

сільськогосподарському відтворенні має ключове значення, оскільки прямо пропорційно впливає на кінцеві обсяги виготовленої продукції та фінансові результати діяльності сільськогосподарських підприємств.

Джерелами покриття потреб у виробничих сільськогосподарських послугах можуть бути як купівля цих виробничих ресурсів зі сторони, так і власне виробництво цих послуг.

Для прийняття рішення про забезпечення покриття потреб у виробничих послугах сільськогосподарські підприємства повинні проаналізувати всі фактори та середовище функціонування та на основі цього прийняти відповідне рішення.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ажнюк М.О. Основи економічної теорії : [навч. посіб.] / М.О. Ажнюк, О.С. Передрій. – К. : Знання,

2008. – 368 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pidruchniki.com/>.

2. Бондарчук Н.В. Ринок та виробничі послуги в АПК / Н.В. Бондарчук // Агросвіт. – 2010. – № 3. – С. 22–25.

3. Коваленко Ю. Теоретичні аспекти сутності послуги та її види / Ю. Коваленко // Вісник КНТЕУ. – 2012. – № 2. – С. 38–46.

4. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер ; под общ. ред. Е.М. Пеньковой ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1990. – 736 с.

5. Маркова В.Д. Маркетинг услуг / В.Д. Маркова. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 126 с.

6. Моргулець О.Б. Розвиток сучасного понятійно-категоріального апарату теорії послуг / О.Б. Моргулець // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 5. – С. 34–41.

7. Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств за 2013 рік. Форма № 50-с.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

CONCEPTUAL APPROACHES TO THE PERSONNEL MANAGEMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

У статті розглянуто проблеми управління персоналом на сучасних підприємствах. Досліджено розвиток основних концепцій та підходів до ефективного управління персоналом в історичній послідовності. Визначено умови зміни ролі та значення людини у виробничому процесі. Розкрито проблематику співвідношення понять «управління персоналом» та «управління людськими ресурсами», а також зміст та значення людського капіталу в управлінні підприємством. Доведено, що концептуальні підходи до управління персоналом на промисловому підприємстві сприяли зміні характеру відношень між роботодавцем та найманим працівником, підвищенню ролі підрозділу з управління персоналом у структурі підприємства.

Ключові слова: управління персоналом, концепція, теорія, людські ресурси, людський капітал, промислове підприємство.

В статье рассмотрены проблемы управления персоналом на современных предприятиях. Исследовано развитие основных концепций и подходов к эффективному управлению персоналом в исторической последовательности. Определены условия изменения роли и значения человека в производственном процессе. Раскрыты проблематика соотношения понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», а также содержание и значение

человеческого капитала в управлении предприятием. Доказано, что концептуальные подходы к управлению персоналом на промышленном предприятии способствовали изменению характера отношений между работодателем и наемным работником, повышению роли подразделения по управлению персоналом в структуре предприятия.
Ключевые слова: управление персоналом, концепция, теория, человеческие ресурсы, человеческий капитал, промышленное предприятие.

In the article the problems of personnel management in modern enterprises are reviewed. The development of basic concepts and approaches of effective personnel management in historical sequence are studied. The terms of the changing role and importance of man in the production process are determined. The concepts interrelation problems of «personnel management» and «human resource management», the meaning and value of human capital at enterprise management are solved. It is proved that the conceptual approaches to personnel management at industrial enterprises contributed to the nature changes of the relationship between employer and employee, the role of HR division in the structure of the enterprise.

Key words: personnel management, concept, theory, human resources, human capital, industrial enterprise.

УДК 658.3.007:331.108.43

Климчук А.О.

к.е.н., докторант кафедри міжнародних економічних відносин
Хмельницький національний
університет

Постановка проблеми. За сучасних умов розвитку економіки функціонування вітчизняних підприємств відбувається в тісних

взаємозв'язках із зовнішніми глобальними процесами, які протікають у світовому господарстві. Принципові зміни у змісті праці, викликані засто-

суванням нової техніки, технологій та методів виробничої діяльності, зумовлюють підвищення уваги до персоналу, який є ключовим ресурсом будь-якого підприємства.

