

Проте, навіть найбільш ефективні управлінські рішення в області використання ресурсів та управління, розроблені та використані підприємством у попередньому періоді, не завжди можуть бути повторно застосовні на наступних етапах його господарської діяльності. Тому система управління повинна бути високодинамічною та враховувати зміну факторів зовнішнього середовища, потенціалу формування власних фінансових ресурсів, темпів економічного розвитку, форм організації виробничої та фінансової діяльності, фінансового стану та інших параметрів функціонування підприємства.

Крім того, підготовка кожного управлінського рішення в сфері управління, вибору напрямків та форм регулювання їх рівня повинні враховувати альтернативні можливості дій та забезпечувати варіативність підходів до розробки окремих управлінських рішень. При цьому, якими б ефективним не здавалися ті або інші проекти рішень в області управління, вони не повинні вступати в протиріччя з головними цілями діяльності підприємства, стратегічними напрямками його розвитку, оскільки це підірватиме економічну основу ефективного використання ресурсів в майбутньому періоді.

Ефективна система управління створює основу високих темпів розвитку підприємства, досягнення необхідних кінцевих результатів його господарської діяльності та постійного росту його ринкової вартості. Їх перелік може бути розширений, проте без врахування розглянутих вимог не можливо розраховувати на створення ефективної системи управління.

Варто підкреслити, що система управління повинна впроваджуватися на комплексній основі, забезпечуючи взаємозалежне вирішення поставлених стратегічних задач. Тільки такий підхід буде сприяти різкому росту економічної ефективності роботи підприємства.

Список використаних джерел.

1. Верба В. А. Розвиток компанії на принципах процесного управління / В. А. Верба // Стратегія розвитку України: економіка, соціологія, право. – 2008. – №1–2. – С. 517–526.
2. Воронков Д. К. Управління змінами на підприємстві: теорія та прикладні аспекти. – Х.: Инжек, 2010. – С. 56–59.
3. Виханский О. С. Стратегическое управление: учебник / О. С. Виханский. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Экономистъ, 2004. – 296 с.

УДК 331.522.4

ДО УТОЧНЕННЯ СКЛАДОВИХ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

О.Ю. Мацькевич

*ІФНТУНГ, вул. Карпатська, 15, м. Івано-Франківськ, Україна, 76019
e-mail: porajko@rambler.ru*

Враховуючи умови економіки, яка глобалізується, визначальним фактором стало розвинутого економічного зростання підприємства стає нова парадигма управління людським капіталом, формування якої є нагальною науковою проблемою.

Процес управління людським капіталом (ЛК) є складовою частиною управління підприємством, а оскільки підприємство є системою елементів,

то й управління ЛК слід розглядати з точки зору системного підходу, яке ґрунтується на таких основних положеннях [1, с. 304]:

- система – це головне, що становить сутність управління ЛК – планомірно організована дія за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів з формування, створення умов для ефективного використання і розвитку ЛК на рівні підприємства;

- категорію «людський капітал» відповідно до системного підходу слід розглядати як динамічну систему, яка постійно розвивається і наповнюється елементами якісно нового змісту;

- система управління ЛК підприємства є відкритою системою, яка залежить від змін у зовнішньому середовищі і за принципом зворотного зв'язку сама спричиняє вплив на це середовище;

- формування ЛК здійснюється інтеграцією потенціалів його працівників через систему управління ЛК (підсистеми планування, відбору, обліку, оцінки, ефективної організації, мотивації і розвитку ЛК).

Під системою управління ЛК на підприємстві слід розуміти комплекс необхідних і доцільних управлінських рішень і дій щодо впливу суб'єкту управління, тобто керуючої підсистеми, на об'єкт управління, що взаємодіють у процесі реалізації певних функцій з метою отримання економічних та інших соціально-значимих результатів.

Внутрішня система побудови управління людським капіталом складається із взаємозв'язаних підсистем: цільова підсистема, підсистема загальних функцій управління ЛК, підсистема конкретних функцій управління ЛК, підсистема наукової підтримки, а також забезпечуюча підсистема (рис. 1).



Рисунок 1 – Внутрішня система побудови управління людським капіталом

Цільова підсистема визначає стратегічні, тактичні та оперативні цілі в сфері управління ЛК з метою забезпечення позитивних результатів господарської діяльності підприємства.

Виконання забезпечуючої функції сприяє реалізації функцій управління ЛК, а саме конкретних та загальних, і потребує: кадрового, нормативно-методичного, інформаційного, правового, організаційно-технічного, матеріального, фінансового забезпечення.

Реалізація конкретних функцій управління ЛК (управління формуванням ЛК, управління використанням ЛК, управління відтворенням ЛК) забезпечує отримання позитивних результатів функціонування економічно-господарської системи та розкриває зміст самого процесу [2, с. 219].

