

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРКІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ КНТЕУ
БЕЛГОРОДСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В.Г. ШУХОВА
БЕЛГОРОДСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦІЇ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

ІНТЕГРАЛЬНА РОЛЬ НАУКИ ТА ОСВІТИ У МІЖНАРОДНОМУ РОЗПОДІЛІ ПРАЦІ

**Збірник статей
магістрів, аспірантів, молодих учених**

Частина 2

Харків
2012

УДК 167.374.7

ББК 74.00

I-73

*Рекомендовано до друку вченою радою
Харківського торговельно-економічного інституту КНТЕУ
Протокол № 7 від 15 лютого 2012 року.*

До збірника увійшли наукові статті магістрів, аспірантів, молодих вчених, присвячені актуальній темі «Інтегральна роль науки та освіти у міжнародному розподілі праці».

Статті опубліковані в авторській редакції з дотриманням індивідуального стилю. За достовірність матеріалів та їхню інтерпретацію відповідальність несуть автори та їх наукові керівники.

Редакційна колегія: К.Д. Гурова, голова редакційної комісії, к.е.н., проф.; Н.Ю. Олійник, заступник голови редакційної комісії, к.пед.н., доц.; О.М. Гавриш, к.е.н.; В.І. Ганін, к.е.н., проф.; Ю.А. Дорошенко, д.е.н., проф. (Росія); Л.О. Лігоненко, д.е.н., проф.; Є.В. Мних, д.е.н., проф.; В.А. Павлюк, д.ф.-м.н., проф.; Н.В. Притульська, д.т.н., проф.; В.Б. Рабухін, д.ф.-м.н., проф.; Т.Л. Ріполь-Сарагосі, д.т.н., проф. (Росія); К.В. Свідло, к.т.н., доц.; Л.В. Соколова, д.е.н., проф.; Є.Є. Тарасова, д.е.н., проф. (Росія); О.М. Теліженко, д.е.н., проф.; О.І. Черевко, д.т.н., проф.

I-73 **Інтегральна** роль науки та освіти у міжнародному розподілі праці: Збірник статей магістрів, аспірантів, молодих вчених. Ч.2. – ХТЕІ КНТЕУ, 2012. – 368 с.

© Київський національний торговельно-економічний університет, 2012 р.

© Харківський торговельно-економічний інститут КНТЕУ, 2012 р.

РОЗВИТОК ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ

Соколова К. Г.

Харківський торговельно-
економічний інститут КНТЕУ,
науковий керівник
д.е.н., проф. Соколова Л. В.

Управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства, а також керівників та фахівців підрозділів системи управління персоналом, котра включає розробку концепції і стратегії кадрової політики, а також вибір методів управління персоналом [1, с. 369]. Технологія управління персоналом торговельного підприємства охоплює широкий спектр функцій від прийому на роботу до звільнення кадрів. Але на вітчизняних торговельних підприємствах служби управління персоналом часто мають низький організаційний статус, є слабкими у професіональному відношенні. За цих причин вони не виконують цілий ряд задач по управлінню персоналом. Зокрема, це стосується оцінювання та аналізу економічної та соціальної ефективності управління персоналом, котрий сьогодні виступає у якості одного із важливих стратегічних ресурсів підприємства.

Головним акцентом управління діяльністю торговельного підприємства є ефективне використання доступних резервів підвищення показників його діяльності, головним із яких є люди, тобто персонал підприємства. Саме завдяки ефективному управлінню персоналом стає можливою активізація економічного росту та підвищення конкурентоспроможності вітчизняних торговельних підприємств. Чим чіткіше працівник усвідомлює поставлені перед ним завдання, чим краще він мотивований, чим більше зацікавлений у результатах власної праці, тим вище його індивідуальна продуктивність та ефективність роботи торговельного підприємства у цілому [2].

