

который предусматривает удачное рациональное сочетание высокого уровня государственной вмешательства с тактикой дерегулирования. Обоснованы мероприятия регуляции национальной экономики, направленные на стабилизацию ситуации, обеспечение военной и экономической безопасности государства в условиях российской агрессии.

Ключевые слова: регуляция экономики, экономическая диктатура, дерегулирование, макроэкономическая стабилизация, экономическая безопасность, агрессия, терроризм.

Chaus V.S. Regulation of the National Economy under Russian Terrorism against Ukraine.

A modern model of state regulation of the national economy is analysed. Its characteristics in the current extreme conditions are defined. Some ways and measures for forming a new model of economic policy that will provide high and stable rates of economic development are suggested. The experience of adjusting economy of foreign countries, which provides a good combination of high-level rational state intervention tactics deregulation, is described. Some measures of national economic regulation aimed at stabilizing the situation of military and economic security in terms of Russian aggression are substantiated.

Keywords: regulation of economy, economic dictatorship, deregulation, macroeconomic stabilization, economic security, aggression, terrorism.

УДК 331.101.262

Доц. Л.В. Шитікова, канд. екон. наук –

Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя

РОЗВИТОК КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто підходи щодо розроблення ефективної системи управління людськими ресурсами з метою досягнення економічних та соціальних цілей підприємства. Проаналізовано сутність відносин зайнятості, процесу управління та їх взаємозв'язок з елементами системи управління. Доведено потребу побудови блок-схеми процесу формування системи управління. Розглянуто значимість та обґрунтовано потребу формування і постійного розвитку ефективного механізму управління трудовими ресурсами підприємств для подальшого підвищення продуктивності та результативності їх діяльності.

Ключові слова: система управління, трудові ресурси підприємства, ефективне управління, зайнятість, механізм управління, розвиток.

Постановка проблеми. Функціонування сучасних підприємств у складних динамічних соціально-економічних умовах потребує вирішення актуальної проблеми, пов'язаної з формуванням відповідної системи управління трудовими ресурсами з метою підвищення продуктивності організації. Це зумовлює потребу розроблення перспективних підходів і методів, факторів впливу, визначення вимог і критеріїв щодо управління трудовими ресурсами, які безпосередньо пов'язані з результатами діяльності підприємства, що особливо актуально в умовах мінливої економічної ситуації. Механізм сталого розвитку бізнесу сьогодні не може існувати безвідривно від здатності ефективно використовувати трудовий потенціал підприємства, необхідні формування і подальше використання наукового підходу до управління ним. Враховуючи відмінність людського капіталу від природних ресурсів, класичних людських ресурсів і звичайного капіталу, наголошуємо про постійне вдосконалення підходів, методів управлінської роботи, потреба постійних підвищених інвестицій в нього, у віддачі від інвестиційних вкладень і управлінських зусиль. Першочерговим зав-

данням стає формування, збереження і раціональне використання поточних і перспективних ресурсів з метою подолання наслідків економічної кризи. Зростання ролі людини, його творчості, інтелекту, ініціативи у підвищенні кадрового потенціалу країни, підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, вироблення антикризових заходів; пошук підходів до формування та вдосконалення ефективної системи управління зумовили актуальність досліджень.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Незважаючи на значні досягнення в теорії та практиці управління, існує низка проблем, які залишаються предметом дискусій та обговорень вчених-економістів і практиків. Питання, що пов'язані з розвитком концептуальних підходів до управління трудовими ресурсами, особливості формування та удосконалення управлінської сфери підприємства, викликають активний науковий інтерес у фахівців. Аналіз сучасних досліджень і публікацій дає змогу стверджувати, що обраній проблемі приділяють значну увагу вітчизняні і закордонні науковці: М. Амстронг, М.В. Єштокін, Є.П. Качан, А.Я. Кібанов, Н.Б. Кирич, Н.М. Корольова, І.І. Мазур, А.В. Мордовець, Н.Г. Ольдерогге, Н.В. Шандова, В.Д. Шапіро, Д.Г. Шушпанов та ін. Завдяки активному інтересу фахівців до розвитку концептуальних підходів в управлінні персоналом, системі управління людськими ресурсами ця проблема є широко дискутованою на цей час. Для сформованих концептуальних підходів в управлінні трудовими ресурсами існує безліч відмінностей, що стосується постановки цілей, методів, методологічної та практичної бази. Окремі детермінанти та закономірності управління людськими ресурсами все ще залишаються недостатньо дослідженими, а отже, потребують подальшого узагальнення та ідентифікації в сучасних умовах господарювання.

