

Регулювання має здійснюватися на підставі аналізу діяльності суб'єктів ціноутворення з урахуванням перспектив підвищення якості продукції та задоволення попиту на неї. При цьому слід врахувати: 1) обґрунтованість усіх статей у виробничих витратах; 2) вартість основних виробничих фондів, потребу в інвестиціях для їхнього відтворення з урахуванням амортизаційних відрахувань і прибутку; 3) віддаленість споживачів від місця виробництва продукції; 4) відповідність якості продукції попиту споживачів; 5) державні дотації та іншу державну підтримку тощо.

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що гнучке та виважене застосування наведених пропозицій надасть можливість зняти більшість суперечностей, які заважають своєчасному і обґрунтованому визначенню і коригуванню розмірів МЗП, створити умови для удосконалення цього процесу, без яких неможливо забезпечити сталий розвиток економіки України та її конкурентоспроможність.

Література

1. Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати [Текст]: закон України. – Урядовий кур'єр. – 2002. 9 січ. – С. 1. – (Закон України).
2. Про мінімальний споживчий бюджет [Текст]: закони України. – К.: Інститут Законодавства Верховної Ради України, 1996. – Т. 2. – С. 89–90. – (Закон України).

3. Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці / Р. Горловський // Україна: аспекти праці. – 2003. – №1. – С. 44.

4. Гражевська Н.І. Методологічні та економіко-статистичні проблеми визначення бідності у транзитивних системах / Н.І. Гражевська // Вісник КДТЕУ. – 2000. – С. 15–28.

5. Колот А. Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми визначення / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 1997. – С. 18–20.

6. Костишина Т. Стратегічні пріоритети формування конкурентоспроможної оплати праці / Т. Костишина // Україна: аспекти праці. – 2010. – №7. – С. 21–26.

7. Куліков Г.Т. Вплив заробітної плати на зайнятість населення / Г.Т. Куліков // Україна: аспекти праці. – 1999. – №2. – С. 16–18.

8. Куліков Г.Т. Заробітна плата в системі основних макроекономічних показників у кризовий період / Г.Т. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2010. – №7. – С. 14–20.

9. Лагутін В. Реформа оплати праці стимулюючого типу: необхідність і перспективи / В. Лагутін // Україна: аспекти праці. – 2000. – №7. – С. 16–20.

10. Мандибур В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати (досвід країн ринкової економіки) / В.О. Мандибур, В.О. Тимофєєв. – К.: Парламентське вид-во, 1997. – 87 с.

11. Смирнов С.Н. Социальная политика переходного периода: от ужаса к комедии / С.Н. Смирнов – М.: Комп-я Спутник, 2003. – 392 с.

В.М. ЧЕТВЕРИК,
аспірантка, Білоцерківський національний аграрний університет

Основні принципи розвитку персоналу

У статті запропоновано основні принципи розвитку персоналу. Розкрито їхній зміст.

Ключові слова: розвиток персоналу, професіоналізм.

В статье предложены основные принципы развития персонала. Раскрыто их содержание.

Ключевые слова: развитие персонала, профессионализм.

The article presents the basic principles of development of the personnel of enterprises. The essence of principles of development of the personnel is involved.

Постановка проблеми. Персонал, навички, уміння, знання якого були сформовані в умовах минулого, нині є не підготовленим та його рівень професіоналізму є дещо «застарілим» по відношенню до викликів сучасного науково-виробничого простору. Розвиток персоналу – це складна система та безперервний процес, що реалізується через комплекс освітніх, практичних, соціально-культурних, комунікаційних та мотиваційних заходів, спрямованих на нав-

чання, підвищення кваліфікації, розвиток ділових якостей, соціально-особистісний розвиток, оцінку та адаптацію персоналу до виробничих змін.

Зміни в соціальному та економічному середовищі, пов'язані з ринковою трансформацією економіки, викликали знецінення професійного досвіду та практичних навичок працівників. Зростаюча плінність кадрів та високий рівень безробіття, у свою чергу, закладають підґрунтя девальвації засвоєних та нереалізованих знань, умінь та навичок. Ця проблема набуває актуальності та потребує негайного вирішення, оскільки професійно-кваліфікаційний рівень персоналу підприємств, у значній мірі визначає майбутні межі розвитку економіки країни.

Мінливі умови господарювання, динамічність конкурентного середовища неминуче вимагають використовувати сучасні методи під час реалізації стратегічної концепції розвитку персоналу. Успішність будь якої стратегії залежить від єдності завдань, дій, підходів, принципів, а генерування нових ідей дозволяє обрати єдино правильний шлях розвитку.

