



ISSN 1992-7681

Научно-практический журнал

№ 4 (41)
2012

Экономика КРЫМА



Симферополь

Журнал «Экономика Крыма» основан в 1994 г.
Крымским отделением
Академии экономических наук Украины
(регистрационное свидетельство
КМ №109 от 5.07.1994г.)

Свидетельство о государственной регистрации
средства массовой информации
КВ №16609-50-811Р от 07.05.2010г.

Основатель:
Таврический национальный университет
имени В.И. Вернадского

Журнал рекомендован к опубликованию
Ученым Советом ТНУ имени В.И. Вернадского
№ 11 от 28 ноября 2012г.

Научно-практический совет:
Абдуллаев А.Р., Барков Я.И., Баталов А.С., Башта А.И.,
Белоньковский Н.Г., Верба С.И., Ефремов А.В.,
Колесник В.И., Нативайченко С.П., Османов И.Х.,
Подсолонко В.А., Подсолонко Е.А., Поклонский Ф.Е.

Редакционная коллегия по отделам:
Цесля С.Ю. – главный редактор;
Бузин А.Н. – отдел маркетинга;
Василенко В.А. – инновационное и устойчивое развитие;
Крамаренко В.И. – внешнеэкономическая деятельность;
Пашенко Н.Г. – ответственный секретарь;
Пашенца А.И. – экономика природопользования;
Подсолонко В.А. – заместитель главного редактора;
Подсолонко Е.А. – наука и образование;
Сасоробогатова Т.Н. – экономика предприятий;
Швед И.Ю. – государственное управление и экономика
регионов

Ответственные редактора номера:
Бузин А.Н., Василенко В.А., Крамаренко В.И.,
Подсолонко В.А., Подсолонко Е.А.,
Сасоробогатова Т.Н., Швед И.Ю.

Техническое редактирование, компьютерная верстка:
Пашенко Н.Г., Покидчук Е.А.

Адрес редакции:
Таврический национальный университет
имени В.И. Вернадского, 95007, г. Симферополь,
факт. Академика Вернадского, 4, тел. (0652) 63 – 75 – 66

E-mail: ecrimea@rambler.ru

Электронная версия журнала:
http://science.crimea.edu/capiski/eko_crimea.html

© ТНУ имени В.И. Вернадского, 2012



ЭКОНОМИКА КРЫМА

ISSN 1992 – 7681

№ 4 (41) '2012

научно-практический журнал
издается ежеквартально

Постановлением Президии ВАК Украины
от 6 октября 2010г. №3-05/6
журнал включен в перечень
специализированных изданий
(Бюллетень №11, 2010 г.)

Симферополь

2012

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

УШКАРЕНКО Ю.В., ШИРЕНКО В.Б., ПЕТЛЮЧЕНКО В.В.	Конкурентоспособность предприятия кооперативных предприятий: функции и структура управления	274
КАТАЛЕНЕЦ А.И., МАЦЮРА С.И., ПРОКОПЕНКО М.А.	Проблемы достижений и условия формирования конкурентных преимуществ предприятия (по материалам ЛАО «ЮЖРК»)	278
ГОНЧАРОВА О.Н., ТАДЕВХСЯН А.В.	Модель оценки конкурентоспособности предприятия в условиях внедрения ERP-системы	284
ПАВЛЕНКО И.Г.	Коммуникационный менеджмент в управлении предприятием	288
ВАСИЛИШВИНА Н.Е.	Процедуры мониторинга, оценки и диагностики отношений «служаший-руководитель предприятия» как основа создания благоприятного предпринимательского климата	291
РАДЧЕНКО Н.В., КАМЕНСКИХ Е.А.	Методика организации учета и контроля затрат производства на предприятии в рыночной экономике	293
РОГАТЕНЮК Э.В.	Антикризисное управление предприятием: понятие, принципы, функции, инструментарий	300
ТОЛПЕЖНИКОВ Р.А.	Механизм привнесения потенциалом предприятия	306
МЕДВИДЬ Л.И., ГОВДА Г.А.	Бюджетирование в охотничьих хозяйствах: методические подходы	309
АКИМЕНКО Н.В., АЛЬХИМОВА И.С., КАЗНАДЗЕЙ Е.И.	Исследование роли технологических инноваций в обеспечении инновационного развития предприятий	314
ВАСИЛЬЧУК Н.А., АФАНАСЬЕВ Н.Е.	Система управления персоналом предприятия: теоретические основы	317
ЮРЧИШЕНА Л.В.	Методический подход к оценке экономических результатов проектов разведочных инициатив запасов железорудного сырья предприятий	320
БИБИК Н.В., ГАВРИЛКО И.И.	Формирование кредитного портфеля коммерческого банка	325
ЯВОРОВАЯ Г.В.	Подходы к усовершенствованию методики оценки инвестиционной привлекательности строительных предприятий	329
БАКЛАНОВА В.Г., ПОПОВ В.Б.	Контроль производства сельскохозяйственных предприятий на основе бюджетирования	333
КОБЗЕВА Е.В.	Оптимизационные модели и алгоритмы автоматизированного рабочего места экономиста анализа	337
МАХОНКА В.М.	Уменьшение логистических затрат на промышленных предприятиях	341
БУЯН О.А.	Теоретические аспекты антикризисного управления и его особенности	343
ВИНОГРАДОВ В.В.	Механизм формирования корпоративной социальной ответственности предприятия сферы промышленности информационных технологий	348
СТЕНОВА С.Н.	Методический подход к анализу процесса формирования информационных ресурсов в системе маркетингового менеджмента предприятия	357
КОЛОС И.В.	Экономическая сущность денежных потоков и их место в системе стратегического управления финансами предприятия	362
СУХИНА Л.П.	Экономическая и социальная эффективность деятельности торговых предприятий: сущность и факторы влияния	367
	Контингентные подходы к определению затрат предприятия	370

