

син і формування єдиного інформаційного простору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ілляшенко С. М. Інформаційний потенціал підприємства / С. М. Ілляшенко // Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». – 2004. – № 9 (68). – С. 11–18.
2. Информационно-технологические ресурсы российской экономики / Казанцев А. К., Серова Е. Г., Серова Л. С., Руденко Е. А.; под ред. Казанцева А. К.; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – С.Пб.: Издат. дом С.-Петербур. гос. ун-та. – 2007. – 232 с.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Кастельс М.; пер. с англ. под ред. О. Шкарамана. – М.: [б. и.], 2000. – 452 с.
4. Коробкова Ю. Ю. Проблема системного підходу врахування чинників при оцінці інформаційного потенціалу підприємств машинобудування / Коробкова Ю. Ю. // Сучасний менеджмент: проблеми та перспективи: тези доп. наук.-практ. конф., (м. Санкт-Петербург, 16 квіт. 2009 р.). – С.Пб.: СПбГПЕУ, 2009. – 399 с.
5. Корольов О. Л. Методика оцінки інформаційного потенціалу підприємства / А. Л. Корольов // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія «Економіка та управління». – 2011. – № 1. Т. 24 (63). – С. 10–113.
6. Мансурова Н. А. / Методические основы оценки производственного потенциала промышленного предприятия [Экономический ресурс] / Мансурова Н. А., Шутяева Н. О. // Экономические исследования. – 2012. – № 4. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-osnovy-otsenki-proizvodstvennogo-potentsiala-promyshlennogo-predpriyatiya>. – Название с экрана.
7. Новаківський І. І. Інформаційний потенціал системи управління підприємством: дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 «Екон. підприємств і форми господарювання» / Новаківський І. І. – Львів, 2002. – 227 с.
8. Роуз Дж. Переосмысление методов исследования для ресурсной концепции: выявление источников устойчивых конкурентных преимуществ / Дж Роуз., С. Даелленбах // Российский журнал менеджмента. – 2003. – Т. 1. – № 2. – С. 115–126.
9. Русакова Є. В. Інформаційний потенціал промислових підприємств: оцінка, динаміка, резерви підвищення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка економічні» / Є. В. Русакова. – Самара, 2006. – 26 с.
10. Уманський І. І. Оцінка інформаційно-інтелектуальних ресурсів інноваційного потенціалу оператора зв'язку / Уманський І. І. // Наукові праці ОНАЗ. – 2010. – № 2. – С. 196–202.

УДК 65.016.7

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ КОМПЛЕКСНОЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

І. В. Угрімова

Сучасний стан національної економіки, її трансформаційний характер вимагає особливого підходу до виявлення та використання чинників економічного розвитку, одним із найважливіших серед яких є системне та комплексне реформування підприємств. Його метою є швидка адаптація підприємств до ринкових умов господарювання, зростання результатив-

них показників їх діяльності і на цій основі – підвищення рівня зайнятості та забезпечення стабільності українського суспільства. Ефективним засобом реалізації даних процесів є реструктуризація підприємств.

Необхідність реструктуризації підприємств викликана низкою проблем, серед яких: неефективність системи управління, техніко-

технологічне відставання виробництва, відсутність власних обігових коштів, низька конкурентоспроможність продукції. Розв'язання зазначених проблем насамперед пов'язане із формуванням нових механізмів і методів управління, які відповідали б внутрішньому стану підприємств і умовам ринку.

Дослідження різних аспектів проблеми реструктуризації підприємств досить широко відображені у працях вітчизняних і зарубіжних учених, а саме: М. Д. Аістової, І. М. Акімової, А. О. Алпатова, Л. П. Белих, О. І. Денисової, С. Б. Довбні, І. І. Мазура, А. Г. Мендрула, А. К. Тутуджяна, Л. О. Коломицевої, М. О. Кизим, Л. Ф. Кальніченко, С. Ф. Покропівного, В. С. Пономаренко, О. М. Тридіда та ін.

У наукових працях зазначених вище авторів проаналізовані й обґрунтовані підходи до реструктуризації як до вирішення проблем антикризового управління й приватизації підприємств. Разом з тим недостатньо уваги приділяється формуванню механізму реструктуризації як системі, яка ґрунтується на взаємодії із зовнішнім середовищем, організує розробку та реалізацію комплексу заходів щодо комплексної реструктуризації і спрямована на ефективне функціонування та розвиток підприємств, що ставить дану проблему у розряд актуальних.

Метою статті є систематизація й обґрунтування складових елементів механізму комплексної реструктуризації промислових підприємств.

Для систематизації різнобічних підходів до реструктуризації підприємств необхідно розробити механізм реструктуризації, який покликаний забезпечити: своєчасність оцінки потреби у реструктуризації, якісне проектування та ефективне впровадження проєктів перетворення підприємств.

