

УДК: 330.64

Гудзь О.Є., д. е. н., професор;
Лазоренко Л.В., к. е. н., доцент,
Державний університет
телекомунікацій

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЗВ'ЯЗКУ

В статті розкрито суть та види ресурсів. Досліджено поняття фінансових та людських ресурсів в системі економічних ресурсів. Проаналізовано основні напрями діяльності компаній «Київстар», «МТС-Україна», «Lifecell» у сфері управління персоналом. Здійснено оцінку основних фінансових показників діяльності компаній «Київстар», «МТС-Україна», «Lifecell». Проаналізовано вплив ресурсного забезпечення на соціально-економічний розвиток підприємств мобільного зв'язку.

Ключові слова: соціально-економічний розвиток, підприємства зв'язку, ресурси, фінансові ресурси, людські ресурси, компанія «МТС-Україна», компанія «Київстар», «Lifecell».

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку економіки вимагає від підприємств постійного вдосконалення своєї діяльності з метою утримання своїх позицій та просування на нові ринки. Забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства є обов'язковою умовою його успіху. А без відповідної наявності необхідних ресурсів жоден розвиток неможливий. Тому питання ресурсного забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства особливо набуває актуальності в сучасних умовах, коли постійно потрібно боротися за місце на ринку. Для підприємств зв'язку соціально-економічний розвиток є основою їх діяльності, тому що ці підприємства, як й інші підприємства, що надають різноманітні послуги, надзвичайно сильно залежать від змін, які відбуваються на ринку і тому повинні постійно враховувати їх в своїй діяльності з метою утримання та розвитку своїх конкурентних переваг.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сутність та особливості ресурсного забезпечення соціально-економічного розвитку діяльності підприємства досліджувалося такими науковцями, як: Гладир Т.С., Коробов М.Я., Родіонова В.М., Зятковський І.В., Богиня Д.П., Грішнова О.А. та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. На сьогодні необхідно визначити найбільш важливі ресурси, що забезпечують соціально-економічний розвиток діяльності підприємств зв'язку в сучасних умовах.

Мета статті. Метою дослідження є обґрунтування ролі ресурсного забезпечення та його вплив на соціально-економічний розвиток діяльності підприємств зв'язку в ринкових умовах.

Виклад основного матеріалу. Категорія «ресурс» (від французького resource – засіб, запас, джерело доходу) має універсальне та багатоаспектне значення. Різні науковці дають свої визначення цього поняття. Зупинимось на основних з них.

У Радянському енциклопедичному словнику за редакцією А.М. Прохорова наводиться наступне визначення: «Ресурси (від французького resource – допоміжний засіб) – грошові кошти, запаси, цінності, можливості, джерела коштів, доходів (наприклад, природні ресурси, економічні ресурси) [1, с. 846]. Аналогічне тлумачення можна і в інших джерелах.

Оскільки об'єктом нашого дослідження є ресурсне забезпечення соціально-економічного розвитку, то більш детально розглянемо «економічні ресурси».

У тлумачному економічному словнику Дж. Блека наводиться наступне визначення: «Ресурси – в це поняття включається все, що сприяє економічній діяльності: природні ресурси (наземні, копалини, підводні); людські ресурси, включаючи здібності і кваліфікацію; товари виробничого призначення, або вироблені людиною засоби виробництва. Економіку можна визначити як науку про алокацію ресурсів» [2, с. 564].

Колектив авторів під керівництвом Л. І. Абалкіна подає таке визначення: «Ресурси економічні – фундаментальне поняття економічної теорії, що означає джерела, засоби забезпечення виробництва» [3, с. 724].

На думку Гладиря Т.С. під ресурсами підприємства слід розуміти сукупність тих природних, матеріально-технічних, трудових, фінансових, інформаційних, тимчасових сил і можливостей, які використовуються в процесі створення товарів, послуг та інших цінностей. Склад ресурсів повинен розглядатися з урахуванням всіх можливих підходів до їх класифікації. Тільки чітке уявлення про сутність і склад всіх ресурсів дає можливість менеджменту підприємства домогтися максимального ефекту управління ним [4].

Що стосується підприємств зв'язку, то їх соціально-економічний розвиток, в першу чергу, залежить від двох видів економічних ресурсів: фінансових і людських. Спочатку розкриємо сутність зазначених категорій, а потім проаналізуємо їх вплив на соціально-економічний розвиток підприємств зв'язку.