Мета роботи – визначення сучасних підходів у сфері управління працею; формування сутності, обґрунтування необхідності постійного розвитку й удосконалення системи та механізму управління трудовими ресурсами для підвищення продуктивності та результативності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Центральним питанням кожного підприємства є ефективне управління. Сьогодні в економіці України відбуваються кардинальні зміни, які потребують всебічного аналізу і подальшого розвитку управління підприємством, а особливо трудовими ресурсами. Сучасний стан підприємств потребує перегляду, оновлення, удосконалення підходів і методів щодо управління персоналом підприємства.

Як зазначає А.Я. Кібанов, концепція управління персоналом – це система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування організації [1, с. 7-8].

Мета концепції управління людськими ресурсами – окреслення шляхів удосконалення використання трудових ресурсів, створення найбільш сприятливих умов для їх розвитку, залучення інвестицій, створення конкурентоспроможного продукту, нарощування обсягів реалізації виробленої продукції.

Управління зайнятістю на підприємстві полягає в цілеспрямованому регулюванні відносин між власниками та найманими працівниками, що забезпе-

чує реалізацію економічних і неекономічних інтересів суб'єктів занятості. Суть цих відносин полягає в узгодженні інтересів сторін щодо використання робочої сили і розподілу результатів праці. У зв'язку з цим управління зайнятості є фундаментом системи управління ресурсами на підприємстві, який формує основу для побудови кадрової політики і вироблення конкретних кадрових рішень, узгоджених щодо вимог та пріоритетів, які встановлені державою в сфері соціально-трудових відносин. Оскільки управління процесом – це взаємодія двох суб'єктів, "один з яких в цій взаємодії перебуває в позиції суб'єкта управління, а другий – у позиції об'єкта управління" [2, с. 25], а також взаємодія здійснюється передачею імпульсів від суб'єкта управління його об'єктам, розглянемо технологію цієї передачі та її наслідки. В.Д. Граждан наголошує: Внаслідок впливу форми одного предмета на форму іншого відбувається перенесення або передача змісту від першого до другого. На основі переданого змісту і здійснюється управління тими перетвореннями, які потім відбуваються в формі сприймаючого предмета... Вплив змісту на форму зазвичай проявляється у виробленні необхідного порядку, тобто визначених шаблонів, напрямних конструкцій або схем, відповідно до яких і перетворюється форма. Основні параметри цих шаблонів і схем нав'язуються, певним чином задаються предметом, що впливає на об'єкт, але виробляються і реалізуються вони в сприймаючому предметі саме через управлінську функцію змісту [3, с. 35].

Отже, процес управління потрібно розглядати як програмування суб'єктом управління змін і перетворень, які мають відбутися у формі діяльності в об'єкті управління. Програма одного об'єкта управління не може бути повністю перенесена на інший, тому що кожен об'єкт, що управляється, автономний, має свої особливості. Суб'єкт, що управляє, може лише вплинути на програму об'єкта, що управляється. Всякий процес управління представляє взаємодію не тільки суб'єкта та об'єкта, а й конкретних програм, що мають мету, містять підцілі певних рівнів, конкретний зміст і форми зовнішнього прояву, які відповідають закладеному змісту. Розроблення програми на рівні підприємства має забезпечувати таку реакцію на фактори зовнішнього середовища (включно невизначені і складно передбачувані) і внутрішні проблеми, таку ступінь адаптації менеджменту, за якої діяльності організації та основним елементам структури гарантується висока стійкість і захищеність від внутрішніх і зовнішніх ризикотворювальних факторів. У процесі взаємодії суб'єкт управління надає визначальний вплив на формування системи управління, усередині якої реалізується саморегулювання, самоуправління. Отже, управління є процесом, ефективну дію якого забезпечує система та механізм управління, як основна її складова.

Як зазначають Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов, "сучасна концепція управління висуває такі пріоритети: збереження, кооперацію, якість, партнерство, інтеграцію. В центрі стратегічної концепції управління знаходиться людина як найвища цінність" [4, с. 10]. Вирішальним причинним фактором ефективної економічної діяльності підприємства, результативності та якісної праці людей є створення ефективної системи управління трудовими ресурсами, яка базується на інтеграції функцій управління працею, кадрами і соціальним розвитком.

