

11. Khmil, F. I. (2006), *Upravlinnya personalom* [HR Management], high school textbook, Akademydav, Kyiv, Ukraine.
12. Getman, O. O. (2006), *Ekonomika pidpryemstv* [Business Economics], high school textbook, Tsentr navchalnoi literatury, Kyiv, Ukraine.
13. Balabanyuk, Zh. M. (2011), "Analysis of the movement of personnel", *Efektivna ekonomika: electronic scientific specialized edition*, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=650> (access January 17, 2014).
14. Barometer labor market in Ukraine 2012, available at: <http://hh.ua/article/13148> (access January 20, 2014).

УДК 65.012.123

## МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ ВНУТРІШНІХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТА ПЕРСОНАЛОМ

Ковальов В.М., д.е.н., професор, Яковлева Ю.В., старший викладач

*Українська інженерно-педагогічна академія*

*Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут*

*Україна, 84500, Донецька область, м. Артемівськ, вул. Артема, 5*

ermuira@ukr.net

Стаття розкриває методи вирішення проблеми взаємозв'язків чинників і методів у формуванні системи управління підприємством, які визначають розвиток і ефективність використання персоналу. Зокрема, розкрито роль адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів управління в реалізації управлінських рішень. Відповідно розкрито зміст і напрями дослідження показників запропонованої моделі систематизації класифікаційних ознак, які виражають пріоритетність методів управління підприємствами та персоналом і враховує накопичений досвід розкриття показників ефективності і розвитку методів управління, узагальнює погляди вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. На підставі комплексного підходу і використання математичного моделювання розроблено методологічний підхід до аналізу використання чинників у формуванні системи управління підприємствами та персоналом, основу якого становить поетапне дослідження за напрямками: моделювання класифікаційних ознак сукупності методів управління підприємствами та персоналом; інтегральна оцінка потенціалу багатомірного динамічного об'єкта за сукупністю методів управління в складі кожної їх групи на аналізованому об'єкті дослідження; визначення зв'язків між показниками ефективності функціонування в сукупності груп методів управління; формування пріоритетних напрямів визначення груп методів в системі управління. Підставою пропонованих напрямів пріоритетності реалізації методів управління підприємством та персоналом стало практичне обчислення потенційної функції інтегральної оцінки ефективності функціонування кожної групи методів управління на прикладі конкретного машинобудівного підприємства. На основі методів кореляційно-регресійного аналізу складено рівняння множинної регресії для математичного моделювання взаємозв'язків впливу чинників відносно методів управління. За отриманими результатами встановлено зміни показників однієї групи методів управління при зміні показників іншої групи, як інформаційної бази прийняття управлінських рішень з урахуванням пріоритетності реалізації сукупності методів управління підприємством та персоналом.

*Ключові слова:* система, методи управління, ефективність управління, інтегральна оцінка, системний підхід, взаємозв'язки показників і методів управління, комплексний підхід.

Ковалев В.Н., Яковлева Ю.В. МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВНУТРЕННИХ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ И ПЕРСОНАЛОМ / Украинская инженерно-педагогическая академия, Учебно-научный профессионально-педагогический институт, г. Артемовск, Украина

Статья раскрывает методы решения проблемы взаимосвязей факторов и методов в формировании системы управления предприятием, которые определяют развитие и эффективность использования персонала. В частности, раскрыта роль административных, экономических и

социально-психологических методов управления в реализации управленческих решений. Соответственно раскрыто содержание и направления исследования показателей предложенной модели систематизации классификационных признаков, которые выражают приоритетность методов управления предприятиями и персоналом, и учитывает накопленный опыт определения показателей эффективности и развития методов управления, обобщает взгляды отечественных и зарубежных ученых-экономистов. На основании комплексного подхода и использования математического моделирования разработан методологический подход к анализу использования факторов в формировании системы управления предприятиями и персоналом, основу которого составляет поэтапное исследование по направлениям: моделирование классификационных признаков совокупности методов управления предприятиями и персоналом; интегральная оценка потенциала многомерного динамического объекта по совокупности методов управления в составе каждой их группы на анализируемом объекте исследования; определение связей между показателями эффективности функционирования в совокупности групп методов управления; формирование приоритетных направлений определения групп методов в системе управления. Основанием предложенных направлений приоритетности реализации методов управления предприятием и персоналом стало практическое вычисление потенциальной функции интегральной оценки эффективности функционирования каждой группы методов управления на примере конкретного машиностроительного предприятия. На основе методов корреляционно-регрессионного анализа составлены уравнения множественной регрессии для математического моделирования взаимосвязей влияния факторов относительно методов управления. По полученным результатам установлены изменения показателей одной группы методов управления при изменении показателей другой группы, как информационной базы принятия управленческих решений с учетом приоритетности реализации совокупности методов управления предприятием и персоналом.

