Література

1. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2009 рік. – К. : Вид-во "Укоопспілка", 2010. – 103 с.

2. Основні показники господарсько-фінансової діяльності споживчої кооперації УРСР за 1986-1990 роки. – К. : Вид-во "Укоопспілка", 1991. – 114 с.

3. Стратегія розвитку споживчої кооперації України 9 2004-2015рр.). – К. : Вид-во "Укоопспілка", 2004. – 62 с.

4. Чернышева Г.Н. методические подходы оценки и анализа потенциала предприятия / Г.Н. Чернышева, Е.В. Лавренова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 34-39.

Футало Т.В. **Финансовый потенциал предприятий на сельском рынке Украины**

Рассмотрен вопрос относительно сущности финансового потенциала и особенностей его формирования на сельском рынке Украины. Исследованы компоненты финансового потенциала предприятий и последовательно оценена конкурентоспособность на сельском рынке Украины. Проанализирована динамика товарооборота и численности предприятий розничной торговли потребительской кооперации Украины на протяжении 1995-2010 гг.

Ключевые слова: финансовый потенциал, сельский рынок, оценка финансового потенциала предприятий.

Futalo T.V. **Financial potential of enterprises is at the rural market of Ukraine**

The questions about the nature of investment activity of medium and large enterprises and organizations of Ukraine is discussed. Trends and prospects in the context of globalization is considered. The dynamics of commodity turnover and quantity of enterprises of retail business of consumer co-operation of Ukraine is analysed for 1995-2010.

Keywords: financial potential, rural market, estimation of financial potential of enterprises.

УДК 330.341.1 Проф. Г.М. Захарчин, д-р екон. наук; доц. Л.Р. Струтинська, канд. екон. наук; асист. С.В. Андрусів – НУ "Львівська політехніка"

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

Запропоновано концептуальні підходи до менеджменту персоналу відповідно до еволюційних законів розвитку та вимог макро- і мікроекономічних умов, в яких розвивається організація. Виділено та охарактеризовано основні аспекти концепції менеджменту персоналу: функціональний, організаційний, соціально-психологічний, цільовий, змістовий, структурний.

Ключові слова: менеджмент персоналу, універсальний закон розвитку, конкурентоспроможність, цінності, саморозвиток, людський капітал.

Постановка проблеми. Дослідження еволюційного шляху розвитку шкіл управління та моделей організації переконливо засвідчує зростання ролі соціально-гуманістичних координат існування організації та ускладнення моделі людини в економічному просторі, що дає підставу для перегляду ролі і завдань поведінки людини в економічній системі. З огляду на це, виникає потреба у появі сучасних концепцій менеджменту персоналу та виробленні нового механізму впливу на персонал організації, здатного забезпечити" єднання природи, історії та дійсності в особі людини, якісне розширення її

потенціалу, досягнення тотожності універсального й унікального, всесвітнього мінімуму та максимуму за допомогою індивідуального і колективного культурного збагачення" [1, с. 8].

Мета дослідження полягає у формуванні концептуальних підходів до менеджменту персоналу, які ґрунтувалися б на еволюційних законах розвитку і сприяли високій конкурентоспроможності вітчизняних підприємств завдяки ефективному використанню людського потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інтерес до менеджменту персоналу як важливої підсистеми забезпечення ефективності і конкурентоспроможності організацій виник у процесі формування нової парадигми менеджменту, яку ґрунтовно висвітлюють науковці [1, 4-8] і яка є продовженням теоретичних засад розвитку, запропонованих Й. Шумпетером [8]. Окремі аспекти менеджменту персоналу через організаційну культуру, поведінкові теорії розглянуто у монографіях та інших наукових публікаціях вітчизняних вчених [1-3].