Термін «механізм» широко використовується у сучасній економічній літературі. Загальне уявлення про механізм полягає у тому, що це «пристрій, завдяки якому відбувається передача енергії, трансформація руху. Механізм – це зчеплення, що визначає можливість руху».

Цей термін набув поширення у вітчизняній економічній літературі у 1960–1970 рр.

і використовувався у словосполученні «господарський механізм». Л. І. Абалкін визначив господарський механізм як «сукупність економічних структур, інструментів, форм і методів господарювання, за допомогою яких здійснюється зв'язок і узгодження суспільних, групових і приватних інтересів, забезпечуються функціонування і розвиток економіки». Пізніше термін «механізм» розповсюджується у вітчизняній літературі у різних словосполученнях: механізм функціонування, механізм діяльності, механізм управління, організаційно-економічний механізм тощо.

Термін «механізм», запозичений з області техніки, проте дуже широко використовується і в економічній практиці. У «Великому економічному словнику» поняття «механізм» визначається [1, с. 562] як:

1) послідовність станів, процесів, що визначають собою певну дію, явище;

2) система, пристрій, що визначає порядок певного виду діяльності;

3) внутрішній пристрій (система ланок) машини, приладу, апарату, що приводить їх у дію.

Б. А. Райзберг економічний механізм розуміє як «сукупність методів і засобів впливу на економічні процеси їх регулювання» [2, с. 365].

Н. П. Фігурнова механізм реструктуризації подає як «систему, визначальний порядок виявлення напрямків, розробки й проведення заходів, спрямованих на ефективне системне реформування, а також контроль над їх реалізацією» [3, с. 527].

Л. О. Коломицева механізм реструктуризації підприємства розуміє як «сукупність організаційно і процедурно оформлених засобів та методів, які визначають послідовність здійснення змін у структурах підприємства, які спрямовані на створення умов для підвищення пристосованості до середовища функціонування, генерації нових цільових установок і більш ефективного їх досягнення» [4, с. 32].

Денисова О. І. стверджує, що механізм реструктуризації – це «впорядкована сукупність засобів і методів впливу, що визначає необхідність і ефективність здійснення реструктури-

зації підприємства під впливом зміни факторів зовнішнього середовища» [5, с. 82].

В. В. Жданов пропонує механізм реструктуризації розуміти як «систему основних елементів реструктуризації: цілей, об'єктів, суб'єктів, мотивів та стратегій, а також методів, етапів та факторів реструктуризації» [6, с. 54].

Багато авторів поняття «механізм» співвідносять з поняттям «система». Л. С. Зеленцова розглядає механізм розвитку управління виробництвом як «цілісну, динамічну систему, призначену для цілеспрямованого впливу на процес якісних змін стану управління виробництвом...».

А. І. Ільїн визначає механізм планування як сукупність компонентів, які «взаємозумовлені як елементи однієї системи».

За аналогією механізм реструктуризації також може бути розглянуто як систему, тобто як «безліч взаємодіючих елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках одне з одним, становлять цілісне утворення». У зв'язку з цим нам необхідно виділити елементи механізму реструктуризації.

В основу механізму реструктуризації підприємства, на нашу думку, повинні бути покладені принципи реструктуризації, відповідність до яких забезпечить успішність його реалізації. Тому першим елементом механізму, що розглядається, є принципи реструктуризації підприємства.

У загальному випадку під принципом розуміють керуюче положення, основне правило або установку для будь-якої діяльності. Згідно з цим ми будемо принципи реструктуризації розуміти як основні правила проведення перетворення підприємства. При виділенні принципів реструктуризації були використані джерела.

Принципи реструктуризації ми поділили на дві групи: загальні та спеціальні. Спеціальні принципи реструктуризації – це вихідні положення, що дозволяють врахувати особливості процесу реструктуризації підприємства.

До загальних принципів реструктуризації підприємства віднесені такі:

1. Принцип цільової орієнтації. Мета реструктуризації насамперед визначається ста-

ном підприємства: рентабельне, передкризове, кризове. Реструктуризація підприємства, що знаходиться у кризовій ситуації, здійснюється з метою подолання кризи. Для підприємства, що очікує виникнення кризи, мета реструктуризації полягає в її запобіганні. І, нарешті, перетворення рентабельного підприємства необхідне для забезпечення більш високого рівня його розвитку.

2. Принцип комплексності означає необхідність всебічного охоплення різних аспектів діяльності підприємства в їх взаємозв'язку.

3. Принцип плановості. Будь-які зміни на підприємстві повинні здійснюватися не стихійно, а за заздалегідь складеним планом. Зміни, що здійснювалися в межах реструктуризації, зачіпають основи діяльності підприємства, тому повинні відображатися в стратегічних планах підприємства, і конкретизуватись через систему тактичних і оперативних планів.