Разом із тим сучасний етап розвитку управління персоналом на промислових підприємствах характеризується низкою проблем, серед яких: недостатня дієвість методів та інструментів управління колективом підприємства, низький рівень розробки та застосування кадрової політики, низька ефективність заходів щодо підбору персоналу, відсутність систематичного і кваліфікованого оцінювання персоналу, низький рівень забезпечення соціального партнерства та оцінювання ефективності управління персоналом тощо. З огляду на це, на сучасному етапі особливої актуальності набувають існуючі підходи щодо управління персоналом на підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематика дослідження теоретичних та практичних засад ефективного управління персоналом підприємств розглянута в працях Г. Ганта, О. Гастева, П. Друкера, Г. Емерсона, Г. Кунца, Д. Мак Грегора, Р. Лайкерта, Е. Мейо, М. Портера, Ф. Тейлора, А. Файоля та інших видатних учених-економістів. Вагомий внесок у розвиток теорії управління персоналом з урахуванням специфіки пострадянських умов трансформаційного періоду зробили праці російських учених В. Весніна, Дж. Іванцевича, В. Журавльова, А. Кібанова, Е. Маслова, Ю. Одегова та інших, а також вітчизняних: Д. Богині, В. Гриньової, Н. Гавкалової, А. Колота, В. Колпакова, В. Дмитренка та ін. Незважаючи на це, проблематика наукового дослідження полягає у пошуку базової теорії управління персоналом на промисловому підприємстві.

Постановка завдання. Мета статі полягає у розкритті змісту та теоретичному обґрунтуванні шляхів концептуального розвитку управління персоналом промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження.

До теоретичних здобутків видатних класиків можна віднести вчення К. Маркса, який, використавши надбання своїх попередників, виділяє майже всі чинники створення цінностей робочої сили (освіту, рівень життя, досвід, історичну і моральну складові тощо).

Підходи до розвитку шкіл, концепцій та теорій ефективного управління персоналом можна представити у вигляді груп концепцій:

- класичні концепції (1880–1930-ті роки);
- концепція людських відносин (бере початок із 1930-х років, а набирає широкого розповсюдження у 1950-ті роки);
- концепція людських ресурсів, включаючи теорії людської поведінки (бере початок із 1960-х років);
- сучасні концепції (з початку 80-х років ХХ ст.).

Стрижнем першої у світі системи наукового управління стали праці Ф. Тейлора «Принципи наукового управління» та «Управління підприємством» [1, с. 86], що розкривають сутність упровадження точних, детально розроблених та апробованих процесів ліквідації зайвих виробничих операцій, пошук ефективних методів використання устаткування та збільшення продуктивності праці. У працях Ф. Тейлора була розроблена модель «економічної людини», котра начебто в роботі не бачить іншої функції, крім отримання грошей. Індивідуальні риси працівника майже не враховувалися, оскільки, на переконання дослідника, вони мають мінімальний вплив на виробничий процес, побудований суворо на підставі наукових знань.

Послідовниками теорій Ф. Тейлора стали прихильники школи наукової організації праці Г. Емерсон, Френк і Ліліан Гильбрет. Г. Емерсоном у науковій праці «Дванадцять принципів продуктивності» пропонується системність підходів в організації управління [2, с. 112–113], що відноситься до класичної роботи з організації та раціоналізації виробництва.

До числа здобутків школи наукової організації праці (НОП) радянських часів на початку ХХ ст. варто віднести діяльність понад десяти великих науково-дослідних інститутів, технічних бюро та секцій, первинних осередків руху НОП, що існували на підприємствах та в організаціях. У таких містах, як Москва, колишній Ленінград, Харків, Казань, Таганрог були створені наукові осередки, а навколо таких відомих вчених, як М. Вітке, О. Гастев, П. Єсманський, Ф. Дунаєвський, П. Керженцев та ін. почали відкриватися перші вітчизняні наукові школи.

У таких науково-дослідних центрах займалися не лише фундаментальними дослідженнями проблем управління підприємством, але й розвивали прикладну науку та консультативну практику, при цьому готували управлінські кадри та фахівців у цій сфері.

Зокрема, О. Гастев, будучи одним із лідерів організаційно-технічного напрямку [3], основну ціль управління бачив у формуванні підприємства як якоїсь «соціально-інженерної машини» на основі запропонованого ним нового методу – «соціального інженеризму», тобто принципу привнесення «інженерного» (раціонального) у сферу соціальних та трудових відносин (західна наука вводить в обіг термін «соціальна інженерія», автором якого вважають Г. Паунда, значно пізніше – у 1922 р.).

На думку М. Вітке, засновника соціальної школи управління, так само, як і за переконаннями О. Гастева, необхідним було формування нової науки управління, що ґрунтується на інженерній діяльності, але бере до уваги людський фактор у виробництві. М. Вітке розглядав виробничу органі-

зацію передусім як систему соціальних відносин, що створюється за допомогою виокремлення внутрішньої організації та зовнішніх взаємин [4, с. 72].