Враховуючи те, що конкурентоспроможність вітчизняних організацій може бути забезпечена на сучасному етапі головним чином за рахунок людського капіталу та розвитку організаційної культури, то гостро постає потреба у теоретичному обґрунтуванні й концептуалізації нових підходів до менеджменту персоналу в контексті об'єктивних законів та ціннісних орієнтацій персоналу. Пропонована робота покликана заповнити прогалину в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Управлінська діяльність характеризується еволюційними витками розвитку, який приводить до трансформації економічної людини в людину соціальну, а системні зміни, які відбуваються в нашому суспільстві та економіці, спонукають до запровадження нових концептуальних підходів до менеджменту персоналу. Зміна характеру і змісту праці, обумовлені тотальною автоматизацією виробництва, інтелектуалізацією та поширенням гуманістичних тенденцій в усіх сферах життєдіяльності суспільства, неминуче впливають на появу нових стимулів, мотивів, цінностей людини і формування сучасної політики менеджменту персоналу підприємства.

Складні виклики сьогодення, які стоять перед нашим суспільством, зумовлюють необхідність формування нової концепції менеджменту персоналу, яка повинна системно відображати механізм управління персоналом на тлі загального історичного, суспільного, глобального процесів. З огляду на це, сучасна концепція менеджменту персоналу, беручи до уваги його особливу роль як основного інтелектуального ресурсу в діяльності підприємства, повинна відповідати принципу системності та вимогам часу.

Концепція менеджменту персоналу організації передбачає розгляд основних положень механізму управління відповідно до вимоги макро- і мікроекономічних умов, в яких розвивається організація. Сучасний науковий плюралізм спричинив і продовжує розвивати вияви внутрішнього світу особи і колективу. За таких обставин кожна наукова теорія органічно поєднує елементи суб'єктивного та об'єктивного. Об'єктивна складова забезпечується законами, які регулюють взаємозв'язки та взаємозалежності у певній сфері.

Щодо сфери менеджменту персоналу, то основними та концептуально вихідним є закони, відображені в таблиці.

Табл. Закони та їх вплив на менеджмент персоналу

Закони	Характер впливу
Універсальний закон розвитку	Забезпечує якісні параметри розвитку людського ресурсу, інтелектуального потенціалу підприємства та стимулює його інноваційну активність.
Закон розвитку людини	Передбачає розвиток свідомості людини, розширення її діапазону світосприйняття, розвиток толерантності, прагнення працювати як єдина команда на спільну ціль.
Закон активності	Передбачає розумний баланс між акумулюванням енергії та її використанням, що проявляється в примноженні інтелектуального потенціалу та ефективній його віддачі.
Закон адаптації	Забезпечує ефект зниження чутливості персоналу підприємства до викликів зовнішнього середовища, підвищуючи ступінь життєздатності організації за будь-яких умов.
Закон зворотного зв'язку	Трактується ще як закон причин і наслідків. Визначає характер впливу на персонал (прямий і непрямий) і характер віддачі.
Закон пріоритету	Фокусує конкретне в загальному, що дає змогу виділити головні завдання та не розгубитися в потоці хаосу.

Джерело: власна розробка авторів.

Теоретичним змістом сучасної парадигми економічної науки є система економічних законів і категорій, які можуть допомогти у вирішенні назрілих суперечностей і проблем. Серед цієї сукупності законів виділяємо універсальний закон розвитку, що пронизує всі сфери життєдіяльності суспільства, і відображає об'єктивний, впорядкований взаємозв'язок і взаємозалежність явищ дійсності.

Закон універсального розвитку притаманний усім сферам суспільства і природи, на відміну від окремих законів, які властиві певним формам руху матерії (закони механіки, фізики) чи особливим законам, що властиві усім або багатьом формам руху матерії (закони математики, кібернетики тощо). Найістотнішою характеристикою закону є те, що він відображає об'єктивний стан речей і зв'язок між сутностями. Завдяки властивостям зв'язку (необхідність, загальність, глибинність, повторюваність) забезпечується сталість закону і його об'єктивність. Таким чином, закони розвитку діють протягом усієї історії людства і вони є всеохоплювальними, масштабними.