4. Принцип об'єктивності. Цей принцип передбачає наявність інформаційної підтримки процесу реструктуризації на основі даних, що об'єктивно відображають дійсність. При проведенні перетворення можна використовувати тільки достовірну інформацію про стан підприємства і навколишнього середовища.

5. Принцип ефективності. Розглянутий механізм покликаний забезпечити ефективність здійснюваних перетворень, тобто ефект, отриманий унаслідок реструктуризації, повинен перевищити витрати на її проведення. Цей принцип безпосередньо пов'язаний із реалізацією принципу цільової орієнтації, оскільки дотримання принципу ефективності можливе тільки у випадку досягнення поставленої мети реструктуризації підприємства.

6. Принцип адаптивності. Для нормального функціонування українських підприємств у нестабільних умовах необхідно уточнити концепцію перетворень при істотних змінах у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства. Адаптивність реструктуризації означає можливість пристосування до змін, які виникають.

7. Принцип ітеративності. Необхідність постійного пристосування вимагає ітеративного, тобто зворотного, зв'язку між елементами процесу реструктуризації. Зворотний

зв'язок має інформаційний характер і сприяє координації управлінських дій при здійсненні реструктуризації підприємства.

8. Принцип інваріантності означає наявність альтернативних засобів і методів проведення реструктуризаційних перетворень.

9. Принцип легітимності. При проведенні реструктуризації необхідне суворе дотримання законів та інших правових актів, що регулюють діяльність підприємств.

До спеціальних принципів реструктуризації підприємств автор пропонує:

1. Принцип випереджаючого управління. Випереджаючий характер управління розглядається як вимога до системи управління з відстеження змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі з метою своєчасного розпізнання небезпеки або використання виникаючих у зовнішньому середовищі можливостей для вжиття запобіжних рішень і заходів, що дозволяють отримувати з цього вигоду.

2. Принцип обліку складності середовища. Перетворення підприємства повинне проводитися адекватно рівню складності зовнішнього середовища за параметрами кількості та різноманітності чинників. Дотримання даного принципу необхідне у зв'язку з тим, що

досягнення стійкого позитивного результату реструктуризації можливе тільки у результаті обліку впливу на підприємство усього різноманіття чинників зовнішнього середовища.

3. Принцип узгодженості інтересів. Узгодження інтересів власників, менеджерів і працівників підприємства є основною умовою узгодженості діяльності під час проведення реструктуризації. Не дотримання цього принципу може значно ускладнити й уповільнити процес перетворень. Слідування даному принципу передбачає, що рішення, що приймаються в одній ланці, повинні враховувати рішення, прийняті в інших ланках господарської системи.

4. Принцип забезпечення безпеки. При реструктуризації необхідно враховувати наявність ризиків, щоб у разі можливості уникнути або мінімізувати їх.

5. Принцип подолання опору змінам. Реструктуризація завжди зачіпає людський фактор і часто зустрічає опір працівників підприємства, який може зробити недосяжною мету реструктуризації. Причини опору персоналу підприємства перетворенням можуть бути особистого, соціального та економічного характеру (рис. 1).

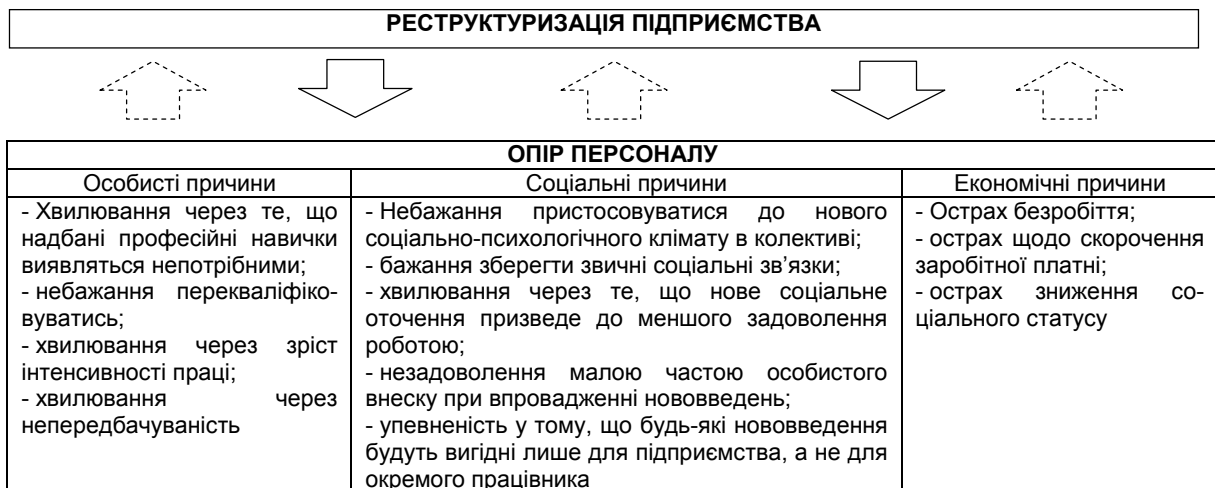


Рис. 1. Основні причини опору персоналу підприємства реструктуризаційним перетворенням (складено автором)

Опір працівників підприємства змінам може перешкоджати реструктуризації, тому необхідно передбачати заходи щодо запобігання або зниження опору працівників.

