УДК 658: 331.1

СУТНІСТЬ ПАРАДИГМИ «УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ЧЕРЕЗ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

ВАЩЕНКО Н. В.

УДК 658: 331.1

Ващенко Н. В. Сутність парадигми «управління підприємством через управління персоналом»

У статті доведено необхідність розгляду персоналу як головної рушійної сили розвитку підприємства. Досліджено та узагальнено існуючі підходи учених щодо сприйняття процесів «управління підприємством» та «управління персоналом». Виокремлено проблемні та позитивні точки зору вчених щодо визначення ролі персоналу в процесі управління підприємством і забезпеченні його розвитку. Розкрито сутність категорій «управління» та «управління підприємством» та на цих засадах уточнено сутність процесу управління підприємством. Розкрито сутність процесу управління персоналом та на основі узагальнення позитивних наукових підходів обґрунтовано парадигму «управління підприємством через управління персоналом». Доведено необхідність відбудови процесу управління підприємствами будь-якої галузі економіки на основі цієї парадигми та, зокрема,– на торговельних підприємствах.

Ключові слова: *підприємство, персонал, потенціал, розвиток, система, управління.*
Рис.: *1.* ***Табл.:*** *2.* ***Бібл.:*** *33.*

Ващенко Наталя Валеріївна *– кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки підприємства, Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського (вул. Щорса, 31, Донецьк, 83050, Україна)*
E-mail: *vashenko2006@land.ru*

УДК 658: 331.1

Ващенко Н. В. Сущность парадигмы «управление предприятием через управление персоналом

В статье доказана необходимость рассмотрения персонала в качестве движущей силы развития предприятия. Исследованы и обобщены существующие подходы ученых к пониманию процессов «управление предприятием» и «управление персоналом». Выделены проблемные и позитивные точки зрения ученых в отношении определения роли персонала в процессе управления предприятием и обеспечения его развития. Раскрыта сущность категорий «управление» и «управление предприятием» и на этих основах уточнена сущность процесса управления предприятием. Раскрыта сущность процесса управления персоналом и на основе обобщения позитивных научных подходов обоснована парадигма «управление предприятием через управление персоналом». Доказана необходимость построения процесса управления предприятиями любой отрасли экономики на основе этой парадигмы и, в частности,– на торговых предприятиях.

Ключевые слова: *предприятие, персонал, потенциал, развитие, система, управление.*
Рис.: *1.* ***Табл.:*** *2.* ***Библ.:*** *33.*

Ващенко Наталья Валерьевна *– кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики предприятия, Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского (ул. Щорса, 31, Донецк, 83050, Украина)*
E-mail: *vashenko2006@land.ru*

UDC 658: 331.1

Vashchenko N. V. Essence of the «Enterprise Management through Personnel Management» Paradigm

The article proves a necessity of consideration of personnel as a driving force of enterprise development. It studies and generalises the existing approaches of scientists to understanding the "enterprise management" and "personnel management" processes. It marks out problem and positive points of view of scientists with respect to identification of the role of personnel in the process of enterprise management and ensuring its development. It reveals the essence of the "management" and "enterprise management" categories and, on this basis, specifies the essence of the enterprise management process. It reveals the essence of the personnel management process and, generalising positive scientific approaches, justifies the "enterprise management through personnel management" paradigm. It proves the necessity of building the process of managing enterprises of any branch of economy on the basis of this paradigm and, in particular, trade enterprises.

Key words: *enterprise, personnel, potential, development, system, management.*
Pic.: *1.* ***Tabl.:*** *2.* ***Bibl.:*** *33.*

Vashchenko Natalia V.– *Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Enterprise Economics, Donetsk National University of Economy and Trade named after M. Tugan-Baranovsky (vul. Shchorsa, 31, Donetsk, 83050, Ukraine)*
E-mail: *vashenko2006@land.ru*

Розвиток підприємств будь-якої галузі не можливий поза ефективного управління ними. З часу переходу України на ринкові важелі регулювання економіки відбулися процеси децентралізації управління підприємствами, держава усунулась від безпосереднього керівництва ними, що змусило керівників підприємств вести самостійний пошук шляхів забезпечення розвитку в умовах гострої конкурентної боротьби на ринку. В цих умовах змінилася парадигма управління лише на тій незначній кількості підприємств України, які виявилися спроможними конкурувати на ринку: на них, для досягнення конкурентних переваг, стали розглядати людину (персонал) як найважливіший, порівняно з іншими, чинник виробництва та ресурс. За таких умов управління персоналом на цих підприємствах стало найважливішою ланкою в системі управління [1, с. 8]. Відтак, у системі управління підприємствами на сучасному етапі персонал повинен розглядатися як головна рушійна сила їх розвитку, формування та реалізації їх потенціалу.

Водночас, на більшості підприємств незалежної України переважає інший принцип ставлення до місця персоналу в системі управління: у керівників на перший план висувається цінність матеріальних, енергетичних, технічних ресурсів, а трудового (тобто – персоналу) відступає на друге місце. При цьому, аналізуючи структуру собівартості за статтями витрат, такі керівники починають пошук шляхів зниження ціни на продукцію та послуги зі зниження статті «Витрати на оплату праці»,

скорочуючи «надлишкову» чисельність персоналу, затримуючи та занижуючи заробітну плату, впроваджуючи практику неповного робочого дня тощо. Реалії сучасного періоду розвитку економіки України та формування попиту та пропозиції на ринку праці дозволяють керівникам більшості підприємств використовувати такий підхід, користуючись тим, що на місце звільненого працівника ринок праці запропонує не одного, а декількох бажаючих працевлаштуватися.

За таким принципом управління персоналом не йдеться про зацікавленість працівників у забезпеченні розвитку підприємства, підвищення інноваційної та творчої активності, намірах якісного виконання своїх функціональних обов'язків. Як наслідок – страждає якість праці та продукції, знижується продуктивність праці та, через це, підприємство не розвивається, а функціонує, знижуючи власну конкурентоспроможність на ринку збуту товарів і послуг.