Реалізація загальних функцій управління ЛК на підприємстві представляє собою сам процес управління ЛК, тобто здійснення процесу впливу управляючої підсистеми на об'єкт управління (рис. 2).

Підсистема наукової підтримки представляє парадигму концепцій, теорій, законів, закономірностей, принципів, правил, механізмів, методів, процедур – те, що забезпечує результативність і якість управління ЛК на практиці.

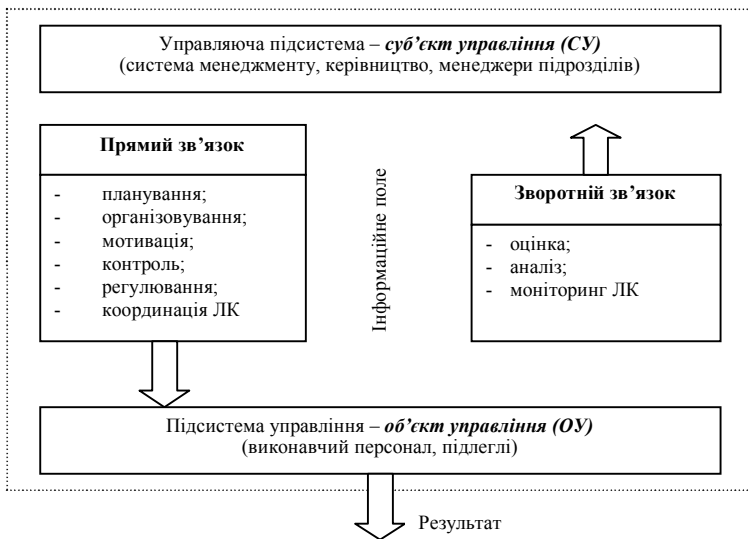


Рисунок 2 – Зв'язок суб'єкту та об'єкту управління людським капіталом на підприємстві

Процес управління людським капіталом здійснюється в одному інформаційному полі через комплексний управлінський вплив СУ на ОУ (прямий зв'язок) та комплекс зворотніх впливів, отримуваний СУ у вигляді результативної реакції ОУ на управлінський вплив (зворотній зв'язок).

Прямий зв'язок між суб'єктом та об'єктом управління ЛК на підприємстві здійснюється через планування, організування, мотивацію, контроль, регулювання та координацію ЛК, а зворотній зв'язок – через оцінку, аналіз, моніторинг ЛК, що дає можливість виявити основні

тенденції і причини його незадовільного використання та своєчасно спрямувати конкретні заходи на їх покращення.

Очевидно, що ефективна організація управління ЛК визначає можливим трансформування наявних ресурсів конкретного підприємства в соціально та економічно значимі і корисні результати.

Список використаних джерел:

1. Цимбаленко Н.В. Формування моделі управління людським капіталом підприємства [Текст] / Н. В. Цимбаленко // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". 2010. – №24(684). – С. 301-305.
2. Мацькевич О.Ю. Концептуальний підхід до управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу / О.Ю. Мацькевич // Вісник Одеського національного університету. Економіка. – Одеса. – №2, Т.19. – 2014. – С. 217-221.

УДК 332.142.4

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Т.М. Орищин

ІФНТУНГ, вул. Карпатська, 15, м. Івано-Франківськ, Україна, 76019

Забезпечення прогресивного розвитку держави можливе шляхом ефективного використання всіх видів ресурсів, структурної та технологічної трансформації виробництва та використання існуючих конкурентних можливостей.

Значні суперечності, що характеризують сучасний стан соціально-економічного розвитку України, виявляються у протіканні економічних реформ в умовах посилення зовнішніх та внутрішніх протиріч, як в політичній, так і в економічній сфері. В цьому контексті розвиток національної економіки має ґрунтуватися на дослідженнях ресурсозберігаючого варіанта розвитку народного господарства на основі раціонального використання ресурсного потенціалу з метою створення конкурентноздатних на внутрішньому та зовнішньому ринках товарів та послуг. Стратегічними завданнями є забезпечення інвестиційного та споживчого попиту, структурно-технологічної збалансованості виробництва, зменшення ресурсомісткості та залежності від імпорту, передусім енергоносіїв.

Найбільш економічно розвинуті країни завершили перехід до високопродуктивної ресурсозберігаючої економічної діяльності шляхом переміщення в малорозвинуті країни галузей, які не потребують висококваліфікованої робочої сили і створюють велику кількість відходів на одиницю продукції, шляхом структурної перебудови економіки за рахунок прискорення розвитку високотехнологічних і маловідходних галузей, шляхом консервації власних природних ресурсів та збільшенням обмежень щодо їх використання [1].

Концепція сталого розвитку як нова парадигма господарювання є, з одного боку, узагальненим результатом об'єктивно зумовленої еволюції традиційних теоретичних уявлень щодо факторів економічного зростання;