Оскільки цілі кожної конкретної організації досить різні, то основною метою менеджменту є підвищення його ефективності. Якісний кадровий менеджмент є важливою умовою забезпечення ефективної роботи господарства, що є системою, яка складається з комплексу принципів, дій, методів розроблення та впровадження управлінських рішень щодо трудових ресурсів.

Оскільки управлінський процес супроводжується як позитивними, так і негативними наслідками, можливі навмисні жертви, які будуть необхідні для загального блага. Це передбачає розроблення і впровадження заходів іноді кардинального характеру з регулювання ситуації, що склалася.

Фактори впливу на людей є складними поняттями, на практиці реалізуються завжди разом. Облік економічної ситуації на підприємстві залежить від того, якому з чинників буде відданий пріоритет. З методичного погляду, формування системи управління персоналом на підприємстві – це побудова блок-схеми його створення. Розробленню будь-якого плану і програми розвитку має передувати оцінювання завдань і можливостей конкретного підприємства. Автономність і некоординованість з розвитком всього підприємства та інших напрямків може сприяти посиленню (або появі) нових диспропорцій у використанні ресурсів, зокрема і трудових.

Під час побудови блок-схеми формування механізму управління трудовими ресурсами стикаються з таким:

- діагностика вихідного стану системи управління, для якої формування механізму управління персоналом є ймовірною необхідністю;
- виконання конкретних етапів розробки з урахуванням особливостей конкретного підприємства;
- оцінювання впливу процесів, що відбуваються в системі управління персоналом, на загальну діяльність підприємства;
- аналіз показників управлінської діяльності, прийняття управлінського рішення.

Висновки. Підвищення продуктивності господарювання можливе внаслідок формування і подальшого постійного удосконалення системи управління людськими ресурсами відповідно до завдань розвитку підприємства. Тому першочерговою задачею підприємства в напрямку досягнення економічного, соціального та інших позаекономічних ефектів стає формування і подальший розвиток системи управління персоналом та механізму управління як важливої її складової. Механізм управління трудовими ресурсами – це комплекс цілей, завдань і основних напрямків діяльності, а також різних видів, форм, методів, спрямованих на підвищення продуктивності праці та якості роботи підприємства. Сформована система управління людськими ресурсами має вирішувати завдання не тільки виживання в умовах посилення конкуренції, але й сприяти стійкості, розвитку підприємства.

Література

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: учебно-практ. пособ. / А.Я. Кибанов. – М.: Изд-во "Проспект", 2012. – 64 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент. – Изд. 4-ое, [перераб. и доп.] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Изд-во "Экономистъ", 2006. – 670 с.
3. Граждан В.Д. Деятельностная теория управления / В.Д. Граждан. – М.: Изд-во РАГС. – 1997. – 74 с.

4. Качан С.П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / С.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. – К. : Вид. дім "Юридична книга", 2005. – 358 с.

5. Измалков С. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г.) / С. Измалков, К. Сонин, М. Юджевич // Вопросы экономики : теорет. и научно-практ. журнал. – 2008. – № 1. – С. 4-6.

Шутикова Л.В. Развитие концептуальных подходов к управлению трудовыми ресурсами с целью повышения производительности предприятия

Рассмотрены подходы по разработке эффективной системы управления человеческими ресурсами с целью достижения экономических и социальных целей предприятия. Проанализированы сущность отношений занятости, процесса управления и их взаимосвязь с элементами системы управления. Доказана необходимость построения блок-схемы процесса формирования системы управления. Рассмотрена значимость и обоснована необходимость формирования и постоянного развития эффективного механизма управления трудовыми ресурсами предприятий для дальнейшего повышения производительности и результативности их деятельности.

Ключевые слова: система управления, трудовые ресурсы предприятия, эффективное управление, занятость, механизм управления, развитие.

Shytikova L.V. The Development of Conceptual Approaches to Human Resource Management in Order to Increase Productivity of the Enterprise

Some approaches to the development of effective human resource management at the enterprise in order to achieve economic and social goals of the enterprise are reviewed. The essence of the employment relationship, process of management and their interrelationship with the elements in managerial system are analysed. The necessity of constructing of a flowchart of formation process of management system is proved. The importance and necessity of permanent formation and effective mechanism for workforce management of businesses to further enhance of the productivity and effectiveness of their activities are proved.

Keywords: system management, human resources of the enterprise, good governance, employment, management mechanism, development.