Вивчення сутності управління підприємствами на сучасному етапі є предметом досліджень багатьох учених-економістів, що логічно та викликано природою самого розвитку підприємства, якщо воно має стратегічні орієнтири на безперервний розвиток і прагне уникнути стадії стагнації, занепаду або, згідно з теорією життєвого циклу,– «смерті». При цьому серед учених-економістів і фахівців у галузі дослідження процесу управління підприємством виділяється група прогресивних науковців і практиків, які віддають належну увагу значущості місця та ролі персоналу.

Зокрема, фахівцями однієї з провідних міжнародних компаній «UP TRADING», яка займається розробкою сучасних моделей управління підприємствами, стверджується, що сама сутність управління підприємствами на сучасному етапі полягає у «…встановленні та підтримці узгодженості взаємодії людей, що приймають участь у єдиному процесі» [2]; на думку представників фінансового менеджменту як української, так і російської наукових шкіл (С. В. Івахненков і В. Ф. Палій), сутністю управління підприємством є цілеспрямований вплив на колектив людей для досягнення поставленої мети шляхом розподілу праці, в якій постановку мети та її реалізацію здійснюють різні люди (групи людей) [3; 4]; на думку ж представників української наукової школи, що займаються вивченням впливу економічного потенціалу на розвиток підприємств (В. М. Гончаров, М. В. Савченко та ін.), сама сутність управління підприємством зводиться до «…управління діяльністю людей, метою яких є раціональне споживання та ефективне використання ресурсів у процесі виготовлення товарів і надання послуг» [5, с. 35 – 36].

На підтвердження вірності точок зору цих учених слід звернутися до вчень класика ринкової економіки – відомого англійського вченого-економіста Альфреда Маршалла, який ще на початку XX ст. при виділенні «праці» як одного з чотирьох чинників виробництва (поруч із «капіталом», «землею» і «управлінням») саму сутність управління розглядав як діяльність впливу на процес через прийняття рішень, що пов'язана з процесом поділу праці на підприємстві і відокремленням управлінської праці від виконавчої [6, с. 33].

Але, при цьому, значущість персоналу в управлінні підприємством є природнім не тільки для сфери виробництва, як про це стверджував А. Маршалл, але й для торговельних підприємств, про що свідчать результати наукових досліджень В. В. Апопія [7; 8], І. А. Бланка [9], Г. Г. Іванова [10], А. О. Звєрєвої [11], О. В. Виноградової [12; 13], А. А. Мазаракі [14], Л. О. Лігоненко [15], О. В. Сардак [16] і М. О. Яременко [17].

У той самий час, у дослідженнях інших учених при розгляді процесу управління підприємством персоналу не приділяється належна увага, віддається йому другорядна роль. Це є науковою проблемою, яка породжує практичну, що окреслена вище.

При такому підході розбалансовуються два процеси – управління підприємством у цілому та управління персоналом, оскільки цими вченими мета кожного процесу трактується по-різному. За таким підходом можна уявити, що розвиток підприємства протікає сам по собі (наприклад, некеровано – як розвиток біологічної істоти), а процес управління персоналом передбачає досягнення мети, що визначається загальновідомим шаблонним штампом (так званий «кінцевий результат», який здебільшого вимірюється продуктивністю праці).

Отже, наявність окреслених практичних і наукових проблем потребує доведення доказу пріоритетності ролі персоналу в системі управління підприємством, для чого в межах даної статті вирішено такі наукові завдання: досліджено та узагальнено сутність існуючих підходів до сприйняття процесів «управління підприємством» та «управління персоналом»; виокремлено проблемні та позитивні точки зору вчених щодо визначення ролі персоналу у процесі управління підприємством та, зокрема,– у забезпеченні його розвитку; на основі узагальнення позитивних наукових підходів обґрунтовано сутність парадигми «управління підприємством через управління персоналом»; доведено доцільність відбудови процесу управління підприємствами будь-якої галузі економіки на основі цієї парадигми.

Для розкриття сутності управління підприємством як процесу необхідно більш докладне дослідження самої категорії «управління».

Узагальнюючи зміст наукових праць [1, 2, 3, 6, 9, 16, 18, 19 – 26], в яких характеризується категорія «управління», складено *табл. 1*.

Із наведених характеристик категорії «управління» можна дійти таких висновків:

- *по-перше*, в окремих характеристиках [2; 18; 25] вказується на безпосередню залежність управління від діяльності людей, від яких залежить досягнення результатів (мети, поставлених цілей); це дозволяє стверджувати, що управління можна визнати цілеспрямованою діяльністю людей з метою досягнення цілей;
- *по-друге*, поруч із цим, деякі вчені [21; 23; 26] вказують на системність процесу управління, де сама діяльність людей, або управління ними, є підсистемою більш складної системи, що логічно, оскільки саме підприємство є складною економічною системою, яка взаємопов'язана

з іншими (більш високого рівня) – галузевою, регіональною, національною та глобальною; відтак, управління можна визнати як систематизовану діяльність людей, яка здійснюється в рамках економічної системи для досягнення цілей, при взаємодії з іншими системами у зовнішньому середовищі;

- *по-третє*, як процес впливу суб'єкта на об'єкт у цій системі задля досягнення поставлених цілей розглядається управління у наукових працях [16; 20] та при цьому лише в наукових дослідженнях [1] відмічається, що цей процес здійснюється за етапами; відтак, управління можна вважати не тільки систематизованою діяльністю, але й процесом, у якому ця діяльність здійснюється між суб'єктом і об'єктами управління, де перший виступає керуючим органом системи, який визначає та направляє керований об'єкт (людину) до досягнення цілей за етапами.

Зроблені висновки дозволяють розглядати сутність управління підприємствами як цілеспрямовану системну діяльність людей і визнати її взаємозв'язок із іншими економічними системами, при взаємодії між суб'єктом (керуючий орган) та об'єктами, що здійснюється за етапами.

