

Економічна сутність персоналу та його сучасне значення в системі управління підприємством

У статті узагальнено теоретичні аспекти сутності персоналу, окреслено сучасне значення в системі управління підприємством. Дослідження присвячено обґрунтуванню сутності персоналу, його класифікації на основі світових тенденцій та існуючих наукових розробок.

Ключові слова: персонал, система управління підприємством.

В статье обобщены теоретические аспекты сути персонала, очерчено современное значение в системе управления предприятием. Исследование посвящено обоснованию сути персонала, его классификации на основе мировых тенденций и существующих научных разработок.

Ключевые слова: персонал, система управления предприятием.

In the article generalized theoretical aspects of essence of personnel, outlined modern value in control system by an enterprise. Research is devoted the ground of essence of personnel, his classification, on the basis of world tendencies and existent scientific developments.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку суб'єктів господарювання зростає роль та значення їх ресурсного забезпечення, вагоме місце серед яких займають трудові ресурси. Забезпечення підприємства якісними трудовими ресурсами та створення раціональних та ефективних систем управління ними визначають конкурентоспроможність підприємницьких структур. За цих обставин для забезпечення успішного функціонування підприємства постають завдання підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу, вирішальну роль в утворенні якої відіграє теоретичне узагальнення та обґрунтування принципів формування та методика оцінки її ефективності.

Необхідно зазначити, що узагальнення сутності поняття «персонал», визначення його ролі в системі управління підприємством, незважаючи на існуючі наукові дослідження, з кожним роком привертають все більшу увагу науковців. Необхідність узагальнення наукових підходів щодо сутності поняття «персонал», а також обґрунтування його ролі та значення в системі управління підприємством на основі сучасних світових та вітчизняних тенденцій визначила актуальність дослідження.

Новацією даної статті є комплексне дослідження теоретичних основ формування персоналу, обґрунтування його класифікації та визначення його значення у структурі управління підприємством.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Питання управління персоналом не є новим в науковій літературі і завжди привертало до себе велику увагу. Ряд авторів досліджують персонал як робочу силу і трудові ресурси, серед яких: Д.П. Богиня [2], О.А. Грیشнова [5], О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук [10] та ін. Багато науковців досліджують значення персоналу в системі управління підприємством. Зазначеною проблематикою займаються такі науковці: В.І. Крамаренко [14], О.В. Крушельницька [8], В.С. Савельєва [16], О.Л. Єськов [10], Б.І. Холод [14] та ін. Однак, незважаючи на вагомий науковий дослідження, все ще залишається ряд невирішених питань здебільшого визначення сучасного значення персоналу підприємства та обґрунтування його ролі в системі управління підприємством.

Мета статті. Сучасне розуміння персоналу як людського ресурсу обумовлюють актуальність зазначеної проблематики, а необхідність обґрунтування ролі та значення персоналу в системі управління підприємством на основі світових тенденцій та існуючих наукових розробок обумовлюють мету дослідження.

Виклад основного матеріалу. Персонал як окрема ланка управлінської системи виник закономірно на певному етапі розвитку підприємництва. Тому, розглядаючи теоретичний аспект організації та управління персоналу, звернемося до етапів його розвитку, адже саме історичний аспект забезпечує наукову об'єктивність.

Персонал як ресурси підприємства почав формуватися на початку XIX ст. До 1800 року підприємства були невеликими за обсягами, основний штат їх працівників переважно складався з членів однієї родини. За цих умов питання людського фактору в бізнесі та якості формування персоналу були другорядними. Однак упродовж 1825–1925 років відбулося збільшення кількості великих підприємств, що зумовило потребу у формуванні нових методів управління конкурентоспроможності персоналом [4]. Серед причин активізації людських ресурсів для досягнення успіху організації можна виокремити проблеми, що виникли у розвинених країнах наприкінці 70-х років XX століття у зв'язку із швидкими змінами у технологіях, зниження продуктивності тощо. Провідні компанії світу (Exxon, DuPont, General Motors) почали успішно інтегрувати своє управління людськими ресурсами в систему стратегічного і тактичного менеджменту.

Важливість управління людським фактором у підприємницьких структурах підтверджується розвитком кадрових служб, тобто підрозділів, які займаються комплектуванням і

обліком персоналу. Зазначені служби, виникнення яких обумовлене масовим безробіттям, спочатку являли собою сукупність органів трудового посередництва та надалі перетворилися на державні органи з працевлаштування. У Франції перша державна біржа праці була створена в 1897 році, в Англії закон про організацію урядових бірж праці був прийнятий у 1909 році, у царській Росії – в 1917 році [14, с. 12–13], в Австралії започаткована служба працевлаштування в 1946 році, в США перші спроби організації служби працевлаштування датуються приблизно 1890 роком [20].

