

УДК 338.45:330.3

Зелінська Г.О.*доктор економічних наук,
доцент кафедри організації праці і виробництва
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу***Запухляк І.Б.***кандидат економічних наук,
доцент кафедри організації праці і виробництва
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ГЕНЕЗИ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ ЛЮДИНИ-ПРАЦІВНИКА

Стаття присвячена розгляду економічної та соціальної сутності людини, видів розвитку людини та прояву такого розвитку у поведінці людини-працівника. Взаємопов'язано розвиток підприємства як системи, що створюється людьми для більш ефективного використання їх можливостей, з розвитком окремої людини-працівника. Доведено взаємообумовленість розвитку людини як носія людського капіталу та розвитку підприємства як керованої системи.

Ключові слова: розвиток підприємства, розвиток людини, економічна та соціальна сутність людини-працівника, потреби людини-працівника та людини-власника.

Зелинская Г.О., Запухляк И.Б. ВЗАИМОСВЯЗЬ ГЕНЕЗИСА ПРЕДПРИЯТИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СУЩНОСТИ ЧЕЛОВЕКА-РАБОТНИКА

Статья посвящена рассмотрению экономической и социальной сущности человека, видов развития человека и проявления такого развития в поведении человека-работника. Взаимосвязано развитие предприятия как системы, которая создается людьми для более эффективного использования их возможностей, с развитием отдельного человека-работника. Доказана взаимобусловленность развития человека как носителя человеческого капитала и развития предприятия как управляемой системы.

Ключевые слова: развитие предприятия, развитие человека, экономическая и социальная сущность человека-работника, потребности человека-работника и человека-собственника.

Zelinska H.O., Zaphulyak I.B. THE RELATIONSHIP OF THE GENESIS OF THE COMPANY AND ECONOMIC ENTITY-WORKER

The article is devoted to consideration of economic and social human nature, human development and manifestation of this development in human behavior-worker. The interrelated development of the enterprise as a system created by the people for a more efficient use of their capacity, with the development of the individual employee. Proven interdependent development of man as the bearer of human capital, and enterprise development as the managed system.

Keywords: enterprise development, human development, economic and social nature of human workers human needs-worker, and person-the owner.

Постановка проблеми. Ефективність функціонування підприємства залежить від співвідношення рівнів розвитку окремих його підсистем. Зміна, розвиток однієї з підсистем обов'язково спричинить зміни в інших. Зокрема, важливе місце у розвитку підприємства як складної соціально-економічної системи відводиться розвитку людини-працівника, яка є сполучною ланкою між організаційною, фінансово-економічною, виробничо-технічною та іншими підсистемами підприємства. З іншого боку, саме через задоволення потреб людини-працівника та людини-власника формується працівник сучасного типу, який здатний до генерування ідей, раціонального використання ресурсів, інтелектуального розвитку тощо, що забезпечить і розвиток підприємства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам, пов'язаним з розвитком людини та проявом її соціальної і економічної сутності, присвячено багато праць в різних галузях науки: психології, філософії, соціології, фізіології, економіці тощо. Серед науковців, які займалися дослідженням розвитку людини загалом, економічної сутності людини, взаємозв'язку розвитку людини та певної соціально-економічної системи, можна виділити Гронську Н.С., Довбенка М.В., Костюка Г.С., Кузьмінського А.І., Мельника Л.Г., Мочерного С.В., Петровського А.В., Шегду А.В., Ярошевського М.Г. та ін.