Фінансові ресурси займають особливе місце в економічних відносинах. Їхня специфіка виявляється в тому, що вони завжди виступають у грошовій формі, мають розподільний характер і відбивають формування і використання різноманітних видів прибутків і нагромаджень підприємства сфери матеріального виробництва, держави й учасників невиробничої сфери. Ефективність фінансування підприємства не абияк визначається стратегією формування ресурсів, що залежить від форми власності, виду діяльності територіального розміщення та інших факторів впливу. Очевидно зростання частки власних фінансових ресурсів що до позичених та залучених ресурсів дає змогу зробити висновок про зростання ефективності фінансування підприємства. В українській науковій думці на сьогодні існує дуже багато визначень фінансових ресурсів підприємства.

Коробов М.Я. стверджує, що фінансові ресурси підприємства – це його власні і позичкові грошові фонди цільового призначення, які формуються у процесі розподілу і перерозподілу національного багатства, внутрішнього валового продукту і національного доходу та використовуються у статутних цілях підприємства [5, с. 20].

На думку Родіонової В.М., фінансові ресурси підприємства – це грошові доходи і надходження, які перебувають у розпорядженні суб'єкта господарювання і призначенні для виконання фінансових зобов'язань, здійснення затрат із розширеного відтворення і економічного стимулювання працівників [6, с.15].

Як стверджує Василик О.Д., фінансові ресурси – це грошові накопичення і доходи, що створюються в процесі розподілу і перерозподілу валового внутрішнього продукту й зосереджуються і відповідних фондах для забезпечення безперервності розширеного відтворення та задоволення інших суспільних потреб [7, с.17].

У свою чергу Зятковський І.В. фактично наводить узагальнений підсумок усіх визначень фінансових ресурсів: “Як свідчить ретроспективний аналіз визначень фінансових ресурсів, дослідники кваліфікують їх як сукупність фондів грошових коштів, доходів, відрахувань або надходжень, що перебувають у розпорядженні підприємств” [8, с.12].

Іншим видом економічних ресурсів, який забезпечує соціально-економічний розвиток підприємства є людські ресурси.

В сучасних умовах персонал трактують уже не як кадри, а як людські ресурси, їхня цінність як фактору успіху постійно зростає. Поступово сформувалася система управління людськими ресурсами, що замінює стару систему управління кадрами. Вона має на меті відіграти вирішальну роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку організації. Ця система ґрунтується на концепції людських ресурсів, що визнає

необхідність капіталовкладень в їх формування і розвиток. На відміну від концепції управління персоналом, вона виправдовує економічну доцільність витрат, пов'язаних із залученням якісної робочої сили, її безперервним навчанням, підтримкою у працездатному стані і навіть створенням умов для повнішого виявлення можливостей і здібностей, закладених в особистості, для майбутнього її розвитку.

Богиня Д.П., Грішнова О.А. у своїх працях розглядають «Людські ресурси» – як специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінки ринку праці й розробки відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятості [9, с. 135].

Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а і споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

До людських ресурсів належить та частина населення, яка володіє необхідними фізичними даними, знаннями і навиками праці у відповідній галузі. Достатня забезпеченість підприємств потрібними людськими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення об'ємів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Людські ресурси підприємства – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, що зайнятих на підприємстві і входять в його обліковий склад. У обліковий склад включаються всі працівники, прийняті на роботу, пов'язану як з основною, так і не з основною його діяльністю. Людські ресурси підприємства є головним ресурсом кожного підприємства, від якості і ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоспроможності. Людські ресурси приводять в рух матеріально-речові елементи виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку [9, с. 158].

Отже, з одного боку без фінансових ресурсів неможлива діяльність підприємства, оскільки за все треба платити, з іншого боку, саме людські ресурси забезпечують необхідну кількість фінансових ресурсів. Персонал компанії формує імідж підприємства, забезпечує можливості його функціонування, здійснює комунікаційні процеси, створює і розподіляє прибуток, проводить рекламну компанію, займається просуванням підприємства до ринку, забезпечує взаємовідносини з клієнтами компанії та сприяє її подальшому розвитку за рахунок розробки та впровадження сучасних технологій, за які також відповідають люди.

Тому кожне підприємство намагається створити сприятливі умови для своїх працівників з тим, щоб забезпечити їх ефективну роботу, позитивний психологічний клімат в колективі і по можливості гідну заробітну плату. Крім зазначених чинників, які впливають на діяльність персоналу і часто формують її, кожна компанія, в свою чергу, прагне застосовувати все нові, сучасні методи мотивації персоналу з метою подолання плинності кадрів та підвищення продуктивності праці.