При цьому, серед наведених характеристик категорії «управління» маються й такі, що протилежать не тільки обґрунтованій парадигмі, але й самому методологічному базису розкриття сутності цього процесу. Проблемними та невірними в корені у цьому контексті є такі:

1) ототожнення поняття «управління» з поняттям «менеджмент» – при тому, що не враховуються ані діяльність людини, ані системність, ані взаємодія між суб'єктом та об'єктами управління, ані етапність процесу, що властиво для точок зору Мескона М., Альберта М. і Хедоурі Ф. [19, с. 38], та українського вченого-економіста С. В. Івахненкова [3]. Вважаємо, що такий

Таблиця 1

Характеристика категорії «управління»

Автор, джерело	Характеристика «управління»
Раздорожний А. А. [18]	Це процес впливу на колективи людей з метою досягнення поставлених цілей
«UP TRADING» [2]	Це складна інтелектуальна діяльність людини, що вимагає спеціальних знань і досвіду
Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. [19, с. 38]	Це процес планування, організації, мотивації та контролю, необхідний для того, щоб сформувати та досягти цілей організації
Лібкінд Є. В., Рябікова Н. Є., Чепурин В. А. [20]	Це процес такого цілеспрямованого впливу суб'єкта на об'єкт управління, що дозволяє досягнути визначених результатів
Івахненков С. В. [3]	Управління (менеджмент) – важлива функція, без якої неможлива цілеспрямована діяльність жодного підприємства; це багатогранне поняття, яке розглядається як процес, як організація цього процесу, як стиль управління
Іванілов О. С. [21, с. 189]	Це діяльність, спрямована на координацію роботи інших людей (трудових колективів), яка є складною системою
Бойчик І. М. [6, с. 6]	Це особлива сфера економічних відносин, що має свою логіку розвитку; окремий чинник виробництва
Бланк І. А. [9]	1) процес дії; 2) діяльність, яка регулює суспільні відносини через органи державної влади
Додонов О. В., Гончаров В. М. [1, с. 11]	Це процес координації різних видів діяльності з урахуванням їх цілей, умов виконання, етапів реалізації
Гончаров В. М., Касьянова Н. В. [22, с. 34]	Цілеспрямована зміна стану деякого об'єкта, який веде до досягнення поставленої мети
Берсуцький Я. Г., Лєпа Н. Н. [23]	Складний цілеспрямований безупинний соціально-економічний та організаційно-технічний процес взаємодії управляючої системи на конкретний об'єкт, який здійснюється за визначеною технологією за допомогою методів і технічних засобів щодо цілей досягнення техніко-економічних і соціальних показників
Саєнко Г. В., Папаїка О. О. [24, с. 264]	Це елементарна функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує збереження їх повної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми, мети діяльності
Афанасьєв В. Г. [25, с. 58]	Це сукупність певних дій (операцій), які здійснюються людиною, суб'єктом управління щодо об'єкта з метою його перетворення та забезпечення його руху до заданої мети
Шакуров Р. Х. [26, с. 5]	Це процес регулювання стану будь-якої системи (матеріально-речової, соціальної) з метою одержання необхідного результату
Сардак О. В. [16, с. 36]	Це вплив суб'єкта на все те, що він намагається підкорити своїй волі, змінити, трансформувати, спрямувати на досягнення поставлених цілей

підхід до характеристики категорії «управління» є невірним, оскільки загальновідомо, що, на відзнаку від управління, «менеджмент» є: «управління деяким об'єктом, у якості якого виступає який-небудь процес», або «процес управління організацією та будь-чим, що впливає на отримання кінцевого результату» [2]; «менеджмент є процесом керівництва окремим працівником, робочою групою, робочими колективами», або «процесом досягнення цілей підприємства за допомогою інших людей», або «сукупністю дій та процедур, спрямованих на забезпечення цілеспрямованої, ефективної та раціональної колективної праці» [16, с. 22]. Відтак стає очевидним, що менеджмент не можна вважати синонімічним до процесу управління і, при цьому, можна погодитися з думкою О. В. Сардак, яка відводить «менеджменту» – як категорії підпорядковану роль відносно управління [16, с. 36];

2) надання характеристики категорії «управління» у занадто звуженому стані, позбавляючи її (категорію) будь-якої властивості, що визначена в розглянутих характеристиках інших учених – діяльності людини, або системності, або взаємодії між суб'єктом і об'єктом, або етапізації. Такі «обрізані» характеристики категорії «управління» надано у дослідженнях І. А. Бланк [9], В. М. Гончарова і Н. В. Касьянової [22, с. 34] (див. табл. 1).

Не менш проблематичним питанням можна вважати характеристику самого поняття «управління підприємством», яке надається окремими вченими-економістами. Так, узагальнюючи наукові дослідження вчених за змістом праць [18; 27– 30] складено *табл. 2.*

Зрозуміло, що визначень понять «управління підприємством» значно більше, як і вчених-економістів, які захоплені цією проблематикою. Але з нашої точки зору, у наведених прикладах виокремлено саме ті з них, які дозволяють переконатися у вірності обґрунтування парадигми «управління підприємством через управління персоналом», а також доповнити обґрунтовані вище сутнісні характеристики самої категорії «управління».

Так, зокрема: у дослідженнях А. А. Раздорожного чітко простежується системний підхід до сприйняття процесу управління підприємством із визнанням вирішальної ролі персоналу [18], що властиво й для думки О. С. Іванілова [21], Я. Г. Берсуцького та Н. Н. Лєпи [23] і Р. Х. Шакурова при обґрунтуванні ними категорії «управління» (див. табл. 1); у дослідженнях С. Я. Єлєцкіх, М. О. Кизима [27] і В. Є. Коломойцева [28] також чітко простежується системний підхід до процесу управління підприємством із виділенням функцій суб'єкта управління та етапізації («циклу») задля досягнення цілей, що властиво для точок зору Є. В. Лібкінда, Н. Є. Рябікової та В. А. Чепурина [20], О. В. Сардак [16], О. В. Додонова та В. М. Гончарова [1] при обґрунтуванні ними категорії «управління»; перевагою досліджень С. Г. Пуртова та С. В. Смірнової [30] як перед тими узагальненими, що характеризують процес «управління підприємством» (див. табл. 2), так і тих, що характеризують категорію «управління», є визначення як головної мети «економічний і соціальний розвиток», що можна визнати стратегічною метою розвитку будь-якого підприємства.