Постановка завдання. Суть даного дослідження полягає в обґрунтуванні взаємозв'язку та взаємообумовленості генези підприємства та розвитку економічної сутності людини-працівника та людини-власника.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття розвитку нерозривно пов'язане з поняттям системи, і звичайно, говорячи про розвиток, ми розуміємо розвиток системи. Система (від грец. «система» – ціле, складене із частин) є одним із ключових понять природничих, технічних та соціальних наук. У формулюванні Н.Ф. Реймерса система – це будь-яка матеріально-енергетична або концептуальна множина взаємопов'язаних складових, які об'єднані прямими і зворотними зв'язками в одне ціле; або система – це саморозвиваюча та саморегульована певним чином впорядкована матеріально-технічна сукупність, яка існує і управляється як відносно стійке єдине ціле за рахунок взаємодії, розподілу і перерозподілу наявних речовин, енергії та інформації та таких, що поступають ззовні та продукуються всередині, що забезпечує перевагу внутрішніх зв'язків над зовнішніми [1, с. 10-12].

Далі піде мова про власне економічні системи, зокрема про підприємство як надскладну соціально-технічну відкриту систему та об'єкта управління. В економічній науці є кілька основних концепцій підприємства, в яких розкриваються питання їх виникнення, діяльності та ліквідації. Зокрема, використання ідей інституціональної концепції значно полегшує осмислення різноманітних теоретичних та прикладних проблем функціонування підприємства, у тому числі і забезпечення розвитку підприємства. Так, згідно з інституціональною концепцією, підприємство є організацією, що створюється людьми для більш ефективного використання їх можливостей.

Поведінка підприємства характеризується особливостями укладання та виконання контрактів із зовнішніми організаціями та працівниками. Інституціональний варіант теорії підприємства, на відміну від неокласичного, не робить акценту на передбачену поведінку підприємства відповідно до його виробничої функції, тобто на технологічну залежність виходу продукції від витрат факторів виробництва та їх комбінації. Тут у центрі уваги інше: **пояснення існування різноманітних форм ділових підприємств, меж їх зростання, можливих варіантів вирішення проблем мотивації працівників, організації, контролю, планування** тощо. Відповідно до інтеграційної концепції підприємство розглядається як відносно стійка, цілісна соціально-економічна система, котра інтегрує в часі та просторі процеси виробництва, реалізації продукції, відтворення ресурсів. Сполучною ланкою між цими процесами та іміджем підприємства є його потенціал. Головним об'єктом прийняття рішень є розподіл ресурсів та зусиль підприємства між нарощуванням потенціалу та його використанням, між виробництвом та відтворенням, між сучасністю та майбутнім [2, с. 11-20].

Ефективність та організованість залежать від співвідношення рівнів розвитку між окремими елементами підсистем підприємства. Кожну з підсистем можна розглянути як окрему ланку, зміни в якій обов'язково вплинуть на інші підсистеми з певними структурними коефіцієнтами. Наприклад, підвищення продуктивності на 10% може спричинити зростання заробітної плати робітників на 7%, зростання прибутку фірми на 5%, скорочення кількості працюючих на 1% і т.д. Зміни в одній підсистемі по-різному позначаються на інших. **У системі продуктивних сил від рівня розвитку людини (освіти, кваліфікації), з одного боку, і від рівня розвитку засобів праці, предметів праці – з іншого, залежить динамічна рівновага всього виробничого комплексу.** Підприємництво у сучасному суспільстві перестало бути справою одинаків, які керуються своїми корисливими інтересами, і зумовлює потребу у співпраці, оскільки без активності менеджерів і робочого персоналу неможливо здійснювати нововведення. Адекватне і раціональне співвідношення між окремими підсистемами та їх елементами найбільше залежить від:

- 1) механізму використання економічних законів;
- 2) функції реалізації відносин власності;
- 3) механізму узгодження економічних інтересів;
- 4) механізму всебічного розвитку людини.

1. Ефективність, організованість, а також значною мірою і саморегулювання будь-якої економічної системи залежать від того, наскільки сильна її гуманістична, демократична і екологічна спрямованість [3; 4, с. 445].

