

Основними вимогами до системи управління витратами, що притаманні також підприємствам залізничного транспорту з урахуванням їх галузевих особливостей є [2]: недопущення зайвих витрат, комплексний характер управлінських рішень, вдосконалення інформаційного забезпечення, орієнтованість на стратегічні цілі розвитку підприємства, управління витратами на різних стадіях життєвого циклу продукції.

Запропонована схема реалізації механізму дозволяє значно підвищити ефективність управління витратами на підприємстві та стати основою його сталого розвитку на майбутнє.

Висновки. Таким чином, сучасні інструменти моделювання дозволяють розробити удосконалений механізм управління витратами, який виступає взаємопов'язаним комплексом заходів управлінського впливу на процес виникнення і поведінку витрат під час здійснення господарської діяльності та спрямований на досягнення їх оптимального рівня. Застосування такого механізму управління надасть змогу

підприємствам ефективно функціонувати та отримувати конкурентні переваги як в поточному періоді, так і в довгостроковій перспективі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Горелкіна А.Л. Оптимізація системи управління витратами / А.Л. Горелкіна // Державне управління. – 2006, № 2. – С. 251-255.

2. Партин Г.О. Оцінка концепцій управління витратами суб'єктів господарювання / Г.О. Партин // Регіональна економіка. - 2008. - №2. - С. 44-50.

3. Потетюєва М. В. Особливості управління витратами на залізничному транспорті / М. В. Потетюєва // Залізничний транспорт України. — 2006. — № 2. — С. 76—78.

4. Сергієнко М.М. Системно-ситуаційне управління витратами локомотивного господарства залізничного транспорту : автореф. дис. канд. екон. наук: спец. 08.07.04 / М.М. Сергієнко. – К., 2006. – 20 с.

Аннотація. Рассмотрены проблемные аспекты процесса управления затратами предприятий. Определены основные составляющие модели управления затратами и предложен порядок реализации усовершенствованного механизма управления ими.

Ключевые слова: затраты, управление затратами, механизм управления затратами.

Summary. Considered problematic aspects of cost management. The main components of the existing models of government expenditure and proposed order of implementation of advanced management mechanism.

Keywords: cost, cost management, cost control mechanism.

*Рецензент д.е.н., професор ХНЕУ Ареф'єва О.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Єлагін Ю.В.*

УДК 316.4

РОЛЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ У ФОРМУВАННІ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Маркова Н.С., к.е.н., доцент (ХНЕУ)

Досліджено взаємозв'язки між етапами управління персоналом та його моделями із визначенням ролі інтелектуального капіталу.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, персонал, розвиток персоналу.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Розповсюдження практики використання надбань інтелектуального капіталу при підвищенні конкурентоспроможності підприємства передбачає врахування професійно-кваліфікаційних та емоційно-інтелектуальних здібностей персоналу, створення умов для їх генезису. Виходячи з того,

що інтелектуальний капітал (теоретичний зміст викладено в попередніх роботах автора [1]) трактується як інтелектуальні ресурси, що втілені у сукупності наукових, професійних та загальних знань працівників, їх досвіді, вміннях, навичках, які створюють продукти інтелектуальної діяльності, що можуть належати як його винахіднику, так і іншим суб'єктам господарювання та використовуються з метою одержання додаткової вартості, він закладає підвалини створення нової моделі розвитку персоналу. Останнє є поняттям, що тісно корелює з розвитком підприємства. Виходячи з цього, можна констатувати факт взаємозв'язку розвитку підприємства від того чи залучений до системи менеджменту інтелектуальний капітал, що й обумовлює актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор з посиланням на джерела. Питання, що пов'язані із застосуванням можливостей інтелектуального капіталу, його роллю у підвищенні рівня капіталізації підприємства та розвитку персоналу, викликають зацікавленість з боку вітчизняних дослідників, серед яких доцільно відокремити Гавкалову Н. Л., Гриньову В. М., Грیشнову О. А., Кендюхова О. В., Онікієнка В. В., Савченка В. А., Семикіну М. В., Чухно А. А. Не менш важливі для вітчизняної наукової думки та практичного застосування праці зарубіжних дослідників: Беккера Г., Едвінсона Л., Клейна Д., Мелоуна М., Прусакса Л., Тейлора К., Шульца Т. тощо. Центральне місце в їх дослідженнях посідає вирішення проблеми підвищення суспільного виробництва на основі використання інтелектуального капіталу підприємства.

