

- ції України / Т. Костишина // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 25–31.
5. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2006. – 308 с.
  6. Тарасова Н. Премії, заохочення і покарання / Н. Тарасова // Бухгалтерія. – 2008. – № 36. – С. 38–44.
  7. Харченко Т. М. Матеріальне стимулювання персоналу як складова розвитку підприємств / Т. М. Харченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. – С. 129–131.
  8. Шишкін В. Матеріальне стимулювання працівників / В. Шишкін // Праця і закон. – 2009. – № 2. – С. 14–16.

УДК 330.88:338:332:331.1

## СИСТЕМОГЕНЕЗ УПРАВЛІННЯ ЯК СУЧАСНИЙ БАЗИС ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Ю. В. Богоявленська, кандидат економічних наук

Управління в умовах інституціональних і геоекономічних трансформацій перейшло у нову фазу, як ми її визначаємо – неорозвитку. Значною мірою це зумовлено актуалізацією проблеми управління інтелектуальним капіталом, появою концепції нової людини «*homo intelligens*», що взаємоузгоджується зі збільшенням ролі інформації в «інформаційному (informational) суспільстві». Саме тому зазначені трансформації своєю динамічною природою на перше місце підносять системогенез як нову наукову парадигму дослідження управління та управлінських змін. А отже, дослідження системогенезу управління в умовах інноваційного розвитку економіки є актуальним науковим завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволив визначити, що дотичну до зазначеної проблематику переважно досліджували закордонні вчені. Так, Й. Масуда розвивав концепцію інформаційного суспільства в напрямку еволюції соціуму [1, с. 75–83]. Т. Стоуньєр відзначав, що нині «господарська діяльність – це головним чином виробництво і застосування інформації з метою зробити всі інші форми виробництва ефективнішими і таким чином створити більше матеріального багатства. Лімітуючий фактор тут – наявні знання» [2, с. 396–397]. М. Кастельс наголошував, що суспільства організовані «навколо людських процесів, структурованих та істо-

рично детермінованих способами виробництва, досвідом та владою» [3]. А знання та досвід і є фундаментом інноваційного розвитку економіки. Проблема системогенезу найбільш повно розкрита у працях російських науковців Л. М. Мітіної, Н. В. Нижегородцевої, В. Д. Шадрікова та ін. Вони відзначають, що попри врахування даної наукової категорії на теоретичному рівні та обов'язковий розгляд професійної діяльності у прикладному аспекті прогнозувати розвиток економіки неможливо. Проте проблема системогенезу управління в умовах інноваційного розвитку економіки й досі залишається недостатньо дослідженою.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних положень системогенезу управління як наукової категорії, зокрема визначення його особливостей, та розробка практичних рекомендацій відносно його застосування як сучасного базису інноваційної економіки.

У процесі трансформації теорії і практики управління на всіх рівнях економіки значної уваги набувають питання, пов'язані з методами і механізмами управління. У поточному році на зустрічі в Женеві в штаб-квартирі Міжнародного союзу електрозв'язку один із лідерів-членів МСЕ мексиканський медіамагнат К. Слім заявив, що єдиним способом виходу з кризи є інвестування в реальний сектор економіки й освіти. Погоджуючись із практиком управління, який очолив список найбагатших

людей планети, визначаємо, що запропонований механізм узгоджується з теорією систем та має відповідне статистичне підтвердження. А інноваційність розвитку економіки підтверджено фактом, що багато аспектів сучасного життя залежать від інформаційно-комунікаційних технологій, які вимагають прикладання в першу чергу інтелектуальної праці, долучення інтелектуального капіталу, інтелектуальних ресурсів і інтелектуального потенціалу.

Зазначені складові ми визначаємо базовими категоріями інноваційної економіки. Адже, якщо їх використовувати для підвищення ефективності управління і результативнос-

ті господарювання, то з позиції теорії систем управління до них можуть бути застосовані основні правила еквівалентних перетворень, а отже, поширюватиметься вимога збереження незмінних вхідних і вихідних величин частини системи, яка зазнає перетворень. Відтак, в умовах інституціональних і гео економічних змін зберігатимуться стійкість розвитку економічної системи будь-якого рівня, сталий розвиток економіки.

