

наклонные пологие стенки с уклоном 1:4, опирающиеся на насыпные дамбы. Днище и стенки резервуара выполняются в виде монолитной железобетонной плиты.

Технологическое назначение брызгального бассейна состоит в том, что расположенные внутри его и опирающиеся на отдельно инжекторы трубы диаметром 800 – 1600 мм разбрызгивают воду Ташлыкского водохранилища, которая, охлаждаясь в воздухе, падает на днище резервуара и, охлажденной, стекает в специальный лоток, направляющий воду обратно в Ташлыкское водохранилище.

Другими словами, брызгальный бассейн является аналогом градирни, развернутой на горизонтальной плоскости, но значительно более эффективным и природосберегающим сооружением обеспечения деятельности энергетических комплексов.

Зінчина О. Б.,
канд. соціол. наук, доцент кафедри філософії і політології,
Круть Д. О.,
студентка 2-го курсу факультету менеджменту,
Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова, Україна

ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Система управління персоналом відіграє важливу роль в організації життєдіяльності будь-якого підприємства, оскільки роль людського фактору в сучасному виробництві є однією з провідних. Важливо не просто заповнити людьми все вакантні посади в організації, але ще і створити всі необхідні умови для ефективної і злагодженої роботи, підтримки повних довіри і рівноправності взаємин між співробітниками.

Фахівці розглядають філософію управління персоналом як осмислене управління людьми в організації з позицій філософського понятійного апарату: походження (генезису), сутності, принципів, цілей, зв'язку з іншими науками і відповідно до них представлення процесу управління з логічної, психологічної, соціологічної, етичної та інших точок зору [3].

Філософія управління персоналом є частиною філософії організації; її основу складають сукупність внутрішньоорганізаційних принципів, моральних і адміністративних норм і правил взаємовідносин персоналу, система цінностей і переконань, яка підпорядкована глобальній меті організації і сприймається всіма її працівниками. Впровадження принципів філософії гарантує успіх і благополуччя у взаєминах зайнятих, і як наслідок – ефективний розвиток організації. Порушення філософських постулатів веде до розвитку конфліктів між адміністрацією та працівниками, до зниження ефективності функціонування організації, погіршення її іміджу.

Сутність філософії управління персоналом полягає в необхідності поліпшення якості трудового життя. Працівники повинні мати можливість задовольняти свої особисті потреби; мати умови для справедливих, довірчих, рівноправних і відкритих взаємин; повністю використовувати свої навички; активно брати участь у прийнятті важливих виробничих рішень; отримувати адекватні компенсації за трудові заслуги; бути забезпеченими безпечними і здоровими умовами праці [3].

Філософія безпосередньо впливає на стійкість організації. Особливо це проявляється в кризові періоди. Зміни зовнішнього середовища, потік інформації, що надходить, впливають не тільки на прийняття управлінських рішень вищим керівництвом, але і на поведінку персоналу. Якщо в організації діє відома всім система принципів, це дозволяє справлятися з труднощами, приймати правильні рішення.

Добре відомо, що місія організації – це її основна мета, причина і сенс її існування, основа для розробки змісту діяльності. На основі місії формуються стратегічні цілі, стратегія і філософія організації, а отже, і філософія управління персоналом. Таким чином, місія і філософія взаємообумовлюють одна одну.

Філософія є продовженням місії і визначає соціально-значущі результати і шляхи досягнення цілей. Ряд авторів вважають, що поняття місії і філософії збігаються, тобто місія і є філософія, призначення організації, сенс її існування [7].

Однією з головних проблем в Україні є відсутність широкого застосування досвіду іноземних держав, таких як Японія або США, які є зразками ефективності роботи управлінського апарату в організаціях. Сьогодні на вітчизняних підприємствах існує ряд проблем, які гальмують поліпшення ефективності системи управління персоналом, наприклад, трудова міграція, відсутність висококваліфікованих фахівців і т. ін.

Філософія управління персоналом підприємств в різних країнах має великі відмінності [5]. Найбільш відомими є англійська, американська, японська та вітчизняна (російська) школи управління кадрами. Англійська філософія управління персоналом ґрунтується на традиційних цінностях нації і теорії людських відносин. Вона передбачає повагу до особистості працівника, щире доброзичливість, мотивацію працівників і заохочення досягнень, забезпечення високої якості робіт і послуг, систематичне підвищення кваліфікації, гарантії гідного заробітку [6].

Американська школа заснована на традиціях сильної конкуренції та заохочення індивідуальної роботи співробітників. Тут простежується чітка орієнтація на прибуток корпорації і залежність від неї особистого доходу. Для роботи в умовах даної філософії характерно чітка постановка цілей, високий рівень заробітку співробітників, високий рівень демократії в суспільстві, наявність соціальних гарантій і заохочення споживчих цінностей.

