

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(16)

Київ 2007

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Саввич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Поляков О. М., д-р екон. наук, проф., Радзівєвський О. І., д-р екон. наук, Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Криклій А. С., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Кирилюк Ф. М., д-р філос. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, проф., Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Охременко О. Р., д-р психол. наук, Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Онищук Л. А., д-р пед. наук

Юридичні науки

Бабкін В. Д., д-р юрид. наук, проф., Коваленко В. В., д-р юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Стеценко С. Г., д-р юрид. наук, проф., Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф.

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. — ISBN 966-608-120-2

Вип. 2(16). — 2007. — 244 с. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 978-966-608-837-9

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки і менеджменту, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник "Наукові праці МАУП" зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, у якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України "Наукові праці МАУП" визнано як фахове видання з економічних і психологічних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/6 від 14 червня 2007 р.).

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 978-966-608-837-9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2007

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	5	Коваль О. В. <i>Система антикризового управління підприємством</i>	64
Шостак Л. Б. <i>Проблеми енергозабезпечення розвитку України</i>	5	ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	68
Солопенко Р. І. <i>Методика економічного обґрунтування управлінських рішень на авіаційному підприємстві</i>	13	Головатий М. Ф. <i>Підготовка молоді політичної еліти як дійовий засіб розвитку політичного консенсусу</i>	68
Рябченко І. М., Волков Д. О., Клімбовська А. В. <i>Характеристика комплексної спеціалізованої інформаційної системи управління інженерними мережами на прикладі систем подачі й розподілу води</i>	19	Бідзюра І. П. <i>Території багатонародної країни, політична нація і політичний центр: роздуми “на полях” елітологічної концепції В’ячеслава Литинського</i>	74
Щокін Р. Г. <i>Індексний аналіз прибутковості недержавного вищого навчального закладу</i>	23	Варзар І. М. <i>Ще раз про генезисно-історіологічний та ролево-функціональний погляди на феномен політичної нації у багатонародній країні</i>	81
Захожай В. Б., Казак О. О., Кім М. І. <i>Аналіз пропорційності розвитку інвестиційної діяльності</i>	31	Храмов В. О. <i>Державна політика у фокусі політичної легітимності: Мислєдіяльнісна інтерпретація</i>	89
Рябченко І. М., Гречухін О. В., Свиридов С. О. <i>Теоретичні засади аварійного управління системами подачі й розподілу води</i>	37	Хижняк І. А. <i>“Українське питання” на завершальному етапі Першої світової війни (1917–1918 рр.)</i>	93
Солопенко Р. Р. <i>Вплив релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень у системі кадрового менеджменту підприємства</i>	41	Гольцов А. Г. <i>Вплив геополітики Заходу й Російської Федерації на політичні процеси в Україні</i>	102
Вассуф Саміх Муса <i>Державне управління якістю медичної допомоги у контексті оцінки професійних правопорушень</i>	46	Зайченко Л. М. <i>До генези і сучасного стану концепції політичного технократизму крізь призму політичної етнології</i>	108
Сивальнева Е. И. <i>Экономическая сущность понятия “малый бизнес”</i>	51	Лясота А. Є. <i>Концепція етноменшинського лібералізму як компонента науки політичної етнології: історіологія і теорія проблеми</i>	116
Ашуров Векил <i>СНГ: пути усиления интеграции</i>	55		
Новодворський Я. В. <i>Маржа безпеки як концептуальна основа прийняття рішень щодо операцій з інструментами у глобальному інвестиційному середовищі</i>	62		

ВПЛИВ РЕЛІГІЙНИХ ПОГЛЯДІВ НА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У СИСТЕМІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 41–45

Досліджено питання впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень у системі кадрового менеджменту підприємства з використанням експертних оцінок висококваліфікованих наукових спеціалістів. Розроблено методи впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень на підставі економіко-математичного моделювання, запропоновано їх реалізацію автоматизованою системою управління “КАДРИ”.

Духовне збагачення людини — один з основних напрямів розвитку України у XXI ст. Вироблені багатовіковою культурою українського народу ідеали віри, надії, любові живляться безсмертною силою християнства, інтеграцією зусиль богословів, освітян, політиків, економістів, екологів, науковців різних галузей, менеджерів бізнесових структур, громадських діячів з метою формування духовно-морального та інтелектуального відродження нових релігійно-філософських поглядів цілісної особистості та духовного єднання всіх громадян незалежної України [1; 7].