Оскільки глибинний зміст економічного розвитку витікає із універсального закону розвитку, то доцільно в цьому контексті розглядати концепцію менеджменту персоналу, яка також відображає особливі зв'язки на підприємстві – стосунки між людьми.

Незважаючи на об'єктивність самого закону розвитку, він охоплює ще й суб'єктивний момент – свідоме включення людини в процеси перебігу закону. З огляду менеджменту, це насамперед планування розвитку, що уможливлюється завдяки аналізуванню тенденцій зовнішнього і внутрішнього характеру, вмінню передбачувати зміни, оцінюванню можливих ризиків та моделювання ситуації, яка може скластися внаслідок розвитку за допомогою методів сценарного імітування тощо. Розвиток персоналу безпосередньо залежить від впливу факторів зовнішнього середовища, що заслуговує на окреме дослідження. Разом з тим, для розвитку персоналу необхідний внутрішній потенціал, здатний наповнити розвиток енергією. Внутрішній потенціал є основою для саморозвитку, якщо він забезпечений дієздатним механізмом менеджменту персоналу. Отже, маємо тісний взаємозв'язок між розвитком і саморозвитком, який чіткіше простежується в природному середовищі. У масштабах підприємства саморозвиток ми розглядаємо і розуміємо як розвиток свідомості людей, тобто персоналу підприємства, які є носіями культури, її творцями і, одночасно, споживачами культурних надбань. Завдяки розвитку свідомості людини змінюватиметься не тільки система цінностей, уподобань, але й підвищуватиметься відповідальність, толерантність, прагнення працювати як єдина команда на спільну ціль, тобто появлятимуться нові елементи організаційної культури, співзвучні новій свідомості (будемо називати її свідомістю вищого рівня).

Закон розвитку пов'язаний із свободою вибору і дає право та можливості кожній людині вибирати свій напрямок розвитку, прямуючи до самовдосконалення. Відповідно до цього закону, спочатку людина розвиває й удосконалює себе, свій рівень культури, а вже потім вона здатна формувати організаційне середовище і будувати свої стосунки в ньому на основі морально-етичних норм. Саморозвиток й самовдосконалення людини відбуваються відповідно до зміни потреб людини за типологією А. Маслоу, які пов'язані з ціннісними орієнтаціями людини, зокрема особистісними цінностями. Оскільки особистісні цінності проявляються в суб'єктивному ставленні особистості до себе та зовнішнього світу, то вони є відносно сталими і змінюються лише під впливом серйозного поштовху. Особистісні цінності розвиваються в групові цінності, які відображають групові настрої колективу, є спільними для групи людей в межах певних структур. Групові цінності можуть бути суперечливими через наявність різних мотиваційних інтересів і типів. Вищим рівнем групових цінностей є організаційні цінності, які закладаються на підприємстві (організації) під час формування її організаційної культури, і які повинні виходити із засад загальнолюдських цінностей, оскільки вони є першоосновою існування людства. Глобалізаційні процеси можуть призводити до девальвації загальнолюдських цінностей та ігнорування національних цінностей, які є основою культури кожної нації та її духовним стрижнем.

Цінності впливають на всі аспекти функціонування підприємства, вони є "будівельним матеріалом цілісності і відповідальності, джерелом оптимізму і адекватної самооцінки, ознакою, яка нас ідентифікує" [5, с. 153].

Продовженням і доповненням попередніх законів є закон активності й адаптації, що підсилює синергетичний ефект розвитку й самоактуалізації персоналу, знижує чутливість персоналу організації до викликів зовнішнього середовища, підвищуючи ступінь її життєздатності за будь-яких умов. Закон пріоритету стосується як окремо взятої людини в плані реалізації права вибору, так і всієї сукупності персоналу щодо вибору пріоритетних напрямів його розвитку, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, посилення інноваційної активності та стимулювання креативності.