Отже, проведений контент-аналіз щодо визначення понять і характеристик «управління» та «управління підприємством» надає можливість конкретизувати сутність парадигми необхідністю пов'язати сам процес управління підприємством із головною його метою – безперервним економічним і соціальним розвитком. Із урахуванням того, що сам процес управління підприємством пов'язується з управлінням його підсистемами (тобто ґрунтується на системному підході), де рушійною силою є персонал, тактичною метою якого є формування та реалізація потенціалу задля досягнення як оперативної (отримання прибутку), так і стратегічної (забезпечення безперервного розвитку) цілей, логічним є розкриття змісту процесу управління персоналом на підприємстві.

За своєю сутністю сам процес управління персоналом може розглядатися з декількох точок зору: як діяльність організації, що спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей підприємства та кожного працівника особисто, що відмічає М. Д. Виноградський; як цілеспрямована діяльність керівників усіх рівнів управління та працівників структурних підрозділів системи управління персоналом, яка включає

Таблиця 2

Характеристика поняття «управління підприємством»

Автор, джерело	Характеристика поняття «управління підприємством»
Раздорожний А. А. [18]	Це вплив на працівників задля досягнення цілей, які ставляться перед підприємством та його персоналом; складається з низки взаємопов'язаних підсистем: стратегічне та поточне управління, управління персоналом, планування, управління виробництвом, маркетингом, фінансами
Єлєцкіх С. Я. [29, с. 29], Кизим М. О. [27, с. 12]	Сукупність послідовних дій керівної підсистеми (суб'єкта управління), націлених на керівну підсистему (об'єкт управління) для досягнення поставлених цілей; при цьому вплив суб'єкта управління на об'єкт управління повинен здійснюватися за замкнутим циклом, який необхідно розглядати з точки зору структури, змісту та процесу
Коломойцев В. Є. [28, с. 319]	Це систематичний вплив на об'єкт (підрозділи підприємства) з метою забезпечення його життєдіяльності, злагодженої роботи і дослідження кінцевого результату
Пуртова С. Г., Смірнова С. В. [30, с. 5]	Це цілеспрямований, впорядкований вплив органів керівництва, адміністрації підприємства та інших організацій на виробничий колектив з метою ефективного виконання плану економічного та соціального розвитку підприємства; містить координацію, регламентацію, стимулювання, контроль та оцінку результатів діяльності колективу підприємств

розробку стратегії кадрової політики, концепцію, принципи, методи та технології, на що вказує М. І. Басаков; як управлінські дії керівників і працівників кадрових служб організації, які націлено на пошук, оцінку, відбір, професійний розвиток персоналу, його мотивацію та стимулювання до виконання задач, які стоять перед організацією (підприємством – *Авт.*), як вважає О. М. Уманський [5, с. 8 – 9]. Очевидно, що процесу управління персоналом властиві ідентичні ознаки процесу управління підприємством – це є діяльністю суб'єкта управління відносно об'єкта (у даному випадку – персоналу), цьому процесу властива також системність (у даному випадку процес передбачає створення системи управління персоналом, яка відбудовується для досягнення стратегічних цілей, однакових з цілями підприємства, та яка є підсистемою самої системи «підприємство»), цей процес ґрунтується на розвитку персоналу, що як де-факто забезпечує безперервний розвиток самого підприємства.

Отже, розкриваючи сутність процесу управління персоналом, стає зрозумілим, що він є домінуючим у процесі управління підприємством у цілому. При цьому, являючи головну мету процесу управління персоналом у досягненні тактичних (потенціал), оперативних (прибуток) і стратегічних (безперервний розвиток) цілей, які стоять перед підприємством, можна дійти висновку, що для їх досягнення персонал повинен бути організованим, умотивованим, висококваліфікованим – здатним мобілізувати ресурси для формування та реалізації потенціалу, втілювати ідеї керівництва для отримання прибутку, мати інноваційні творчі здібності для забезпечення безперервного розвитку підприємства.

Усі ці риси персоналу – як рушійної сили розвитку підприємства розкриваються, перш за все, у його здатності формувати та реалізувати потенціал підприємства – першої (тактичної) цілі, без досягнення якої неможливо досягти ані оперативну (отримати прибуток), ані стратегічну (забезпечити безперервний розвиток) цілі.

На основі цієї парадигми, через управління персоналом здійснюється ефективне управління самим підприємством завдяки поєднанню системи інтересів усіх учасників виробничих і торгівельних процесів – держави, керівників, колективів підприємств і їх працівників. На відміну від планової (адміністративно-командної) економіки, коли загальна схема державного управління суспільним виробництвом ґрунтувалася на «…реалізації процесів перевтілення матеріалів та енергії задля досягнення запланованих показників у виготовленні необхідних суспільству товарів і послуг…» [31, с. 7 – 8] і персонал розглядався як другорядний ресурс – «гвинтик» для перетворення інших ресурсів у необхідний товар або послугу, в умовах ринкової економіки така парадигма виявилася неспроможною, та «більшість систем управління підприємствами, що утворились у роки адміністративно-командної економіки, перестали відповідати вимогам сьогодення (ринкової економіки – *Авт.*)» [32, с. 100; 33, с. 5]. Отже, в умовах ринкової економіки лише на основі парадигми управління підприємством через управління персоналом можливо забезпечити його безперервний розвиток шляхом формування та реалізації потенціалу, де персонал визнано головною рушійною силою.

