

и отражено инвестиционное сотрудничество Украины с другими странами, в частности странами-членами Европейского Союза, и перспективы дальнейшего инвестиционного сотрудничества.

Ключевые слова: инвестиции, прямые иностранные инвестиции, инвестиционное сотрудничество, Европейский Союз.

Viblyi P.I., Gorbova K.V., Fedak B.A. Prospects for investment cooperation between Ukraine and the European Union

Monetary resources that nowadays amount about USD 50 billion are constantly being invested into Ukraine by countries of EU. EU is ready to invest an over USD 1 billion to Ukraine. Investments will be sent for the development of certain industries, such the electro energy, education, railway transport, and others. The EU investments are to help Ukraine develop the economy that is only on the initial stages of development. Special attention is devoted to the problem of investment collaboration of Ukraine with European Union. The investment collaboration of Ukraine with foreign countries, in particular the countries-members of European Union and prospect further investment collaboration are analysed and reflected.

Keywords: investments, foreign direct investment, investment cooperation, the European Union.

УДК 331.104

Аспір. Н.Д. Кривохатко¹ – НУ "Львівська політехніка"

**ІДЕНТИФІКАЦІЯ НАПРЯМІВ ТА СТРУКТУРИ МЕХАНІЗМУ
ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ
МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Проаналізовано наукові підходи до трактування сутності, змісту та особливостей управлінського персоналу підприємств; надано характеристику управлінській, професійній та педагогічній компетенції управлінського персоналу вітчизняних підприємств машинобудування; обґрунтовано концептуальну послідовність та визначено структуру механізму формування управлінського персоналу машинобудівних підприємств; зроблено висновки щодо ефективного формування управлінського персоналу машинобудівних підприємств.

Ключові слова: підприємства машинобудування, управлінський персонал, управлінська діяльність, формування персоналу, напрями та структура механізму.

Постановка проблеми. Розвиток кожного суб'єкта господарювання передбачає необхідність постійного цілеспрямованого впливу на його ресурси, що має на меті забезпечення узгодженості між його структурними підрозділами у напрямі організації та реалізації спільних дій в процесі досягнення обраних стратегічних цілей. У цьому контексті визначальне місце відводять людським ресурсам. Власне, саме вони є основою формування довготермінових конкурентних переваг для підприємства. Тож, з одного боку, людські ресурси вимагають своєї організації, структуризації та контролю, тобто є об'єктом управління, а з іншого – власне вони і є безпосереднім суб'єктом управління всіма видами ресурсів підприємства як цілісної системи. З огляду на це, їм відведено ключову роль в організації діяльності підприємства, незалежно від виду його економічної діяльності. Своєю чергою, специфічною категорією персоналу підприємства є управлінський персонал. Власне він безпосередньо реалізує соціально-економічні засади управ-

лінської праці на практиці, а також забезпечує розвиток персоналу і підприємства загалом. На сьогодні, ефективна господарська діяльність підприємства можлива лише за умови щільної інтеграції управлінського персоналу (включно з його ціннісними орієнтаціями, вміннями і кваліфікацією) в систему організаційно-економічного механізму підприємства. Відтак, результати досліджень щодо ефективного формування персоналу машинобудівних підприємств вельми актуальні в сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методичні аспекти досліджуваної в роботі проблеми певною мірою висвітлено у працях провідних вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як Л. Балабанова, В. Воронкова, Л. Граттон, О. Грішнова, Л. Карамушка, О. Кваша, А. Колот, О. Кузьмін, О. Філь, Ф. Хміль та інші. Проте вони більшою мірою стосувалися питань управління та ефективного використання, а не формування управлінського персоналу підприємств, зокрема у сфері машинобудування.

Постановка завдання. Метою роботи є виявлення змісту та особливостей управлінського персоналу, обґрунтування концептуальної послідовності та визначення структури механізму формування управлінського персоналу машинобудівних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Зважаючи на специфіку праці управлінського персоналу, цілком логічним є те, що управлінець повинен відповідати певним критеріям та володіти конкретними специфічними рисами характеру. Він має мати розвинений аналітико-синтетичний тип сприйняття, за якого цілеспрямоване спостереження фактів і їх пояснень проходить без упередженості; стійку рівновагу в поєднанні зі здатністю швидкого переключення уваги з однієї проблеми на іншу; розвинену пам'ять (особливо оперативну) на події, обличчя, факти прізвища; творчу уяву та глибоке практичне мислення. Своєю чергою, управлінець повинен мати широкий світогляд, громадянську позицію, бути людиною високої духовності. За таких умов, підлеглі гуртуються біля нього, проявляючи прихильність; адекватна форма культури при цьому ключовим елементом якісного виконання виробничих завдань.