*Ключевые слова: система, методы управления, эффективность управления, интегральная оценка, системный подход, взаимосвязи показателей и методов управления, комплексный подход.*

Kovalev V.N., Yakovleva Yu.V. METHODS OF DETERMINATION OF INTERNAL INTERCOMMUNICATIONS IN SYSTEM MANAGERMENTS BY ENTERPRISE AND PERSONNEL / *Ukrainian engineer-pedagogical academy, Educational-scientific professionally-pedagogical institute, Artemivsk, Ukraine*

The article considers the methods for solving problem of searching for interlink ages in the system of enterprise management of methods that are determine the development and efficiency of use of personnel. The role of administrative, social, psychological and administrative methods. Discloses the content and direction of research performance of the proposed model systematization of classifications management practices. Based on accrued experience in management, proposed a model of classifications management practices. Studies it's of indicators have allowed identifying priorities enterprise management and personnel. On the basis of an integrated approach and the use of mathematical modeling, developed a methodological approach to the analysis of the use of the factors in the formation of business management and personnel, which is the basis of the phased study areas: development of a classification system indicators methods of management enterprise; calculation of integral evaluation potential of a multidimensional of dynamic object for each group of methods of management; definition of links between performance indicators systems methods of management; the development of priorities in the system of methods of management on enterprise. The basis of the proposed priority areas of implementation methods of enterprise management and staff became practical calculation of the potential function of the integrated assessment of the efficiency of the management of each group on a specific example of the engineering enterprise. Drawn up multiple regression equations that describe interrelations of indicators detected in the management system. Results provide an information base for management decisions, taking into account the implementation of the priorities of enterprise management.

*Key words: system management, management efficiency, integrated assessment, systematic approach, interrelation of indicators and management methods integrated approach.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Як відомо, теорія і практика менеджменту оперує важелями дії суб'єкта управління на його об'єкт, які становлять систему управління підприємствами і персоналом. Структуру такої системи розкривають три групи методів управління: адміністративні, економічні та соціально-психологічні, особливості використання яких залежать від ситуації, що склалася на підприємстві. Тому важливо оцінювати ефективність впливу окремих методів або їх груп на результат. Нашими дослідженнями доведено, що пріоритетну роль в управлінні виконують економічні методи управління, оскільки від їх раціонального застосування залежить доля функціонування всієї системи управління.

Тому в ході реалізації економічних заходів на підприємстві для досягнення поставлених цілей, виникає потреба у визначенні їх пріоритетності. Зокрема, нами визначено, що адміністративні методи управління є засобами реалізації організаційної функції менеджменту та утворюють підґрунття всього процесу управління. Ефективність їх застосування відбивається і на економічних, і на соціально-психологічних методах управління. У свою чергу соціально-психологічні методи управління виконують стимулюючу функцію менеджменту, від якої залежить успіх виробництва. Тому для оцінки пріоритетності застосування сукупності методів управління важливо визначити взаємозв'язки методів управління в їх сукупності, які дозволяють досягати ефекту синергії, що надзвичайно важливо в сучасних умовах.

### **АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ**

Аналізу чинників впливу на рівень ефективності виробництва присвятили свої праці вітчизняні і зарубіжні вчені-економісти. Зокрема, методи факторного аналізу показників ефективності господарської діяльності розкрито в роботах Г. В. Савицької, М. І. Баканова, А. Д. Шеремета та ін. Методи визначення взаємозв'язків між елементами системи управління на підставі збалансованої системи показників Balanced Scorecard (BSC) розглянуті в роботах Р. Каплана, Д. Нортон. Визначення чинників впливу на систему управління – у роботах Р. Фатхутдінова, А. Мескона, М. Альберта, Г. Гольдштейна та ін. Але в наукових працях цих учених недостатньо уваги приділено методам визначення впливу на ефективність управління однієї групи методів на іншу групу, а також методам математичного моделювання взаємозв'язків у системі управління.