Ґрунтуючись на дії законів, концепція менеджменту персоналу повинна відображати такі основні аспекти: функціональний; організаційний; соціально-психологічний; цільовий; змістовий; структурний. Функціональний аспект передбачає структурування завдань у системі менеджменту персоналу за напрямами, які відповідають її суті та змісту та сприятимуть зростанню конкурентоспроможності. Серед них виділяємо такі:

- формування концепції та стратегії менеджменту персоналу відповідно до мети діяльності організації та загальної стратегії її розвитку;
- планування потреби організації у персоналі;
- розроблення кадрової політики;
- вибір технології управління набором і відбором персоналу;
- підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка;
- управління кар'єрою та мобільністю персоналу;
- звільнення персоналу;
- оцінювання ефективності управління персоналом організації.

Організаційний аспект доповнює функціональний і конкретизує функції кожного структурного підрозділу та виконавця, формуючи таким чином систему делегування повноважень і відповідальності за роботу з персоналом. Він значною мірою перетинається також із структурним аспектом, але, на відміну від нього, безпосередньо пов'язаний із організаційними формами управління персоналом як підсистемою у загальній системі управління підприємством.

Соціально-психологічний аспект витікає із сучасної концепції соціально-орієнтованого менеджменту, в рамках якого персонал розглядається в контексті людського, інтелектуального та соціального капіталів, тому є найвищою цінністю для кожного підприємства. Цей аспект відображає здатність людини як члена колективу виконувати свою не тільки економічну, але й соціальну роль і є наслідком соціалізації праці.

Соціалізація дає змогу кожному працівнику підприємства узгоджувати свої інтереси з інтересами колективу, збалансовувати свої потреби із можливостями, підлаштовуватися під загальну атмосферу, яка панує на підприємстві, оскільки соціалізація є школою командної праці. Вміння працювати в команді, зберігаючи свою індивідуальність, відкриває широкий простір для самоактуалізації та постійного самоудосконалення кожного учасника команди, і це є найвищим стимулом, який приносить задоволення від праці.

Основні завдання, які реалізовуються через цей аспект – розвиток соціального партнерства в організації і між суб'єктами ринку взагалі та забезпечення соціального розвитку колективу організації. Цільовий аспект визначає напрями реалізації цілі організації через систему менеджменту персоналу. Цілями системи є заздалегідь визначені орієнтири, на досягнення яких спрямовані її функціонування та розвиток. Відповідно до цілей визначають розподіл обов'язків між виконавцями, координацію їх діяльності, контроль і способи корекції управлінських впливів при відхиленні результатів від очікуваних, способи мотивації виконавців, їх матеріальної та моральної винагороди.

Структурний аспект є доповнювальним до цільового, оскільки залежно від цілей системи менеджменту персоналу визначається його структура,

відповідно до якої має формуватися вся інша архітектурна надбудова. Структура повинна відповідати принципу динамічності, бути гнучкою і адаптивною до викликів часу. Для структури характерне, насамперед співвідношення, що відображається в ієрархії. Для підприємства – це ієрархія цілей, завдань, рівнів управління, які підвладні закону розвитку. Структуру характеризують також співвідношення між здібностями, компетенцією і посадою працівника, співвідношення між оплатою праці і реальним вкладом людини, співвідношення між керованою і керуючою системами, між субкультурами на підприємстві, між централізацією і децентралізацією управління тощо. Наслідком закону розвитку на підприємстві є поділ праці, тобто спеціалізація, що приводить до структурування підприємства на певні підсистеми та функціональні напрями діяльності.

Змістовний аспект є важливим і цікавим з огляду сутності феномену менеджменту персоналу і відображає сукупність форм, засобів і технологій, застосування яких має забезпечити ефективне досягнення цілей системи. Їх вибір залежить від цілей, місця керівника в управлінській ієрархії, його компетенції, загальної і професійної культури та інших чинників.