Незважаючи на те, що в політичній економії людина визнається головною рушійною силою та суб'єктом відносин економічної власності, проте практично не розглядалися її соціально-економічна сутність та роль у соціально-економічному прогресі загалом і розвитку підприємства зокрема. Розкриття соціально-економічної сутності людини, взаємозв'язку рівня розвитку працівника та ефективності функціонування певної соціально-економічної системи, зокрема підприємства, є вирішальним фактором (рушійною силою) забезпечення розвитку підприємства в майбутньому.

Економічна теорія розглядає сутність людини в аспекті соціальному та економічному. Соціальна сутність людини проявляється у комплексі суспільних видів її діяльності, що ґрунтуються на збереженні

позитивних сторін сучасної людини економічної (людини-працівника нового типу і людини-власника) у поєднанні з її біологічною стороною. Двома основними ознаками людини економічної є її належність до системи продуктивних сил (людина – головна рушійна сила, людина-працівник) та до відносин власності (людина-власник). Людина економічна – це сукупність економічних потреб, інтересів, цілей індивіда, органічне поєднання в ній рис працівника і власника. Для формування людини-працівника сучасного типу необхідні такі передумови:

- 1) власність (безпосередня і опосередкована) працівників на засоби виробництва;
- 2) власність працівників на створений продукт;
- 3) участь працюючих в управлінні власністю;
- 4) дбайливе ставлення до всіх об'єктів власності у межах підприємства, області, регіону, усієї країни;
- 5) наявність довготермінових цілей в безпосередній діяльності, розвитку підприємства, що передбачає насамперед високу частку реінвестованого капіталу, а не намагання «проїсти» отриманий дохід тощо [5, с. 99-100].

З одного боку, праця кожного працівника є індивідуальною, він має свою професію, знання, навички, вміння, використовує специфічні засоби виробництва, досягає певної мети тощо. А з іншого боку – переважна більшість людей працює у трудових колективах, де результати діяльності окремого індивіда залежать від праці інших (якості отриманих деталей, взаємодопомоги, вміння керівництва, психологічного клімату тощо). Тобто існує органічна єдність індивідуальної і колективної власності, свободи окремої людини і трудового колективу [5, с. 101-102].

Психологи [6, с. 331-333] розглядають розвиток особистості як процес формування соціального індивіда в результаті його соціалізації і виховання. На першому етапі розвитку особистості дитина, володіючи природними анатомо-фізіологічними передумовами до встановлення особистості, у процесі соціалізації взаємодіє з оточуючим світом та вчиться володіти досягненнями людства. У ході цього процесу формуються здібності і функції, які відтворюють в особистості історично сформовані людські якості. За допомогою дорослих дитина опановує реальність, тому процес виховання є провідним в розвитку її особистості. **Розвиток особистості відбувається у процесі діяльності, яка керується системою мотивів, притаманних даній особистості. Проте ключовим фактором розвитку особистості є дієво-опосередкований тип взаємовідносин, які формуються в людини з найбільш референтною групою (або особою).** В якості результату розвитку особистості виступають потреби. З одного боку, рушійною силою розвитку особистості є суперечність між зростаючими потребами та реальними можливостями їх задоволення. А з іншого – протиріччя, яке виникає в результаті потреби індивіда в персоналізації і об'єктивною зацікавленістю референтної групи тільки в тих проявах його індивідуальності, які відповідають цінностям, задачам і нормам функціонування і розвитку даного колективу. Дане протиріччя розв'язується у спільній діяльності.

Загалом, виділяють три фази процесу входження та інтеграції людини в нове середовище (колектив) [6]:

1. Перша фаза – адаптація, передбачає засвоєння діючих норм і цінностей, оволодіння засобами та видами діяльності у колективі, тобто наслідування індивідом інших членів колективу. Якщо індивіду не вдається адаптуватись, то у нього можуть з'явитись якості *конформності* (пасивне, пристосовницьке прийняття готових стандартів у поведінці, безпе-

ляційне визнання існуючого стану речей, законів, норм, правил, безумовне схилення перед авторитетами, ігнорування унікальності поглядів, інтересів, уподобань естетичних та інших смаків окремих людей і т.д.) *залежності, боязкості, невпевненості*.