За результатами проведеного аналізу фахової літератури з проблеми дослідження було з'ясовано, що у різні історичні періоди розвитку підприємництва було різне розуміння поняття «ефективність управління

персоналом» [3, 5–8]. Це пов'язано з поступовою зміною масштабів виробництва, з трансформацією менеджменту організації взагалі та зі зміною підходів до ролі людини у виробництві. У найбільш загальному розумінні ефективність управління персоналом можна визначити як міру співвідношення між витраченими управлінськими ресурсами щодо організації та мотивації праці робітників та ефектом, який був отриманий в результаті цього та який може бути виражений перш за все у продуктивності та якості праці. У різні історичні періоди метою управління персоналом на підприємстві була мінімізація ресурсів, витрачених на максимізацію ефекту від роботи найманого персоналу, але методи вирішення цієї задачі були різними.

У процесі історичного розвитку економіко-виробничих відносин поняття ефективності управління персоналом зазнало значних змін [4, с. 106]. Так, в епоху середньовіччя були закладені основи методів стимулювання праці робітників, що є основним фактором ефективності управління персоналом. Промислова революція ХХ століття докорінно змінила характер економічних організацій, що призвело до створення – менеджменту з персоналу [5]. Саме в цей час з'явилась перша наукова школа менеджменту – класична школа, яка обґрунтовує важливість ефективного управління організацією, та зокрема управління персоналом. Багато концепцій, започаткованих у цей час, зокрема спеціалізація робіт, дослідження часу, а також наукові методи використовують і досі. З іншого боку, ці ранні теоретики часто застосовували спрощений підхід до управління персоналом і їм бракувало належного розуміння людського чинника в економічній діяльності. Однак у 20-ті – 30-ті роки у США стали формуватись умови, що призвели до якісно нової ситуації в управлінні персоналом та в менеджменті взагалі. В процесі переходу до більш інтенсивних методів господарювання з'явилась необхідність у пошуку нових форм управління, які б приділяли більше уваги «людському фактору». Найбільш повно такі форми знайшли своє відображення в «теорії людських відносин». Чіткий поведінковий підхід у теорії організації було сформульовано у працях науковця Р. Лайкерта [5, 9]. Вивчаючи результати діяльності багатьох великих

комерційних організацій з метою з'ясування питань, що робить їх роботу більш ефективною, він дійшов висновку, що організації, які орієнтувалися на бюрократичну модель були менш ефективними проти організацій, які приділяли більше уваги створенню робочих груп, поведінковим та соціальним аспектам діяльності організацій [9, с. 8] . Система оцінювання якості управління персоналом, запропонована ним, відображає історичний процес розвитку управління персоналом від неефективного до найбільш ефективного, перехід до якого здійснюється на сучасному етапі.

У середині ХХ століття з'явилась нова теорія – теорія людських ресурсів, яка збагатила науку про управління персоналом принципово новими положеннями. Її розробниками стали Ч. Барнард, Ф. Герцберг, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор [9, с. 7–9]. Мету, яку ставили перед собою представники цієї школи, полягала в підвищенні ефективності діяльності організації за рахунок раціонального використання людських ресурсів та мотиваційного управління персоналу. Важливу роль у розвитку теорії людських ресурсів відіграла ієрархічна класифікація потреб людини, розроблена одним із піонерів цієї школи – А. Маслоу. Він стверджував, що поетапне задоволення різних рівнів потреб людини – від фізіологічних до духовних – є запорукою позитивної мотивації персоналу та підвищення ефективності його роботи. Піраміда Маслоу не втрачає своєї актуальності й сьогодні.