Проілюструємо доробок у вигляді еквівалентної схеми аналізу продуктивності праці (рис.):

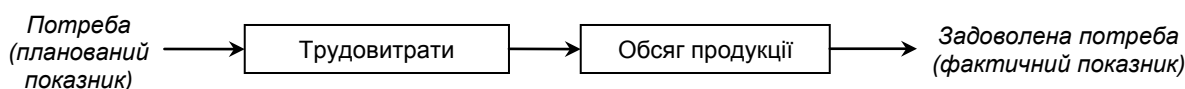


Рис. Еквівалентні перетворення схеми аналізу продуктивності праці (авторська розробка)

З рис. видно, що за допомогою факторного аналізу можемо дослідити вплив кожного чинника на продуктивність праці, але первинність проведення аналізу або трудовитрат, або обсягу продукції не є принциповою з погляду теорії систем управління. Щодо практики господарювання, то досвід останніх років засвідчує, що більшість управлінських рішень з окресленого питання мають за основу саме ґрунтовний аналіз трудовитрат. І це не звична «оптимізація», що існує в роботі національних компаній, – це прискорення процесів автоматизації, інформатизації, комп'ютеризації, а також збільшення частки як інтелектуальної

праці замість фізичної, так і нематеріальних активів – інтелектуальної власності, гудвілу (ділової репутації організації), організаційних витрат.

У ході досліджень ми також дійшли висновку, що для національної моделі економічної системи притаманним є управлінням інтелектуальним капіталом: найбільшу зайнятість населення забезпечують найтехнологізованіші галузі, яким притаманна наявність високого рівня інноваційності – промисловість, зв'язок, транспорт, фінанси, інжиніринг тощо (табл.) [4].

Таблиця

**Валова додана вартість за 2005–2009 рр. (у відсотках до ВВП за видами економічної діяльності) та чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років (у відсотках до загальної чисельності зайнятих в Україні)**

Вид економічної діяльності	Рік				
	2005	2006	2007	2008	2009
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	9,2	7,5	6,6	6,9	7,2
– чисельність зайнятих у сільському господарстві	19,4	17,6	16,7	15,8	15,6
Промисловість добувна, переробна	23,7	24,2	24,3	23,1	20,0
– чисельність зайнятих у промисловості	19,7	19,5	19,0	18,5	17,6
Будівництво	3,7	3,9	4,2	3,1	2,4
– чисельність зайнятих у будівництві	4,6	4,8	4,9	5,0	4,8
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	12,7	12,6	13,2	13,8	14,2

Продовж. табл.

Вид економічної діяльності	Рік				
	2005	2006	2007	2008	2009
– чисельність зайнятих у торгівлі; ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	20,2	21,2	21,8	22,6	23,4
Діяльність транспорту та зв'язку	10,7	10,3	9,7	9,2	10,6
– чисельність зайнятих у сфері транспорту та зв'язку	6,8	6,9	6,9	7,0	6,9
Освіта	4,7	4,8	4,6	4,6	5,4
– чисельність зайнятих в освіті	8,1	8,2	8,1	8,1	8,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3,2	3,3	3,1	3,1	3,8
– чисельність зайнятих у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги	6,6	6,5	6,5	6,5	6,7
Інші види економічної діяльності, зокрема виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	21,7	23,0	25,4	27,0	29,2
– чисельність зайнятих (фінансова діяльність; операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг, надання послуг підприємцям; державне управління; надання комунальних і індивідуальних послуг)	14,8	15,3	16,0	16,5	16,7

І саме тому ми відзначаємо, що у сучасній практиці господарювання має місце не просто нова парадигма управління, а саме системогенез управління.

В інноваційній економіці до сучасних аспектів управління пропонуємо долучити положення і синергетики, а саме: досягнення синергетичного ефекту в оптимальний спосіб поза числом біфуркацій. З позицій системогенезу доцільно застосовувати надбання системогенезу з погляду діяльнісного підходу, підвищувати професіоналізм сучасних управлінців.