Застосування цієї парадигми є актуальним питанням сьогодення на підприємствах будь-якої галузі національної економіки України, у тому числі – на торговельних підприємствах, що підтверджується точками хору окремих учених-економістів, які досліджують проблеми їх розвитку та управління ними. Так, зокрема: у дослідженнях В. В. Апопія розкривається системостворююча роль персоналу завдяки відбудові організаційних структур управління підприємствами торгівлі [7] і визначається роль трудових ресурсів у соціальній функції торгівлі [8]; у дослідженнях І. А. Бланка у самому понятті «управління торговельним підприємством» закладено функції його працівників [9]; у дослідженнях О. В. Виноградової доводиться, що для впровадження сучасних форм управління торговельними підприємствами на основі реінжинірингу потребується формування відповідної кадрової політики [12; 13]; у дослідженнях А. А. Мазаракі та Л. О. Лігоненко сам процес управління трудовими ресурсами (персоналом) виділяється як найважливіша ланка управління торговельним підприємством [14; 15].

На особливу увагу, з точки зору доказу вірності парадигми управління торговельним підприємством через управління персоналом, заслуговують одні з останніх досліджень у цьому науковому напрямі таких українських учених-економістів, як О. В. Сардак і М. О. Яременко, в яких: О. В. Сардак виділяє один із двох найважливіших процесів в управлінні торговельним підприємством – управління персоналом – як вирішальний, поруч із управлінням діяльністю всього підприємства з урахуванням взаємодії ыз зовнішнім середовищем [16, с. 20], і, на цих основах, обґрунтовуються концептуальні підходи з визначанням домінуючої ролі персоналу в системі управління торговельним підприємством [Там саме, с. 94 – 99]; М. О. Яременко, у свою чергу, пов'язує цю домінанту у процесі управління торговельним підприємством із можливістю формувати, реалізувати та управляти його потенціалом, в якому сукупність можливостей колективу для виконання завдань (здатність персоналу та його компетентність) дозволяє забезпечити процес раціонального використання ресурсів, мобілізувати потенційні можливості підприємства задля досягнення стратегічних цілей [17, с. 12, 16].

ВИСНОВКИ

На основі проведених досліджень стає зрозумілим вірність обрання парадигми «управління підприємством (у т. ч. – торговельним) через управління персоналом». Відтак, розглядаючи персонал як рушійну силу, стає очевидним, що від ефективності процесу управління персоналом залежить можливість підприємства минути стадію «смерті» та перейти на більш високу стадію життєвого циклу, досягаючи стратегічні цілі свого розвитку. За таких умов схематично сутність управління підприємством, що відповідає парадигмі «управління підприємством через управління персоналом», можна представити у вигляді *рис. 1*.

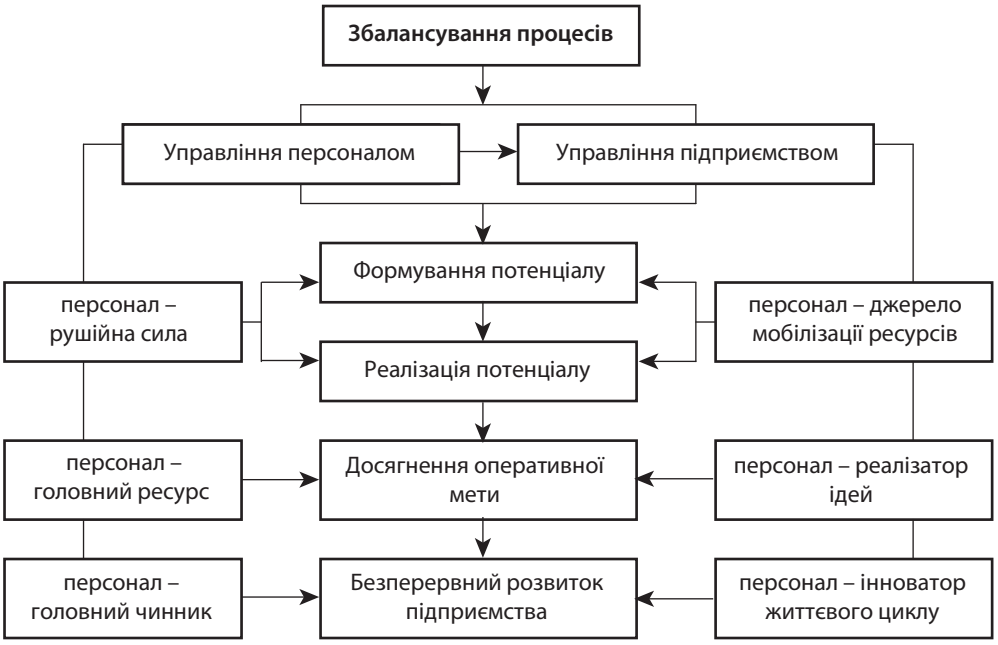

Рис. 1. Сутність парадигми «управління підприємством через управління персоналом»

Виходячи з цієї схеми та вищенаведених доказів, сутність управління підприємством на сучасному етапі їх розвитку зводиться до такого:

- ефективність управління підприємством залежить від ефективності управління персоналом, отже, ці два управлінськы процеси повинні бути збалансованими та передбачати досягнення спільної мети;
- тактичною метою є формування та реалізація потенціалу підприємства, де персонал визначається рушійною силою та джерелом мобілізації всіх ресурсів;
- на основі реалізації потенціалу досягається оперативна мета управління підприємством (отримання прибутку), де персонал визнається головним ресурсом, порівняно з іншими, і реалізатором ідей керівництва щодо досягнення цієї мети завдяки ефективному використанню всіх інших видів ресурсів (зростання продуктивності);
- стратегічною метою управління підприємством є забезпечення його безперервного розвитку – переходу до більш високої стадії життєвого циклу, де персонал виступає головним чинником такого розвитку та повинен бути вмотивованим до впровадження та реалізації інноваційних ідей на кожній стадії життєвого циклу.