УДК 339.15: 658

*Доц. З.В. Юринець, канд. екон. наук –
Львівський НУ ім. Івана Франка*

КОМЕРЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ

Досліджено теоретичні основи комерційної діяльності та розроблено практичні рекомендації з метою вдосконалення управління та підвищення ефективності комерційної діяльності підприємств роздрібною торгівлі. Виявлено структурно-функціональні характеристики комерційної діяльності підприємств роздрібною торгівлі. Подано особливості комерції та комерційної діяльності підприємств роздрібною торгівлі у взаємозв'язку із загальними принципами господарської діяльності та обставинами, що виникають у процесі змін, проведених у торгівлі та комерції.

Ключові слова: підприємства роздрібною торгівлі, комерція, комерційна діяльність, функції, принципи, напрямки, особливості.

Постановка проблеми. Сьогодні в економічних і політичних кризових умовах формування ринкових відносин в Україні, для яких характерні нестабільність і змінність зовнішнього оточення, зростання насиченості ринку та посилення конкуренції між товаровиробниками, рівень та якість комерційної роботи постають одними з найважливіших чинників ефективного функціонування підприємств роздрібною торгівлі на ринку товарів і послуг. Водночас особливо значення набуває потреба підсилення ринкової орієнтації торгових під-

приємств, що передбачає не лише вдосконалення окремих елементів сформованої системи комерційної діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Видатні вчені та філософи впродовж багатьох століть досліджували питання зародження та розвитку торгівлі й обміну. Значний внесок у вивчення особливостей торгівлі здійснили видатні вчені А.А. Мазаракі, В.С. Марцин, А.М. Виноградська [2], зокрема дослідження комерційної діяльності належить О.В. Борисовій [1], Б.З. Воробйову, І. Тюсі [4] Комерційну діяльність у міжнародному масштабі досліджували З.І. Боярська, І.Н. Герчикова, І.І. Дахно, крізь призму маркетингу – Л.В. Балабанова, І.М. Грищенко [3], логістики – В.А. Фесюк [5], Н.І. Гончаренко, М.Р. Кириченко, фінансового менеджменту – В.В. Оліярник та ін. У сучасних умовах розвитку економіки та інтенсифікації інтегрованості України до міжнародної спільноти, середовищі посилення конкуренції та глобалізації нові властивості отримують взаємини між виробником і споживачем, які реалізуються через торгівлю. Тому і на сьогодні актуальними залишаються питання дослідження проблем особливостей комерційної діяльності підприємств роздрібною торгівлі.

Мета роботи – розкрити та узагальнити теоретико-методологічні основи комерційної діяльності підприємства роздрібною торгівлі з метою вдосконалення управління комерційною діяльністю підприємств.

Виклад основного матеріалу. Комерційна діяльність роздрібною торговельного підприємства пов'язана з повсякденним життям людини, задоволенням потреб її у товарах і послугах. Про успіх соціальних та економічних реформ свідчить робота роздрібних підприємств, рівень розвитку торгівлі, галузі. У торгівлі виявляються інтереси суспільства, кожної сім'ї чи конкретної людини. Ця галузь впливає на організацію побуту населення і на рівень зайнятості жінки у сім'ї, наявність позаробочого чи вільного часу, в кінцевому підсумку – на збереження здоров'я людей. Торгівля поєднує людей із процесом задоволення попиту, сприяє реальному розподілу матеріальних благ у суспільстві. Незадовільне функціонування торгових підприємств підриває принципи соціальної справедливості населення, порушуючи процес розподілу.

На сучасному етапі комерційна робота має сприяти розширенню сфери зовнішньоекономічної діяльності з використанням різноманітних форм економіко-фінансових зв'язків (бартер, кліринг, розрахунки у вільно конвертованій валюті тощо) і нових форм (віртуальне підприємництво тощо). Для виконання цих завдань комерційним працівникам необхідно добре знати свій економічний район та його природні ресурси, реально оцінювати стан промисловості, сільськогосподарства, виробничі можливості та асортимент виробів тощо. Категорію комерції розглядають з позицій підприємця, бізнесмена, економіста, фінансиста тощо. Разом з тим формуюче положення займають наука, практика, рівень розвитку ринків, сфера комерції тощо.

Основи комерційної діяльності можна об'єднати в основні напрямки проведення цього виду діяльності, функції, види ефектів, принципи досягнення цілей, поставлених у комерційній діяльності порівняно зі загальними принципами господарської діяльності підприємства роздрібною торгівлі (табл. 1, 2).