Теорії М. Вітке багато в чому передували дослідженням, проведеним уже в 30-х роках представниками школи людських відносин. Зокрема, хотторнський експеримент Е. Мейо повною мірою підтвердив справедливість багатьох висунутих М. Вітке положень.

Серед здобутків української управлінської доктрини 1920-х років варто виділити розробку комплексного підходу до дослідження проблем менеджменту, який належить директору Всеукраїнського інституту праці Ф. Дунаєвському.

На переконання представників Харківської школи, ефективність виробництва залежить не від особистості, а від системи керування, яку Ф. Дунаєвський називав комплексною цілісністю організації [5].

Своєю чергою, французький економіст А. Файоль, будучи представником європейського напрямку школи наукового управління, сформував концепцію адміністративного управління, основні положення якої викладені в його книзі «Загальне й промислове управління» [6, с. 22]. Розглядаючи управління як відкриту систему, він сформулював 14 принципів управління, серед яких: принципи структури (поділу праці, єдності мети й управління, співвідношення централізації та децентралізації, влади та відповідальності, скалярного ланцюга); принципи процесу (справедливості, дисципліни, винагороди персоналу, підпорядкування головному інтересу, єдності команд); принципи кінцевого результату (порядку, стабільності, ініціативи, корпоративного духу).

Надалі концепція адміністративного управління набула подальшого розвитку завдяки досягненням таких учених, як Ч. Барнард, Л. Гьюлік, М. Фоллет, Л. Урвік та ін. Основну увагу вчені концентрували на таких «людських» аспектах, як лідерство, етика, конфлікти, неформальні відносини в групі, механізми «прийняття влади», ситуативний підхід тощо.

Вагоме значення в розвитку управління персоналом як науки мали дослідження М. Вебера, зокрема запропонована ним концепція бюрократичного управління, основні постулати якої полягають у:

- здійсненні розподілу праці відповідно до чітко регламентованих повноважень і відповідальності працівників;
- організації посад у вигляді ієрархічної структури відповідно до формальних повноважень;
- відборі і просуванні співробітників по службі відповідно до їх кваліфікації;
- оформленні всіх адміністративних актів та рішень у письмовому вигляді;
- виконанні завдань менеджерами за визначеними правилами і процедурами. При цьому наго-

лошується, що менеджери не є власниками підприємства [7, с. 328–337].

Необхідність поглибленого аналізу поведінки людини, індивідуальних, групових та соціальних інтересів у процесі виконання роботи була усвідомлена після серії наукових експериментів, які належать професорам-соціологам.

У результаті проведених у 1927–1932 рр. серії досліджень на американському заводі в м. Хотторн Е. Мейо та Ф. Ротлісбергером була розроблена нова філософія менеджменту – наука про людські відносини [8, с. 154], що ґрунтується на таких вихідних положеннях: людина є «соціальною твариною», що залежить від поведінки групи; суворе підпорядкування та бюрократичне управління несумісні з природою людини та її свободою; керівникам слід орієнтуватися більшою мірою на людей, аніж на продукцію.

У другій половині ХХ ст. на подальший розвиток теоретичних та практичних підходів до управління персоналом вагомий вплив справили праці відомого американського вченого П. Друкера. Розроблена ним концепція управління за цілями [9, с. 206] зводилася до того, що управління повинне починатися з формування цілей і переходити до визначення функцій, взаємодії та організації виробничого процесу.

Зацікавленість до організаційно-управлінських досліджень не зменшується і в останні десятиліття. До числа теорій, що набули широкого практичного застосування, варто віднести «Структуру-5» Г. Мінцберга [10], теорію інститутів та інституціональних змін Д. Норта [11], теорію людського капіталу Г. Беккера, Я. Мінсера і Т. Шульца, теорію стратегічного управління людськими ресурсами М. Армстронга [12], М. Біра, Д. Геста, Д. Сторі, Д. Парселла та ін.

Прихильники Гарвардської школи М. Бір та його співавтори наголошували на важливості «особливого підходу до управління людьми, що розрахований на довгострокову перспективу, а також указує на необхідність сприймати людей в якості потенційних активів, а не перемінних витрат» [13, с. 116].

Отже, майже за століття відбулися глибокі трансформаційні зрушення концепцій управління персоналом – від відділу кадрів до управління персоналом і в подальшому – до управління людськими ресурсами.