У науковій літературі не існує чіткої періодизації розвитку організації та управління персоналом. Узагальнюючи існуючі дослідження, нами сформовано еволюційний розвиток системи організації персоналу, підходить щодо його управління з метою визначення поняття «персонал» та обґрунтування основних вимог до його конкурентоспроможності (див. табл.).

Як свідчать дані таблиці, система організації та управління персоналу пройшла тривалий розвиток та еволюцію. Необхідно констатувати, що зазначена еволюція проходить паралельно з розвитком цивілізації, яка стала найбільшим фактором впливу.

Так, сучасне розуміння управління персоналом пройшло шлях від «мінімуму можливостей людини» та її незалежності від кваліфікації («Тейлорівський конвеєр») [10, с. 26] до «теорії людського капіталу» [2, с. 94–100], де персонал забезпечує конкурентоспроможність підприємств, яка сьогодні ефективно застосовується на практиці в економічно розвинених країнах.

Необхідно зазначити, що нами сформовано основні теорії, які мали певний вплив на формування сучасних економічних теорій управління персоналом. Авторами існуючих концепцій акцентувалися певні фактори та окремі елементи в організації праці. Так, наприкінці XIX та початку XX ст. була сформована перша фундаментальна теорія Ф. Тейлора, яка набула широкого поширення та зосереджувалася на вдосконаленні технологій, мінімізуючи при цьому вплив людей на виробничі процеси. Згодом виявилася недосконалість зазначеної теорії, що дало початок та розвиток науковим розробкам Е. Мейо, які будувалися на морально-психологічних факторах впливу на персонал. Ідеї та концепції Е. Мейо отримали успішну практичну реалізацію та в подальшому були розвинені такими науковцями, як Ф. Герцберг, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, У. Оучі та інші. Виникненню та розвитку теорії людського капіталу можна завдячувати відомим американським вченим-економістам Т. Шульцу, Г. Беккеру, Л. Туроу. Вагомість зазначених досліджень підтверджується присудженням Нобелівської премії в галузі економіки за розробку теорії людських ресурсів Т. Шульцу в 1979 році і Г. Беккеру в 1992 році [2].

Зазначені науковці внесли свої ідеї щодо практики управління персоналом та навчанням фахівців, пов'язаних із навчанням спеціалістів у цій галузі, які залишаються актуальними і сьогодні.

Як зазначалося, розвиток і удосконалення системи управління персоналом вважається закономірним процесом, обумовленим ускладненням політичного, соціального та економічного життя у цивілізованих державах світу. Кожна з країн вносила свої ідеї щодо практичної організації трудових ресурсів підприємств, що призвело до формування системи управління персоналу. На теперішньому етапі функціонування економічних процесів управління персоналом та підвищення рівня його конкурентоспроможності вимагає нового осмислення, перебудови та реформування.

Аналіз наукової літератури показує, що відносно людей, зайнятих у виробництві, використовується різна термінологія: трудові ресурси, персонал, кадри, трудовий колектив, людський фактор, робоча сила. Ряд науковців розподіляють зазначені терміни за термінологією, надаючи їм різного значення. Інші науковці надають перевагу твердженню, що всі терміни практично однакові за значенням та виокремлюють термін «персонал» як найбільш доцільний на рівні організації.

Так, І.М. Бойчик [3, с. 117–116], Л.І. Шваб [17, с. 77–78] ототожнюють поняття «трудові ресурси» і «персонал» як сукупність усіх працівників підприємства. Професор З.О. Манів та професор І.М. Луцький [12, с. 105–106] зазначену сукупність характеризують термінами «персонал» та «трудовий колектив». Терміни «персонал» та «трудовий колектив» А.В. Шегда [6, с. 237] використовує для означення людських ресурсів. Аналогічної думки дотримуються В.І. Крамаренко та Б.І. Холод [14, с. 8]. А.В. Квітка у дослідженнях ринку праці оперує поняттям «робоча сила» і ототожнює його з поняттями «людський капітал», «людський потенціал».

Науковці Г.Т. Завіновська [8], В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк [13], В.С. Савельєва та О.Л. Єськов [16], О.А. Грішнова [5], О.І. Іляш та С.С. Гринкевич [7] розрізняють поняття «персонал», «трудові ресурси» та «кадри».