Обґрунтування парадигми має наукове значення та потребує подальшого проведення фундаментальних досліджень із розробки принципів і методів управління підприємством, що їй відповідають. Водночас, із практичної точки зору потребується впровадження цих методів на підприємствах будь-якої галузі національної економіки та, зокрема,– на торговельних. Над вирішенням цих науково-практичних завдань сьогодні працюють вчені-економісти Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Управління персоналом: конспект лекцій; Ч. 1 : навч. посіб. / В. М. Гончаров, О. В. Додонов, І. А. Кириченко та ін. – Донецьк : СПД Купріянов В.С., 2008. – 148 с.

2. Управление предприятием [менеджмент] / компания UP TRADING [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uptrading.ru

3. Івахненков С. В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту / С. В. Івахненков. – К. : Знання-прес, 2003. – 349 с.

4. Палий В. Ф. Теория бухгалтерского учета : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / В. Ф. Палий, Я. В. Соколов. – М. : Финансы и статистика, 1988. – 279 с.

5. Організація управління економічним потенціалом промислових підприємств : монографія / В. Н. Гончаров, М. В. Савченко, Д. В. Солоха та ін. – Донецьк : СПД Купріянов В. С., 2008. – 202 с.

6. Бойчик І. М. Економіка підприємства : навч. посіб. / І. М. Бойчик. – Вид. 2-е, доп. і перероб. – К. : Атіка, 2007. – 528 с.

7. Організація торгівлі : підручник. – 3-тє вид. / За ред. В. В. Апопія. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 632 с.

8. Апопій В. В. Соціальна функція торгівлі / В. В. Апопій // Економіка і прогнозування. – 2007. – № 4. – С. 93 – 104.

9. Бланк И. А. Управление торговым предприятием : учебник / И. А. Бланк. – М. : Изд-во «Тандем», 1998. – 416 с.

10. Иванов Г. Г. Экономика торговли : учеб. пособие для нач. проф. образования / Г. Г. Иванов. – М. : Издательский центр «Академия», 2009. – 144 с.

11. Зверева А. О. Механизмы развития торговых организаций в неблагоприятных экономических условиях: монография / А. О. Зверева, Г. Г. Иванов. – М. : Издательство «Спутник+», 2010. – 106 с.

12. Виноградова О. В. Реінжиніринг торговельних підприємств: теорія та методологія / Дис... д-ра екон. наук: 08.06.01 / О. В. Виноградова ; Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М.Туган- Барановського. – Донецьк, 2006. – 435 с.

13. Виноградова О. В. Реінжиніринг бізнес – процесів торговельних підприємств : монографія / О. В. Виноградова. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. – 183 с.

14. Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства : підручник для студ. ВНЗ / А. А. Мазаракі та ін. / За ред. проф. Н. М. Ушакової. – К. : Вид-во «Хрещатик», 1999. – 800 с.

15. Лігоненко Л. О. Економіка торговельного підприємства: методика розв'язання практичних завдань : навч. посіб. / Л. О. Лігоненко, І. В. Височин. – Київ : КНТЕУ, 2010. – 455 с.

16. Сардак О. В. Управління персонал-маркетингом: теорія та методологія : дис… доктора екон. наук, спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / О. В. Сардак. – Донецьк : Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, 2012. – 408 с.

17. Яременко М. О. Управління потенціалом торговельних підприємств : дис. … канд. екон. наук спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / М. О. Яременко. – Донецьк : Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, 2013. – 143 с.

18. Раздорожный А. А. Экономика организаций (предприятия) / А. А. Раздорожный. – М. : Изд-во РИОР, 2005. – 95 с.

19. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1994. – 702 с.

20. Система управления и смысл организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : //http://www.iteam.ru/publications/strategy/section_31/article_2517

21. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підручник / О. С. Іванілов. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 728 с.

22. Формирование стратегии реализации потенциала предприятия : монография / В. Н. Гончаров, Н. В. Касьянов, Д. В. Солоха и др. – Донецьк : СПД Купріянов В. С., 2008. – 304 с.

23. Берсуцкий Я. Г. Принятие решений в управлении экономическими объектами: методы и модели / Я. Г. Берсуцкий, Н. Н. Лепа, А. Я. Берсуцкий и др. / НАН Украины. ИЭП. – Донецк : ООО «Юго-Восток ЛТД», 2002. – 276 с.

24. Саєнко Г. В. На шляху до стійкого розвитку економіки: господарський механізм взаємодії : монографія / Г. В. Саєнко, О. О. Папаїка. – Донецьк : ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2005. – 928 с.

25. Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом : монографія / В. Г. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1977. – 382 с.

26. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический колектив : монография / Р. Х. Шакуров. – М. : Просвещение, 1990. – 208 с.

27. Кизим М. О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства : монографія / М. О. Кизим, В. А. Забродський, В. А. Зінченко, Ю.С. Копчак. – Х. : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2003. – 144 с.

28. Коломойцев В. Е. Універсальний словник економічних термінів : навч. посіб. / В. Е. Коломойцев. – К. : Вид-во «Молодь», 2000. – 384 с.

29. Елецких С. Я. Характеристика этапов процесса управления устойчивым развитием предприятия / С. Я. Елецких // Экономика Крыма. – № 1(34). – 2011. – С. 29 – 36.

30. Пуртова С. Г. Управление машиностроительным предприятием: учебник / С. Г. Пуртова, С. В. Смирнова. – М. : Высшая школа, 1989. – 240 с.

31. Экономико-математические методы и модели планирования и управления (книга четвертая) / Под общ. ред. проф. В. Г. Шорина. – М. : «Знание», 1973. – 240 с.

32. Фещур Р. В. Управління розвитком машинобудівних підприємств / Р. В. Фещур, В. Ю. Самуляк // Вид-во Львівської Політехники, 2008. – № 624. – С. 100 – 109.

33. Раєвнєва О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі : монографія / О. В. Раєвнєва. – Харків, 2006. – 496 с.

REFERENCES

Apopii, V. V. "Sotsialna funktsiia torhivli" [The social function of trade]. *Ekonomika i prohnozuvannia*, no. 4 (2007): 93-104.

Afanasev, V. H. *Chelovek v upravlenyy obshchestvom* [The man in the management of the company]. Moscow: Polytyzdat, 1977.