Ідеї школи людських ресурсів були актуальними протягом довгого часу, аж поки на початку ХХІ століття не з'явився принципово новий підхід – гуманістичний. Згідно з ним людина – це особливий об'єкт управління, який не може розглядатись тільки як ресурс. Гуманістичний підхід на відміну від інших фокусується на власне людській стороні організації. З точки зору цього параметру важливо, наскільки працівники інтегровані в загальну систему цінностей та ідеологію підприємства, тобто в якій мірі вони сприймають їх як власні [10, с. 3–6]. В рамках цього підходу, управління персоналом повинно бути зорієнтованим не стільки на методи прямого впливу на працівників підприємства, скільки на зміну цінностей та «духу бізнесу», які лежать в основі

спільної діяльності колективу людей. Важливу роль став відігравати зворотній зв'язок між управляючими структурами та персоналом. Цей фактор знайшов своє відображення у маркетинговому підході щодо управління персоналом, відповідно до якого необхідно орієнтуватись на створення кращих умов для роботи працівників, на їх бажання та потреби [4, с. 106–107]. Таким чином, можна зазначити, що підхід до визначення ефективності управління персоналом залежить в першу чергу від того, яку роль з точки зору керівника відіграє робітник у виробничій діяльності підприємства. Кожен із розглянутих підходів був історично обумовленим та відповідним до ступеню розвитку суспільства і, зокрема, виробничих відносин в ньому на тому чи іншому історичному етапі.

Таким чином можна стверджувати, що наука про управління персоналом з одного боку та підхід до визначення ефективності управління персоналом – з іншого, зазнали значної трансформації в процесі свого історичного розвитку. На основі проведеного історичного огляду різних наукових підходів щодо управління персоналом та визначення його ефективності були отримані результати, що наведені у таблиці.

Вище було розглянуто декілька загальних концепцій з погляду на управління персоналом та його ефективність. Сучасна теорія управління розглядає підприємство як відкриту мобільну систему, яка постійно взаємодіє із зовнішнім середовищем та адаптується до мінливості впливу його чинників. Тому на даному етапі розвитку економіки підприємства оцінка та аналіз ефективності управління персоналом є складним багатоаспектним питанням. Ефективність управління персоналом складається з двох компонентів: соціальної та економічної ефективності. Перша характеризує міру очікування потреб та інтересів найманих працівників, а ступінь соціальної ефективності управління персоналом визначається задоволеністю їх різних інтересів.

Таблиця 1. Визначення поняття «ефективність управління персоналом»

Наукова школа	Концепція	Як розглядався персонал підприємства	Підхід до визначення ефективності управління персоналом	Поняття ефективності управління персоналом
Класична	Управління кадрами	Носій трудової функції, «живий придаток машини», елемент структури	Ефективність управління персоналом пропонувалося вимірювати витратами часу та витратами виробництва, ступенем бюрократизації підприємства. Центральне місце в концепції займають витрати та результати праці, оцінка внеску робітників у загальний результат та підвищення випуску продукції	Поняття ефективності управління персоналом як такого не існувало
Людських відносин	Управління персоналом	Формальна функція (посада), суб'єкт трудових відносин, особистість	Ефективність управління персоналом пропонувалося вимірювати рівнем чисельності, навчанням, відбором, атестацією праці. Ефективність – це людський капітал	Поняття ефективності управління персоналом проявляється як форма відображення управління складними організаційними системами
Людських ресурсів	Управління людськими ресурсами	Ключовий стратегічний ресурс – елемент у єдності трьох компонентів (трудова функція, соціальних відносин, особистості)	Ефективність управління персоналом визначається як ступінь виконання трудової функції на фоні соціальних відносин	Ефективність управління персоналом – це результат виробничо-соціальних відносин робітників колективу, який необхідно максимізувати
Неомарксистська	Концепція структурних змін	Структурна одиниця організації	Ефективність управління персоналом – результат структурних змін організації	Ефективність управління персоналом виражається в комплексних інтегральних показниках
Управління людиною (особистістю)	Гуманістична концепція	Менеджмент підприємства побудований за принципом-не люди для організації, а організація для людей	Ефективність управління персоналом залежить від бажань і здібностей людини і виникає як результат умілості керівництва організації неформальної поведінки працівників	Ефективність управління персоналом визначається як результат управління мотивацією персоналу