«Київстар» пропонує співробітникам нову програму медичного страхування. Зокрема, тепер можна отримувати послуги у більш ніж 1000 клініках, оздоровчих закладах та аптеках у 99 містах країни.

Нова програма включає в себе основні види медичної допомоги, а також доповнена новими опціями. Тепер співробітник «Київстар» може в будь-який час за бажанням пройти медичний огляд. Знято обмеження на кількість випадків планового стаціонарного лікування

та розширено пакет послуг. Програма страхування передбачає діагностику та лікування доброякісних новоутворень. Пакет послуг зі стоматології складений за принципом «все включено» [10].

Особливістю страхування в «Київстар» є те, що абсолютно всі співробітники мають однакові страхові пакети незалежно від займаної посади. Також у співробітників «Київстар» є можливість придбати медичний страховий поліс для своїх близьких родичів [10].

«Київстар» на навчальні програми компанія виділяє 25 мільйонів гривень. Компанія пропонує співробітникам три основних програми навчання: тренінги особистісного розвитку; функціональні програми, що розробляються відповідно до бізнес-завдань певного підрозділу; спеціалізоване навчання ІТ-спеціалістів. Щороку понад 70% співробітників «Київстар» проходять навчання за Програмою розвитку персоналу [10].

Серед основних новацій у програмах навчання персоналу – акцент на розвиток навичок співробітників по взаємодії з абонентами. Особливої уваги заслуговує удосконалення навичок управління «віддаленими» командами, які складаються зі співробітників, що знаходяться на великій відстані [10].

В «МТС Україна» унікальна корпоративна культура, яка дозволяє працівникам краще розуміти один одного, формує команду однодумців, приваблює в компанію талановитих і захоплених людей з інноваційним мисленням – професіоналів своєї справи [11].

В компанії існує шість головних цінностей: партнерство, результативність, відповідальність, сміливість, творчість та відкритість [11]:

- Партнерство – вміння працювати в команді, надійність, готовність допомогти і надати підтримку.
- Результативність – націленість на результат, досягнення поставлених цілей.
- Відповідальність – готовність відповідати за результат своїх дій.
- Сміливість – рішучість, готовність першим зробити крок вперед, щось змінити.
- Творчість – здатність шукати нові нестандартні шляхи вирішення, мислити за рамками звичного.
- Відкритість – готовність висловлювати свою думку і прислухатися до думки інших, бути чесним, уважним до колег, відкритим до всього нового.

Lifecell усебічно підтримує своїх працівників, пропонуючи такі додаткові пільги, як медичне страхування, страхування членів сім'ї та страхування життя; соціальне забезпечення, позики та інші соціальні гарантії. Щороку компанія інвестує час та кошти у підвищення професійного рівня та ефективності працівників. Усім працівникам гарантовано не лише забезпечені законом відпустки (щорічні, з метою навчання, декретні тощо), але й додаткові (наприклад, для святкування весіль, важливих подій у родині) [12].

Щороку в компанії здійснюється перегляд заробітних плат для забезпечення конкурентної винагороди, а також існують щорічні й щоквартальні бонуси. Усі працівники lifecell мають однакові можливості для розвитку. Успішна кар'єра в компанії залежить від досвіду, професіоналізму, результатів роботи та бажання працювати. Ми заохочуємо наших фахівців до професійного розвитку та зростання і пропонуємо тренінги та навчання в Україні та за кордоном [12].

Компанія lifecell прагне забезпечити максимальні можливості для розвитку та кар'єрного зростання кожному, хто своїми досягненнями та постійним прагненням вдосконалення підтверджує готовність розвиватися всередині компанії.

Враховуючи використання двох робочих мов: української та англійської, компанія надає працівникам можливість вивчати або вдосконалювати англійську мову. Навчання проводять викладачі з найкращих мовних шкіл на території офісів компанії в ранкові, обідні або вечірні часи. В залежності від індивідуального успіху в навчанні, в компанії діє система компенсації коштів на вивчення англійської мови. За час роботи в компанії чимало працівників підвищило свій рівень володіння англійською від базового до ділового розмовного.

За роки роботи в компанії lifecell сформувався резерв фахівців високої кваліфікації, що мають унікальні знання й навички і готові ділитися ними з іншими працівниками. Тому в компанії створено Програму розвитку внутрішніх тренерів, яка дозволяє передати досвід експертів компанії працівникам, котрі цього потребують. Внутрішніми тренерами розроблено низку програм для розвитку нетехнічних навичок, наприклад, "Співбесіда за компетенціями", "Ефективна нарада", "Особиста ефективність", "Управління проектами", "Економіка підприємства та основи податкового планування", "Навички презентації" та інші [12].