На початку XX ст. релігійно-філософські зібрання, на яких зустрічалися церковні ієрархи та інтелігенти, показали релігійне безсилля останніх, їхню здатність лише ставити запитання, але не вирішувати їх. Але все-таки це було тільки початком нової релігійної епохи, новим відродженням релігійної філософії. Релігійні філософи успадкували від І. В. Киреєвського і О. С. Хомякова православний напрямок думок, національну свідомість, свободу в постановці і вирішенні філософських і богословських проблем, а головне — церковний спосіб життя, аж до ухвалення священницького сану Сергія Булгакова і Павла Флоренського, Георгія Флоровського і Василя Зеньковського. Багато творів цих мислителів бентежать своєю сміливістю та уявною несумісністю з догматами Церкви. Але тільки Божественною мудрістю можна пояснити ставлення Церкви

до їхніх творінь. Церква розрізняла богослів'я і релігійну філософію, вона залишала за ними свободу творчості, спрямовану на продовження національної традиції, глибоко пов'язаної з духовною культурою України [3–5].

Сьогодні формування ринкової системи господарювання в Україні тісно пов'язане з активізацією підприємницької діяльності підприємств. Одним із перспективних напрямів створення конкурентного середовища є обґрунтоване прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємств, яке є важливим елементом ринкової економіки. Воно не потребує значних витрат, має швидку окупність, є більш активним елементом в інноваційній діяльності, здатне сприяти процесам демонополізації економіки і стимулювати конкуренцію, звільняти підприємства від виробництва нерентабельної для них продукції, створювати додаткові робочі місця, додатково залучати в економічний обіг матеріальні, фінансові, людські та інформаційні ресурси.

Водночас процес становлення прийняття управлінських рішень в системі управління підприємствами України проходить досить невизначено, що також пов'язано з відсутністю досліджень впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень, у тому числі в системі кадрового менеджменту підприємств.

Нині значна частка підприємств України є збитковими, маючи від'ємний рівень рентабель-

ності, в інших підприємствах активніше вкладаються інвестиції, ніж в цілому по економіці, збільшується їх кількість у сфері матеріального виробництва. Тому сьогодні необхідно провести відповідні дослідження і розробити методичне забезпечення впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень, закріпити і розвинути забезпечення прийняття управлінських рішень на підприємствах. Такий підхід сприятиме розвитку позитивних тенденцій, створить умови для залучення фінансових ресурсів у підприємства в реальному секторі економіки, оптимізує механізм державного управління їх інвестиційною діяльністю, зорієнтує підприємства на забезпечення підвищення ефективності виробництва на кадровій основі. Все це визначає актуальність теми дослідження, її новизну і практичну значущість.

Метою нашого дослідження є розроблення науково обґрунтованих шляхів і напрямів удосконалення впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень у системі кадрового менеджменту підприємства, спрямованого на забезпечення мети і функцій кадрового менеджменту за основними цільовими напрямками:

- 1) економічного (отримання прибутку від реалізації продукції або послуг);
- 2) соціального (досягнення найвищого рівня задоволення соціальних потреб персоналу підприємства);
- 3) науково-технічного (забезпечення сучасного науково-технічного рівня операційної системи підприємства, впровадження новітніх технологій та інше);
- 4) виробничо-комерційного (виробництво і реалізація конкурентоспроможної продукції (надання послуг) у необхідному обсязі).

Така мета дослідження зумовила необхідність вирішення теоретичних і практичних завдань:

1. Розкриття сутності процесу прийняття управлінських рішень на підприємстві, виявлення основ їх використання і вдосконалення.

2. Визначення концептуальних засад прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства, у тому числі дослідження:

- сутності і методичних основ процесу управління;
- організації і проведення процесу управління;
- методів прийняття управлінських рішень у процесі управління підприємством;

- теоретичних і практичних основ використання і вдосконалення методів управління підприємством;
- кадрової стратегії прийняття управлінських рішень у системі кадрового менеджменту підприємства;
- кадрової політики та інновації в кадровій політиці підприємства.

3. З'ясування впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства, у тому числі дослідження:

- сутності православного християнського катехізису;
- основ християнського катехізису про віру;
- основ християнського катехізису про надію;
- основ християнського катехізису про любов;
- релігійно-філософських засад духовного життя менеджера з управління персоналом підприємства.

4. Дослідження впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства, у тому числі:

- на ефективну діяльність менеджера у процесі управління персоналом;
- реалізаційні процеси впливу релігійно-філософських поглядів на прийняття управлінських рішень менеджером у процесі управління персоналом;
- релігійно-філософське впровадження благодійної діяльності менеджера.

5. Формування і моделювання показників впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства, у тому числі:

- аналіз показників впливу релігійних поглядів і методів дослідження прийняття управлінських рішень;
- передумови застосування економіко-математичного моделювання для оцінювання ефективності впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень;
- основи формування масиву статистичної інформації;
- вирішення деяких проблем багатофакторного регресійного моделювання показників оцінювання впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень.