У якості компонентів соціальної ефективності управління персоналом виділяють відповідно до рекомендацій [6, с. 30–35] каталог потреб робітників (негативні моменти, переваги) та інтереси робітників на основі індивідуальних потреб. Економічна ефективність характеризує досягнення цілей підприємства шляхом використання персоналу на основі принципу економічної витрати наявних ресурсів. У якості компонентів економічної ефективності управління персоналом ряд науковців [7, 8] пропонують розглядати такі, як: співвідношення (результат роботи/витрати на персонал) як центральний компонент економічної ефективності управління персоналом з точки зору поставлених організаційних цілей; довгострокові компоненти економічної ефективності управління персоналом, котрі відображують внесок персоналу в довгострокове існування і розвиток підприємства з точки зору стабільності та гнучкості.

Таким чином, основними напрямками підвищення ефективності управління персоналом сучасного торговельного підприємства можна вважати такі, як: виважений мотиваційний механізм оплати праці робітників; підвищення якості робочої сили у межах постійно діючої системи навчання та адаптації персоналу; удосконалення організації праці робітників; залучення персоналу до процесу управління підприємством; зрозуміла та прозора система оцінки праці кожного працівника, у тому числі професійне тестування, оцінка компетенцій, оцінка результативності. Сьогодні значно зростає важливість ефективного використання людського ресурсу, тому що саме персонал складає саме ту цінність, за рахунок якої підприємство може значно підвищити свою ефективність та забезпечити стійкі конкурентні позиції на ринках.

Список використаних джерел

1. Управление организацией [Текст] : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 669 с.
2. Семикіна, М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання [Текст] : монографія / М. В. Семикіна. – Кіровоград :

ПіК, 2003. – 426 с.

3. Криворучко, О. М. Оцінка якості управління персоналом [Текст] / О. М. Криворучко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4. – С. 98–105.

4. Латыпова, М. А. Современное управление персоналом в условиях маркетинговой ориентации предприятия [Текст] / М. А. Латыпова // Наукова школа маркетингового менеджменту: 20 років творчої діяльності [Текст] : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 14 верес. 2011 р., Донецьк, Україна / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Ін-т економіки і упр. – Донецьк : [ДонНУЕТ], 2011. – С. 106–107.

5. Діденко, В. М. Менеджмент [Текст] : підруч. / В. М. Діденко. – К. : Конкор, 2008. – 584 с.

6. Рейманов, Г. А. Опыт оценки персонала с использованием системно-аналитического подхода [Текст] / Г. А. Рейманов, Р. К. Грицук // Управление персоналом. – 2005. – № 4. – С. 30–35.

7. Пугачев, В. П. Руководство персоналом [Текст] : учебн. / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2006. – 416 с.

8. Расулова, У. С. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів за комплексною мультиплікативною моделлю [Текст] / У. С. Расулова, К. С. Хрипунова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 4. – Т. 1. – С. 33–35.

9. Крупнов, В. И. Менеджмент в бизнесе [Текст] / В. И. Крупнов, Н. А. Крупнова. – М. : Издательство «Новости», 1997. – 120 с.

10. Оксененко, С. П. Управління персоналом промислового підприємства в умовах ринкових відносин [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / С. П. Оксененко : [Харківський державний економічний університет] – Х., 2004. – 20 с.