МАРКЕТИНГ

ЦЕХЛА С.Ю., БАЛАБАНИЦ А.В.	Маркетинговые позиционирование розничных торговых сетей в сфере e-коммерции	374
САВИНА Г.Г., ПАПОВАЛЮК Н.В.	Ключевая маркетинговая компетенция предприятий как объект бенчмаркетингового исследования	377
ГУМЕННАЯ А.В., БЫЛЕЦКАЯ И.М.	Сравнительный анализ дефиниций «социальная реклама» и «инициированная реклама»	382
ОКЛАНДЕР Т.О., КОРОБЧУК П.В.	Маркетинговый аудит в системе стратегического маркетинга организации	385
ТЯГУНОВА Н.М., СЮРИШ О.А.	Особенности маркетинга туристических услуг в современных условиях глобализации мирового туристического рынка	389
ЦЕОМАШКО А.С.	Использование метода телетического анализа для прогнозирования спроса в маркетинге	398
КОЗИН Л.В., АВРАМЕНКО И.	Методические основы применения маркетинговых стратегий для развития туристическо-рекреационного комплекса региона	402
	Методические подходы к разработке стратегии позиционирования и их моделирование	405
	Влияние социально ответственных инициатив компании на формирование бренда	409
	Особенности конкуренции на рынке кондитерской продукции	413

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДґРУНТЯ

Успіх роботи підприємства (організації, фірми) забезпечують працівники, залучені на нього. Саме тому, сучасна концепція управління підприємством припускає виділення з великої кількості функціональних сфер управлінської діяльності тієї, яка пов'язана з управлінням кадрової складової виробництва – персоналом підприємства.

Перехід країни на ринкові відносини кардинально змінив концепцію управління персоналом, вибір засобів і методів практичної реалізації завдань управління персоналом в цілях підвищення ефективності виробництва, як умови конкурентоспроможності підприємства. Все більшого значення починає набувати соціальна спрямованість у кадровій роботі, зміна акцентів у кадровій політиці на врахування інтересів працівника, підвищення мотивації праці, як умови більш високої його результативності. Нові економічні умови передбачають використання не тільки нових теоретичних аспектів, але і нової технології самої роботи з кадрами. Тому виникає необхідність у підвищенні ефективності функціонування системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки. Управління персоналом як багатограний і винятково складний процес має свої специфічні властивості і закономірності та потребує завершеності на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалювання існуючих форм і методів роботи.

Для підвищення ефективності функціонування системи управління персоналом необхідно аналізувати і враховувати специфічні умови розвитку ринкової економіки в Україні. Велику значимість для кожного підприємства незалежно від організаційно-правової форми має теоретичне

підприємств оцінки роботи персоналу, що дозволяє скорегувати діючу ситуацію на підприємстві в області управління персоналом, виявити слабкі місця і надати рекомендації щодо підвищення ефективності її функціонування.

Проблемам теорії і практики функціонування системи управління персоналом присвячено велика кількість наукових праць закордонних і вітчизняних економістів, серед яких слід відзначити: Амосу О.І., Блєк Д.ж., Бравермана А., Дячубу С.Г., Журавльова П.В., Поклонського Ф.Ю. та ін.

Проте на сучасному етапі функціонування кадрових служб підприємств є багато питань, які потребують дослідження підрилового досвіду та визначення теоретичного підруля функціонування системи управління персоналом.