Отже, ми сформулювали загальні та спеціальні принципи реструктуризації підприємства (рис. 2):

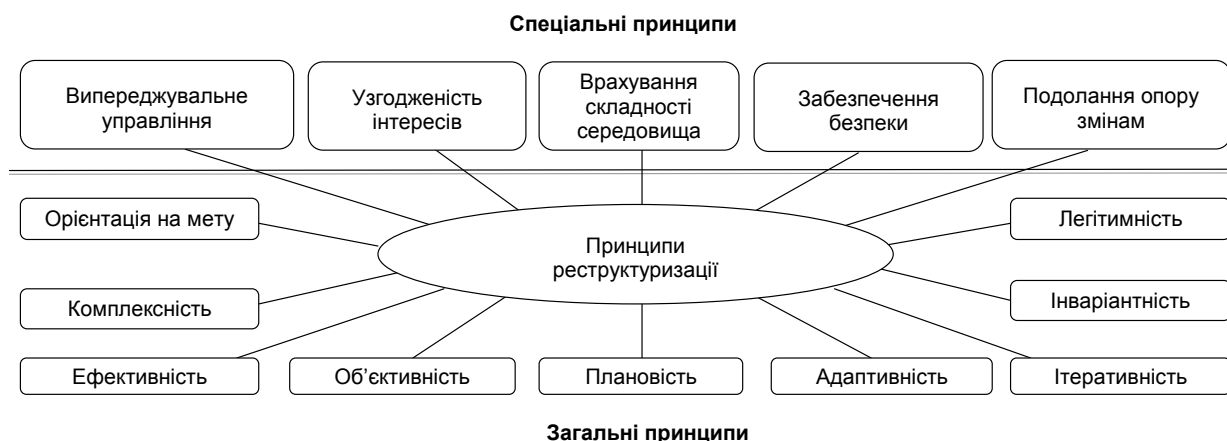


Рис. 2. Принципи реструктуризації підприємства (розроблено автором)

Наступним елементом механізму реструктуризації є функції реструктуризації підприємства. При виділенні цього елементу ми спиралися на думку А. І. Ільїна, який вважає, що механізм планування включає в себе такий елемент як функції планування.

Функції реструктуризації ми розуміємо як види праці, що виокремились, породжувані поділом праці всередині процесу реструктуризації підприємства, тобто будь-яка робота, що здійснюється у процесі перетворення підприємствами та спрямована на досягнення цілей реструктуризації.

До складу функцій реструктуризації підприємства ми віднесли такі:

1. Прогнозування. Однією з функцій реструктуризації є точне прогнозування стану зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, як у процесі, так і по закінченні перетворення підприємства.

2. Планування. Дана функція перегукується з принципом плановості, розкритим вище.

3. Аналіз. Функція аналізу реалізується протягом усього процесу реструктуризації, виявляючи значні й незначні зміни в зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства.

4. Організація. Ця функція полягає в тому, що реструктуризація повинна організовувати людей у процесі планування та проведення перетворення, запобігати конфліктам, враховувати інтеграцію різних сфер діяльності підприємства і забезпечувати найбільш ефективне використання кадрового потенціалу.

5. Контроль. Суть цієї функції полягає в тому, що в ході проведення реструктуризації підприємства безперервно контролюється хід перетворень, що дозволяє своєчасно вносити необхідні корективи.

6. Облік. При реструктуризації повинен бути забезпечений постійний облік і документальне обґрунтування ходу перетворення підприємства.

Крім принципів і функцій, елементом розглянутого механізму є засоби забезпечення, які характеризують потребу у ресурсах та інших видах забезпечення.

Забезпечення – це сукупність заходів і засобів, створення умов, що сприяють нормальному протіканню економічних процесів, реалізації намічених планів, програм, проектів, підтримці стабільного функціонування економічної системи та її об'єктів, запобігання збоїв, порушень законів, нормативних установок, контрактів; допоміжні засоби, що використовуються в автоматизованих системах управління і в інформаційних системах, що застосовуються для підтримки функціонування цих систем.

Реструктуризація підприємства потребує таких засобів забезпечення.