Виділення невирішених частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Спад ділової активності вітчизняних підприємств, зумовлений розвитком світової фінансової кризи, унеможливило впровадження й використання провідних технологій розвитку персоналу, що повинно забезпечувати у кінцевому випадку розвиток всього підприємства на основі використання накопиченого професійно-кваліфікаційного, інтелектуально-креативного, особистісного потенціалу. Тому уявляється безумовно корисним для сучасної теорії та господарської практики вітчизняних підприємств розглянути існуючі наукові уявлення про бачення місця інтелектуального капіталу у формуванні сучасної моделі розвитку персоналу, а також запропонувати авторське бачення даного питання.

Формування цілей статті (постановка завдання). Дослідження специфіки розвитку будь-яких систем надають методологічні засади для виявлення особливостей, функцій та принципів,

обґрунтування структури, пошуку взаємозв'язків окремих моделей розвитку персоналу. Неоднозначне тлумачення ролі інтелектуального капіталу ускладнює управління, призводить до вибору методів управління, неадекватних існуючим умовам. Тому мета роботи означається виявленням взаємозв'язку між етапами управління персоналом та його моделями із визначенням ролі інтелектуального капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В загальному вигляді модель характеризується образом реального об'єкту в матеріальній або ідеальній формі, створюється для об'єктів, безпосереднє вивчення яких пов'язано з певними труднощами. Відповідно до визначених етапів автором відокремлено такі моделі розвитку персоналу: технікоцентричну, бюрократичну, соціоцентричну, партисипативну, знанневоорієнтовану. Схематично зв'язок між визначеними етапами управління персоналом та моделями його розвитку наведено на рис 1.

Незважаючи на те, що в економічно розвинених країнах чітко простежується еволюція використання моделей розвитку персоналу, на вітчизняних підприємствах по-різному ставляться до специфіки цього процесу. Технікоцентрична модель розвитку передбачає акцентування уваги на розвитку не персоналу, а техніки та технології виробництва, використання "потогінної" системи організації праці, нівелювання уваги до потреб працівників. Основною метою розвитку виробництва виступає нарощення його обсягів, тоді як ядро персоналу складають низько- та некваліфіковані робітники, що не мають жодних соціальних гарантій з боку держави.

Бюрократична модель визначає розвиток персоналу тільки в межах посадових обов'язків без апеляції до особистісних потреб та соціальних аспектів функціонування колективу.

Визначення головної ролі морально-психологічного клімату в колективі, розвиток персоналу не тільки з професійної точки зору, але й як елементу соціуму передбачає застосування соціоцентричної моделі розвитку персоналу. Відповідно до її сутності розвиток персоналу необхідний для підвищення продуктивності праці, але тільки в контексті специфіки розвитку інших членів колективу.

Сутність партисипативної моделі розвитку персоналу полягає у тому, що працівники спільно з HR-менеджером та безпосереднім керівником визначають вектори власного розвитку в контексті специфіки діяльності підприємства, кон'юнктурної позиції на ринку, стратегічних орієнтирів тощо. При цьому важливим аспектом є орієнтація на бажання індивіда розвиватися.



Рисунок 1 - Зв'язок між етапами управління персоналом та моделями його розвитку

Знаннєвоорієнтована модель передбачає розширення меж можливостей “ключових” співробітників у напрямі їх розвитку з тим, щоб акумулювання знань та інтелекту сприяло підвищенню статусу підприємства, його ринковому іміджу, що, відповідно, веде до організаційно-економічної ефективності його діяльності. Накопичення знань відбувається як на матеріальних носіях даних (електронних та паперових документах), так і в головах кожного співробітника. Для еволюції економіки, відомої знаннями (knowledge-driven economy), необхідний розвиток та розповсюдження інформаційних технологій, що дозволяють трансформувати знання в інформацію та в закодованому вигляді передавати їх через комунікаційні мережі.