6. Ефективне впровадження методів впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства, у тому числі:

- проведення аналізу достовірного інформаційного забезпечення показників впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень, оцінювання ефективності моделювання показників впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень;
- оптимізація показників впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень, впровадження результатів впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень.

У дослідженні використано методи формування релігійного впливу на прийняття управлінських рішень на підставі використання експертних оцінок для отримання інформації впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства, а також на підставі формування масиву статистичної інформації в автоматизованому режимі управління кадровою діяльністю підприємства, використання аналізу показників оцінювання впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства із застосуванням багатofакторного регресійного моделювання показників оцінювання впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень.

Інформаційно-методичною базою дослідження є законодавчі акти з питань функціонування підприємництва, діяльність системи кадрового менеджменту підприємств, українські та зарубіжні статистичні бюлетені, науково-інформаційні фонди провідних науково-дослідних закладів, матеріали науково-практичних конференцій, періодичні наукові видання, експертні оцінки висококваліфікованих наукових спеціалістів в галузі кадрового менеджменту підприємств, філософів-богословів і провідних православних: єпископства, пресвітерства і дияконства.

У процесі дослідження одержано наступні наукові результати, які можна кваліфікувати як нові положення науково-методичних розробок впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства:

- методичні рекомендації щодо визначення доцільності використання підприємствами спрощеного методу прийняття управлінських рішень порівняно зі звичайним, що значно підвищує управлінські можливості підприємства, збільшуючи його фонд нагромадження прибутків;

- концептуальні положення щодо державного регулювання розвитку бізнесу підприємства, які полягають у сприянні активізації інноваційного розвитку, підвищенні конкурентоспроможності виробництва продукції та забезпеченні зайнятості населення за рахунок реалізації кадрової функції в системі кадрового менеджменту підприємства, що дає змогу, на відміну від існуючого положення, конструктивніше впливати на розвиток цього сектору національної економіки;
- механізм отримання зовнішнього фінансування інвестиційної діяльності підприємств, який полягає, по-перше, у запровадженні системи кредитування шляхом встановлення оптимальної межі кредиту, за якої вона діє; розроблення прискореної процедури кредитування; по-друге, у стимулюванні фінансово-кредитних установ до кредитування у вигляді звільнення від оподаткування прибутку банку, отриманого від надання кредиту, та від довгострокового кредитування визначених пріоритетних напрямів розвитку економіки. Це дає змогу ефективніше спрямовувати кредитні ресурси на розвиток підприємництва у перспективних для держави напрямках (інвестиційні проекти, пов'язані із впровадженням технологічних інновацій та ін.);
- напрями і методи створення гнучкої системи управління інноваційною діяльністю підприємства, яка містить заходи щодо забезпечення основних економічних умов активізації інвестування, зокрема застосування знижених податкових ставок функціонування підприємства, запровадження пільгового оподаткування частини витрат, спрямованих на реконструкцію, модернізацію, технічне переоснащення;
- подальший розвиток дістали методи прийняття управлінських рішень щодо розвитку підприємства на регіональному рівні, які полягають у поширенні практики застосування диференційованої плати за оренду приміщень та обладнання; зменшенні орендної плати за землю і використання об'єктів виробничої інфраструктури та устаткування, яке належить до державної і комунальної форм власності; впровадженні фінансової оренди з урахуванням діяльності підприємства у пріоритетних для економіки регіону напрямках, що дасть змогу підприємству зменшити валові витрати на виробництво

продукції і вирішити питання подолання технологічної відсталості.

Практичне значення одержаних результатів визначається тим, що висновки і пропозиції цього дослідження можна використовувати у процесі формування і вдосконалення управління кадровою політикою щодо випуску конкурентоспроможної продукції підприємства, для розроблення загальнодержавних і регіональних програм інновації в кадровій політиці, маркетингового управління у сфері послуг, управління ціноутворенням продукції та управління каналами розподілу продукції. Практична цінність одержаних результатів досліджень дає змогу розробити методичні рекомендації, які дають можливість оперативно оцінити найбільш цілеспрямовані варіанти прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства, реалізувати їх за допомогою підсистеми автоматизації управління "КАДРИ".

Одним з найважливіших завдань сучасного кадрового менеджменту підприємства є курс на необхідність впровадження впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень за питань посилення ефективності всієї системи управління підприємством, що пов'язані з вирішенням проблем підбору, підготовки і раціонального використання персоналу і формування стабільного персоналу підприємства для підвищення ефективності функціонування системи кадрового менеджменту [6].

Організаційна структура кадрового менеджменту залежить від співвідношення повноважень, функцій, прав, обов'язків, відповідальності у процесі виробництва і реалізації продукції, оскільки від успішної роботи кадрового менеджменту підприємства залежить продуктивність праці персоналу [6].