Компанія lifecell запровадила систему електронного навчання та створила спеціальний портал, який містить інформацію про всі інструменти та форми навчання в компанії. На сьогодні це найбільш досконала система на ринку України, а спеціалісти підтримки електронного навчання накопичили унікальний досвід опрацювання та впровадження електронних продуктів. Кожен працівник компанії та її ключові партнери мають індивідуальний доступ до цієї платформи й можуть скористатися електронними навчальними курсами різних напрямків: менеджмент, GSM, обслуговування абонентів, фінанси, управління ефективністю роботи та особистою ефективністю. Фахівці lifecell розробляють дистанційні курси разом з експертами відповідної галузі, які працюють у компанії. Адже саме вони є носіями унікальних технологій, що застосовуються в нашому бізнесі [12].

Виходячи з цього, проаналізуємо фінансові показники досліджуваних компаній за 2014-2015 роки.

Таблиця 1

Показники діяльності компаній «Київстар», «МТС-Україна» та «Lifecell» за 2014-2015 рр.

Показники	2014 р.			2015 р.		
	Київстар	МТС-Україна	lifecell	Київстар	МТС-Україна	lifecell
Кількість абонентів, млн. осіб	25,4	20,2	10,6	25,2	20,0	14,0
Виручка, млн. грн.	410333	10062	4051700	641206	10088	4476500
Чистий прибуток, млн. грн.	-719350	2578	-593200	4973	2473	-4438700

Складено на основі даних [13-17].

Як видно з показників таблиці 1, у 2014 році тільки компанія «МТС-Україна» була прибутковою, а у 2015 році до неї приєдналася компанія «Київстар». Що стосується компанії lifecell, то така фінансова ситуація, що спостерігається в цьому підприємстві, пояснюється зміною бренду та пізнішим виходом на ринок України. До того для розширення своєї ринкової ніші компанія lifecell змушена нести більші витрати на відміну від інших двох підприємств.

Висновки. З метою покращення фінансової ситуації підприємств зв'язку необхідно оптимізувати витрати за рахунок використання сучасних технологічних рішень. Безперечно, новітні технології також потребують додаткових витрат, але своєчасне їх впровадження та ефективне використання сприятимуть покращенню фінансової ситуації на підприємстві. В свою чергу, сприятливі умови праці є також дуже важливими для діяльності підприємства зв'язку, оскільки прибутки формують люди. Тому значну увагу слід звертати на систему управління персоналом, яка б включала нематеріальну мотивацію, формування сприятливого психологічного клімату, складання графіків роботи з врахуванням особливостей працівників. Тобто створити такі умови, де кожен працівник почувався, в першу чергу, особистістю, а вже потім був ресурсом для досягнення успіху організації. Отже, раціональне поєднання цих двох основних видів економічних ресурсів забезпечать соціально-економічний розвиток діяльності підприємств зв'язку.

Список використаної літератури

1. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А. М. Прохорова. – М.: «Советская энциклопедия», 1980. – 1600 с.
2. Экономика: Толковый словарь. Англо-русский / Под ред. Дж. Блэк. – М.: Весь Мир, 2000. - 840 с.
3. Экономическая энциклопедия / Гл. ред. Л. И. Абалкин. – М.: Экономика, 1999. – 1022 с.
4. Гладир Т.С. Ресурси підприємства: теоретичні аспекти. / Т.С.Гладир //Ефективна економіка, № 5, 2014: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.econotyu.nauka.com.ua/?or=1&z=3044>
5. Бандурка О.М. Фінансова діяльність підприємства : Підруч. для студ. вузів, які навч. за спец. "Фінанси" / О. М. Бандурка, М. Я. Коробов, П. І. Орлов, К. Я. Петрова. - К. : Либідь, 1998.- 342 с.
6. Родионова В. М., Федотова М. А. Финансовая устойчивость предприятий в условиях инфляции. - М.: Перспектива, 1995.- 246с.
7. Василик, О. Д. Теорія фінансів: підручник / О. Д. Василик. - К. : НІОС, 2003. - 416 с
8. Зятковський І.В. Фінанси підприємств: Навч. посібник для студ. економічн. спец. вузів / І.В. Зятковський,. - 2-е вид., перероб. та доп.. - К.: Кондор, 2003. - 362 с.
9. Богиня Д.П. Основи економіки праці : Навч. посіб. для студ. екон. спец. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. - 2-е вид., стер. - К. : Знання-Прес, 2001. - 314 с.
10. Офіційний сайт «Київстар». [Електронний ресурс]. – Режим доступу:https://kyivstar.ua/uk/about/about/kyivstar_today
11. Офіційний сайт компанії «МТС-Україна»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://company.mts.ua/ua/careers-with-mts/corporate-culture>
12. Офіційний сайт компанії lifecell: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.lifecell.ua/uk/pro_lifecell/kariera/kariera-z-lifecell/
13. ПрАТ «МТС - Україна» / Інформація по підприємствам и ФЛП України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.openinfo.in.ua/index.php>
14. Фінансовий звіт «Київстар» за 2015 рік: [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://kpt.kiev.ua/files/finances/zvit_finres_2015.pdf
15. Фінансовий звіт «Київстар» за 2014 рік: [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://files.kpt.kiev.ua/Viktoria/finrez_2014.pdf
16. Фінансовий звіт «Київстар» за 2013 рік: [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://193.23.225.210/Viktoria/finzvit2013.pdf>
17. Оператор lifecell скоротив чистий збиток на 20%: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.rbc.ua/ukr/news/lifecell-sokratil-chistyuy-ubytok-20-1455874918.html>