2. Друга фаза – індивідуалізація, зумовлюється загостренням протиріч між необхідністю «бути таким як усі» і прагненням індивіда до максимальної персоналізації, що характеризується пошуком засобів і способів виокремлення своєї індивідуальності. Якщо на даній фазі розвитку індивід не зустрічає взаємності та взаєморозуміння, то це може сприяти формуванню *негативізму, агресивності, підозрливості*.

3. Третя фаза – інтеграція, яка детермінується протиріччям між намаганням індивіда бути ідеально представленим своїми особливостями і відмінностями в колективі, з одного боку, і потребою прийняти та схвалити тільки ті його індивідуальні особливості, які сприяють його розвитку як особистості в колективі, – з іншого.

Тільки при успішному проходженні фази інтеграції, що можливе у **високорозвиненому колективі**, у індивіда формуються такі якості, як *гуманність, довіра до людей, справедливість, колективне самовизначення, вимогливість до себе та до інших* тощо. Тобто **розвиток людини як особистості визначається типом взаємовідносин у колективі, в який вона інтегрується**.

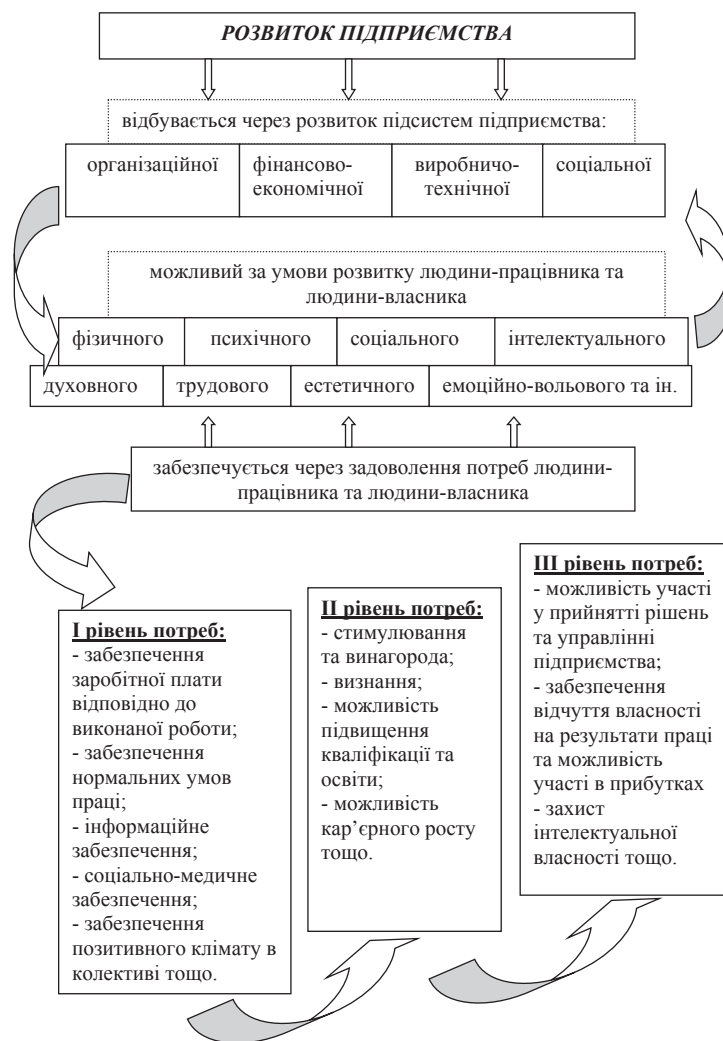


Рис. 1. Взаємозв'язок та взаємообумовленість розвитку підприємства та людини-працівника