Вивчення та вирішення питання розвитку персоналу є необхідною умовою подальшого розвитку самих суб'єктів гос-

подарування, оскільки нехтування цією проблемою не лише стримує ріст конкурентоспроможності підприємства, а й унеможлиблює адаптацію персоналу до нових умов навколишнього середовища. Особливої уваги заслуговує питання встановлення основоположних принципів розвитку персоналу як елемента науково-методологічного інструментарію даного процесу.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. В контексті соціально-економічних та політичних перетворень, в умовах глобалізації світової спільноти та інтеграції України до Євро регіону, що притаманні українському суспільству в останні роки, переглядається роль, зміст та значення багатьох процесів мікроекономічного управління. Увага урядовців, підприємців, інвесторів концентрується на виявленні таких конкурентних сил, які акумулюються навколо запровадження інтелектуально-містких технологій виробництва й менеджменту, пошуку нових форм організації праці, нарощенні та інтенсифікації використання трудового потенціалу, його розвитку. Цей процес можливий за умови проведення наукових досліджень та практичної апробації особливостей розвитку персоналу як процесу, який дозволяє виявити резерви використання потенціалів працівників [5, с. 247].

Питанням розвитку персоналу підприємства присвячено ряд робіт як зарубіжних, так і вітчизняних. У вирішенні проблем у цій царині зробили значний внесок, зокрема, такі вчені, як Н.Л. Гавкалова, Н.І. Верхоглядова, О.А. Грішнова, Л.І. Михайлова, О.В. Крушельницька, П. Форсіф та інші [1–7]. Однак деякі теоретико-практичні аспекти розв'язання проблем розвитку персоналу потребують подальшого вивчення, зокрема у напрямі формування чіткої системи принципів розвитку персоналу.

Метою статті є формулювання та обґрунтування сукупності принципів розвитку персоналу. Дослідження здійснено з використанням комплексу методів, зокрема, синтезу, системно-структурного, графічного зображення.

Виклад основного матеріалу. Справедливими вбачаються роздуми М. Портера, котрий зазначає, що у конкурентній боротьбі знання є головною перевагою. Розвиток персоналу слугує запорукою розвитку самих суб'єктів господарювання, а високопрофесійний штат працівників – провідна умова забезпечення конкурентоспроможності підприємства, що дозволяє отримати соціально-економічні переваги.

В економічній літературі панує думка з приводу того, що на заміну промисловій ері прийшла ера знань. І саме знання є джерелом фінансової стабільності та основою конкурентних переваг. Часом та практичним досвідом давно перевірено, що персонал – основний актив підприємства, а його розвиток – рушійна сила підвищення його конкурентоспроможності. Проте більшість з них недооцінюють свій кадровий потенціал, ігноруючи тим, що його роль у діловому світі поступово зростає, зокрема, у забезпеченні швидкого і гнучкого реагування на законодавчі, економічні, соціальні зміни тощо.

Розвиток та становлення національної економіки в сучасних інтеграційних умовах вимагає від суб'єктів господарю-

вання високого рівня адаптації до викликів конкуренції. За даних умов постає нагальна потреба вироблення такої тактики і стратегії, що дозволить забезпечити не лише утримання власних позицій (конкурентних переваг) і процвітання підприємства, а й постійно зростаючі потреби людства. Тому виникає необхідність розробки стратегії розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств, що пов'язано із зміною пріоритетів інвестування на користь останнього.

Стратегічне рішення у розрізі розвитку кадрів підприємства є передумовою досягнення його місії – підвищення конкурентоспроможності, шляхом забезпечення штатом професіоналів, котрі разом із керівництвом консолідує свої зусилля у напрямку отримання конкурентних переваг. Така спрямованість стратегічних програм дозволить створити соціально орієнтовану репутацію суб'єкта господарювання, забезпечити високу трудову дисципліну, науково-інноваційний розвиток фірми, підвищити ефективність її діяльності, якість продукції, продуктивність праці.

Роль розвитку персоналу та його стратегії, перш за все, полягає у збалансуванні невідповідності між головними орієнтирами підприємства та професійним рівнем працівників. У свою чергу, знецінення професійних знань і навичок, під впливом наукових змін, загострює проблему підвищення рівня освітньо-кваліфікаційного потенціалу кадрів.

Стратегічна програма розвитку персоналу вимагає врахування принципів, якими слід керуватися, тобто відповідати колу вимог. Це значною мірою впливає безпосередньо на процес розвитку персоналу, оскільки дотримання цих принципів є обов'язковою умовою успішного кінцевого результату, тому було запропоновано сукупність базових принципів розвитку персоналу, котрі поділено на дві групи: загальні та специфічні (див. рис.). Розглянемо детальніше деякі з них.