На нашу думку, специфічні якості, що мають бути притаманні управлінському персоналу машинобудівних підприємств, можна виділити у так звані компетенції. Дослідження виробничого та управлінського процесів, які відбуваються на машинобудівних підприємствах, дають змогу технологічно процес управління поділити на три основні цикли: інформаційний, логіко-розумовий та організаційний.

У контексті цього, ключовим завданням управлінського персоналу є балансування та структуризація зусиль у напрямі взаємоузгодження та раціонального поєднання зазначених трьох циклів у системі управління машинобудівних підприємством. Це, своєю чергою, актуалізує доцільність розробки ефективного механізму формування управлінського персоналу, що здатен забезпечувати якісну підтримку виробничо-господарського процесу. Необхідність вирішення цього завдання посилюється, зважаючи на безперервні динамічні зміни в економіці та технологіях, що потребують випереджальної реакції підприємства на них. Навчання персоналу, що є одним із ключових аспектів його формування, з одного боку, стає компонентом стратегії підприємства, а з іншого – визна-

¹ Наук. керівник: проф. О.Є. Кузьмін, д-р екон. наук

чається цією стратегією. Метою навчання має бути зростання ефективності персоналу для досягнення цілей підприємства. Задля досягнення ефективності, навчання має бути підпорядкованим виробничим результатам компанії, тобто знання вміння та навички, які передаються у процесі навчання, мають бути необхідними для безпосереднього виконання персоналом своїх обов'язків з урахуванням змін технологій виробництва.

Побудова дієвого економічного механізму формування управлінського персоналу підприємств машинобудування можлива за умови формування умов для його постійного вдосконалення з урахуванням підвищення складності виробництва, появою технічних, організаційних, управлінських інновацій. Механізм повинен розвиватись із розвитком системи загалом, охоплювати всі її елементи, об'єктивно враховувати особливості їхнього функціонування в умовах конкретного підприємства, та реально оцінювати можливості їх зміни. З огляду на це, важливості набуває наповнення складових елементів відповідними інструментами та важелями, за допомогою яких відбувається вплив на об'єкт управління.

Власне характер цього впливу і визначається формалізованим підбором засобів і методів у напрямі досягнення поставленої мети. Тому сутнісний зміст механізму характеризує його з двох ключових позицій: 1) рівня ефективності у процесі виконання його безпосередніх функцій; 2) економічної доцільності – витрат, понесених на організацію та побудову складових елементів цього механізму.

Звичайно, що механізм управління трудовими ресурсами містить сукупність форм, методів та способів впливу на процеси формування, розподілу, розвитку та використання працівників у процесі реалізації опрацьованих програм розвитку та досягнення цілей організації. Розвиток механізму в контексті управлінської діяльності має низку проблем, найбільш важливими серед яких є: 1) адекватність механізму розв'язуваній проблемі і його ефективність (кожен механізм має свої можливості, переваги і недоліки, тому завдання керівника полягає в тому, щоб бути компетентним і вміло використати той чи інший механізм для досягнення поставлених цілей); 2) володіння керівниками всім арсеналом механізмів керування, новими механізмами управління, уміння реконструювати систему керування з погляду нових, більш прогресивних механізмів управління; 3) необхідність проектування нових механізмів через призму обов'язкового задоволення соціальних потреб його суб'єктів.

Процеси, що мають місце у ході розвитку підприємств машинобудування, відбуваються через призму особливостей, що притаманні цій галузі. Механізм формування управлінського персоналу підприємства не є винятком. Тому врахування цих особливостей та визначення їх змістовного впливу на механізм формування управлінського персоналу машинобудівних підприємств є обов'язковим у процесі дослідження його сутнісних характеристик.

Серед ключових особливостей галузі машинобудування, що мають безпосередній вплив на характер та параметри механізму формування управлінського персоналу, доцільно виокремити такі:

- 1) достатньо високий рівень спеціалізації;

- 2) висока матеріаломісткість продукції та підвищена складність технологічних циклів її виробництва;
- 3) високий науково-технічний рівень продукції;
- 4) низька мобільність основних та оборотних засобів підприємств;
- 5) швидке моральне "старіння" продукції машинобудівних підприємств;
- 6) залежність галузі машинобудування від кон'юнктури на зовнішніх ринках та митної політики держави;
- 7) необхідність організації та забезпечення якісного сервісного після продажного обслуговування.