Необхідно зазначити, що всі терміни можуть використовуватися під певним кутом зору. Так, термін «трудові ресурси» використовується з метою характеристики працівників підприємства як одного з елементів його ресурсного потенціалу. Термін «трудовий колектив» має соціально-політичний відтінок. Він використовується при характеристиці соціальних та матеріальних потреб працівників підприємства, їхніх особливих цілей та економічних інтересів. При використанні терміну «кадри» найчастіше мають на увазі частину працюючих – спеціалістів та висококваліфікованих працівників підприємства, які постійно працюють на певному підприємстві. Г.В. Щокін вважає, що кадри – це соціально-економічна категорія, яка характеризує людські ресурси підприємства, регіону, держави. На відміну від трудових ресурсів, що об'єднують все працездатне населення країни, як зайнятих, так і потенційних працівників [19], Т.А. Климюк включає до складу кадрів лише працівників, які мають професійну підготовку [9]. В.М. Лукашевич відокремлює поняття «персонал» від усіх інших, оскільки вважає, що персонал – це не просто яка-небудь

Прогноз граничних рівнів зайнятості в Україні на 2010–2012 роки

Періоди розвитку	Основні наукові підходи та дослідження	Основні характеристики
Перший етап – «зародження» (кінець XIX ст. – початок XX)	<ul style="list-style-type: none"> • формування трудових ресурсів та зародження персоналу та кадрів як економічної категорії; • доктрина наукової організації праці 	<ul style="list-style-type: none"> • 1895 р. – початок всесвітньовідомих дослідів Ф.Тейлора по науковій організації праці; • 20ті рр. XX ст. – введення в науку терміну «трудова ресурси», як планово-економічний показник робочої сили (С. Струмилін); • кін. XIX поч. XX ст. – початок практики управління, за допомогою якого кожний працівник міг бачити результат своєї праці та розмір заробітку за будь-який час (Г. Гант); • кін. XIX поч. XX ст. – винахід хронометражу, тобто фіксування часу, що витрачається на окремі виробничі рухи робітника (Ф. Гілбрет); • кін. XIX поч. XX ст. – встановлено залежність продуктивності праці від психологічних чинників, зародження інженерної психології, наукового підходу до вибору професій, ергономіки, людської інженерії (Г. Мюнстерберг)
Другий етап – «розвиток» (30–60 рр. XX ст.)	<ul style="list-style-type: none"> • доктрина людських відносин; • теорія мотивації праці; • теорія управління через «співучасть»; • теорія «виробничої демократії» 	<ul style="list-style-type: none"> • 30–ті рр. XX ст. – початок наукових досліджень щодо зміни та чергування умов праці (Е. Мейо); • з 1950 р. виникнення школи «поведінкових наук» (Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, У. Оучі) та впровадження групового навчання (К. Аржіріс); • 50–60–ті рр. XX ст. – визначення факторів впливу на умови праці (Ф. Герцберг); • поч. 60–х – розвиток досліджень щодо підходу та опису трудової поведінки людей (Д. Мак-Грегор); • поч. 60–х рр. XX ст. – наукові дослідження щодо необхідності впровадження менеджерів, які формували б людську поведінку (Д. Макгрегор); • кінець 60–х рр. XX ст. – розвиток практики управління та підготовка спеціалістів з питань людських ресурсів (американський напрямок менеджменту персоналу); • кін. 60–х рр. XX ст. – виникнення «демократії на робочих місцях», практика узгодження дій персоналу спрямованих на задоволення взаємних інтересів
Третій етап – «трансформація» (з 70–х рр. XX ст. до кінця XX ст.)	<ul style="list-style-type: none"> • трансформація від теорії «людських відносин» до теорії «людських ресурсів»; • трансформація від теорії «людського ресурсу» до виробничого і управлінського персоналу 	<ul style="list-style-type: none"> • поч. 70–х XX ст. – виникнення поняття «гуманізація праці»; • поч. 70–х XX ст. – впровадження терміну «структурування праці» як узгодження змісту праці зі здібностями та бажанням окремих працівників; • поч. 70 XX ст. – впровадження практики індивідуальної особливості людини та заснування гуманістичної психології (А. Маслоу); • 70–80 рр. XX ст. – оцінка праці персоналу побудована на системі балів; • кін. XX ст. – визнання людського фактору як життєво-важливого для розвитку підприємства, виникнення командного менеджменту
Четвертий етап – «інтеграція» (поч. XXI по сьогоднішній день)	Інтеграція виробничого і управлінського персоналу в людський капітал	Оцінка конкурентоспроможності персоналу з метою підвищення її ефективності

кількість працівників, що володіють певними здібностями до праці, а значно ширше поняття [11].

Аналіз досліджень показує, що науковці пов'язують поняття «персонал» із такими словосполученнями, як: сукупність працівників підприємства [17], сукупність постійних працівників, які отримали необхідну підготовку [7], особовий склад організації [10], основний штатний склад працівників [6], постійний склад працівників [12], сукупність людей, які утворюють організацію [13].