Метою статті є аналіз теоретичного підруля функціонування системи управління персоналом підприємства за сучасних умов з метою оцінки та підвищення ефективності функціонування.

На думку деяких авторів, функціонування системи управління персоналом – це систематичний, цілоо формалізований процес, спрямований на вмір витрат і витол, пов'язаних із програмами діяльності управління персоналом і для слівднення їхніх результатів з підсумками базового періоду, з показниками конкуренції і цілями підприємства [1].

Оцінка ефективності управління персоналом заснована, насамперед, на інформації про працівників: просування по службі, їх професійні, кваліфікаційні, віково-статеві характеристики, медичні і психологічні параметри, продуктивність і новаторська активність. Оцінка ефективності управління персоналом тісно пов'язана з усіма етапами процесу управління та своїми результатами здатна спонукати керівника вносити необхідні корекції. При цьому вона забезпечує функціонування на підприємстві безперерйного зворотного зв'язку і виступає яксутнім чинником зростання результативності управлінського процесу. Найважливішою тенденцією розвитку підприємства стає системний підхід. Його застосування дає можливість розкрити внутрішню будову системи управління людськими ресурсами як цілісної системи. Основна мета системи управління людськими ресурсами – забезпечення якісного і раціонального формування, освоєння і розвитку людських ресурсів для досягнення економічної ефективності та конкурентоспроможності підприємства у цілому.

На зміну широко поширеній практиці роботи з кадрами, орієнтованій на споживання робочої сили в умовах стабільної зайнятості, а також жорстких організаційних структур, приходять нові моделі управління, що передбачають: створення умов для розширення знань, підвищення кваліфікації, безперерйного самоосконалення; використання «пакетів» мотиваційних праграт при розширенні повноважень працівників у прийнятті господарських рішень; формування нових моральних цінностей, які розділяє весь персонал фірми; тнуче і адаптивне використання «людських ресурсів», підвищення творчої та організаційської активності персоналу, формування гуманізованої організаційної культури [2].

Таким чином, головні акценти управління персоналом базуються на мотивації працівника. Ставлення працівника до праці формується під впливом устремління, життєвих цілей, можливості самовираження та самореалізації, змісту праці. Велике значення мають гаратії діяльності, умови праці, рівень оплати, характер міжособистісних відносин у колективі працівників тощо. Тому принципово нові підходи до управління кадрами в значній мірі пов'язані з концепцією якості трудового життя.

Основні принципи управління персоналом полягають у наступному: належна справедлива винагорода за працю; безпечні і здорові умови праці; безпосередня можливість для працівника використовувати і розвивати свої здібності, задовольняти потреби в самореалізації і самовираженні; можливість професійного зростання та повненість у майбутньому; хороші взаємини в трудовому колективі на підприємстві, правова захищеність працівника на підприємстві; гідне місце роботи в житті людини; суспільна користь роботи [3].

Нові підходи до управління кадрами ґрунтуються не тільки на вирішенні поточних питань, пов'язаних змін в розстановці кадрів, але і на формування мотивації працівників, заснованої на довгострокових виробничо-господарських відносинах, на плануванні підвищення якості трудового життя працівника і колективу в цілому як однієї з головних завдань підвищення конкурентоспроможності підприємства і як можливості свого розвитку.

Основними цілями системи управління персоналом підприємства є: підвищення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах; підвищення ефективності виробництва і праці, зокрема досягнення максимального прибутку; забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу.

Успішне виконання поставлених цілей потребує вирішення таких завдань, як: забезпечення потреби підприємства в робочій силі в необхідних обсягах і необхідної кваліфікації; досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу; повне та ефективне використання потенціалу працівника і виробничого колективу в цілому; забезпечення умов для високопродуктивної праці, високого рівня її організованості, мотивації, самодисципліни, вироблення у працівника звички до взаємодії і співробітництва; закріплення працівника на підприємстві, формування стабільного колективу як умова окупності коштів, що витрачаються на роботу сил (залучення, розвиток персоналу, забезпечення реалізації бажань, потреб і інтересів працівників відносно змісту праці, умов праці, виду зайнятості, можливості професійно-кваліфікаційного і посадового просування тощо; узгодження виробничої та соціальних задач (балансування інтересів підприємства і інтересів працівників, економічної та соціальної ефективності); підвищення ефективності управління персоналом, досягнення цілей управління при скороченні витрат на робочу силу.