Про таке гармонійне влиття людини в колектив, суспільство, природу говорить Н. Гронська у своїх дослідженнях, зокрема мова йде про необхідність злиття людини з природою, що можливе за наявності потенційних ресурсів суспільства, під якими розуміють гармонійне поєднання інтелектуальних, матеріальних і духовних ресурсів у динамічній дивергентності процесу соціального розвитку [7, с. 21-22]. У свою чергу інтелектуальні ресурси охоплюють: знання, науку, організаційні чинники, талановитість і здібність людей, їх ініціативу, творчість, почування. Матеріальні ресурси представляють: природні багатства, фізичні сили людей, основні і оборотні фонди, комунікаційні мережі. Духовні ресурси – це енергетичні компоненти людини: увага, думка, почуття, психіка, висока мотивація праці, інформативні надбання. Подібно як клітина відносно цілого організму, так і людина як частина суспільної спільноти повинні гармонійно інтегруватися, підпорядковуватися вимогам збереження цілості всесвіту, а всесвіт – космічній цілості без проявів порушення екологічної рівноваги... [7, с. 22].

Відомий український психолог Г.С. Костюк писав: «Розвиток – безперервний процес, що виявляється у кількісних змінах людської істоти, тобто збільшення одних і зменшення інших ознак (фізичних, фізіологічних, психічних тощо). Однак він не зводиться до кількісних змін, до зростання того, що вже є, а включає «перерви безперервності», тобто якісні зміни. Кількісні зміни зумовлюють виникнення нових якостей, тобто ознак, властивостей, які утворюються в ході самого розвитку і зникнення старих». Щодо людини виділяють три в цілому три види розвитку – фізичний, психічний і соціальний: фізичний розвиток передбачає ріст організму, певні кількісні та якісні зміни на основі біологічних процесів; психічний розвиток характеризується процесами змін і становлення психіки людини; соціальний розвиток вирізняється процесом оволодіння людиною соціальним досвідом (мовою, моральними якостями тощо) [8]. Деякі науковці більш ширше сприймають розвиток людини і виокремлюють окрім зазначених також духовний, культурний, інтелектуальний, емоційно-вольовий, трудовий, естетичний види розвитку [9]. Проте усі види розвитку взаємопов'язані між собою, взаємодоповнюють один одного та забезпечують всебічний, гармонійний розвиток людини як особистості, який є основою (фундаментом) людини економічної.

Тобто розуміння економічної сутності людини повинно базуватися на розгляді як природно-біологічних, так і соціально-економічних аспектах.

Серед основних характеристик економічної сутності людини науковці визначають:

- рівень освіти, високі професійні якості та творчі здібності;
- економічне мислення;
- рівень підготовки до організації й управління;
- високі психологічні якості;
- забезпеченість відчуття власності, зокрема інтелектуальної, самого процесу праці, результатів праці, управління власністю [10, с. 96-98].

Отже, з одного боку, ми маємо підприємство, яке в сучасних умовах варто розглядати не стільки з позицій виконання виробничо-технологічної функції, а як організацію, яка створюється людьми, ними ж і забезпечується. І розвиток людини як працівника і власника (економічної людини) є власне ключовим в розвитку підприємства. Забезпечення усіх підсистем підприємства (організаційної, фінансово-економічної, виробничо-технічної, соціальної) можливе за умов розвитку людини-працівника. З іншого боку, такий розвиток людини-працівника можна забезпечити безпосередньо умовами і засобами підприємства як системи, а саме через задоволення різних рівнів його потреб: фізіологічних, соціальних, духовних, потреби людини-власника (див. рис. 1).