На наш погляд, не можна погодитися із твердженням науковців, які до персоналу відносять тільки штатний та постійний склад працівників. В сучасних умовах господарювання велика кількість вітчизняних підприємств малого та середнього бізнесу у своєму штаті налічує досить невелику кількість штатних працівників та обмежується переважно сумісниками, працівниками за трудовими угодами, що пояснюється специфікою діяльності та сезонністю виробництва. Незважаючи на це, саме не штатні та постійні працівники забезпечують основну діяльність цих підприємств та ви-

конують основні види робіт та послуг. За зазначених умов, на нашу думку, до «персоналу» необхідно віднести весь склад організації чи підприємства.

Ще одна відмінність у трактуванні терміну «персонал» полягає в акцентуванні уваги до кваліфікації працівників. Певний ряд науковців, серед яких Г.В. Щокін, Т.А. Климюк, зазначають, що основні характеризуючі складові поняття «кадри» – постійність і кваліфікація працівників – для поняття «персонал» не є обов'язковими. І.І. Бажан [1, с. 69–73] вважає, що до персоналу підприємства можна віднести тільки тих працівників, які отримали необхідну підготовку та мають практичний досвід діяльності. На нашу думку, кваліфікація персоналу є основною складовою при його формуванні на підприємстві. Так, саме кваліфікація та вміння працівника визначають його посаду, обов'язки та оплату праці.

При трактуванні терміну «персонал» також ведуться певні дискусії щодо віднесення до його складу власників та акціонерів. Ми погодимося із твердженням науковців, серед яких В.П. Пугачов [15], щодо неможливості віднесення власників

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

та акціонерів підприємства до складу персоналу за умови отримання доходу у вигляді дивідендів, а не заробітної плати. В.М. Лукашевич у зазначеному питанні акцентує свою увагу на особистій мотивації, спільності інтересів та наявності трудових відносин [11]. Так, на нашу думку, до складу персоналу підприємства можливо віднести тільки тих працівників, які є в трудових відносинах із підприємством, забезпечують його господарську діяльність та отримують заробітну плату. Власники та акціонери підприємства на відміну від працівників не є у трудових відносинах із підприємством та отримують дивіденди за свою участь у господарському процесі. Однак необхідно зазначити, що власники та акціонери можуть одночасно бути і працівниками підприємства, і його власниками, якщо вони працюють в ньому за контрактом чи трудовою угодою та отримують заробітну плату. На нашу думку, при трактуванні поняття «персонал» у контексті віднесення власників та акціонерів до його складу необхідно оперувати саме фактом отримання оплати праці.

Підсумовуючи висновки щодо досліджень про розуміння поняття «персонал», ми можемо сформулювати його визначення. Персонал – це сукупність людей підприємства з відповідною кваліфікацією, що беруть участь в його господарських процесах, забезпечуючи його життєдіяльність та розвиток за умови отримання заробітної плати в межах трудового законодавства. Узагальнення чіткої класифікації економічної категорії «персонал підприємства» дозволяють обґрунтувати вимоги та фактори до процесів їх організації та управління. Існує достатньо великий розподіл персоналу підприємства за різними ознаками. Для більш наочного узагальнення інформації щодо існуючої класифікації персоналу підприємства сформуємо ознаки (рис. 1).

Як свідчать дані, що унаочнює в собі рис. 1, існує достатньо велика кількість розподілу персоналу за різними класифікаційними ознаками, що пояснюється складністю такої економічної категорії, як «персонал». Необхідно зауважити, що існує Державний класифікатор професій, відповідно до якого роз-