1. Ресурсне забезпечення полягає в забезпеченні реструктуризації підприємства всіма необхідними ресурсами: трудовими, матеріальними та фінансовими. Для забезпечення реструктуризації необхідними трудовими ресурсами підприємство повинне мати професійно підготовлених і позитивно мотивованих

працівників. Успіх реструктуризації значною мірою визначається професійним рівнем керівництва підприємства. Питання фінансового та матеріального забезпечення необхідно вирішити не в процесі реалізації, а на етапі підготовки до реструктуризації.

2. Інформаційне забезпечення створює необхідні умови функціонування системи управління підприємством, забезпечує засоби отримання, пошуку, зберігання, накопичення, передачі та обробки інформації. Незважаючи на те, що інформація є одним із видів ресурсів, ми виділяємо її в окремий засіб забезпечення, підкреслюючи зростаючу значимість даного ресурсу в сучасних умовах.

Інформаційне забезпечення реструктуризації передбачає, крім створення та наявності необхідних пошукових систем та інформаційних баз, широке розповсюдження інформації про цілі реструктуризації, процес її проведення, результати проведених етапів. Інформація потребує постійної актуалізації, підвищення якості, а деякі види інформації необхідно захищати.

3. Правове забезпечення необхідне для встановлення відповідності процедур, що застосовуються, і методів законодавчої бази, наявної системи договірних і податкових відносин.

4. Організаційно-методичне забезпечення являє собою сукупність процесів, що створюють необхідні умови для підготовки і проведення реструктуризації, і дозволяють вирішувати комплекс питань, пов'язаних із оцінкою потреби у реструктуризації, вибором необхідного напрямку і видів перетворень, оцінкою отриманих результатів, а також організацією реструктуризації в часі та просторі.

Організація реструктуризації у часі являє собою визначену послідовність етапів, що утворюють процес реструктуризації. Тому слід визначити те, як ми будемо розуміти процес реструктуризації підприємства. Для цього розкриємо зміст терміна «процес». Процес (від лат. «processus» – просування) являє собою хід якогось явища, послідовну зміну станів, стадій розвитку, а також сукупність послідовних дій для досягнення якого-небудь результату.

У розглянутій нами літературі процес реструктуризації підприємства представлений неоднозначно. Вивчивши зміст процесу реструктуризації підприємства, відображеного у джерелах, ми дійшли висновку, що даний процес найбільш загально може бути представлений у вигляді чотирьох послідовно здійснюваних етапів: оцінка потреби в реструктуризації; підготовка до реструктуризації; проведення реструктуризації; оцінка її результатів.

Етапи процесу реструктуризації підприємства відображені на рис. 3.

Перший етап включає у себе аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, за підсумками якого приймається рішення про необхідність реструктуризації. У разі, коли результати аналізу підтвердили необхідність і доцільність здійснення реструктуризації підприємства, слід переходити до наступного етапу – підготовка до реструктуризації.

Другий етап процесу реструктуризації включає розробку концепції, програми і плану реструктуризації. Розробка концепції є основою процесу реструктуризації. Сформульована концепція дозволяє перейти до розробки програми.

Розробка програми реструктуризації – це цілий комплекс робіт, починаючи від опрацювання концепції реструктуризації підприємства, цілей стратегії його розвитку до формування конкретного бізнес-плану реструктуризації. Якісна програма реструктуризації є запорукою її успішної реалізації. У процесі розробки програми вирішуються такі завдання:

- здійснюється пошук внутрішніх невикористаних резервів підприємства і додаткових джерел матеріальних і фінансових ресурсів, а також можливостей економії поточних витрат підприємства;

- ретельно вивчаються можливі напрями розвитку підприємства з погляду потреб ринку і наявності на підприємстві технологій і ресурсного забезпечення;

- опрацьовуються можливості реструктуризації виробничої, маркетингової, фінансової, кадрової сфер і системи управління підприємством;