Принцип індивідуальності. Організуючи професійне навчання, значну увагу слід приділяти професійним та особистісним особливостям кожного працівника. Наприклад, формуючи групу спеціалістів, яким буде представлена проблемна ситуація, що потребує негайного вирішення, з метою розвитку їх творчого мислення, швидкого реагування на зміни, важливо, щоб у даній групі були не лише генератори ідей, а й практики.

Принцип інноваційності зводиться до того, що стратегія розвитку персоналу повинна враховувати техніко – технологічні досягнення та повинна орієнтуватися на перспективу їх впровадження як передумови підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Принцип чіткості полягає у тому, що процес розвитку персоналу має не хаотичний, а точно визначений характер, тобто відбувається з прив'язкою до індивідуальних та групових програм. З цим принципом тісно пов'язані принцип гнучкості та принцип готовності до змін, зміст яких розкривається через можливість оперативного корегувати (доповнювати) програми, плани розвитку персоналу залежно від внутрішніх та зовнішніх змін.



Основні принципи розвитку персоналу*

* Розроблено автором.

Принцип задоволення та принцип сприйняття. З метою психологічної розрядки та зняття напруги, під час навчального процесу необхідно задіяти такі прийоми, що дозволять релаксувати та найбільш ефективно сприймати потік інформації. Організація професійної перепідготовки повинна сприяти тому, щоб сформована аудиторія претендентів отримала задоволення від професійного розвитку, що є передумовою змістовного засвоєння знань, навичок. Відсутність позитивного морально-психологічного клімату викликає дезорганізацію процесу, а бажання дізнатися щось нове, навчитися новому переміщується із активної площини у пасивну.

Розвиток персоналу повинен також базуватися на дотриманні принципу відповідальності як зі сторони керівництва, так і зі сторони персоналу, що реалізується шляхом дотримання норм законодавства та локальних актів підприємства.

Принцип системності передбачає врахування взаємозв'язку та взаємодоповнення кожного елемента процесу розвитку працівників.

Кваліфікований штат працівників – це не просто інтелектуальний потенціал підприємства, а його конкурентна перевага, що нічим не поступається, за мірою впливу на кінцеві результати діяльності підприємства, високій якості, сучасній техніці, широкому асортименту продукції, маркетинговим технологіям. Трапляються випадки, коли ефективність діяльності окремого працівника є низькою і, що найбільш парадоксально, такий спеціаліст не потребує професійного розвитку. Такий прецедент має просте пояснення – недосконалість мотиваційного механізму.

Принцип мотивації полягає в тому, що розвиток персоналу має базуватися на зацікавленості усіх сторін, а саме має бути присутній стимулюючий аспект, тобто те, що буде спонукати до процесу розвитку персоналу.

Принцип зворотного зв'язку. Ефективність процесу розвитку персоналу забезпечується вчасним та якісним зворотнім зв'язком, незалежно від його виду (позитивний чи

негативний). Однак першим зворотнім сигналом має бути позитивним у вигляді вражень та описових характеристик, що дозволить зацікавити та стимулювати працівника. Оскільки різка критика викладена оціночним способом викликає у нього захисну реакцію.

Принцип ефективності полягає в тому, що витрати понесені на розвиток персоналу підприємства мають бути значно меншими, ніж економічний ефект, що є соціально-речовим результатом розвитку персоналу.

Важливою умовою розвитку персоналу є забезпечення соціальної справедливості, що передбачає однаковий підхід до всіх працівників та однакові можливості для них по даному питанню незалежно від посади, що представляє принцип рівності.

Принцип відповідності стратегії розвитку персоналу місії підприємства. Професійно-кваліфікаційні характеристики працюючих є тактичною та стратегічною підвалинами підвищення рівня конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств. Тому існує постійний зв'язок між місією підприємства, яка представлена бажаним рівнем конкурентоспроможності, та розвитком персоналу, що є шляхом досягнення поставленої мети і складовою місії підприємства. За даних умов розвиток персоналу виступає як «розвиток – засіб».

Висновки

Під час дослідження встановлено, що нині не існує чіткої сформованої системи принципів розвитку персоналу. Це значно ускладнює розуміння методологічної бази дослідження з даної проблематики та дезорганізує процес управління кадрами. Тому було запропоновано сукупність принципів з їх поділом на загальні та специфічні.