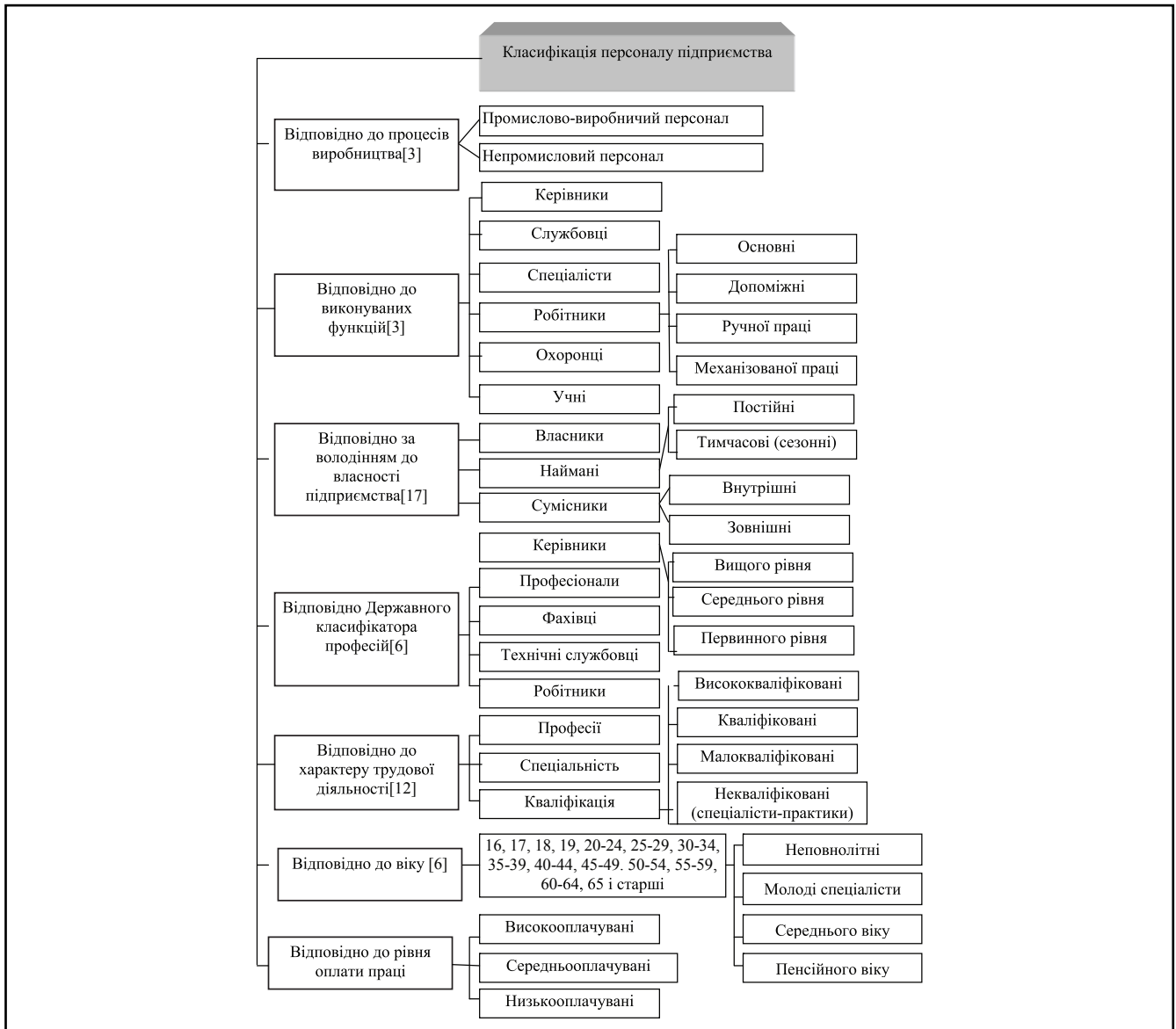


Рисунок 1. Розподіл персоналу підприємства за різними ознаками

різняють: керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, робітників. На практиці використовують дещо іншу класифікацію: керівники, службовці, спеціалісти, робітники, охоронці, учні. Сьогодні вагоме значення для суб'єктів господарювання займає розподіл персоналу щодо його кваліфікації. Так, персонал відповідно до кваліфікації поділяють на: висококваліфікованих, кваліфікованих, малокваліфікованих та некваліфікованих працівників (спеціалістів-практиків).

Стосовно кваліфікації персоналу існують різні підходи та визначення. Так, певний ряд авторів визначають кваліфікацію персоналу відповідно до рівня його освіченості. Інші науковці стверджують, що кваліфікація персоналу визначається його вміннями та практичними навичками, а також досвідом роботи. На нашу думку, саме ототожнення цих двох підходів надає реальне визначення кваліфікації персоналу. Так, працівник із практичним досвідом роботи не завжди має достатню кваліфікацію, що пояснюється відсутністю відповідної освіти. І навпаки, персонал із вищою освітою на практиці може бути зовсім не придатним для виконання певного виду робіт через відсутність досвіду.

На практиці саме певний розподіл персоналу визначає його подальшу класифікацію. Так, зазвичай рівень оплати праці працівників визначається їхньою кваліфікацією. Відповідно, персонал поділяється на високооплачуваних, середньооплачуваних та низькооплачуваних. Також існує певна відмінність у системі організації праці щодо постійних та

тимчасових працівників. Як зазначалося, наразі достатньо велика кількість суб'єктів господарювання використовує тимчасовий персонал та персонал, що працює за сумісництвом, що пояснюється економією витрат на його утримання та сезонністю діяльності підприємницьких структур.