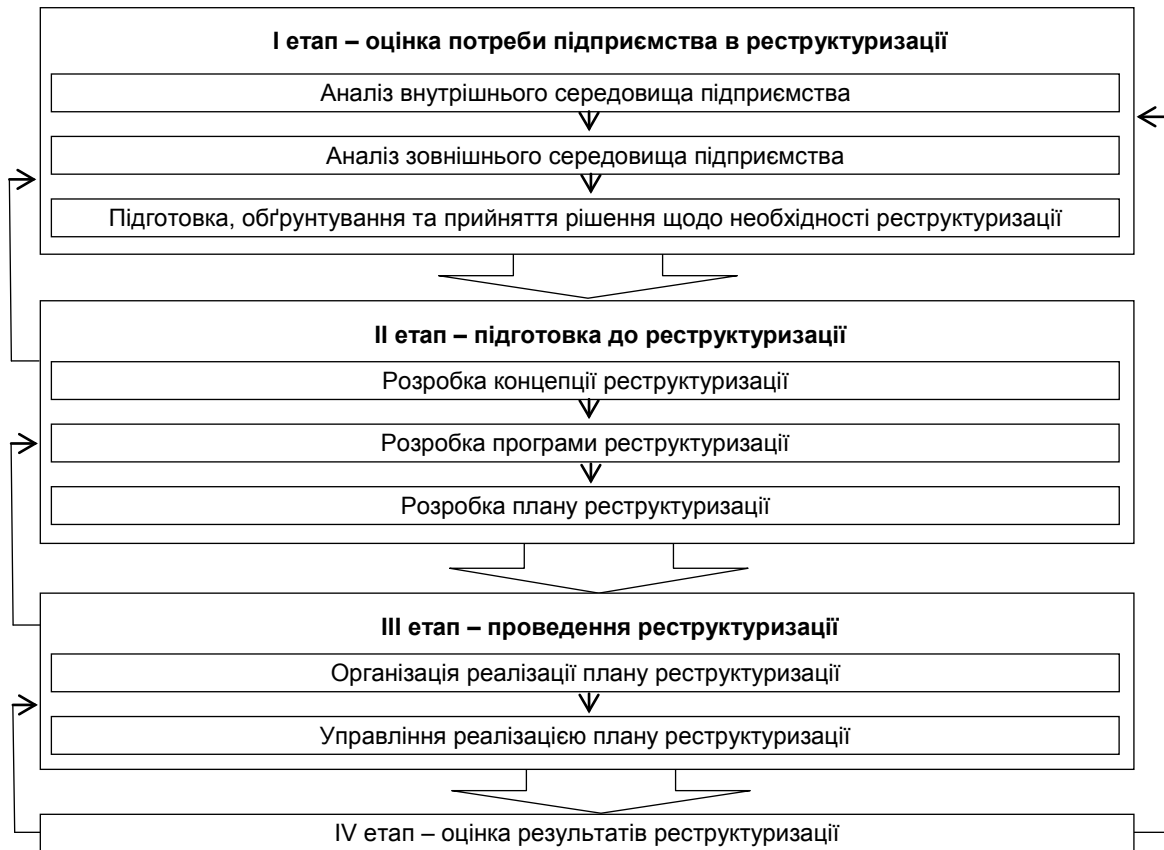


Рис. 3. Етапи процесу реструктуризації підприємства (систематизовано автором)

• вивчаються можливості залучення зовнішнього фінансування для проведення перетворення підприємства.

У плані визначаються цілі та завдання, які необхідно вирішити в процесі реструктуризації, способи досягнення поставлених цілей, техніко-економічні показники, оцінка підприємства і його зовнішнього середовища. Затверджений план конкретизує систему заходів, що проводяться в рамках реструктуризації, і передбачає збалансованість цілей, ресурсів, методів, послідовності та термінів виконання робіт.

Третій етап – організація та управління реалізацією розробленого плану реструктуризації. Організація реалізації плану реструктуризації переслідує такі цілі: безперервний контроль за реалізацією; забезпечення взаємодії; поділ відповідальності; забезпечення ефективного розподілу інформації; забезпечення гнучкості використання ресурсів.

Вимоги до системи контролю за реалізацією розробленого плану, що включають склад

аналізованої інформації, структуру звітів і відповідальність за збір даних, аналіз інформації та прийняття рішень, розробляють до початку реалізації за участю всіх зацікавлених сторін. Ефективна система контролю реалізації плану повинна задовольняти такі вимоги:

- наявність чітких планів;
- формування зрозумілої системи звітності;
- ефективна система аналізу фактичних показників і тенденцій;
- ефективна система реагування.

Завершальним етапом є оцінка результатів, досягнутих при реалізації реструктуризації підприємства. Етап оцінки результатів реструктуризації необхідний для визначення ступеня досягнення поставлених цілей.

На кожному з етапів процесу реструктуризації доцільно використовувати певні методи. Ці методи розглядають такі вітчизняні автори: М. Д. Аїстова, Г. Б. Юн, Л. П. Білих, М. А. Федотова, І. І. Мазур, В. Д. Шапіро, Р. А. Попов, Г. П. Ченців, Ю. М. Чернявський,

Н. М. Чікешова, В. В. Кондратьєв, В. Б. Краснова, М. А. Генський, Г. В. Широкова та інші, а так само зарубіжні – Е. Фрезі, Л. Тойфсен, Т. Бек, М. Енгельс, П. Леманн.

У табл. автор відобразив методи, рекомендовані до використання на різних етапах процесу реструктуризації підприємства.