Застосування синергетичних знань значною мірою обумовлено інтелектуальною еволюцією, що через науку, науково-технічний прогрес уже не стільки актуалізує редукаціонізм, скільки підносить на належний рівень роль і місце людини у ній. Використання синергетичних, праксеологічних підходів у людській діяльності, зокрема і в управлінській, як свідчать розробки останніх років, доводять свою ефективність. Такі доробки збагачують теоретичні, методичні засади управління, тому питання управління на всіх рівнях актуально розглядати через призму синергетичного підходу. Для галузей, у яких інтелектуальний капітал «працює» максимально, та які в процесі розвитку і функціонування їх систем управління мають усі можливості для здійснення відповідно до принципів синергетики, досягнення синергетичного ефекту в оптимальний спосіб

є своєчасним. За останні двадцять років країна декілька разів проходила через точки біфуркації, що вимагало нових, більш гнучких підходів до організації людської діяльності з позицій управління та значної диференціації напрямів діяльності суб'єктів господарювання; проте в кінцевому підсумку соціально-економічна система доводила наявність і прояв властивостей самоорганізації, забезпечуючи збереження своїх складових відповідно до принципів синергетики. Таким чином, ми підтверджуємо тезу про те, що поза числом біфуркацій можливо досягти синергетичного ефекту оптимальним способом.

Системогенезу нових наукових знань сприяв розвиток суспільства як багаторівневої системи, що самоорганізується, саморегулюється і саморозвивається. Їх новітність обумовлена інтелектуалізацією трудового потенціалу, і, відтак, розвитком управління інтелектуальним капіталом. Ми визначаємо, що еволюція соціально-економічної сфери невіддільна від системогенезу діяльності. На прикладі взаємозв'язку формування гілки інформаційного суспільства та росту секторів економіки доведено їх пріоритетне значення в інтелектуалізованому суспільстві. Результати проведених досліджень дозволяють визначити, що у 2009 р. у первинному секторі економіки було зайнято 15,6 % працівників, у вторинному – 22,4 %, у третинному – 62,0 % [4]. У структурі ВВП у звітному році питома вага сільського

господарства становила 7,2 %, промисловості та будівництва – 25,8; торгівлі, ремонту, транспорту, зв'язку, освіти, охорони здоров'я та інших видів економічної діяльності – 59,7. А отже, згідно з теорією Ж. Фурастьє, за рівнем свого розвитку Україну аж ніяк не можна віднести до країн, що розвиваються; проте на початку XXI ст. були ознаки перехідного періоду (майже 20 % було зайнято у первинному секторі), але за рахунок домінування працюючих у третинному секторі, а не вторинному – понад 50, а не 30 %, – визначаємо, що Україна перейшла цю фазу. Водночас і нині у первинному секторі зайнято понад 10 % працюючих, у вторинному – трохи більше 20 %, а третинний, відповідно, не досягає 70 %. Позитивним наслідком загальної додатної динаміки росту зайнятості у третинному секторі є подальший розвиток таких сфер, як фінансові, страхові, комп'ютерні, соціальні, юридичні, консалтингові послуги, роялті та ліцензійні послуги і багато інших. Отже, наявне еволюціонування дає підстави переглянути сфери діяльності, що зумовлюють розвиток інноваційної економіки, в яких використовується людська праця. І тут важливо відзначити, що системогенез як загальна закономірність розвитку найяскравіше проявляється саме на стадії зародження та розвитку нової моделі економіки чи суспільства.

Сучасна практика розширює концепцію системогенезу управління, адже активну людську діяльність нині не розглядають як результативну, ефективну працю, а відтак, поза категоріями «інтелектуальний потенціал» і «інтелектуальний капітал». Так, ці поняття є предметами досліджень як інформаційно-спрямованих теорій, так і інституціонального напрямку економіки. Власне, теорія суспільного вибору прямо пов'язана з реалізацією так званих «інституціональних інновацій». Визначаємо, що їх розуміння змінюватиметься одночасно з еволюцією соціально-економічних систем; розвиватимуться наукові, культурні, технологічні складові, соціальна взаємодія. Зміна інститутів, безумовно, і надалі впливатиме на динаміку інституціонального й економічного розвитку, але цей вплив може бути як позитивним, так і негативним. Оскільки

норми володіють характеристиками чистого суспільного блага, то інститути одномоментно неможливо перетворити на формальні, а їх інтерпретація і коригування ускладнені. Закріплення неформальних норм відбувається у законі без їх постійного коригування й інтерпретації; через це в аналізі інституціональних змін звертаються до еволюційно-стабільних стратегій, а отже, до стратегічного управління соціально-економічними системами. І з цих позицій актуалізується необхідність застосування системогенезу управління як сучасний базис інноваційного розвитку економіки.

