов, обычно сводятся к снижению общего уровня налогового бремени, изменению процедур налогового контроля, предоставлению налоговым органам дополнительных полномочий и возможности применения санкций к налогоплательщикам, устранению отдельных лазеек в налоговом законодательстве. Эти рекомендации в основном и реализуются на практике, что не приводит к видимым результатам, а зачастую и ухудшает положение дел.

Такая ситуация вызвана тем, что проблемы ухода от налогов и коррупции в условиях Украины не могут исследоваться изолированно друг от друга. Если коррупция в налоговых органах широко распространена, а, тем более, встроена в общую иерархическую систему коррупционных отношений в стране, то расширение полномочий налоговых органов и ужесточение санкций за правонарушение налогоплательщиков, рекомендуемые украинскими специалистами, обычно приводят