Таблиця

Методи, рекомендовані до використання на різних етапах процесу реструктуризації підприємства (складено автором)

Метод	Етапи процесу реструктуризації			
	Етап 1 оцінка потреби	Етап 2 підготовка	Етап 3 проведення	Етап 4 оцінка результатів
ABS/ABM	+	+		
Аутсорсинг			+	
Бенчмаркінг		+		
«Жорсткі» та «м'які» інструменти		+	+	
Метод вивчення подій				+
Метод «шість сігм»		+	+	
Організаційно-управлінський аналіз	+			+
Оцінка бізнесу	+			+
Оцінка персоналу	+			+
Виробничо-господарський аналіз	+			+
Референтне моделювання		+		
Система планування матеріальних ресурсів (MRP)		+	+	
Система планування виробничих ресурсів (MRP II)		+	+	
Система планування ресурсів підприємства (ERP)		+	+	
Система збалансованих показників (ССП)			+	+
Ситуаційний аналіз	+	+	+	+
«Точно в строк» (JIT)			+	
Управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM)		+	+	
Управління знаннями (KM)		+	+	+
Управління якістю (CPI/TQM)			+	
Управління проектами (PM)		+	+	+
Управління ланцюгами поставок (SCM)		+	+	
Фінансовий аналіз	+			+

Розглянувши методи, які використовуються при реструктуризації, варто перейти до наступного елементу механізму реструктуризації – засобів, які необхідні для проведення реструктуризації. На нашу думку, для реструктуризації необхідно залучити організаційно-економічні, управлінські, фінансово-інвестиційні, інноваційні, а також нормативно-правові засоби.

У ході аналізу сучасних моделей реструктуризації було виявлено, що значна їх кількість складається з певного переліку схожих за змістом етапів, які мають зазвичай різну послідовність виконання. Зокрема, М. Д. Аістова виділяє такі основні етапи проведення реструктуризації [8, с. 163]: повна діагностика підприємства, аналіз і розробка концепції, програма реструктуризації, реалізація програми реструктуризації. Здебільшого автори схе-

матично зображають послідовність виконання етапів, але основним їхнім недоліком є відсутність узгодженості окремих етапів і напрямів реструктуризації між собою.

Отже, ми виділили такі елементи механізму реструктуризації підприємства: 1) принципи; 2) функції; 3) засоби забезпечення (рис. 4):

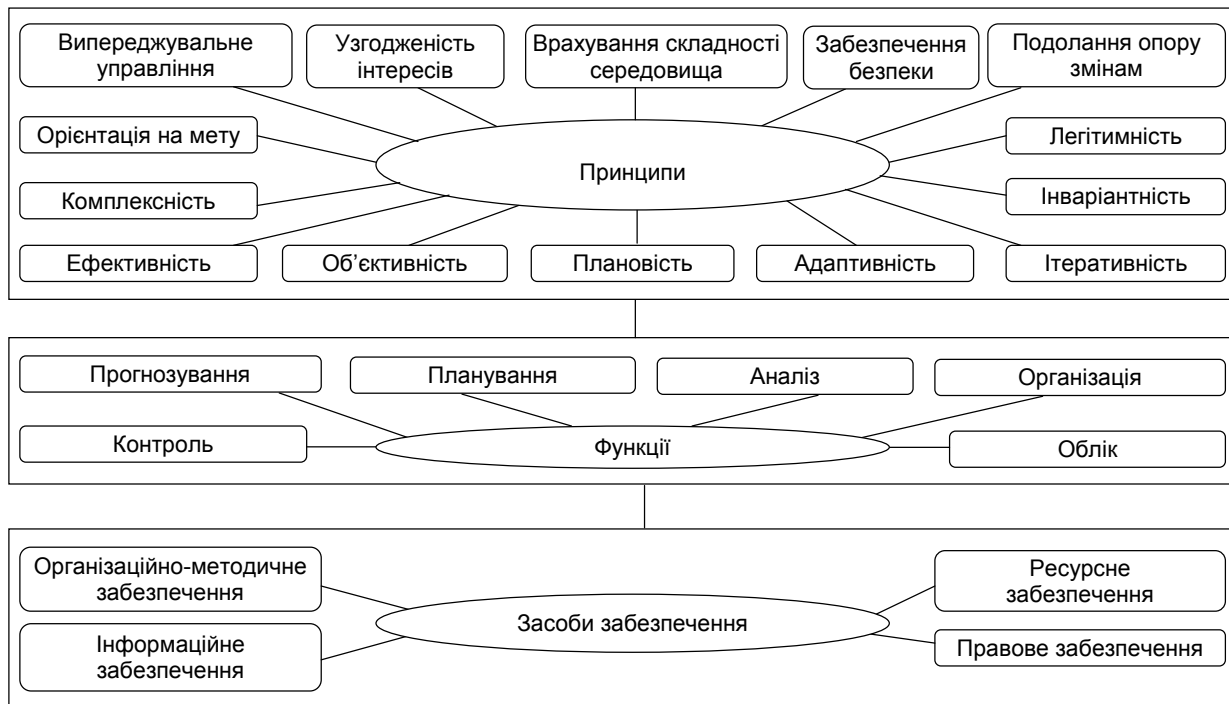


Рис. 4. Модель механізму реструктуризації підприємства (складено автором)

Отже, зміст рис. 4 свідчить про те, що до елементів механізму реструктуризації підприємства віднесено: принципи, функції та засоби забезпечення. Механізм реструктуризації підприємства розглянуто як сукупність функцій, що реалізуються у процесі реструктуризації підприємства за допомогою засобів забезпечення при дотриманні встановлених принципів.