Запропоновані принципи розвитку персоналу сприятимуть розширенню методологічної бази наукових досліджень та поліпшенню менеджменту розвитку кадрів підприємства.

За обставин швидкоплинних змін, запровадження програми професійного розвитку персоналу є дієвим знаряд-

діям самозбереження та розвитку підприємства. Така програма повинна базуватися на вказаних вище принципах та орієнтуватися на постійне сприйняття наукової інформації ззовні, на виховання у працівників таких якостей як: гнучкість, взаємовиручка, підтримка інновацій, новаторська культура, а також на формування комунікативного ланцюга як по горизонталі, так і по вертикалі.

Література

1. Верхоглядова Н.І. Управління трудовим потенціалом підприємств / Верхоглядова Н.І., Іваннікова Н.А., Лаврінченко О.В. – Д.: Пороги, 2007. – 283 с.
2. Гавкалова Н.Л. Менеджмент персоналу / Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. – Х.: ІД «ИНЖЭК», 2005. – 303 с.

3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Грішнова О.А. – К.: Знання, 2001. – 254 с.

4. Крушельницька О.В. Менеджмент персоналу Крушельницька О.В., Котвицький А.А. – К.: Знання Укр, 2008. – 299 с.

5. Макарова Н.С. Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу як напрям інвестування коштів у людський капітал / Н.С.Макарова // «Економічний простір»: зб. наукових праць ПДАБА. – 2010. – №42.

6. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК / Михайлова Л.І. – С.: Видавництво «Довкілля», 2003. – 326 с.

7. Форсиф П. Развитие и обучение персонала: Повысьте работоспособность коллектива. Добейтесь лучших результатов от сотрудников. Мотивируйте персонал на успех / Форсиф Патрик; пер. с англ. А. Козлова; под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Изд. Дом «Нева», 2003. – 181 с.

О.Ю. КОЗАК,
аспірант, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана

Комерційний банк як кібернетична система

У статті на основі кібернетичного підходу дана характеристика комерційного банку як самокерованої організаційної системи, фінансова діяльність якої здійснюється на засадах теорії рефлексивного управління її фінансовими потоками.

Ключові слова. Банк, система, управління, фінансовий потік, модель

В статье на основе кибернетического подхода дана характеристика коммерческого банка как самоуправляемой организационной системы, финансовая деятельность которой осуществляется на основе теории рефлексивного управления ее финансовыми потоками.

The article presents based on cybernetic approach characteristic of the commercial bank as self-governed organizational system which financial activity is carried out on the basis of reflexive management of its financial flows.

Постановка проблеми. Враховуючи організаційну структуру та механізм функціонування комерційного банку можна стверджувати, що він являє собою складну кібернетичну систему. Як і будь-яка кібернетична система банк має певну структуру, систему управління, взаємодіє із зовнішнім середовищем і характеризується внутрішніми взаємозв'язками між її елементами. З іншого боку, виходячи із таксономії складних систем, можна стверджувати, що комерційний банк є відкритою самокерованою організаційною системою. Дійсно, банк для забезпечення своєї діяльності залучає із зовнішнього середовища ресурси і видає їх у трансформованому вигляді у те ж саме середовище. Управління своєю діяльністю банк здійснює самостійно на основі власних ці-

лей з врахуванням впливу зовнішнього середовища. Тому виникає необхідність розгляду комерційного банку як кібернетичної системи та формалізованого опису процесу управління нею.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. У глобальній постановці відсутні публікації з даної проблеми. Є лише окремі публікації з питань рефлексивного та термінального управління [1, 2]. Питання загальної теорії управління детально досліджені у монографії [5].

Виклад основного матеріалу. Як керована система комерційний банк має важливу системну характеристику – упорядкованість або організованість, яка характеризує здатність підтримання своєї структури під дією зовнішніх та внутрішніх чинників. При зростанні упорядкованості в часі банк є не тільки організованою, а й самоорганізуючою системою. Важливою особливістю такої системи є наявність в ній елементів, що відповідають за взаємодію як всередині системи, так і з оточуючим середовищем, у зв'язку з чим у таких системах вирішуються два типи задач управління:

- задачі управління внутрішньою організацією системи;
- задачі управління її функціонуванням.

Стосовно роботи банку задачі першої групи включають управління персоналом, організаційною і штатною структурою, господарською діяльністю, матеріально – технічним забезпеченням, безпекою тощо. Ці задачі вирішуються системою органів управління різної складності, кожен з яких має свої керуючі елементи.

До задач другої групи відноситься управління фінансовими ресурсами (потоками) у цілому (рис. 1) та окремими напрямками діяльності: стратегія розвитку, планування,