Саме відсутність такої взаємообумовленості розвитку людини-працівника та підприємства як цілісної системи на вітчизняних підприємствах призводить до деградації колективів, перевитрачання ресурсів, зниження раціоналізаторської та винахідницької діяльності, самоусунення працівників від відповідальності, неможливості та небажання кар'єрного росту, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня тощо.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, підприємство виступає як динамічна, виробнича, економічна та соціальна система і його успішне функціонування в умовах існуючої конкуренції зале-

жить від взаємообумовленості як розвитку людини – носія людського капіталу, так і розвитку підприємства як керованої системи.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Мельник Л. Г. Экономика развития / Л. Г. Мельник: монографія. – Сумы: Университетская книга, 2006. – 662 с.
2. Экономика підприємства: навч. посіб. / За ред. А. В. Шегди. – К.: Знання, 2005. – 431 с.
3. Мельник Л. Г. Діяльність підприємства у світлі синергетики / Мельник Л. Г., Кубатко О. В. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/451/1/10%2882%29_18.doc.
4. Нуреев Р.М. Курс мікроекономіки. – М.: Норма 2001. – 572 с.
5. Мочерний С. В. Економічна теорія: підручник / Мочерний С. В., Довбенко М. В. – Видавничий центр «Академія», 2004. – 856 с.
6. Психологія словар. / Под ред. А. В. Петровського, М. Г. Ярошевського. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политизд., 1990. – 494 с.
7. Гронська Н. С. Основи теорії гармонійних перетворень в економіці. Нац. ун-т «Львівська політехніка». – Л.: Край, 2006. – 367 с.
8. Кузьмінський А. І. Педагогіка у запитаннях і відповідях / Кузьмінський А. І. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/pedagogika/z_rozvitok_formuvannya_osobistosti.
9. Освіта – основа розвитку особистості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kazedu.kz/referat/173868>.
10. Мочерний С. В. Економічна теорія: навчальний посібник / Мочерний С. В. – К.: ВЦ «Академія», 2009. – 640 с.

УДК 658.155:004

Іванченко Д.Ф.

аспірант кафедри економіки підприємства
Одеського національного економічного університету

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВ

У статті проаналізовано актуальні проблеми управління прибутком підприємств та перспективи впровадження інформаційних технологій в процес управління. Досліджені цілі і функції системи підтримки прийняття рішень. Визначено пріоритетні напрями впровадження інформаційних технологій в практику управління українських підприємств.

Ключові слова: прибуток підприємства, інформаційні технології, управління, система підтримки прийняття рішень.

Иванченко Д.Ф. ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПРИБЫЛЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье проанализированы актуальные проблемы управления прибылью предприятий и перспективы внедрения информационных технологий в процесс управления. Исследованы цели и функции системы поддержки принятия решений. Определены приоритетные направления внедрения информационных технологий в практику управления украинских предприятий.

Ключевые слова: прибыль предприятия, информационные технологии, управление, система поддержки принятия решений.

Ivanchenko D.F. PROBLEMS IN APPLICATION OF INFORMATION TECHNOLOGIES FOR MANAGING ENTERPRISE'S PROFITS

The article analyzes the actual problems in managing enterprise's profits and the prospects for information technologies implementation in managing process. The applications and functions of Decision Support Systems are consider. The circle of priority trends in information technologies implementation to management of Ukraine's enterprises is determined.

Keywords: Enterprise's profits, information technologies, management, Decision Support Systems.

Постановка проблеми. Підвищення прибуткової діяльності підприємств є одним з пріоритетних завдань сучасного розвитку України. Вирішення цієї задачі є комплексною проблемою, яка передбачає розроблення та реалізацію низки управлінських заходів на загальнодержавному, регіональному (обласному) рівнях, а також на рівні окремих підприємств.

В умовах економіки інформаційної епохи традиційні організаційно-економічні форми управління, що діяли у ХХ ст., вичерпали свій ресурс. Сучасний менеджмент потребує активного впровадження в процес управління нових методів, які спираються на інформаційно-комп'ютерні технології. Ці технології, що засновані на широкому застосуванні комп'ютерної техніки, «дружньому» програмному