



Рисунок 1 – Взаимодействие полей внутри организации

Литература.

1. Бурдьё П. Социология социального пространства / П. Бурдьё.; пер. с франц. – Институт экспериментальной социологии. – СПб.: Алетейя, 2005. – 288 с.
2. Парсонс Т.О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М.: Академический Проект, 2002. – 880с.

ВИЗНАЧЕННЯ ТИПУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЗА ХАРАКТЕРОМ ВЗАЄМВІДНОСИН МІЖ ЙОГО ЧЛЕНАМИ

Бумар С. М., студентка

*Науковий керівник: Водолажська Т. О., к.е.н., доцент
 Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сучасних умовах ринкової економіки серед різноманітності проблем, зв'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств та організацій, однією із головних є проблема управління персоналом. В найближчому майбутньому розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними. Для досягнення таких цілей необхідно, щоб персонал, який є основним ресурсом підприємства, був згуртованим. З цією метою на підприємствах розробляють стратегії управління персоналом (УП), при виборі найбільш доцільної з яких ключову роль відіграє тип трудового колективу (ТК), що склався. Під трудовим колективом розуміють організаційно оформлену групу працівників, створену для реалізації

комплексу виробничих цілей підприємства. Тому встановлення існуючого типу ТК є невід'ємною умовою забезпечення ефективності управління підприємством в цілому та його персоналом зокрема.

Класифікувати стратегії УП пропонується залежно від типу ТК за трьома ознаками: роллю керівника; взаємовідносинами між членами колективу; об'єктом орієнтації колективу [1, с. 5]. Дане дослідження присвячене визначенню типу ТК за другою ознакою – взаємовідносинами між членами колективу (на прикладі ТОВ «Безм'ятежне», яке є транспортним підприємством, що має колективну форму власності і спеціалізується на вантажних перевезеннях).

Для визначення існуючого типу ТК за ознакою «взаємовідносини між членами ТК» доцільно застосовувати розроблену анкету (рисунок 1).

АНКЕТА

щодо визначення взаємовідносин між членами ТК

Шановні друзі!

Вашій увазі пропонується відповісти на запитання анкети.

Мета анкетування – визначити існуючі взаємовідносини між членами ТК підприємства. Отримані результати допоможуть більш об'єктивно оцінити взаємовідносини в ТК і впровадити заходи щодо їх покращення.

Для відповіді на запитання Вам необхідно обрати бал відповіді, який відповідатиме Вашій думці. Оцінка визначення взаємовідносин між членами ТК виконується за 5-ми бальною шкалою (**критерії оцінювання: 5 - Ви повністю задоволені; 4 - скоріше задоволені, ніж ні; 3 - складно сказати; 2 - швидше незадоволені; 1 - зовсім незадоволені**).

№	Якою мірою ви задоволені	Оцінка
1.	Вашою роботою на підприємстві?	повністю задоволені
2.	Вашими взаєминами з колегами (дружбою з товаришами)?	скоріше задоволені, ніж ні
3.	Турботою керівництва про задоволення Ваших потреб?	складно сказати
4.	Готовністю колег надати допомогу в роботі?	скоріше задоволені, ніж ні
5.	Настроєм в колективі (його життєрадісністю, оптимізмом)?	повністю задоволені
6.	Культурною та інтелектуальною атмосферою в колективі?	повністю задоволені
7.	Тим, якою мірою керівництво прислухається до Ваших зауважень та пропозицій, що стосуються роботи підприємства?	складно сказати
8.	Культурно-масовими заходами, спільним відпочинком?	повністю задоволені
9.	Наскільки доброзичливо й об'єктивно оцінюється Ваша робота?	скоріше задоволені, ніж ні
10.	Ставлення колективу до роботи?	скоріше задоволені, ніж ні
11.	Організованість і порядком у роботі підприємства?	повністю задоволені
12.	Творчою атмосферою в колективі?	складно сказати
13.	Вашими відносинами з керівниками?	скоріше задоволені, ніж ні
14.	Узгодженість і єдністю дій колективу?	скоріше задоволені, ніж ні
15.	Ставленням колег до навчання?	повністю задоволені
16.	Дисциплінованістю членів колективу?	повністю задоволені
17.	Наскільки раціонально використовуються Ваші сили і час?	скоріше задоволені, ніж ні
18.	Виконувати невластиві для вашої посади функції?	складно сказати
19.	Відсутністю «показухи» і формалізму в роботі?	скоріше задоволені, ніж ні
20.	Заробітною платою?	скоріше задоволені, ніж ні

Рисунок 1 – Форма опитувальної анкети для визначення характеру взаємовідносин між членами ТК (власна розробка автора)

Таблиця 1 – Шкала для визначення взаємовідносин між членами ТК

Кількість набраних балів	Види взаємовідносин
100-65 балів	Співпраця
64-35 балів	Суперництво
34-0 балів	Байдужість

Розрахунок загальної оцінки:

$5+4+3+4+5+5+3+5+4+4+5+3+4+4+5+5+4+3+4+4=83$ бали.

Висновки. За результатами опитування можна зробити висновок, що взаємовідносин між членами ТК на ТОВ «Безм'ятежне» характеризуються співпрацею, так як набрана кількість балів при опитуванні членів ТК в середньому становить 83 бали.

Література.

1. Економічні перспективи: Збірник студентських наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожного університету. – №7 (1) - 2015. – Харків: ФОП Павлов М.Ю., 2015 – 148 с.
2. Клейнер Г.Б. Кадровая стратегия предприятия: систематизация и основные варианты / Г.Б. Клейнер // Труды Вольного экономического общества. Том 125. – М.: ВЭО, 2009. – С. 8-26.
3. Водолажська Т.О. Розробка стратегії управління персоналом за типом кадрової політики АТП / Т.О. Водолажська // Вісник економіки транспорту і промисловості: зб. наук.-практ. статей. – Х.: УкрДАЗТ. – 2013. – Вип. 42. – с. 364-369.

АДМІНІСТРАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ

Бутенко Д. С., доцент

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

В умовах становлення України як незалежної держави особливої актуальності набуває питання реалізації адміністративного менеджменту як на рівні здійснення державної політики, так і на рівні функціонування державних організацій [1].

Дослідженню теоретичних аспектів адміністративного управління присвячено багато робіт відомих українських та зарубіжних вчених, зокрема, Г. Атаманчука, І. Василенка, В. Волкової, О. Воронова, Д. Гвішіані, А. Герберта, С. Дальгаард, Й. Дальгаарда, С. О'Доннела, П. Друккера, В. Дункана, Г. Кунца, М. Месаровича, М. Мескона, Н. Нижник, О. Машкова, Б. Новікова, А. Пригожина, Т. Сааті, Ю. Сурміна, Г. Саймона, В. Трілленберга, Р. Фатхутдинова, А. Фомічева, А. Чандлера та ін.

Основний внесок у розвиток адміністративного менеджменту внесли француз Анрі Файоль (1841-1925 рр.) і Марі Паркер Фоллет. У своїй найбільш відомій роботі «Загальне і промислове управління» (1916 р.) він виділяє 14 принципів управління, частина з яких зберігає значущість і в наш час.