Для постійного забезпечення підвищення продуктивності праці персоналу на підприємстві необхідно дотримуватися [6]:

- комплексного підходу до управління персоналом, який передбачає врахування організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних, релігійно-філософських та інших аспектів в їх спільному взаємозв'язку при визначенні ролі соціально-економічних факторів;
- системного підходу до управління персоналом, який характеризує ступінь взаємозв'язків між окремими аспектами управління персоналом, забезпечуючи комплексне

планування, організацію і стимулювання діяльності підприємства.

Урахування впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень, пов'язаних з кадровим менеджментом, поліпшує функціонування операційної системи, реалізує форми і методи поставлених цілей, удосконалює організацію роботи з виконання прийнятих управлінських рішень, координацію і контроль виконання намічених заходів. Спільність мети, спрямувань, форм і методів управління персоналом складається в єдину систему роботи з персоналом, яка охоплює основні підсистеми, як підсистема аналізу, планування і стратегії розвитку персоналу; підсистема підбору, розміщення, оцінювання і безперервного навчання персоналу; підсистема раціонального використання персоналу на підприємстві.

Основним принципом формування механізму управління персоналом є раціональний підбір і розміщення працівників за їхніми особистими і діловими характеристиками, що передбачає врахування наступних чинників: спадкоємність персоналу на основі системного підходу і підготовки нових працівників; забезпечення умов для постійного підвищення фахової кваліфікації персоналу; чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника; поєднання праці досвідчених працівників з молодими малодосвідченими працівниками; забезпечення умов професійного і посадового просування працівників службовими сходами із застосуванням обґрунтованих критеріїв оцінювання їхньої діяльності та особистісних якостей; створення умов довірного ставлення персоналу і водночас контроль за виконанням ними своїх обов'язків [6].

Служба прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства здійснює в автоматизованому режимі забезпечення системою управління "КАДРИ" збір показників впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту підприємства (достовірну статистичну техніко-економічну інформацію), використовуючи експертні оцінки висококласних фахівців.

На підставі зібраного масиву достовірної техніко-економічної інформації будується статистична оптимізаційна модель показників впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень, пов'язаних і системою кадрового менеджменту.

Статистична оптимізаційна економіко-математична модель показників впливу релігійних

поглядів на прийняття управлінських рішень — це набір параметрів, об'єднаних в єдине ціле регресійними рівняннями.

Внаслідок проведення багатфакторного регресійного аналізу (визначення коефіцієнтів регресії, залишкової дисперсії, відсів незначних параметрів рівняння регресії, використання багатоступеневого аналізу та ін.) одержуємо оптимальні значення показників впливу релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень у системі кадрового менеджменту на підставі реалізації алгоритмів визначення їх оптимальних варіантів на комп'ютерній техніці за економіко-математичною моделлю. На підставі одержаних реальних (прогнозних) приростних оцінок прибутку, собівартості продукції, з урахуванням якісних показників продукції (послуг) здійснюється прийняття управлінських рішень у системі кадрового менеджменту підприємства (в автоматизованому оптимальному режимі) в умовах подолання підприємством економічних ризиків і небезпеки кризових явищ і ситуацій.



Література

1. Головатий М. Ф. Мистецтво політичної діяльності: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2002. — 267 с.
2. Зеньковский В. В. Основы христианской философии. — М.: Эксмо, 1996. — 286 с.
3. Киреевский И. В. Полное собрание сочинений: В 2 т. — М.: ЮНИТИ, 1994. — Т. 1. — 624 с.
4. Флоровский Г. В. Пути русского богословия. — М.: Политиздат, 1991. — 228 с.
5. Хомяков А. С. Сочинения: В 2 т. — М.: ЮНИТИ, 1994. — Т. 2. — 534 с.
6. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 1999. — 254 с.
7. Щокін Г. В. Концепція соціального розвитку: висновки для України. — К.: МАУП, 2002. — 238 с.

Исследованы вопросы влияния религиозных взглядов на принятие управленческих решений в системе кадрового менеджмента предприятия с использованием экспертных оценок высококвалифицированных специалистов. Разработаны методы влияния религиозных взглядов на принятие управленческих решений на основе математического моделирования, предложена их реализация автоматизированной системой управления "КАДРЫ".

The questions of influencing of religious looks are probed to acceptance of administrative Decisions in the system of skilled management of enterprise, utilizing expert estimations Highl y skilled scientifi c specialists, the methods of influencing of religious are realized looks to the indexes of acceptance of administrative decisions, utilizing mathematical design and their realization automated control the system "SHOTS".

Надійшла 12 червня 2007 р.