Ці завдання вирішує трудовий колектив, який являє собою певну систему «Кадри», що складається з елементів та знаходиться у взаємозв'язку. Вона має свою внутрішню структуру, оскільки працівники розрізняються за функціями, які вони виконують, категоріями, професіями і по багатьом іншим характеристикам: демографічним (стать, вік), економічним (стаж, підготовка, мотивація), соціально-психологічним (дисципліна, лояльність до взаємодії) тощо. Сама по собі система представляється досить складною, оскільки для неї характерна безліч зв'язків між елементами як по горизонталі (між працівниками), так і по вертикалі (між структурними підрозділами, органами управління і т.д.).

В основі управління персоналом лежить визначення траєкторії розвитку системи «Кадри» та регулювання її поведінки в динаміці відповідно до розвитку зовнішнього оточення, внутрішніх суперечностей, завдань підприємства (організації, фірми) як виробничо-господарської системи.

Стосовно персоналу підприємства управління означає розробку і реалізацію управлінського впливу на сукупність характеристик трудового потенціалу працівника і колективу з метою приведення їх у відповідність як з поточними завданнями функціонування підприємства, так і зі стратегією його розвитку, необхідністю повного використання можливостей, пов'язаних з людським чинником в сучасному виробництві. Стан системи «Кадри» визначається як власними цілями, так і цілями виробництва. Робоча сила, зайнята на підприємстві, повинна відповідати речовому чиннику виробництва (вживаній техніці, технології, обумовленої ними організації виробництва і праці). Отже, з одного боку, є робочі місця з їх вимогами до працівників відносно кваліфікації, підготовки, особистих якостей. З іншого – є робочі з різними якостями, професійною підготовкою, кваліфікацією. Управління персоналом передбачає вплив на обидві сторони з метою забезпечити необхідну відповідність. Це складне завдання, оскільки змінюються і вимоги до працівників, і сам персонал підприємства.

Управління йде за наступними напрямками: зміна чисельності працівників і форм зайнятості; зміна структури персоналу; зміна мотивації персоналу і т.д. Для цього використовуються різні методи, що мають відношення до техніки роботи з кадрами: підбір, найм, вимоги при наймі, навчання і просування, оцінка і оплата праці тощо. Стабільне функціонування системи, її надійність в чому залежать від оперативності відгуку на виникаючі порушення в системі.

Оцінка стану системи, її зміна під впливом будь-якого управлінського рішення вимірюють як раз облік цих зв'язків, попередження негативних відгуків на різних рівнях. А оскільки оперативно забезпечити такий відгук важко, необхідно орієнтуватися на методи управління, що забезпечують або заохочують її самоорганізацію. Механізм управління являє собою систему органів управління, засобів і методів, спрямованих на задоволення потреби підприємства в робочій силі необхідної кількості, якості і до певного часу.

Серед методів управління виділяють системні, широко вживані в управлінні іншими об'єктами (виробництвом, народним господарством у цілому): адміністративні, економічні, соціальні – і велика кількість конкретних, приватних методів. Так, адміністративні методи, для яких характерне пряме централізоване вплив суб'єкту на об'єкт управління, включають: організаційно-стабілізуючі (закони, статути, правила, інструкції, положення та ін), розпорядчі (накази, розпорядження), дисциплінарні (встановлення і реалізація форм відповідальності). Економічні методи – це ціла система мотивів і стимулів, що спонукають всіх працівників плідно трудитися на загальне благо.

Управління персоналом повинно ґрунтуватися на принципах системного підходу і програмно-цілкового управління. Побудова управління персоналом на принципах системного підходу і аналізу

означає охоплення всього кадрового складу підприємства, у зв'язку конкретних рішень в межах підсистеми з урахуванням впливу їх на всю систему в цілому, аналіз та прийняття рішень щодо кадрів з урахуванням зовнішнього і внутрішнього середовища, всієї повноти взаємозв'язків.

Таким чином, ефективне управління і розвиток підприємства багато в чому визначається теоретичним підґрунтям системи управління персоналом підприємства, до якого слід віднести моделі управління, принципи, завдання, цілі, напрями і методи управління персоналом, систему «Кадри». Ці та інші теоретичні аспекти, на наш погляд, повинні бути покладені в основу подальших досліджень оцінки ефективності управління персоналом.

Література

1. Иванцевич Д.М. Человеческие ресурсы управления / Д.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 288 с.
2. Гриньва В.Н. Исследование категориального аппарата мотивации персонала / В.Н. Гриньва, И.А. Грушев. // Экономика развития. – 2002. – №12. – С. 5-7.
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – С. 295-296.
4. Збірник наукових праць міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми управління людським капіталом – виклики сучасності» – Луцьк: вид-во СЛУ ім. В.Дала, 2011. – С. 186-197.

Рецензент: докт. екон. наук, професор І.В. Зайчаківський