### **ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ**

*Метою статті є формування комплексного методологічного підходу до визначення пріоритетності методів управління підприємствами і персоналом та їх впливу на ефективність системи управління з використанням математичного моделювання на прикладі Артемівського машинобудівного заводу ПрАТ «АМЗ «Вістек».*

### **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ**

У процесі досліджень встановлено, що досягнення зазначеної мети цієї статті більш доцільне приведення таких етапів:

Етап 1. Розробка моделі класифікаційних ознак сукупності методів управління підприємствами та персоналом.

Етап 2. Застосування для інтегральної оцінки потенціалу багатомірного динамічного об'єкта за сукупністю методів управління в складі кожної групи методів управління на аналізованому об'єкті дослідження.

Етап 3. Визначення зв'язків між показниками ефективності функціонування в сукупності груп методів управління.

Етап 4. Формування пріоритетних напрямків визначення груп методів в системі управління.

Відносно першого етапу за результатами наших попередніх досліджень [1, с. 70-76; 2, с. 105-109], розроблена модель систематизації класифікаційних ознак обґрунтування пріоритетності методів управління підприємством та персоналом. Ця модель враховує існуючий досвід визначення показників ефективності застосування методів управління та узагальнює погляди вітчизняних і зарубіжних учених-економістів.

За другим етапом відібрано найбільш суттєві показники, що характеризують ту чи іншу групу методів управління. Їх було включено до інтегральної оцінки ефективності

функціонування і самої групи методів управління, і системи в цілому. При розрахунку інтегральної оцінки було застосовано методи розрахунку інтегральної оцінки потенціалу багатомірного динамічного об'єкта, які запропонував М. В. Шаланов [3, с. 103-105]. Для зручності застосування показників ефективності функціонування сукупності методів управління введені умовні позначення за групами методів та їх системами і підсистемами. Так, за групами економічних методів управління передбачено такі системи та підсистеми:

1. Система «Стимулювання успішності праці» включає показники:  $X_{11}$  – індекс продуктивності праці;  $X_{21}$  – індекс середньомісячної заробітної плати;  $X_{31}$  – зарплатовіддача, грн./грн.;  $X_{41}$  – співвідношення темпів зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці.

2. Система «Фінансово-економічного управління» включає такі підсистеми та показники за кожною з них:

2.1. Підсистема «Платоспроможності та ліквідності підприємства»:  $X_{112}$  – коефіцієнт покриття;  $X_{122}$  – коефіцієнт швидкої ліквідності;  $X_{132}$  – коефіцієнт абсолютної ліквідності.

2.2. Підсистема «Фінансової стійкості підприємства»:  $X_{212}$  – коефіцієнт фінансової стійкості;  $X_{222}$  – коефіцієнт фінансової незалежності (автономії);  $X_{232}$  – коефіцієнт фінансової залежності;  $X_{242}$  – коефіцієнт фінансової стабільності (коефіцієнт фінансування);  $X_{252}$  – показник фінансового лівериджу.

2.3. Підсистема «Прибутковості та рентабельності»:  $X_{312}$  – рентабельність капіталу (активів), %;  $X_{322}$  – рентабельність власного капіталу, %;  $X_{332}$  – рентабельність продажу, %;  $X_{342}$  – рентабельність продукції, %;  $X_{352}$  – рентабельність виробничих фондів, %.

До групи соціально-психологічних методів включено:

1. Систему «Соціальні методи управління», яка характеризується показниками:  $X_{11}$  – індекс середньомісячної заробітної плати одного працівника;  $X_{21}$  – коефіцієнт плинності кадрів, %;  $X_{31}$  – рівень освіти, %;  $X_{41}$  – рівень професійної підготовки, %;  $X_{51}$  – рівень професійних захворювань, %.

2. Систему «Психологічні методи управління», що характеризуються показниками:  $X_{12}$  – результат аналізу наряду особистості (з використанням орієнтаційної анкети), % [4, с. 158];  $X_{22}$  – результат аналізу рівня організаційної культури, бали [4, с. 299];  $X_{32}$  – результат визначення групової мотивації (опитування за допомогою анкети), бали [4, с. 299];  $X_{42}$  – результат дослідження рівня задоволеністю працею (з використанням карти оцінки задоволення роботою), бали [4, с. 166];  $X_{52}$  – методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (за А. Ф. Філлером), бали [4, с. 283].