ЗМІСТ

№ з/п		Сторінка
1.	Марченко П.А. ХТЕІ КНТЕУ. Сучасні наукові напрями вдосконалення дріжджового тіста.	3
2.	Мацько Д.А. ХТЭИ КНТЭУ. Разработка системы поддержки принятия управленческих решений.	11
3.	Маяцька М. К. ХТЕІ КНТЕУ. Удосконалення аналізу фінансової звітності бюджетної установи.	18
4.	Мезенцева Д. Д. ХТЕІ КНТЕУ. Удосконалення системи оплати праці за допомогою мотиваційного механізму.	25
5.	Мерко М.В. ХТЕІ КНТЕУ. Маркетингове дослідження переваг та мотивів придбання прального порошку торгової марки «Tide».	31
6.	Мірошникова О.І. ХТЕІ КНТЕУ. Проблеми та перспективи міжнародного лізингу як інструменту фінансування зовнішньоекономічних угод.	36
7.	Мірошникова О.І. ХТЕІ КНТЕУ. Проблеми методики аналізу ліквідності і платоспроможності підприємств.	42
8.	Мишенина Е. Н. БГТУ им. В. Г. Шухова. Система контроля качества услуг в аудиторской организации.	48
9.	Мозговий Є. В. ХТЕІ КНТЕУ. Проблеми залучення позикового капіталу підприємства.	54
10.	Моторина Н. К. БГТУ им. В. Г. Шухова. Роль маркетинга в антикризисном управлении.	60
11.	Назаренко Н.Н. БГТУ им. В. Г. Шухова. Особенности проведения современной инвентаризации в розничной торговле.	66
12.	Николаенко Р.А., Черных И.В. БГТУ им. В. Г. Шухова. Актуальные проблемы в управлении Российскими предприятиями.	72
13.	Орлова С. А. БГТУ им. В. Г. Шухова. Управление организацией в период кризиса.	79
14.	Павленко Л.О. ХТЕІ КНТЕУ. Аналіз морфологічного складу мяса тушек гусей залежно від умов вирощування.	86
15.	Павлюк В.І. ХТЕІ КНТЕУ. Особливості комплексної діагностики фінансового стану підприємства.	92
16.	Пасічнікова О.О. ХТЕІ КНТЕУ. Формування системи антикризового управління торговельним підприємством.	98
17.	Пересада В.О. ХТЕІ КНТЕУ. Особливості міжбюджетних відносин в Україні, основні проблеми та шляхи їх вирішення.	105
18.	Петренко О.О. ХТЕІ КНТЕУ. Вплив системи управління брендом на конкурентоспроможність підприємства.	113

19.	Петриченко О.А. БГТУ им. В. Г. Шухова. Основные факторы риска возникновения банкротства.	120
20.	Петрова О.В. ХТЕІ КНТЕУ. Управління ціновими стратегіями підприємства та їх адаптація в сучасній економіці країни.	126
21.	Плетнева Н.В. БГТУ им. В. Г. Шухова. Перспективы процесса признания физического лица банкротом в Российской Федерации.	134
22.	Поддубный С. М. БУКЭП. Организационные вопросы функционирования предприятий технического сервиса.	140
23.	Полуянова Н.В. БГТУ им. В. Г. Шухова. Типизация стратегий в соответствии с различными аспектами конкурентной устойчивости.	145
24.	Прокопенко С.О. ХТЕІ КНТЕУ. Сутність поняття корпоративної культури та критерії її сформованості.	152
25.	Прохватило В. О. ХТЕІ КНТЕУ. Генезис поняття «ефективність» та підходи до його визначення.	158
26.	Резванова А.П. ХТЕІ КНТЕУ. Необхідність організації маркетингу на підприємстві.	165
27.	Резниченко А.А. БГТУ им. В. Г. Шухова. Ключивые компетенции структурных элементов инновационной системы предприятия.	170
28.	Романова А.С., Гусакова І.В. ХТЕІ КНТЕУ. Розробка рецептури збитих напоїв функціонального призначення на основі молока.	178
29.	Рязанцева Ю. Н. БГТУ им. В. Г. Шухова. Векторный метод прогнозирования вероятности банкротства предприятия.	183
30.	Сідак К.Ю. ХТЕІ КНТЕУ. Дослідження дотримання вимог якості сирової ковбаси «Брауншвейгської» вітчизняними виробниками.	189
31.	Собко І.П. ХТЕІ КНТЕУ. Товарознавча експертиза якості трикотажних дитячих шкарпеток, що надходять до торгової мережі від різних постачальників.	195
32.	Соколова К. Г. ХТЕІ КНТЕУ. Розвиток теорії управління персоналом підприємства та визначення його ефективності.	203
33.	Сотников А.В. БГТУ им. В. Г. Шухова. Рыночные риски: измерение и управление.	210
34.	Сотников С.Н. БГТУ им. В. Г. Шухова. Роль бухгалтерского учета в развитии науки.	216
35.	Старусева Н.О. ХТЕІ КНТЕУ. Модель механізму мотивації праці в торговельному підприємстві.	222
36.	Степаненко И.А. БУКЭП. Факторы, определяющие кредитный риск и методы управления ими.	229
37.	Сусська М.М. ДонНУЕТ ім Михайла Туган-Барановського.	235