Boichyk, I. M. *Ekonomika pidpryiemstva* [Business Economics]. Kyiv: Atika, 2007.

Blank, I. A. *Upravlenie torgovym predpriiatiem* [Management of commercial enterprise]. Moscow: Tandem, 1998.

Bersutskiy, Ya. G., Lepa, N. N., and Bersutskiy, A. Ya. *Priniatie resheniy v upravlenii ekonomicheskimi obektami: metody i modeli* [Decision-making in the management of economic objects: methods and models]. Donetsk: Yugo-Vostok LTD, 2002.

Eletskikh, S. Ya. "Kharakteristika etapov protsessa upravleniia ustoychivym razvitiem predpriiatiia" [Description of the stages of the process of sustainable development management company]. *Ekonomika Kryma*, no. 1 (34) (2011): 29-36.

Ekonomiko-matematicheskie metody i modeli planirovaniia i upravleniia [Economic-mathematical methods and models of planning and management]. Moscow: Znanie, 1973.

Feshchur, R. V., and Samuliak, V. Yu. "Upravlinnia rozvytkom mashynobudivnykh pidpryiemstv" [Management of engineering enterprises]. *Lvivska Politekhnyka*, no. 624 (2008): 100-109.

Honcharov, V. M., Dodonov, O. V., and Kyrychenko, I. A. *Upravlinnia personalom* [Human Resource Management]. Donetsk: SPD Kupriianov V. S., 2008.

Honcharov, V. N., Kasianov, N. V., and Solokha, D. V. *Formyrovanye stratehyy realyzatsyy potentsyala predpryiatyia* [Formation of strategy to realize the potential of the enterprise]. Donetsk: SPD Kupriianov V. S., 2008.

Honcharov, V. N., Savchenko, M. V., and Solokha, D. V. *Orhanizatsiia upravlinnia ekonomichnym potentsialom promyslovykh pidpryiemstv* [Organization management and economic potential of industrial enterprises]. Donetsk: SPD Kupriianov V. S., 2008.

Ivanilov, O. S. *Ekonomika pidpryiemstva* [Business Economics]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2009.

Ivanov, G. G. *Ekonomika torgovli* [Trade economics]. Moscow: Akademiia, 2009.

Ivakhnenkov, S. V. *Informatsiini tekhnolohii v orhanizatsii bukhhalterskoho obliku ta audytu* [Information technology in accounting and auditing]. Kyiv: Znannia-pres, 2003.

Kyzym, M. O., Zabrodskyi, V. A., and Zinchenko, V. A. *Otsinka i diahnostyka finansovoi stiikosti pidpryiemstva* [Assessment and Diagnosis financial viability]. Kharkiv: INZhEK, 2003.

Kolomoitsev, V. E. *Universalnyi slovnyk ekonomichnykh terminiv* [Universal dictionary of economic terms]. Kyiv: Molod, 2000.

Lihonenko, L. O., and Vysochyn, I. V. *Ekonomika torhovelnoho pidpryiemstva: metodyka rozv'iazannia praktychnykh zavdan* [Economics of commercial enterprise: method of solving practical problems]. Kyiv: KNTEU, 2010.

Meskon, M., Albert, M., and Khedouri, F. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management]. Moscow: Delo, 1994.

Mazaraki, A. A. *Ekonomika torhovelnoho pidpryiemstva* [Economics of commercial enterprise]. Kyiv: Khreshchatyk, 1999.

Orhanizatsiia torhivli [Trade Organization]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2009.

Paliy, V. F., and Sokolov, Ya. V. *Teoriia bukhgalterskogo ucheta* [Accounting Theory]. Moscow: Finansy i statistika, 1988.

Purtova, S. G., and Smirnova, S. V. *Upravlenie mashinostroitelnym predpriiatiem* [Management engineering company]. Moscow: Vysshaia shkola, 1989.

Razdorozhnyy, A. A. *Ekonomika organizatsiy (predpriiatiia)* [Business organizations (enterprises)]. Moscow: RIOR, 2005.

Raievnieva, O. V. *Upravlinnia rozvytkom pidpryiemstva: metodolohiia, mekhanizmy, modeli* [Management of enterprises: methodology and mechanisms, models]. Kharkiv, 2006.

Shakurov, R. Kh. *Sotsialno-psikhologicheskie osnovy upravleniia: rukovoditel i pedagogicheskiy kolektiv* [Socio- psychological foundations of management: leader and pedagogical staff]. Moscow: Prosveshchenie, 1990.

Saienko, H. V., and Papaika, O. O. *Na shliakhu do stiikoho rozvytku ekonomiky: hospodarskyi mekhanizm vzaiemodii* [Towards sustainable development of the economy: the economic mechanism of interaction]. Donetsk: DonDUET, 2005.

"Sistema upravleniia i smysl organizatsii" [Control system and the meaning of the organization]. http://www.iteam.ru/publications/strategy/section_31/article_2517

Sardak, O. V. "Upravlinnia personal-marketynhom: teoriia ta metodolohiia" [Human Resources Management Marketing: Theory and Methodology]. Dys… doktora ekon. nauk, spets. 08.00. 04, 2012.

"Upravlenie predpriiatiem [menedzhment]" [Enterprise Management [Management]]. http://www.uptrading.ru

Vynohradova, O. V. *Reinzhynirynh biznes – protsesiv torhovelnykh pidpryiemstv* [Reengineering of business processes of commercial enterprises]. Donetsk: DonDUET, 2006.

Vynohradova, O. V. "Reinzhynirynh torhovelnykh pidpryiemstv: teoriia ta metodolohiia" [Reengineering of Enterprises: Theory and methodology]. Dys. . d-ra ekon. nauk: 08. 06. 01, 2006.

Yaremenko, M. O. "Upravlinnia potentsialom torhovelnykh pidpryiemstv" [Management of potential commercial enterprises]. Dys. … kand. ekon. nauk spets. 08. 00. 04, 2013.