Також відповідно до певної класифікації персоналу, до вікової групи зокрема, підприємство зобов'язане забезпечити певні умови праці. Так, для неповнолітніх працівників мають бути забезпечені умови праці відповідно до трудового законодавства в контексті складності та тривалості робочого дня.

На нашу думку, розподіл персоналу за різними класифікаційними ознаками – важливий етап у менеджменті персоналу та системі управління суб'єкта господарювання в цілому. За зазначених умов відповідно до наведеного розподілу персоналу, на нашу думку, доцільно визначити їхню характеристику та вимоги до організації. Так, саме належне обґрунтування вимог до персоналу визначає формування принципів його управління. Однак необхідно зауважити, що зазначені вимоги зосереджені на максимізації виконання поставлених перед персоналом завдань та обов'язків.

Дослідження сучасної літератури [11, с. 25–30] показують, що існує тісний зв'язок між системою управління персоналом та управлінням підприємством в цілому.

Наразі в сучасному економічному науковому просторі сформоване твердження, що успішність та розвиток підприємства, його конкурентоспроможність забезпечуються його

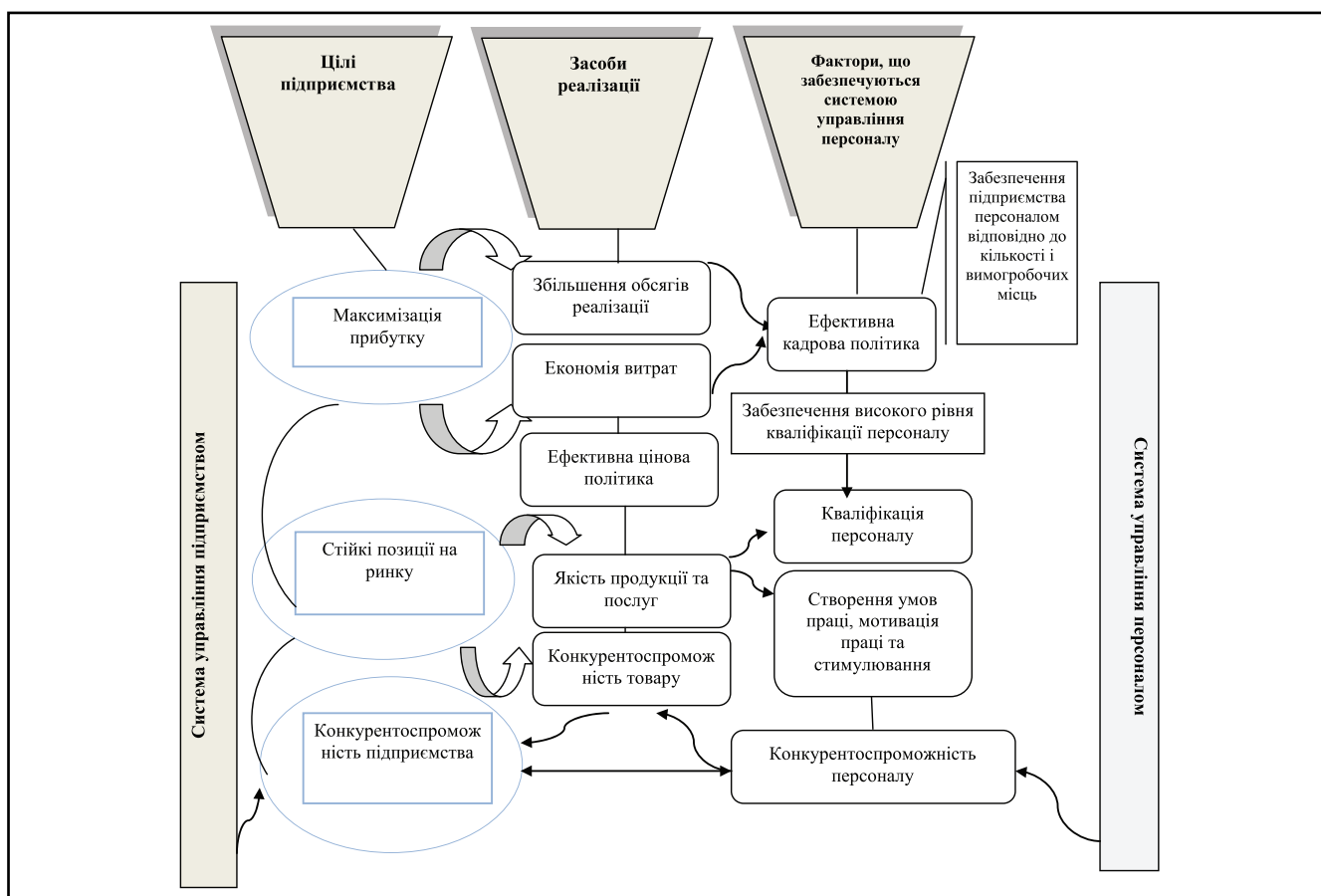


Рисунок 2. Взаємозв'язок системи управління підприємства із системою управління персоналом

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

персоналом. Так, організація, управління та підвищення ефективності використання персоналу, його конкурентоспроможність, на думку більшості науковців, ставляться на один рівень із досягненням цілей організації [2] (рис. 2).