	Перспективи розвитку виробництва якісного та безпечного м'яса курчат-бройлерів.	
38.	Суховий О.О. ХТЕІ КНТЕУ. Товарознавчі аспекти дослідження якості майонезу висококалорійного, що реалізується на споживчому ринку м. Харкова.	241
39.	Таваралиев Х. Ф., Деменко В.В. БГТУ им. В. Г. Шухова. Инвестиционные проблемы модернизации Российской экономики.	246
40.	Тарарієва О. О. ХТЕІ КНТЕУ. Дослідження впливу водних екстрактів шипшини та звіробою на функціональні властивості натуральної ковбасної оболонки.	252
41.	Татевосян Н.А. БГТУ им. В. Г. Шухова. Новое в составлении и представлении бухгалтерской отчетности Российскими организациями.	259
42.	Тіщенко М.І. ХТЕІ КНТЕУ. Шляхи підвищення ефективності діяльності торговельного підприємства.	266
43.	Токарь И. А. ХТЭИ КНТЭУ. Рынок услуг: сущность и особенности.	273
44.	Тюкова А. І. ХТЕІ КНТЕУ. Актуальність вибору стратегії позиціонування фірми на ринку.	278
45.	Тютюнник Д.О. ХТЕІ КНТЕУ. Товарознавча експертиза печива цукрового з пшеничного борошна першого гатунку.	283
46.	Филиппова А.И., Надворный А.С. ХТЭИ КНТЭУ. Методы оценки брендов в современных условиях.	289
47.	Фоменко А.А. БГТУ им. В. Г. Шухова. Скрининговое исследование в коммерческих структурах.	299
48.	Чистюхин В.Ю. БГТУ им. В. Г. Шухова. Инновационная экономика Китая.	305
49.	Чуева Е. Н., Криштопова Е.Ю. БГТУ им. В. Г. Шухова. Понятие риска в бухгалтерской работе.	313
50.	Шаповалова А.Р. БГТУ им. В. Г. Шухова. Проблемы определения признаков преднамеренного и фиктивного банкротства.	319
51.	Шевченко Т.В. ХТЕІ КНТЕУ. Перспективні напрямки в технології виробництва морозива і заморожених десертів.	325
52.	Шелест Т. І. ХТЕІ КНТЕУ. Використання матриці фінансових стратегій для визначення фінансової стратегії розвитку підприємства.	332
53.	Шеховцов В.В. БУКЭП. Влияние инвестиций на экономические и социальные процессы.	338
54.	Шеховцова К.В. БГТУ им. В. Г. Шухова. Особенности изменений в налоговом законодательстве Российской Федерации на 2012 год.	347
55.	Шмигидина Е.А. БГТУ им. В. Г. Шухова. 10 самых дорогих	353

Наукове видання

**ІНТЕГРАЛЬНА РОЛЬ НАУКИ ТА ОСВІТИ
У МІЖНАРОДНОМУ РОЗПОДІЛІ ПРАЦІ**

Збірник статей магістрів, аспірантів, молодих вчених

Відповідальний за випуск – Н. Ю. Олійник

Формат 60×84/16. Умов. друк. арк. 16. Гарнітура «Times New Roman».

Підписано до друку 15.02.2012. Папір офсетний.

Наклад 200 прим. Зам. ХТЕІ КНТЕУ.