

СЕКЦІЯ 3 ||| **ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ**
SECTION 3 ||| **ECONOMY AND MANAGEMENT OF ENTERPRISES**

УДК 331.108.2

Борисяк О. В.

здобувач кафедри міжнародного бізнесу і туризму,
Тернопільський національний економічний університет

**ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ
ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВ**

Однією із умов ефективного функціонування сучасних підприємств є оперативне реагування на хаотичні виклики зовнішнього середовища. Система управління трансформується за принципами саморозвитку і гнучкості, впровадження інноваційних напрямів управління (управління проектами, управління ризиками, управління фінансово-економічною безпекою та ін.), формування бази ключових компетенцій і розвитку динамічних здібностей.

У свою чергу, зосередження на оптимальному використанні внутрішніх ресурсів, задоволення споживчого попиту та отримання високого прибутку обумовлює симбіоз (взаємодію) зовнішніх і внутрішніх чинників. Як наслідок, виникає необхідність розробки комплексу проактивних заходів із утвердження конкурентних переваг на засадах оптимізації процесів підприємств. Зокрема, одним із таких процесів є удосконалення ефективності формування системи управління персоналом, тобто трансформація ролі персоналу у реалізації бізнес-стратегії.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови оптимізація – це надання чому-небудь оптимальних, найбільш сприятливих властивостей, співвідношень; покращення характеристик системи; оптимізувати – вибрати найкращий (оптимальний) варіант із можливих [1, с. 851]. Типовими задачами оптимізації на підприємстві можуть бути такі, як визначення оптимального плану виробництва, транспортна задача, оптимальний розподіл виробничих потужностей, задача про призначення, оптимальний розподіл капіталовкладень та ін. [2, с. 73 – 74].

Загалом оптимізація процесів підприємств передбачає визначення об'єктів, рівня взаємозв'язку між ними, чинники, які обумовлюють застосовувати принцип оптимізації, а також безпосередній вибір одного із найкращих механізмів досягнення бажаного результату. У розрізі цього питання важливе значення має чітке розроблення бази показників (критеріїв оптимізації), які б характеризували рівень втілення у життя оптимізаційних процесів на підприємствах загалом, а в системі управління персоналом – рівень розкриття потенційних можливостей працівників (формування персоналу).

В умовах мінімізації витрат і прагненні досягнути максимального прибуткового ефекту доречною стає інтеграція функцій, структурних підрозділів

та утвердження засад системного управління. У цьому контексті на усіх рівнях управління принципам децентралізації, варіативності, свободи, самонавчання належить пріоритетне значення. Зокрема, це передбачає формування у працівників готовності приймати рішення і нести відповідальність за їхні наслідки, делегувати свої повноваження.

Таким чином, увесь комплекс заходів із досягнення цілей підприємства можемо окреслити як цілісний оптимізаційний процес, в основі якого лежить стратегія оптимізаційного розвитку підприємства.

Загалом оптимізаційні чинники життєдіяльності сучасних підприємств свідчать, з одного боку, про зростання ролі персоналу (інтелектуалізація праці, креативність праці), як наслідок, актуальність питання формування персоналу, а з іншого – посилення безконтактного (віртуального, автоматизованого) управління, що применшує фізичну участь людини у реалізації бізнес-стратегії.

З метою оптимізації системи управління персоналом (формування інноваційної команди фахівців при мінімізації витрат на технології) на підприємствах активно практикується створення віртуальних відділів, перехід на аутсорсинг, активна участь лінійного менеджера в управлінні персоналом. Усе це свідчить про утвердження тенденції інтеграції напрямів діяльності управління персоналом.

У розрізі цього питання доречно врахувати те, що при розгляді людських ресурсів як один із різновидів ресурсів підприємства саме людина є головним споживачем готової продукції, що обумовлює участь підприємств у вирішенні соціальних проблем (підвищення рівня і якості життя населення). Усе це свідчить про необхідність втілення такого принципу як природовідповідність.

Зокрема, у науковому середовищі звернено увагу на актуальність процесу формування персоналу (діяльність уповноважених посадових осіб, яка полягає в професійному плануванні, підборі, розстановці, адаптації, оцінці та навчанні персоналу), в результаті якого закладається основа інноваційного потенціалу підприємства та перспективи його подальшого розвитку [3, с. 109 – 110].

За визначенням, наведеним у Великому тлумачному словнику сучасної української мови, «формувати» означає надавати чому-небудь певної форми, вигляду; виробляти в кому-небудь певні якості, риси характеру; надавати чому-небудь завершеності, визначеності; давати існування чому-небудь; створювати, надаючи якоїсь структури організації, форми; організовувати, створювати, що-небудь (якийсь орган, підрозділ) з певної кількості учасників [1, с. 1544].

Відповідно до цього пошук і формування бази конкурентних переваг підприємства передбачає цілісний розгляд усіх його структурних елементів і чинників. У даному контексті доречно відзначити холістичний менеджмент як інтегрований напрям управління, який розглядає підприємство як цілісну систему на мікрорівні і невід’ємну частину цілого на макрорівні.

У свою чергу, процес оптимізації системи управління персоналом повинен носити як поетапний, так і цілісний (холістичний) характер у контексті заходів, які впроваджуються у загальній системі управління.

Таким чином, формування персоналу можна розглядати як інтегрований процес управління персоналом на засадах холістичного менеджменту у системі управління підприємством. Такий оптимізаційний процес сприятиме розгляду працівника у різних часових проекціях (минуле, сучасне і майбутнє), а також виявити приховані здібності. Усе це свідчить про необхідність проведення ретельного аналізу технологій, які використовуються на підприємствах у системі управління персоналом, і виокремлення групи технологій формування персоналу, які були б оптимізаційно орієнтованими.

Список літератури

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2007. – 1736 с.
2. Оптимізаційні методи та моделі [Електронний ресурс]: підручник / [Л. В. Забуранна, Н. В. Попрозман, Н. А. Клименко та ін.]. – К. : ЦП «Компринт», 2014. – 372 с. – Режим доступу : https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u104/%D0%9F%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA_18.pdf (дата доступу : 05.09.2017).
3. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / [за заг. ред. В. Я. Брича]. – Тернопіль : ТНЕУ, 2012. – 520 с.

УДК 364:338.4(477)

Зайцева Л. О.

к. е. н., старший викладач,
Луганський національний університет
ім. Тараса Шевченка

ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВА УКРАЇНИ

Впровадження інновацій потребує наявності певного інноваційного потенціалу, тобто системи ресурсів, необхідних для здійснення інноваційної діяльності та чинників впливу на їх використання. До інноваційних ресурсів відносять [2, с. 170 – 172]: маркетингові, конструкторсько-технологічні, нематеріальні, виробничі, кадрові, економічні, фінансові, інформаційно-комунікаційні.

Ефективність використання інноваційних ресурсів на підприємствах залежить від системи управління підприємством, від уміння менеджерів стратегічно мислити, розглядати всі альтернативні варіанти використання ресурсів і вибирати найкращі. Лідерів підприємств повинна вирізняти швидкість здійснення дій: відновлення продукції, здійснення реконструкції, освоєння нових технологій. Адже в умовах ринку виграє той, хто швидше реалізує стратегічні інноваційні зміни та слідкує за попитом на ринку [1, с. 59].

Сучасне скрутне становище економіки країни підштовхує керівництво підприємств до самостійних кроків, що дають змогу поліпшити результати