Таким чином, з урахуванням виділених елементів сформулюємо визначення механізму реструктуризації підприємства. Механізм реструктуризації підприємства являє собою сукупність функцій, реалізованих у процесі реструктуризації підприємства за допомогою засобів забезпечення, дотримуючись установлених принципів.

Отже, механізм реструктуризації, складаючись з окремих елементів, дає ефект системності: усі його елементи взаємопов'язані, узгоджені та цілеспрямовано працюють на досягнення мети реструктуризації підприємства.

На нашу думку, актуальним напрямом подальших досліджень є формування механізму комплексної реструктуризації м'ясопереробних підприємств в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 7-е изд., доп. – М.: Ин-т новой экономики, 2007. – 1472 с.
2. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М. – 2011. – 512 с.
3. Фигурнова Н. П. Ресурсный потенциал экономического роста: информационное письмо / Н. П. Фигурнова, Е. В. Красникова, А. М. Бабашкина [и др.]. – М.: Путь России, 2002. – 567 с.
4. Коломыцева Л. А. Механизм управления реструктуризацией предприятия: сущность, содержание, задачи / Л. А. Коломыцева // Организатор производства. – 2008. – № 1. – С. 32–37.

5. Денисова Е. И. Механизм реструктуризации как способ адаптации предприятия к изменениям внешней среды / Е. И. Денисова // Вестник ОГУ. – 2008. – № 8. – С. 81–86.
6. Жданов В. В. Предпосылки и экономический механизм реструктуризации предприятий / В. В. Жданов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2008. – № 49. – С. 52–55.
7. Абалкин Л. И. Новый тип экономического мышления / Л. И. Абалкин. – М. : Экономика, 1987. – 189 с.
8. Аистова М. Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления / М. Д. Аистова. – М. : Альпина Паблишер, 2011. – 223 с.

УДК 005.95:3301

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Т. В. Вакулєнко

Якісно новий етап розвитку людства загалом і економіки зокрема зумовлює необхідність пошуку нових підходів до організації соціально-економічної життєдіяльності людини та ефективного здійснення управлінських процесів. Під впливом третьої промислової революції зародилося нове суспільство, головними цінностями якого стали інтелект, інформація та інтерес. У цьому суспільстві не праця у своїй безпосередній формі, а розум і наука, як продуктивна сила, стають головним джерелом суспільних багатств. І це стосується всіх галузей діяльності людини загалом і управління персоналом зокрема.

Теоретичні аспекти управління персоналом в умовах нової реальності та глобальних трансформацій насамперед охоплюють пошук нової філософії та ідеології управління персоналом; формування іншої парадигми та концепції розуміння ролі людського фактора; створення сучасної стратегії управління персоналом, у якій домінуватимуть якісні аспекти благополуччя людини.

Осмисленню сучасних аспектів і проблематики управління персоналом сприяли роботи таких вітчизняних і закордонних науковців, як: Л. В. Балабанова, Д. П. Богиня, О. А. Гришкова, А. М. Колота, А. С. Криклій, О. В. Крушельницька, Є. В. Маслов, Л. І. Михайлова, Ю. І. Палєха, І. Л. Петрова, Н. І. Ситник, А. А. Сперанська, І. П. Трегуловата ін.

Метою статті є висвітлення сучасних аспектів теоретичних підходів до управління персоналом.

У ході дослідження сформулювалася така дефініція ключових термінів і понять:

Персонал – це частина трудових ресурсів, що має трудові відносини з конкретним підприємством, організацією чи установою, бере участь у процесі виробництва, обслуговування чи управління і поділяється за кваліфікаційними ознаками;

Управління персоналом підприємства – це процеси планування, підбору, наймання, оцінювання, розстановки, керівництва, мотивації, навчання та вивільнення персоналу, що необхідні для ефективного використання персоналу, який робить індивідуальний і колективний внесок у досягнення цілей підприємства та його працівників;

Ефективне управління персоналом включає в себе процеси планування підбору, наймання, оцінювання, розстановки, керівництва, мотивації, навчання та вивільнення персоналу підприємства, що призводять до досягнення цілей підприємства, і індивідуальних (особистих) цілей його працівників при найменших витратах праці, часу та коштів.

Ефективне функціонування підприємства в умовах розвитку в Україні ринкової економіки перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості його кадрового потенціалу,