Рис. Структура механізму формування управлінського персоналу машинобудівного підприємства (авторська розробка)

Важливим аспектом у ході дослідження управлінського персоналу машинобудівних підприємств є ідентифікація його ключових джерел формування. Ефективна стратегічна співпраця підприємств із суб'єктами формування управлінського персоналу, з одного боку, підвищує рівень його компетенцій та професіоналізму, а з іншого – забезпечує його збалансований та поетапний розвиток. Серед основних джерел формування управлінського персоналу машинобудівних підприємств доцільно виділити такі: 1) джерела первинної підготовки (професійні технічні училища, вищі навчальні заклади); 2) джерела формування та розвитку інтелектуальних здібностей управлінського персоналу (науководослідні установи, конструкторські бюро, технологічні парки); 3) безпосередньо машинобудівні підприємства; 4) джерела підвищення кваліфікації, перекваліфікації, перепідготовки та розвитку управлінського персоналу (інститути післядипломного навчання, консалтингові фірми, HR-компанії (human resources), рекрутингові агентства тощо). Вивчення теоретичних характеристик механізму формування управлінського персоналу потребує визначення його структури, що забезпечує організаційну взаємодію його складових елементів у напрямі досягнення цілей (рис.).

На формування адекватної структури механізму формування управлінського персоналу впливає рівень доступу машинобудівного підприємства до ресурсів, морально-психологічний клімат у трудовому колективі, принципи та засади кар'єрного росту на підприємстві, рівень здатності підприємства адаптуватися до змін внутрішнього та зовнішнього характеру, організаційна структура та структура управління підприємства, принципи розподілу повноважень, обов'язків і центрів відповідальності. Рівень організаційної єдності та взаємодії складових елементів механізму формування управлінського персоналу визначає не лише його кількісні та якісні параметри, але й ринкові перспективи розвитку підприємства.

Висновки. Таким чином, механізм формування управлінського персоналу посідає визначальне місце не лише у формуванні та реалізації прикладних засад кадрової політики машинобудівного підприємства, але й раціоналізації його виробничо-господарських процесів через удосконалення методики вироблення та прийняття ефективних управлінських рішень, що підвищує рівень використання ресурсно-виробничого потенціалу підприємства та посилює його конкурентні переваги на ринку.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : навч. посібн. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Вид-во "Професіонал", 2006. – 512 с.
2. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки : наук. економ. журнал. – 2007. – С. 54-59.
3. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : Вид-во ІНККОС, 2007. – 268 с.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. – К. : Вид-во КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Кулініч І.О. Психологія управління : навч. посібн. / І.О. Кулініч. – К. : Вид-во "Знання", 2008. – 292 с.

6. Філософія управління персоналом : монографія / за ред. В.Г. Воронкової. – Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2005. – 472 с.
7. Філь О.А. Теоретична модель конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності / О.А. Філь, О.І. Вакулук // Збірник наукових праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. – Част. 25-26. – К. : Вид-во "Лібра", 2010. – С. 349-357.
8. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник [для студ. ВНЗ] / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

Кривохатко Н.Д. Идентификация направлений и структуры механизма формирования управленческого персонала машиностроительных предприятий

Проанализированы научные подходы к трактовке сущности, содержания и особенностей управленческого персонала; предоставлена характеристика управленческого персонала отечественных предприятий машиностроения; обоснована концептуальная последовательность и определена структура механизма формирования управленческого персонала машиностроительных предприятий; сделаны выводы относительно эффективного формирования управленческого персонала машиностроительных предприятий.

Ключевые слова: предприятия машиностроения, управленческий персонал, управленческая деятельность, формирование персонала.

Kryvohat'ko N.D. Authentication of Directions and Structure of Managerial Staff Forming Mechanism in Machine-Building Enterprises

The scientific interpretation of essence, maintenance and features of managerial staff is analysed; administrative, professional and pedagogical jurisdictions of engineering managerial staff are given; conceptual sequence and certain structure of managerial staff forming mechanism in machine-building enterprises are grounded.

Keywords: enterprises of mechanical engineering, managerial staff, administrative activity, forming of personnel, directions and structure of mechanism.

УДК 325.455:338.5:336.02

Аспір. В.Б. Ваєрик¹ –

Львівський національний аграрний університет

ЗБІЛЬШЕННЯ ДОХОДІВ ДОМОГОСПОДАРСТВ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ЦІНОВОГО СЕРЕДОВИЩА РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Проаналізовано рівень доходів домогосподарств Львівської області та їхніх витрат на придбання продовольчих товарів. Розроблено схему товаропросування продовольства від виробників сировини до кінцевих споживачів, на основі чого виявлено його основні канали. Із використанням трендової моделі визначено прогнозний рівень грошових витрат домогосподарств, зокрема на придбання продовольства, на 2020 р. Наголошено на необхідності розроблення заходів, спрямованих на випереджальне зростання грошових доходів населення. Окреслено основні напрями їх реалізації.

Ключові слова: доходи домогосподарств, продовольчі товари, цінова доступність.

Постановка проблеми. Покращення цінового середовища розвитку сільськогосподарських підприємств неможливе в умовах низьких грошових доходів населення, на основі яких формується попит на продовольчі товари, що у процесі функціонування продуктових ланцюжків трансформується у попит на

¹ Наук. керівник: проф. Біттер О.А., д-р екон. наук – ЛДФА