Група адміністративних методів управління характеризується показниками:  $X_{11}$  – частка виробленої продукції одним працівником апарату управління в загальному обсязі виробництва, %;  $X_{21}$  – частка витрат на утримання апарату управління у вартості реалізованої продукції, %;  $X_{31}$  – частка витрат на заробітну плату працівників управлінського персоналу в собівартості продукції, %;  $X_{41}$  – частка управлінських працівників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, %;  $X_{51}$  – рентабельність організаційної структури управління, %.

Наведені показники було застосовано для обчислення потенційних функцій по кожній групі методів управління, які для аналізованого об'єкта дослідження згруповано в таблицю 1.

Таблиця 1 – Потенційні функції економічної, адміністративної, соціально-психологічної групи методів управління та їх підсистем для ПрАТ «АМЗ «Вістек» за період 2007-2011 рр.

Методи управління/система (підсистема)	Потенційна функція
1. Економічні методи управління:	$\tilde{Y}_{\text{Економічні методи управління}} = 0,781Y_1 + 0,624Y_2$
1.1. Система «Стимулювання успішності праці»	$\tilde{Y}_1 = 0,304Z_{11} + 0,706Z_{22} + 0,584Z_{31} + 0,262Z_{41}$
1.2. Система «Фінансово-економічне управління»	$\tilde{Y}_2 = 0,660Y_{12} + 0,609Y_{22} + 0,440Y_{32}$
1.1.2. Підсистема платоспроможності та ліквідності	$Y_{12} = 0,026Z_{112} + 0,028Z_{122} + 0,999Z_{132}$
1.2.2. Підсистема фінансової стійкості	$Y_{22} = 0,269Z_{212} + 0,626Z_{222} + 0,118Z_{232} + 0,722Z_{242} + 0,012Z_{252}$
1.3.2. Підсистема прибутковості та рентабельності	$Y_{32} = 0,317Z_{312} + 0,354Z_{322} + 0,446Z_{332} + 0,679Z_{342} + 0,337Z_{352}$
2. Адміністративні методи управління	$\tilde{Y}_{\text{адміністративні методи управління}} = 0,078Z_1 + 0,049Z_2 + 0,055Z_3 + 0,988Z_4 + 0,110Z_5$
3. Соціально-психологічні методи управління	$\tilde{Y}_{\text{соц.-психолог. методи управління}} = 0,898V_{\text{с.м.}} + 0,439V_{\text{п.м.}}$
3.1. Соціальні методи управління	$V_{\text{соціальні. методи управління}} = 0,203Z_{11} + 0,025Z_{21} + 0,972Z_{31} + 0,037Z_{41} + 0,106Z_{51}$
3.2. Психологічні методи управління	$V_{\text{психологічні. методи управління}} = 0,382Z_{12} + 0,635Z_{22} + 0,406Z_{32} + 0,533Z_{42} + 0,046Z_{52}$

Джерело: розроблено авторами

Примітка: Z – стандартизоване значення показника X

Із метою спрощення вибору пріоритетів у сукупності методів системи управління на ПрАТ «АМЗ «Вістек» їх було зведено в таблицю 2.

Таблиця 2 – Розподіл показників для оцінки пріоритетності в сукупності методів у системі і підсистемах управління підприємством і персоналом на ПрАТ «АМЗ «Вістек» у 2007-2011 рр.

Підсистема методів управління	Порядок розподілу пріоритетів
1. Економічні методи управління	
Система «Стимулювання успішності праці»	1
X <sub>11</sub> – індекс продуктивності праці	1.3
X <sub>21</sub> – індекс середньомісячної заробітної плати	1.1
X <sub>31</sub> – зарплатовіддача, грн./грн.	1.2
X <sub>41</sub> – співвідношення темпів зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці	1.4
Система «Фінансово-економічне управління»	
Підсистема «Платоспроможність та ліквідність підприємства»	
X <sub>112</sub> – коефіцієнт покриття	2.1.3
X <sub>122</sub> – коефіцієнт швидкої ліквідності	2.1.2
X <sub>132</sub> – коефіцієнт абсолютної ліквідності	2.1.1
Підсистема «Фінансова стійкість підприємства»	
X <sub>212</sub> – коефіцієнт фінансової стійкості	2.2.3
X <sub>222</sub> – коефіцієнт фінансової незалежності	2.2.2
X <sub>232</sub> – коефіцієнт фінансової залежності	2.2.4
X <sub>242</sub> – коефіцієнт фінансової стабільності	2.2.1
X <sub>252</sub> – показник фінансового лівериджу	2.2.5