Висновки і перспективи подальших досліджень. У процесі трансформування сучасних уявлень про природу економічного зростання та активізацію ролі соціокультурних факторів поступово відбувається зміна парадигми, що є науковою відповіддю на виклики часу. Ранні теорії економічного зростання опиралися на технологічну парадигму, на зміну якій прийшла техніко-економічна парадигма. Реалії сьогодення засвідчують про становлення інтегрованої техно-соціо-культурної парадигми економічного розвитку, в якій ключовим фактором є людський капітал, соціально-гуманістичне спрямування та визнання ролі культури у поступальному розвитку суспільства загалом. У цьому контексті концептуальні підходи до менеджменту персоналу повинні ґрунтуватися на об'єктивних законах, основним серед яких є універсальний закон розвитку, що уможливлює розвиток персоналу, розвиток людського потенціалу як основних чинників забезпечення конкурентоспроможності організацій у глобалізованому світі.

Узагальнення змісту нових моделей людини в організації дає підстави стверджувати, що подальший розвиток концепцій менеджменту необхідно орієнтувати на дослідження її поведінки і розроблення відповідних теоретико-методичних основ поведінкових аспектів персоналу.

Література

1. Благодєтєлєва-Вовк С.Л. Про використання культурологічної парадигми в економічній науці. / С.Л. Благодєтєлєва-Вовк // Актуальні проблеми економіки : наук. економ. журнал. – 2008. – № 12(90). – С. 6-9.

2. Воронкова А.Е. Корпорації: управління та культура : монографія / А.Е. Воронкова, М.М. Баб'як, Е.Н. Коренєв, І.В. Мажура / за заг. ред. А.Е. Воронкової. – Дрогобич : Вид-во "Вимір", 2006. – 367 с.

3. Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства : монографія / Галина Захарчин. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2009. – 276 с.

4. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А.М. Колот. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – 230 с.

5. Клок К. Конец менеджмента и становление организационной демократии / К. Клок, Дж. Голдсмит. – СПб. : Изд-во "Питер", 2004. – 368 с.
6. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту : підручник. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.] / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К. : Академвидав; Альма-матер, 2007. – 464 с.
7. Чухно А.А. Становлення еволюційної парадигми економічної теорії / А.А. Чухно // Економіка України : політико-економічний журнал. – 2008. – № 1. – С. 12-21.
8. Шумпетер Й. Теория развития (Исследование предпринимательской прибили капитализма и цена конъюнктуры) : пер. с нем. / Й. Шумпетер. – М. : Изд-во "Прогресс". 1982. – 455 с.

Захарчин Г.М, Струтынська Л.Р., Андрусив С.В. **Концептуальные подходы к менеджменту персонала в условиях конкурентной среды**

Предложены концептуальные подходы к менеджменту персонала соответственно к эволюционным законам развития и требованиям макро- и микроэкономических условий развития организации. Выделены и охарактеризованы основные аспекты концепции менеджмента персонала: функциональный, организационный, социально-психологический, целевой, содержательный, структурный.

Ключевые слова: менеджмент персонала, универсальный закон развития, конкурентность, ценности, саморазвитие, человеческий капитал.

Zaharchin G.M., Strutynska L.R., Andrusiv S.V. **Conceptual approaches to the management of personnel in a competitive environment**

A conceptual approach to the management of staff, respectively, to the evolutionary laws of development and the requirements of macro-and micro-economic conditions for the development of the organization. Described main aspects of the concept of personnel management: functional, organizational, social and psychological target, substantial, structural.

Keywords: management staff, the universal law of development, competitiveness, values, self-development, human capital.

УДК 338.48 (477): 65.011.4

Ст. викл. О.О. Ільчук, канд. екон. наук; магістрант А.В. Ільчишин – Львівська КА

ОСОБЛИВОСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА СФЕРИ ПОСЛУГ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Досліджено наявні підходи до оцінювання ефективності діяльності підприємств сфери послуг, зокрема на системному оцінюванні результативності їх діяльності. Виявлено тенденції розвитку основних показників сфери послуг у Львівській області за 2001-2011 рр. Запропоновано напрями вдосконалення механізму виміру ефективності управління підприємством сфери послуг. При цьому, запропоновані рекомендації ґрунтуються не лише на теоретичних підходах виміру результативності діяльності підприємства, але і з врахуванням стратегії регіонального розвитку України на період до 2015 р.