Гудзь Елена Евгеньевна, Лазоренко Лариса Витальевна. Ресурсное обеспечение социально-экономического развития деятельности предприятий связи. В статье раскрыты суть и виды ресурсов. Исследованы понятие финансовых и человеческих ресурсов в системе экономических ресурсов. Проанализированы основные направления деятельности компаний «Киевстар», «МТС-Украина», «Lifecell» в сфере управления персоналом. Сделано оценку основных финансовых показателей деятельности компаний «Киевстар», «МТС-Украина», «Lifecell». Проанализировано влияние ресурсного обеспечения на социально-экономическое развитие предприятий мобильной связи.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, предприятия связи, ресурсы, финансовые ресурсы, человеческие ресурсы, компания «МТС-Украина», компания «Киевстар», «Lifecell».

Gudz Olena, Lazorenko Larysa. Resource providing of social-economic development of activity of enterprises of connection. Essence and types of resources are exposed in the article. The concept of financial and human resources are investigated in the system of economic resources. Basic directions of activity of companies "Kyivstar", "MTC-Ukraine", "Lifecell" in the field of HR-management are analyzed. The estimation of basic financial indicators of activity of companies "Kyivstar", "MTC-Ukraine", "Lifecell" have done. Influence of the resource providing at social-economic development of enterprises of mobile communication is analysed.

Keywords: social-economic development, enterprises of connection, resources, financial resources, human resources, company "MTC-Ukraine", company "Kyivstar", "Lifecell".

УДК 658.15: 330.33.01

Гудзь О.Є., д.е.н., професор;
Старинець О.Г., к.п.н.,
Державний університет
телекомунікацій

ПАРАДИГМА ПОБУДОВИ СИСТЕМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

У статті розглянуто дискусійні питання щодо теоретичних, методологічних та практичних аспектів обґрунтування комплексного наукового підходу до розробки парадигми побудови системи антикризового управління підприємством, який інтегрує концептуальні положення системного, ситуаційного, компетентнісного, процесного, функціонального, поведінкового, ціннісного, проектного управлінського та стратегічного підходів, і на цій основі формування контуру елементів системи антикризового управління підприємством, її мети та завдань.

Ключові слова: антикризове управління, підприємства, побудова системи антикризового управління.

Постановка проблеми. Історія розвитку світової економіки та особливості відтворювальних процесів свідчать, що криза та циклічність є невід'ємними характеристиками любого процесу розвитку. Об'єктивний характер наявності періодів спадів та підйомів економіки та окремих підприємств існує при будь-якому, навіть самому ефективному управлінні. Економічна система також розвивається циклічно, тому на всіх стадіях життєвого циклу розвитку підприємств виникають кризові явища, що зумовлює необхідність використання антикризового управління в підприємствах. Серед проблем розвитку діяльності сучасних підприємств в умовах підвищеної чутливості до суттєвих диспропорцій та дії ризикоутворюючих чинників на зовнішніх та внутрішніх ринках, що спричинено сучасними реаліями та перспективами, проблема забезпечення стабільного функціонування підприємств є дуже важливою. Саме тому існує нагальна потреба обґрунтування комплексного наукового підходу до розробки парадигми побудови системи антикризового управління підприємством, необхідної для передбачення та подолання кризових явищ у підприємствах з метою створення умов для ефективного управління ризиками та стабільного прибуткового функціонування підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні й методологічні аспекти щодо розробки парадигми побудови системи антикризового управління підприємством