Підсистема методів управління	Порядок розподілу пріоритетів
Підсистема «Прибутковість та рентабельність»	2.3
X <sub>312</sub> – рентабельність капіталу (активів)	2.3.5
X <sub>322</sub> – рентабельність власного капіталу	2.3.3
X <sub>332</sub> – рентабельність продажу	2.3.2
X <sub>342</sub> – рентабельність продукції	2.3.1
X <sub>352</sub> – рентабельність виробничих фондів	2.3.4
2. Адміністративні методи управління	
X <sub>11</sub> – частка виробленої продукції одним працівником апарату управління в загальному обсязі виробництва	3
X <sub>21</sub> – частка витрат на утримання апарату управління у вартості реалізованої продукції	5
X <sub>31</sub> – частка витрат на заробітну плату працівників управлінського персоналу в собівартості продукції	4
X <sub>41</sub> – частка управлінських працівників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу	1
X <sub>51</sub> – рентабельність організаційної структури управління	2
3. Соціально-психологічні методи управління	
Соціальні методи управління	1
X <sub>11</sub> – індекс середньомісячної заробітної плати 1 працівника	1.2
X <sub>21</sub> – коефіцієнт плинності кадрів	1.5
X <sub>31</sub> – рівень освіти	1.1
X <sub>41</sub> – рівень професійної підготовки	1.4
X <sub>51</sub> – рівень професійних захворювань	1.3
Психологічні методи управління	2
X <sub>12</sub> – результат аналізу напряму особистості (з використанням орієнтаційної анкети)	2.4
X <sub>22</sub> – результат аналізу рівня організаційної культури	2.1
X <sub>32</sub> – результат визначення групової мотивації (опитування за допомогою анкети)	2.3
X <sub>42</sub> – результат дослідження рівня задоволеністю працею	2.2
X <sub>52</sub> – методика оцінки психологічної атмосфери у колективі (за А. Ф. Філлером)	2.5

*Джерело: розроблено авторами*

Як свідчать дані таблиць 1 і 2, у групі економічних методів управління більш пріоритетним є розвиток системи «Стимулювання успішності праці», оскільки стандартизоване значення її показників займає найбільшу питому вагу (0,781). У групі адміністративних методів управління найбільшу питому вагу займає частка управлінських працівників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу (0,988). У групі соціально-психологічних методів управління більше уваги необхідно приділяти соціальним методам управління, оскільки їх питома вага в потенційній функції складає (0,898).

На третьому етапі проведено дослідження внутрішніх зв'язків у сукупності методів управління з застосуванням методів кореляційно-регресійного аналізу. Рівняння множинної регресії та їх характеристика для ПрАТ «АМЗ «Вістек» наведені в таблиці 3.

Дані таблиці 3 свідчать, що збільшення інтегральної оцінки ефективності функціонування підсистеми «Соціальні методи управління» на один відсоток, може підвищити інтегральну оцінку ефективності функціонування системи «Стимулювання успішності праці» на 3,08%. За цими дослідженнями також можливо стверджувати, що на ПрАТ «АМЗ «Вістек» суттєвий вплив на виробничі результати мають методи управління підприємством та персоналом за показниками підсистеми економічних

методів управління «Платоспроможність та ліквідність». Про це свідчать обчислені рівняння регресії. Так, збільшення коефіцієнта абсолютної ліквідності на один відсоток, викликає: збільшення інтегральної оцінки ефективності функціонування підсистеми «Фінансова стійкість підприємства» на 22,37%; збільшення інтегральної оцінки ефективності функціонування підсистеми «Соціальні методи управління» – на 5,57%. Також варто відмітити, що збільшення інтегральної оцінки підсистеми «Платоспроможність та ліквідність» на один відсоток, знижує інтегральну оцінку ефективності функціонування системи «Стимулювання успішності праці» на 1,08%.

Таблиця 3 – Чинники впливу на пріоритетні показники методів управління підприємством та персоналом на ПрАТ «АМЗ «Вістек» за 2007-2011 рр.