Ключові слова: господарська діяльність, сфера послуг, оцінка результатів діяльності.

Постановка проблеми. Як свідчить світовий досвід, основоположним елементом економічного зростання країни є підвищення питомої ваги у виробництві та споживанні послуг у ВВП країни. При цьому важливим питанням, яке набуло особливої актуальності протягом останніх кількох років, залишається необхідність визначення механізму оцінювання та ефективного управління діяльністю підприємств сфери послуг, оскільки послуги мають дуже специфічні, відмінні від традиційних, матеріально-речові елементи власності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання стосовно дослідження ролі послуг та визначення їх ролі у вітчизняній та світовій економічних системах вивчали такі провідні науковці, як: Г. Беккер, Б. Вейсборг, В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт, А. Маршал, С. Струмілин, Дж. Мінцер, Т. Шульц, О. Анчишкін, Ю. Дайновський, А. Добринін, а також В.М. Бокоч, Н.С. Венгерська, С.П. Кучин, Н.В. Сарматицька, Д.В. Саїнчук, О.Б. Погайдак, О.О. Корогодова та ін. Проте, незважаючи на численні доробки науковців у цій сфері, невирішеними залишаються питання розробки методики оцінювання результатів діяльності підприємства сфери послуг, що впливає на ефективність управління ним.

Постановка завдання. Таким чином, існує об'єктивна необхідність подальшого дослідження цієї проблеми і розроблення та вдосконалення організаційно-економічного механізму управління результативністю діяльності підприємств сфери послуг для забезпечення більшої конкурентоспроможності як окремих послуг (зв'язку, транспорту, готельних і туристичних й ін.), так і окремих підприємств. Недостатність розгляду зазначених проблем вітчизняними науковцями зумовила вибір теми цієї наукової роботи, визначила її головну мету та завдання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досліджуючи досвід економічно розвинених країн, потрібно звернути увагу на т.зв. теорію секторів або теорію структурних змін, авторами якої є А. Дж. Б. Фішер та К. Кларк [3]. Вони виділяють три сектори суспільного виробництва: первинний, вторинний і третинний. До первинного відносяться галузі, діяльність яких пов'язана з отриманням первинних ресурсів, – сільське господарство, добувна промисловість. До вторинного – галузі переробної промисловості та будівництва. Третинний сектор охоплює сферу послуг. При чому послуги є основним елементом процесу доведення продукції первинного та вторинного секторів до споживача (як кінцевого, так і проміжного). Саме тому прогрес суспільства може забезпечуватися тільки збалансованим розвитком промисловості, сфери послуг та сільського господарства. На думку авторів теорії, відставання однієї з цих сфер може гальмувати розвиток іншої.

З переходом до нової структури економічної системи, сфера послуг є своєрідним споживачем ресурсів усіх галузей економіки і ресурси всіх галузей економіки тією чи іншою мірою проходять через сферу послуг і набувають більш тісної взаємодії зв'язки між виробником та кінцевим споживачем. Тому, на наш погляд, в умовах розвитку сучасних технологій, наукового пізнання та інформатизації всіх сфер економіки змінюються та посилюються взаємозв'язки між первинним, вторинним і третинним секторами.

Зростання наукового інтересу до вивчення сфери послуг викликано тим, що сфера послуг досягла випереджаючих темпів розвитку і на сучасному етапі є одним із визначальних факторів та критеріїв оцінювання переходу суспільства на новий щабель цивілізаційного розвитку, а питання формування ефективних механізмів функціонування сфери послуг стає вирішальним фактором прискорення економічного розвитку.

З цього випливає, що причини росту попиту на послуги потребують детальніших економічних досліджень. Потрібно точніше визначення причин-