Із появою терміна «управління людськими ресурсами» у 1970-ті роки сформувалися професійна сфера діяльності та нова галузь менеджменту поряд із такими традиційними, як управління фінансами чи управління продажами. Незважаючи на це, проблематика співвідношення понять «управління персоналом» та «управління людськими ресурсами» все ж залишається відкритою для вирішення. На думку деяких авторів (Дж. Дженнард, Дж. Келлі), дані терміни є ідентич-

ними. Більшість підручників розглядає управління людськими ресурсами як етап розвитку менеджменту, що склався історично у сфері управління персоналом та характеризується переходом від розуміння персоналу як носія мускульної сили, що визначається уявленням про персонал як соціальну систему, і до його визначення як основного ресурсу управління та основи формування конкурентних переваг підприємства.

Водночас загальноновизнаним є те, що термін «людський капітал» набув широкого вжитку в загальній теорії вартості, заснованій на положеннях, що у кожного блага є своя вартість, оскільки воно приносить прибуток, користь та будь-яку іншу вигоду. Оскільки люди можуть виробляти послуги, як і будь-який ресурс, вони мають певну цінність. Загальне розуміння людського капіталу дає можливість обґрунтувати теорію головного фактора розвитку людського капіталу та теорію інвестування в людський капітал.

На основі теорій людського капіталу була створена нова течія розвитку управлінської думки, що ґрунтується на тому, що людина вже не є простим фактором виробництва, а специфічним елементом, що перебуває у постійному розвитку та має оцінюватись як справжній актив.

Сучасним теоріям управління персоналом притаманне визнання інтелектуального та творчого потенціалу працівника центральним у розвитку підприємства. Серед чинників, що зумовлюють максимальне розкриття здібностей людини, провідне місце займає система управління знаннями.

Сучасне бачення людського капіталу розвинене у працях Т. Шульца та Г. Беккера, які отримали Нобелівські премії в галузі економіки за розробку концепції людського капіталу, відповідно, у 1979 і 1992 рр.

Людський капітал, будучи сукупністю наявних та розвинутих у результаті інвестування продуктивних здібностей, особистих характеристик і мотивацій працівника, використовується в економічній діяльності з метою сприяння зростанню продуктивності праці, доходів як самого працівника, так і національного доходу.

В останнє десятиліття ХХ ст. була започаткована досить цікава концепція, що відкриває нові можливості для подальшого підвищення ефективності управління персоналом, ефективного використання творчого потенціалу всіх працюючих – концепція організації, що навчається. Ця концепція розглядає організацію як таку, що завжди готова змінити себе, щоб адаптуватися до безперервно мінливого бізнес-середовища. Вона відкрита до інновацій і свідомо спрямовує свої зусилля на розвиток власного творчого потенціалу [14, с. 216].

Таким чином, еволюційний розвиток концепцій управління персоналом сприяв зміні харак-

теру відношень між роботодавцем та найманим працівником, підвищенню ролі підрозділу з управління персоналом у структурі підприємства.

Висновки з проведеного дослідження. Узагальнення традиційних світових підходів до управління персоналом дає підстави стверджувати, що управлінські процеси виходять на докорінно новий рівень. Концептуальні підходи до управління персоналом на промисловому підприємстві характеризуються широким спектром положень, пов'язаних із реалізацією управлінського впливу на персонал.

В основу сучасних концепцій покладено зростаючу роль працівника як особистості. Інвестиції в розвиток людського капіталу створюють значні переваги та вигоди для промислових підприємств у майбутньому, тому питання управління персоналом мають вагомий вплив та є визначальним аспектом у діяльності та розвитку підприємства та підтримки своєї конкурентоспроможності.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі полягають у вдосконаленні концептуальних підходів до управління персоналом для промислових підприємств, які б забезпечили комплексне вирішення поставлених завдань, що стосуються різних його аспектів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Тейлор Ф. Научная организация труда / Ф. Тейлор. – М. : НКПС Транспечать, 1925. – 276 с.
2. Емерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. – М. : Экономика, 1992. – 224 с.
3. Корицкий Э.Б. Развитие науки о менеджменте в России в 1900–1950-е гг. / Э.Б. Корицкий // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т. 3. – № 1. – С. 127–144.
4. Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие: Очерки по социологии научной организации труда и управления / Н.А. Витке. – М. : НК РКИ СССР, 1925. – 206 с.
5. Дунаевский Ф.Р. Комплексность в организации / Ф.Р. Дунаевский // Труды Всеукраинского института труда. – Харьков, 1928. – Вып. 2. – С. 3–92.
6. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль ; науч. ред. Е.А. Кочергина. – М. : Контроллинг, 1992. – 112 с.
7. Weber M. The Theory of Social and Economic Organizations / M. Weber; ed. A.M. Henderson and T. Parsons. – N.Y. : Free Press, 1947. – 436 p.
8. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. – Boston : Graduate School Administration, Harvard University, 1946. – 318 p.
9. Drucker P.F. Management : Tasks, Responsibilities, Practices / P.F. Drucker. – N.Y. Harper and Raw, 1973. – 398 p.
10. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстренд, Д. Лэмпел. – СПб. : Питер, 2001. – 336 с.

11. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт ; под ред. Б.З. Мильнера. – М. : Начала, 1997. – 180 с.

12. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с.

13. Beer M. Managing Human Assets / M. Beer, B. Spector, P. R. Lawrence, D.Q. Mills, R.E. Walton. – N.Y: The Free Press, 1984. – 209 p.

14. Управление персоналом : [учебник для вузов] / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина ; 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

CONTEMPORARY FOUNDATIONS OF ECONOMIC ANALYSIS OF MARKETING OPERATIONS

СУЧАСНІ ЗАСАДИ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

UDC 657.62: 339.138

Koval V.V.

Doctor of Economics,
Associate Professor Head of the
Department of Applied Economics
Odessa Trade and Economic Institute
of Kyiv National University of Trade
and Economics

Kolesnikova E.S.

Lecturer of the Department
of Applied Economics
Odessa Trade and Economic Institute
of Kyiv National University of Trade
and Economics

The article describes the directions of the economic analysis of the ideas of the potential product to evaluation and selection of innovative projects. The influence of socio-cultural factors of the macro-environment to the marketing activity of the company had discovered. Possibilities of application of marketing researches in the field of innovative activity of the enterprise to conduct Gap-analysis in the determination of market segments had determined.

Key words: economic analysis, social and cultural factors, marketing activity, innovative products.

У статті наведено напрями проведення економічного аналізу ідей потенційної продукції з метою оцінювання і добору інноваційних проектів. Виявлено вплив соціально-культурних чинників макросередовища на маркетингову діяльність підприємства. Визначено можливості застосування маркетингових досліджень у сфері інноваційної діяльності підприємства із проведенням Gap-аналізу під час визначення ринкових сегментів.

Визначення ринкових сегментів.

Ключові слова: економічний аналіз, соціально-культурні чинники, маркетингова діяльність, інноваційна продукція.

В статье приведены направления проведения экономического анализа идей потенциальной продукции с целью оценивания и отбора инновационных проектов. Выявлено влияние социально-культурных факторов макросреды на маркетинговую деятельность предприятия. Определены возможности применения маркетинговых исследований в сфере инновационной деятельности предприятия с проведением Gap-анализа при определении рыночных сегментов.

Ключевые слова: экономический анализ, социально-культурные факторы, маркетинговая деятельность, инновационная продукция.

Formulation of the problem. In the modern conditions activity of the company there is a need in justifying of the management system with it marketing activity using the methods of economic analysis for efficacy improving of decision-making, especially in the field of innovation. In addition, taking into account the social-cultural and economic factors in the functioning of the marketing system is one of the objectives of improving the efficiency of business activities of any entity. In the theoretical developments of the domestic scientists partly were examined the task of carrying out of the market research in the domestic business, namely in partial consideration of the factors of socio-cultural nature that affect the final economic result, which makes possibility to consider these problems in future developments.

Analysis of recent researches and publications. Questions about studying marketing models and methods taking into account cultural factors that were engaged leading scientists: V. Ilyin, Kotler, F. Rogers and others. They consider culture as an important market factor and characteristic of consumer that their theory are be describing cultural

factors only external manifestations. Modern scholars M. Mark H. Klein and Karl Pearson in their works emphasize to take into account in your models underlying cultural factors and reveal conceptual questions of analysis of marketing activity.

The need for development and implementation of innovative products or complement of the existing product lines, as a rule occurs in the process of analyzing of the strategic areas of business enterprises of corporate type [2; 3]. Probably, that such decision may be as a result of trends of consumers' requirements. In addition, the rapidly changing of modern economy marketing criteria is varied in the process of their importance and relevance, requiring of the formulation based measure of the social-cultural character.

The aim of article is to study the provisions of the economic analysis of the enterprise marketing actions with consideration of social and cultural factors.

Presenting main material. Implementation of marketing principles is provided on the basis of these features, but in modern marketing concept, especially in the field of innovation activity the essential meaning is the market research innovations and finished