Отже, практика і надалі засвідчуватиме необхідність розробки нових підходів і методів аналізу кількісно-якісних показників інтелектуального потенціалу, інноваційний розвиток ставатиме дедалі невіддільнішим від інвестування в інтелектуальний капітал, що є результатом системогенезу управління і професійної діяльності, та якнайкраще віддзеркалюватиме ефективність відтворення інтелектуального потенціалу на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях. Таким чином, ще раз підтверджується висновок про те, що сучасний інноваційний розвиток має ґрунтуватись на використанні інтелектуальних капіталу, потенціалу, ресурсів і праці. У цьому аспекті віддзеркалюється самотутність становлення і самостійність розвитку національних економічних і соціальних інститутів.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Masuda Y. The Information Society as Post-Industrial Society / Yoneji Masuda. – Bethesda : World Future Society, 1980. – 178 p.
2. Стоуньер Т. Информационное богатство : профиль постиндустриальной экономики : [пер. с англ.] // Новая технократическая волна на Западе / Т. Стоуньер ; [под ред. П. С. Гуревича]. – М. : Прогресс, 1986. – С. 392–409.
3. Кастельс М. Информационная эпоха : экономика, общество и культура / М. Кастельс ; [пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана]. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрана.

5. Богоявленська Ю. В. Інновації як результат системогенезу діяльності й інтелектуалізації трудового потенціалу та їх інституціональна природа / Ю. В. Богоявленська // Тези XXXV науково-практичної міжвузівської конференції, присвяченої дню університету, (Житомир, 25–28 трав. 2010 р.). – Житомир : ЖДТУ, 2010. – Т. II. – С. 7–8.

УДК 331.108:621.311.4

## ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЕНЕРГОПОСТАЧАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ УКРАЇНИ

**Р. Л. Цебень, кандидат економічних наук**

Перехід до ринкової економіки, зміна форм власності та стратегії діяльності енергопостачальних компаній спричинили зрушення у сфері комплектації кадрів. Розвиток ринкової економіки, пов'язаний із процесом формування нових економічних відносин, змусив повному побачити деякі теоретичні та практичні аспекти кадрового менеджменту, критично переосмислити проблеми, виробити адекватні сучасним умовам розвитку економіки підходи до вирішення цього питання.

Протягом багатьох років людському чиннику в бізнесі надавалась другорядна роль, підпорядкована фінансовим і виробничим завданням підприємства. Актуальною проблемою сучасного менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху підприємства.

У вітчизняній теорії і практиці немає єдиної думки щодо визначення змісту кадрового менеджменту, однак є спроби виділити роль кадрового менеджменту в системі управління діяльністю підприємства. Найбільш близькими до проблеми, серед дослідників цієї проблеми можна назвати провідних економістів у галузі кадрового менеджменту, зокрема Г. Щокіна Й. Завадського, Т. Балановської, В. Юрчишина, П. Друкера, К. Якуби. Також теоретичні й методичні основи управління персоналом, формування механізму ефективності менеджменту персоналу й інші питання розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, а саме: М. Армстронга, Д. Богині, В. Весні-

на, Н. Гавкалової, Дж. Грехема, Г. Десслера, О. Єгоршина, А. Кібанова, Н. Маркової, А. Чухна та ін. Незважаючи на значну кількість публікацій вітчизняних і зарубіжних учених з тематики дослідження, недостатньо розглянуто аспекти кадрового менеджменту в енергопостачальних компаніях України.

Метою статті є аналіз особливостей кадрового менеджменту енергопостачальних компаній України та визначення способів його удосконалення.

Термін «кадровий менеджмент» виник у 60–70 рр. ХХ ст. У даній управлінській моделі людські ресурси розглядаються як джерело невикористаних резервів і найважливіша можливість налагодити більш раціональне планування, організацію та реалізацію рішень у загальній структурі підприємства [1, с. 5].

Він визнається однією з найбільш важливих сфер життя організації будь-якого рівня ієрархії, здатного підвищувати її ефективність.

Кадровий менеджмент забезпечує ефективне планування потреби в персоналі, відображає результати й досягнення оцінки персоналу, забезпечує планування кар'єрного зростання, ефективного навчання, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку здібностей робітників, результативного контролю й оптимального вирішення завдань, які визначаються вимогами ринку.

Він є частиною процесу управління, зобов'язаний готувати персонал до оновлення організацій, є основою їх існування і розвитку,