За оцінками експертів, в промислово розвинутих країнах приблизно 40% ВВП вже зараз створюється на базі знань, а успіх національної економіки визначається ефективністю в збиранні та використанні знань та технологій [2]. Вкладання в знання, створення мереж знань є ключовим чинником розвитку нововведень, а їх розповсюдження – джерелом продуктивності та розвитку персоналу. В даний час відбувається зміни парадигми розвитку суспільства, а разом з нею парадигма кінцевої освіти. Її місце займає парадигма безперервного навчання. Задача формування мотивації людини до навчання протягом всього життя стає найбільш актуальним, адже від її успіху залежать і темпи науково-технічного прогресу, і розвиток економіки нового типу (економіка знань), і реалізація концепції сталого розвитку суспільства [2]. Дана модель

акумулює максимально можливе використання інтелектуального капіталу, який автор пропонує розглядати через матеріалізовані знання та інтелектуальні надбання персоналу підприємства.

Висновки. Вибір моделі розвитку персоналу залежить від дії багатьох чинників, адже абсолютне копіювання досвіду зарубіжного досвіду веде до помилок в управлінні, тому з тим, щоб обрана модель була адекватна необхідно її адаптувати до сучасних вимог господарювання.

Це важливе положення базується на теорії людського та інтелектуального капіталів, пріоритеті освіти, важливості знань та інформації у процесі виробництва, що характерно для інтелектуально-інформаційного етапу розвитку суспільства. Сенса знанієорієнтованого управління сам по собі виходить із можливостей персоналу агрегувати й трансформувати інформацію в знання, що підвладно тільки людській істоті, причому як суб'єкту соціальному. Процес розвитку персоналу, з одного боку, є більш ефективним в тому випадку, коли знання стають основною конкурентною силою на ринку, а політика підприємства прагне до постійного їх оновлення, поповнення та кодифікації інформації, з іншого – існує загроза виробничого шпигунства та продажу інформації з боку ненадійних працівників. Основними напрямками реалізації вказаного положення є:

використання зарубіжного досвіду у створенні умов для запровадження знаннєвомістких технологій теорій людського та інтелектуального капіталу; налагодження випуску наукомісткої

конкурентоспроможної продукції, її експортування, що можливо тільки при високому рівні професійно-компетентнісного рівня, передбачає створення нових робочих місць й позиціонування країни як міжнародного лідера продажу інтелектуального потенціалу, втіленого в кінцевих результатах праці;

стабілізація й поступове зміцнення політичної ситуації в країні, що є індикатором розвитку всіх інших сфер: соціально-економічної, законодавчої, науково-технологічної, природоохоронної тощо.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Маркова Н. С. Сучасні підходи до визначення інтелектуального капіталу / Н. С. Маркова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятия: Сб. научн. тр. В 2 т. – Донецк, 2004. – Т. 2 – С. 476–483.

2. Мясоедова Т. Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия / Т. Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 3. – С. 29–36.

Аннотация. Исследовано взаимосвязи между этапами управления персоналом и его моделями с определением роли интеллектуального капитала.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, персонал, развитие персонала.

Summary. Investigational intercommunications are between the stages of management a personnel and his models with determination of role of intellectual capital.

Keywords: intellectual capital, personnel, development of personnel.

*Рецензент д.е.н., професор ХНЕУ Гавкалова Н.Л.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.*

УДК 334.716:658

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Міщенко С.П., к.е.н., доцент (ХНАДУ)

Розкрито сутність моментної та динамічної економічної стійкості як основних характеристик стійкого розвитку підприємств. Визначено етапи формування стратегії стійкого розвитку підприємств.

Ключові слова: стійкість, розвиток, підприємство, стратегія.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями.

В умовах збільшення швидкості і масштабів глобальних економічних змін при зростанні зовнішньої та внутрішньої невизначеності стають актуальними питання забезпечення здатності вітчизняних підприємств протидіяти впливам зовнішнього середовища. Вирішення сучасних завдань інноваційної модернізації та структурної перебудови вітчизняної економіки неможливо без стійкого економічного розвитку підприємств.

Причинами особливої уваги до проблем стійкості розвитку вітчизняних підприємств можна назвати: 1) важко прогнозовану нестабільність, яка

обумовлена макроекономічними чинниками, що важко піддаються регулюванню з боку підприємства; 2) необхідність реструктуризації та реформування промисловості України. В таких умовах з метою забезпечення стійкого та ефективного розвитку підприємствам необхідно пристосовуватися до сприятливих і несприятливих зовнішніх змін умов господарювання, виявляти відповідні варіанти поведінки шляхом створення надійних компенсаційних механізмів.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин загальної проблеми. Проблеми стійкого економічного розвитку економічних систем різного рівня - національної