Як свідчать дані, що унаочнює в собі рис. 2, між системою управління персоналом та системою управління підприємством у цілому існує тісний взаємозв'язок, що обґрунтовується цілями суб'єкта господарювання та засобами їх досягнення. Так, основною метою діяльності підприємства є максимізація його прибутку, що досягається збільшенням обсягів від реалізації в поєднанні із раціоналізацією та економією витрат. Виконання та збільшення обсягів від реалізації на підприємстві неможливе без участі та активізації роботи персоналу. Однак для забезпечення економії та раціоналізації витрат необхідна ефективна кадрова політика як метод системи управління персоналом. Кадрова політика підприємства має забезпечувати його персоналом відповідно до кількості та вимог робочих місць відповідно до кваліфікації та фахового спрямування.

Реалізація стійких позицій на ринку суб'єкта господарювання досягається шляхом підвищення якості продукції та послуг, ефективною ціновою політикою, яка забезпечується раціоналізацією витрат. Підвищення якості продукції та послуг підприємства неможливе без високої кваліфікації персоналу та використання стимулювання та мотивації праці. Створення нормальних умов праці на підприємстві шляхом соціальної інфраструктури, безпеки праці, використання сучасних технологій, режиму праці та відпочинку забезпечують формування корпоративної культури організації. Висока якість продукції та послуг у поєднанні з ефективною ціновою політикою забезпечують їхню конкурентоспроможність. Формування висококваліфікованого персоналу у поєднанні із мотивацією та стимулюванням його праці забезпечують конкурентоспроможність персоналу.

Конкурентоспроможність персоналу, продукції та послуг формують конкурентоспроможність суб'єкта господарювання в цілому.

Необхідно зазначити, що поняття «управління персоналу», питання підвищення ефективності його використання в діяльності підприємств та організацій не є новим. Однак поняття «конкурентоспроможність персоналу» та питання методики його оцінки, підвищення ефективності в сучасній економічній літературі є новим та дискусійним. Тому наступним етапом дослідження обґрунтованим є визначення поняття конкурентоспроможності персоналу та узагальнення чинників його формування.

Висновки

Проведені дослідження щодо узагальнення сутності поняття персоналу підприємства, визначення його ролі, суті та значення в сучасних умовах функціонування підприємницьких структур дозволяють дійти таких висновків. Система організації та управління персоналом формувалася

на засадах розвитку цивілізації, яка стала найбільшим фактором впливу на процес його формування. Персоналом у сучасних умовах функціонування підприємницьких структур є сукупність людей підприємства з відповідною кваліфікацією, що беруть участь у його господарських процесах, забезпечуючи його життєдіяльність та розвиток за умови отримання заробітної плати в межах трудового законодавства. Розподіл персоналу за різними класифікаційними ознаками є основними засадами його менеджменту та системи управління. Нами обґрунтовано взаємозв'язок між системою управління персоналом та системою управління підприємством в цілому.

Література

1. Бажан І.І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа / І.І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1(20). – С. 69–73.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000. – С. 94–100.
3. Бойчик І.М. Економіка підприємства: Навчальний посібник. – Вид. 2-ге, доповн. і переробл. – К.: Атіка, 2007. – С. 117–118.
4. Голов С.Ф. Управлінський облік: Підручник. – К.: «Лібра», 2003. – 704 с.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
6. Економіка підприємства: Підручник / За ред. А.В. Шегди. – К.: Знання, 2006. – С. 237.
7. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – С. 468.
8. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
9. Климяк Т.А. Совершенствование планирования потребности в рабочих кадрах профессий розничной торговли: Дис. кан. экон. наук: 08.00.05. – К., 1986. – 197 с.
10. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К., Кондор. – 2–3. – С. 10–11.
11. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / В.М. Лукашевич, 2-ге видання, перероблене та доповнене. – Львів: «Новий Світ», 2010. – С. 290.
12. Манів З.О., Луцький І.М. Економіка підприємства: Навч. посіб. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання, 2006. – 580 с. – (вища освіта XXI століття). – С. 105–106.
13. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюк, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 98 с.
14. Крамаренко В.І., д.е.н. Холод Б.І. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник. – Київ: ЦУЛ, 2003. – С. 8.
15. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник для студентов вузов / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 279 с. – (Серия «Классический университетский учебник»).
16. Савельева В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – С. 12–13.