Zvereva, A. O., and Ivanov, G. G. *Mekhanizmy razvitiia torgovykh organizatsiy v neblagopriiatnykh ekonomicheskikh usloviiakh* [Mechanisms of development of trade organizations in adverse economic conditions]. Moscow: Sputnik+, 2010.

УДК 007.5:65.012.8

ПОВЕДІНКОВИЙ СТЕРЕОТИП ЯК СИСТЕМОСТВОРЮЮЧИЙ ФАКТОР У ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ПІДПРИЄМСТВА

ОВЧАРЕНКО Є. І.

УДК 007.5:65.012.8

Овчаренко Є. І. Поведінковий стереотип як системостворюючий фактор у економічній безпеці підприємства

У статті поставлено проблему побудови системи економічної безпеки підприємства з урахуванням неможливості та недоцільності такої побудови на гіпотетико-логічній математичній основі. Завдання забезпечення ефективності функціонування такої системи повинне бути перекладене на соціальний елемент у системі – людину, її свідомість, здатність до інтуїтивного вирішення проблем, розуміння та забезпечення пристосовності системи до змін. Формальною характеристикою соціального елементу в системі є поведінковий стереотип та соціальна роль. Теоретичною основою побудови системи економічної безпеки підприємства з поведінковим стереотипом як системостворюючим фактором обрано теорію функціональних систем, що дає можливість вважати поняття поведінкових актів у функціональній системі та поведінкових стереотипів у соціально-економічній системі настільки пов'язаними за суттю, що обидва ці поняття можуть бути використані при створенні системи економічної безпеки підприємства. У результаті розроблено авторську модель системи економічної безпеки підприємства, де фактором, що спонукає елементи системи до рефлексивної та усвідомленої доцільної поведінки, є домінуюча мотивація та пускова аферентація людей, що входять до складу цих елементів, яка закріплена у певних поведінкових стереотипах. Діяльність кожного з елементів системи є залежною від певних поведінкових стереотипів, на основі яких ґрунтуються механізми функціонування того чи іншого елемента.

Ключові слова: *підприємство, економічна безпека, система, функціональна система, поведінковий стереотип, елементи системи, модель системи.*
Рис.: *1.* ***Табл.:*** *1.* ***Бібл.:*** *9.*

Овчаренко Євген Іванович *– кандидат економічних наук, доцент, докторант, кафедра менеджменту та економічної безпеки, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля (кв. Молодіжний, 20а, Луганськ, 91034, Україна)*
E-mail: *evgen_ov@rambler.ru*

УДК 007.5:65.012.8

Овчаренко Е. И. Поведенческий стереотип как системообразующий фактор в экономической безопасности предприятия

В статье поставлена проблема построения системы экономической безопасности предприятия с учетом невозможности и нецелесообразности такого построения на гипотетико-логической математической основе. Задание обеспечения эффективности функционирования такой системы должно быть переложено на социальный элемент в системе – человека, его сознание, способность к интуитивному решению проблем, понимание и обеспечение приспособляемости системы к изменениям. Формальной характеристикой социального элемента в системе является поведенческий стереотип и социальная роль. Теоретической основой построения системы экономической безопасности предприятия с поведенческим стереотипом как системообразующим фактором выбрана теория функциональных систем, которая дает возможность считать понятие поведенческих актов в функциональной системе и поведенческих стереотипов в социально-экономической системе настолько связанными по сути, что оба этих понятия могут быть использованы при создании системы экономической безопасности предприятия. В результате разработана авторская модель системы экономической безопасности предприятия, где фактором, побуждающим элементы системы к рефлексивному и осознанному целесообразному поведению, является доминирующая мотивация и пусковая афферентация людей, входящих в состав этих элементов, которая закреплена в определенных поведенческих стереотипах. Деятельность каждого из элементов системы является зависимой от определенных поведенческих стереотипов, на основе которых базируются механизмы функционирования того или другого элемента.

Ключевые слова: *предприятие, экономическая безопасность, система, функциональная система, поведенческий стереотип, элементы системы, модель системы.*
Рис.: *1.* ***Табл.:*** *1.* ***Библ.:*** *9.*

Овчаренко Евгений Иванович *– кандидат экономических наук, доцент, докторант, кафедра менеджмента и экономической безопасности, Восточноукраинский национальный университет им. В. Даля (кв. Молодежный, 20а, Луганск, 91034, Украина)*
E-mail: *evgen_ov@rambler.ru*

UDC 007.5:65.012.8

Ovcharenko Ye. I. Behavioural Stereotype as a Backbone Factor in Economic Security of an Enterprise

The article sets a problem of building a system of economic security of an enterprise with consideration of impossibility and inexpediency of such building on the hypothetical and logical mathematical basis. The task of ensuring functioning efficiency of such a system should be placed on the social element in the system – a human being, his or her consciousness, ability to solve problems intuitively, understanding and ensuring adaptability of the system to changes. A formal characteristic of the social element in the system is a behavioural stereotype and social role. Theoretical basis of building the system of economic security of an enterprise with a behavioural stereotype as a backbone factor is the theory of functional systems, which gives a possibility to consider understanding of behavioural acts in the functional system and behavioural stereotypes in the socio-economic system to be connected to such an extent that these two notions could be used for creation of the system of economic security of an enterprise. The article develops the author's own model of the system of economic security of an enterprise in which the factor that stimulates the system elements to reflective and supraliminal expedient behaviour is a dominating motivation and starting afference of people, being part of these elements, which is fixed in certain behavioural stereotypes. Activity of each of the system elements depends on certain behavioural stereotypes on the basis of which the mechanisms of functioning of one or another element are based.

Key words: *enterprise, economic security, system, functional system, behavioural stereotype, system elements, system model.*
Pic.: *1.* ***Tabl.:*** *1.* ***Bibl.:*** *9.*

Ovcharenko Yevhen I. *– Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Candidate on Doctor Degree, Department of Management and Economic Security, East-Ukrainian National University named after V. Dahl (kv. Molodizhnyy, 20a, 91034, Ukraine)*
E-mail: *evgen_ov@rambler.ru*