Помітно відрізняється від американської японська школа, яка заснована на багатовікових традиціях поваги до старших, на принципах колективізму, загальної згоди, патерналізму і ввічливості. Тут велике значення має теорія

людських відносин і відданість ідеалам компанії. Дуже часто практикується в великих компаніях довічне наймання працівників, регулярна ротація кадрів, створення умов для колективної праці.

Російська школа відрізняється різноманіттям і залежить від форми власності, галузевих, регіональних особливостей і масштабності підприємства. Великі корпорації мають традиції жорсткої дисципліни, колективізму, високої результативності, підвищення рівня життя співробітників, різних соціальних благ і гарантій. На противагу їм підприємства малого бізнесу в Росії працюють зазвичай без чітко сформульованої філософії, керівництво досить жорстко ставиться до персоналу, демократичні принципи в управлінні практично відсутні [5].

Філософія управління персоналом в Україні схожа з російською, де використовується техніка кадрового планування, яка полягає в тому, щоб надавати людям робочі місця у потрібний момент часу і в необхідній кількості відповідно до їх здібностей, схильностей і вимог виробництва. Робочі місця з точки зору продуктивності і мотивації повинні дозволити працюючим оптимальним чином розвивати свої здібності, підвищувати ефективність праці, відповідати вимогам створення гідних людини умов праці та забезпечення зайнятості.

Кадрове планування повинно створювати умови для мотивації більш високої продуктивності праці і задоволення роботою. Людей приваблюють в першу чергу ті робочі місця, де створені умови для розвитку їх здібностей і гарантований високий і постійний заробіток, але такі вакансії знаходяться в дефіциті [2]. Попит на висококваліфікованих співробітників, а отже наявність вакантних місць в організаціях, значно менший за пропозицію. У зв'язку з цим наші співвітчизники змушені шукати роботу за межами нашої країни, і саме трудова міграція є однією з болючіших проблем сьогодення.

Українській державі потрібно провести ряд змін в підході управління персоналом, які будуть засновані на запозиченні у більш розвинених країн особливостей філософії управління персоналом. Людський ресурс слід сприймати не просто як робочу силу, а як невід'ємну частину всього організаційного процесу, без якої будь-яке підприємство не зможе стати конкурентоспроможним або взагалі функціонувати. Забезпечуючи розвиток філософії управління персоналом, будь-яка українська організація зможе створити довірчі відносини між своїми співробітниками, комфортний психологічний клімат, соціальну захищеність, а також зберігати морально-етичну основу життєдіяльності підприємства.

Дослідники пропонують новітні комплексні принципи філософії управління персоналом організації, які мають бути не тільки документально оформлені, але й активно реалізовуватися поряд із системою виробництва (чи надання послуг), маркетингу та фінансів заробіток. Отже, ці принципами визначають такі цінності, як: повага і ввічливість, емпатія, сприйняття індивідуальності співробітника як фундаментальної цінності для організації, подяка та визнання, розуміння і такт; це довіра і надійність; відкритість;

чесність; цілісність; професіоналізм; командна робота; креативність професійного сприйняття інформації та її практичної реалізації [1].

Отже, філософія управління персоналом є цілеспрямованим процесом, який має за мету ефективне та раціональне використання працівників підприємств за допомогою системи принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації персоналу, заснованої на світовому досвіді. Управління персоналом кожного окремого підприємства повинне відповідати загальній стратегії розвитку підприємства, захищати інтереси робітників і забезпечувати дотримання законодавства про працю. Також управління персоналом потребує нових, інноваційних підходів, які забезпечать її ефективність, конкурентоспроможність та перспективу вдосконалення [4].

Список джерел

1. Аверіна О. І. Філософія управління людськими ресурсами: до визначення концептуально-методологічних засад. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/8862/1/Averina%20O.%20I..pdf>
2. Алехина О. Е. Стимулирование развития работников организации. *Управление персоналом*. 2002 г. № 1. С. 50-52.
3. Дуракова И. Б. Управление персоналом. URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=163060>
4. Тимохіна О. О. Управління персоналом як ключовий елемент в системі менеджменту підприємства. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/econrig_2013_4_19.pdf
5. Философия управления персоналом. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66747-qqq-17-m6-filosofiya-upravleniya-personalom>
6. Философия управления персоналом. URL: <https://delovoymir.biz/filosofiya-upravleniya-personalom.html>
7. Sathe V. Same Action implications of the Corporate Culture Organizational // *Organizational Dynamics*. 1983. Vol. 12. № 2. P. 5–23; Kilman R.H., et al. *Gaining Control of the Corporate Culture*. San Francisco, 1985. P. 18.

Каличева Н. Є.,

д-р екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом
Український державний університет залізничного транспорту,
Харків, Україна

ІНСТИТУЦІЙНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МІСТА

Соціальна відповідальність при здійсненні підприємницької діяльності формується на базі соціально-етичних основ здійснення господарської діяльності, що має тісний зв'язок із функціонуванням на конкретному ринку та