Залежна змінна / чинники впливу Коефіцієнт множинної кореляції $R_{YX_i}$ ; коефіцієнт детермінації $R^2$	Напрямок впливу: «+» (позитивний) «-» (негативний)	Прогнозований відсоток зміни залежної змінної під впливом чинника, %
$Y_c$ – інтегральна оцінка ефективності функціонування системи «Стимулювання успішності праці» $Y_c = -209,6 - 1,08X_1 + 0,17X_2 + 3,08X_3$ ; $R_{YX_1X_2X_3} = 0,86$ ; $R^2=0,73$		
$X_1$ – інтегральна оцінка ефективності функціонування підсистеми «Платоспроможність та ліквідність»	«-»	1,08
$X_2$ – інтегральна оцінка ефективності функціонування підсистеми «Фінансова стійкість підприємства»	«+»	0,17
$X_3$ – інтегральна оцінка ефективності функціонування підсистеми «Соціальні методи управління»	«+»	3,08
$Y_{\text{Імп.праці}}$ – індекс продуктивності праці $Y_{\text{Імп.праці}} = 0,43 + 0,45X_1 + 1,19X_2 - 6,63X_3$ ; $R_{YX_1X_2X_3} = 0,8$ ; $R^2=0,64$		
$X_1$ – індекс заробітної плати	«+»	0,45
$X_2$ – коефіцієнт фінансової стабільності	«+»	1,19
$X_3$ – коефіцієнт абсолютної ліквідності	«-»	6,63
$Y_{\text{фін.ст.}}$ – інтегральна оцінка ефективності функціонування підсистеми «Фінансова стійкість підприємства» $Y_{\text{фін.ст.}} = -11,13 + 22,37X_1 + 0,025X_2 + 1,733X_3$ ; $R_{YX_1X_2X_3} = 0,9$ ; $R^2=0,82$		
$X_1$ – коефіцієнт абсолютної ліквідності	«+»	22,37
$X_2$ – інтегральна оцінка ефективності функціонування підсистеми «Прибутковість та рентабельність»	«+»	0,03
$X_3$ – частка управлінських працівників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу	«+»	1,73
$Y_{\text{соц.мет.упр.}}$ – інтегральна оцінка ефективності функціонування підсистеми «Соціальні методи управління» $Y_{\text{соц.мет.упр.}} = 78,63 + 0,098X_1 + 5,573X_2$ ; $R_{YX_1X_2} = 0,93$ ; $R^2=0,87$		
$X_1$ – рівень організаційної культури	«+»	0,10
$X_2$ – коефіцієнт абсолютної ліквідності	«+»	5,57

Джерело: розроблено авторами

Аналіз множинних коефіцієнтів кореляції свідчить про суттєвий зв'язок всього набору чинників із результатами.

На четвертому етапі з метою вибору альтернативних шляхів покращання існуючої сукупності методів управління на ПрАТ «АМЗ «Вістек», схематично зобразимо виявлені внутрішні їх взаємозв'язки та вплив на пріоритети управління, які було визначено на етапі 3. Пропоновані нами напрямки розвитку сукупності методів управління та взаємозв'язки визначених чинників впливу з пріоритетними показниками управління для ПрАТ «АМЗ «Вістек» представлено на рис. 1, аналіз якого дозволив виділити напрямки розвитку сукупності методів управління персоналом. Це свідчить про зміни ключових показників у результаті реалізації пропонованих заходів в одній системі методів управління, при зміні ключових показників інших систем.



Рис. 1. Напрямки розвитку сукупності методів управління з урахуванням їх пріоритетності для ПрАТ «АМЗ «Вістек»

Отримані результати також дозволяють виділити методи управління з різних систем управління, покращання яких призведе до підвищення ефективності реалізації визначених пріоритетів управління.

Тому на ПрАТ «АМЗ «Вістек» до найбільш впливових можна віднести:

- соціальні методи управління;
- методи управління фінансовим станом підприємства;
- методи управління платоспроможністю та ліквідністю.