17. Шваб Л.І. Економіка підприємства: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. 4-е вид. – К.: Каравела, 2007. – С. 77–78.
18. Економіка підприємства: Підручник / За ред. А.В. Шегди. – К.: Знання, 2006. – С. 237.

19. Шцекин Г.В. Теория кадровой политики: Монография. – К.: МАУП, 1997. – 176 с.
20. THE HISTORY AND FUNCTIONING OF THE UNITED STATES EMPLOYMENT SERVICE by Gladys L. Palmer, November 1934.

О.В. НУСІНОВА,
к.е.н., доцент, професор, Міжнародний науково-технічний університет (Київ)

Оцінка рівня економічної безпеки підприємства на основі вартості бізнесу

Розроблені методичні підходи до оцінки рівня економічної безпеки підприємств на підставі співвідношення еталонної та фактичної вартості бізнесу. Запропоновано визначити фактичну вартість підприємства на підставі біржових котирувань з урахуванням премії за контроль, а еталонну вартість – з використанням регресійних залежностей умовно-ринкової вартості від фінансових результатів, репутації підприємства, тенденцій фондово-го ринку та наявності кредиторської заборгованості.

Ключові слова: економічна безпека, рівень економічної безпеки, вартість бізнесу, вартість підприємства.

Разработаны методические подходы к оценке уровня экономической безопасности предприятий на основе соотношения эталонной и фактической стоимости бизнеса. Предложено определять фактическую стоимость предприятия на основании биржевых котировок с учетом премии за контроль, а эталонную стоимость – с использованием регрессионных зависимостей условно-рыночной стоимости от финансовых результатов, репутации предприятия, тенденций фондового рынка и наличия кредиторской задолженности.

Ключевые слова: экономическая безопасность предприятия, уровень экономической безопасности, стоимость бизнеса, стоимость предприятия.

Methodical approaches to the estimation of the level of economic safety of the enterprises on the basis of the ratios of the reference and actual value of the business. Asked to determine the actual value of the enterprise on the basis of stock exchange quotations with a view of the control premium, and reference value with the use of regression dependencies of the conditional market value of financial results, the reputation of the enterprise, the trends of the stock market and the availability of accounts payable.

Постановка проблеми. Загальним недоліком існуючих показників економічної безпеки є те, що вони не враховують фінансово-економічні прояви різних складових безпеки. По кожній складовій безпеки є велика кількість показників, що характеризують різні властивості даної складової безпеки. Але лише частина з них дозволяє визначити фінансово-економічні прояви та вплив на економічну безпеку.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. В процесі оцінки економічної безпеки підприємства важливо перш за все те, що воно отримує за умови досягнення усіх нормативів, а не те, що і за рахунок яких джерел воно має зробити для їх досягнення. Отже, потрібен уніфікований логічний показник, який характеризує, що змінилося б у підприємства, якби воно досягло всіх нормативів та були усунені всі можливі загрози.

На наш погляд, можна виділити три групи показників фінансово-економічних проявів, що можуть використовуватися для оцінки економічної безпеки по різних складових безпеки:

- 1) прибуток (зниження витрат) або грошовий потік;
- 2) зміна власного капіталу;
- 3) зміна вартості підприємства.

У [3] нами запропоновано визначити рівень економічної безпеки на підставі показника вартості підприємства. Для цього під час оцінки рівня економічної безпеки враховується фактичне та еталонне значення вартості підприємства. Методика визначення еталонної вартості бізнесу наведена в [2].

Еталонне значення вартості є прогнозним для підприємства, тому воно розраховується за допомогою економіко-математичних методів та моделей. Такі розрахунки зазвичай мають певну похибку. Для того щоб її уникнути, потрібно проводити додаткові уточнюючі розрахунки.

Метою статті є розробка методичних підходів до оцінки економічної безпеки підприємства на основі співвідношення фактичної та еталонної вартості.

Виклад основного матеріалу. Маючи модель для визначення вартості підприємства, можна проводити розрахунки як на основі ретроспективних, так і прогнозних (нормативних) значень показників – факторів. З метою забезпечення порівнянності фактичного та еталонного значення вартості пропонуємо розраховувати вартість за моделлю вартості як за фактичними даними підприємства, так і за умови досягнення нормативів економічної безпеки.

Еталонне значення вартості підприємства (*Set*) пропонується визначити як суму двох складових: перша з них дорівнює фактичному значенню вартості підприємства, друга – різниці величин, розрахованих за допомогою використаних в роботі економіко-математичних моделей прогнозу вартості.