### ВИСНОВКИ

Отже, проведені дослідження дозволили: визначити пріоритетні шляхи застосування методів управління; визначити елементи та показники оцінки ефективності сукупності методів управління підприємством та персоналом на прикладі ПрАТ «АМЗ «Вістек»; охарактеризувати взаємозв'язок серед показників методів управління з використанням математичних моделей рівняння множинної регресії; виділити напрямки подальшого розвитку сукупності методів управління та їх взаємозв'язки з урахуванням пріоритетності методів управління.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Ковалев В. Н. Экономическая роль и классификация методов управления современными предприятиями и персоналом / В. Н. Ковалев, Ю. В. Романуша // Научные труды ДонНТУ. Серия : экономическая. — Вып. 36-2. — Донецк, ДонНТУ, 2009. — С. 70—76.
2. Яковлева Ю. В. Систематизация классификационных признаков обоснования приоритетности методов управления предприятиями и персоналом / Ю. В. Яковлева // Вісник Донецького університету економіки та права : зб. наук. праць / ред. кол. : В. К. Мамутов, О. І. Амоша, А. Я. Берсуцький та ін. ; гол. ред. Я. Г. Берсуцький. — Донецьк : ДонУЕП, 2011. — № 1. — С. 105—109
3. Шаланов Н. В. Системный анализ : учеб. пособ. / Н. В. Шаланов. — Новосибирск : НГИ, 2006. — 250 с.
4. Истратова О. Н. Справочник психолога-консультанта организации / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. — [2-е изд.]. — Ростов н/Д : Феникс, 2007. — 638 с.



## REFERENCES

1. Kovalev, V.N. and Romanusha, Yu.V. (2009), "The Economic Role and Classification of the Methods of Managing Modern Businesses and their Staff", *Nauchnye trudy Donetskogo natsionalnogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: ekonomicheskaya*, Iss. 36-2, pp. 70-76.
2. Yakovleva, Yu.V. (2011), "Systematization of classification signs of ground of priority of management methods by enterprises and personnel", *Visnyk Donetskogo universitetu ekonomiki ta prava*, no. 1, pp. 105-109.
3. Shalanov, N.V. (2006), *Sistemny analiz. Uchebnoe posobie* [Analysis of the systems. Tutorial], NGI, Novosibirsk, Russia.
4. Istratova, O.N. and Eksakusto, V. (2007), *Spravochnik psikhologa-konsultanta organizatsii* [Reference book of psychologist-consultant of organization], 2<sup>nd</sup> ed., Feniks, Rostov-on-Don, Russia.

УДК 65.012.8

## АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Ляшенко О.М., аспірант

*Запорізький національний університет  
Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66*

lenalya83@gmail.com

У статті наведено основні етапи еволюційного розвитку наукових поглядів на визначення поняття економічної безпеки підприємства. Розглянуті існуючі основні наукові підходи до визначення терміна «економічна безпека підприємства»: стратегічний, ресурсно-функціональний, комплексний, ринковий, дедуктивний, системний, кримінальний, силовий, гармонізаційний. Зазначено, що найбільш популярним серед вчених є стратегічний підхід. Визначено провідні ідеї та головні недоліки існуючих наукових підходів. Наведено перелік представників кожного з розглянутих підходів. Особливу увагу приділено розгляду власного трактування терміна «економічна безпека підприємства» основними науковцями, що є прибічниками того чи іншого підходу. Запропоновано додати до існуючих класифікацій два нові підходи – ієрархічний та узагальнюючий. Пропонується до представників ієрархічного підходу віднести авторів, що під економічною безпекою підприємства розуміють, в першу чергу, складову загальнонаціональної економічної безпеки. Запропоновано до представників узагальнюючого наукового підходу віднести дослідників, які під економічною безпекою підприємства визначають поняття досить широкого спектру та поєднують точки зору одразу по кільком або по всім існуючим підходам. Відмічено кілька менш розповсюджених варіантів класифікації наукових підходів до визначення економічної безпеки підприємства: економічна безпека як певний стан або комплекс певних заходів, а також класифікація залежно від об'єктів впливу або цілей, які досягаються в результаті. Надано власне визначення економічної безпеки підприємства, згідно з яким під економічною безпекою підприємства доцільно розуміти стан захищеності діяльності підприємства від усіх можливих видів потенційних загроз, який досягається за рахунок найбільш оптимального використання його ресурсів, і забезпечує ефективне функціонування підприємства в умовах існуючого конкурентного середовища, незважаючи на мінливі фактори зовнішнього оточення.

*Ключові слова: економічна безпека підприємства, стан ресурсів підприємства, зовнішні загрози, внутрішні загрози, сучасні підходи до визначення сутності економічної безпеки.*

Ляшенко Е.Н. АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ / *Запорожский национальный университет, Украина*

В статье приведены основные этапы эволюционного развития научных взглядов на определение понятия экономической безопасности предприятия. Рассмотрены существующие основные научные подходы к определению термина «экономическая безопасность предприятия»: стратегический, ресурсно-функциональный, комплексный, рыночный, дедуктивный, системный, криминальный, силовой, гармонизационный. Отмечено, что наиболее популярным среди ученых