

підтримуються всередині нього, і від структури яких найбільшою мірою залежить, яким саме чином будуть розподілятися інвестиції в інтелектуальний ресурс, тобто як доходи сімейного домогосподарства будуть перетворені на витрати. Такою нормою всередині родини має стати неперервна освіта її членів і витрати на неї, які будуть мати постійний характер. Неперервна освіта стане традицією сімейних домогосподарств у постіндустріальному суспільстві.

**Список використаних джерел:**

1. Власова Т.Р. Інститут сім'ї у процесі творення інтелектуального ресурсу / Т.Р. Власова // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. – 2010. – Вип. III (39). Економічні науки. – с.394-401.
2. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 308 – (С.- Петерб. гос. ун-т экономики и финансов).
3. Домогосподарства як економічна категорія / С. Мочерний // Наук. зап. Терноп. держ. пед. ун-ту ім. В.Гнатюка. Сер. Економіка. – 2001. – Вип.9. – с. 5-8.
4. Домогосподарство в ринковій економічній системі та його відображення у світовій економічній думці ХХ ст.: автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.01 / Ю.Ю. Станкевич; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. – К., 2010. – 19 с. – укр.
5. Домогосподарство як суб'єкт економіки, яка трансформується: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.01 / Н.В. Можайкіна; Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2008. – 18 с. – укр.
6. Радаев В. В. Экономическая социология : курс лекций / В. В. Радаев. – М. : Аспект-пресс, 1998. – 366. – Библиогр.: с. 343-350.
7. Радаев В. В. Человек в домашнем хозяйстве / В. В. Радаев // Социологические исследования. – 1997. – №4. – С. 64-72.
8. Polanyi K. The Livelihood of Man (ed. by H.W. Pearson). – N.Y. : Academic Press, 1977. – P.19-34.
9. Туроу Л. К. Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир / Лестер К. Туроу ; пер. с англ. – Новосибирск: Сибирский хронограф, 1999. – 431 с.

УДК 331.5:[338.45:37]:005

**У.Є.Гузар,**

Інституту регіональних досліджень НАН України,  
м. Львів

**ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ В СВІТЛІ ЕКОНОМІКИ ЗНАЇЬ:  
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ**

Окреслено теоретичні аспекти здійснення трудової діяльності населення в умовах економіки знань. Подане власне тлумачення суті поняття «трудова діяльність». Розкрито особливості здійснення трудової діяльності в нових умовах знаннєвої економіки.

Очерчено теоретические аспекты осуществления трудовой деятельности населения в условиях экономики знаний. Дано собственное толкование сущности понятия «трудова діяльність». Раскрыты особенности осуществления трудовой деятельности в новых условиях экономики знаний.

Outlined theoretical aspects of realization of labour activity of population in the conditions of economy of knowledges. Own interpretation of concepts «labour activity» is also given. The features of realization of labour activity are exposed in the new terms of economy of knowledges.

Ключові слова: трудова діяльність, економіка знань, теоретичні аспекти.

На початку ХХІ століття концепція Знання як джерела економічного розвитку сприяла виникненню нового поняття — економіка Знання (knowledge-based economy). Знання стають основним джерелом багатства та прогресивного розвитку націй і держав. Розвиток майже усіх секторів

економіки, а отже, й будь-яка діяльність населення, у тому числі й трудова, визначається здатністю генерувати нові знання, нагромаджувати інтелектуальний капітал.

Сьогодні розбудова суспільства знань постає важливим викликом для подальшого розвитку України як конкурентоспроможної держави. В контексті цієї мети вкрай важливим завданням є оцінка теоретичних основ здійснення трудової діяльності населення в умовах економіки знань та особливостей її трансформації з плином реальних та очікуваних змін у суспільстві. У контексті сказаного очевидно, що тема статті актуальна.

Поняття економіки знань не є новим, ще на початку ХХ ст. академік В.Вернадський вказував на роль людського інтелекту як основної продуктивної сили глобального масштабу, з яким пов'язаний подальший розвиток людства – ноосферизація. Основи економіки знань започаткували відомі зарубіжні економісти Ф.Хаєк, Й.Шумпетер, Ф.Махлуп, П.Друкер. Серед російських вчених найбільш змістовні праці в досліджуваній сфері належать В.Іноземцеву, В.Макарову, В.Данилову, В.Полтеровичу, Г.Кошевій, А.Козирьову. Серед сучасних українських вчених проблеми економіки знань вивчали В.Геєць, В.Александрова, Ю.Бажал, М.Данько, Л.Мусіна, В.Дем'яненко, І.Курило, В.Семиноженко та інші.

Водночас треба взяти до уваги те, що в процесі формування економіки знань постійно трансформуватиметься трудова діяльність. У результаті виникатиме потреба до побудови нових теоретичних конструкцій як самої економіки знань, так і особливостей трудової діяльності населення в її умовах. А це вимагає перманентної уваги науковців до вивчення цього питання.

Метою статті є висвітлення теоретичних аспектів здійснення трудової діяльності населення в умовах економіки знань.

Концепція знанневої економіки сформувалася в процесі аналітичного узагальнення закономірностей економічного розвитку світової спільноти за останні 15-20 років. Цей період характеризується безпрецедентним зростанням впливу науки і нових технологій на соціально-економічний розвиток усіх країн.

Трудова діяльність в умовах економіки знань набуває інтелектуальних рис, роль працівника незмірно зростає, але працівника освіченого, який може активно створювати нові знання, використовувати ці здобуті знання у щоденній діяльності, продукувати нові ідеї, тим самим постійно удосконалюючи процес виробництва та управління. Саме на основі знань з використанням наукомістких та інформаційних технологій відбувається зростання продуктивності праці, а отже, ставляться нові вимоги до трудової діяльності індивідів. Якщо у традиційній економіці кінцевим продуктом трудової діяльності є товар матеріальний, то в умовах економіки знань кінцевим продуктом трудової діяльності стають знання, вартість яких незмірно зростає, саме знання, виставлені на ринок для продажу, стають найціннішим товаром

економіки знань.

Отже, очевидно, що лише активна та творча інтелектуальна трудова діяльність дозволить безперервно створювати нові знання, що сприятиме переходу економіки держави на знаннєві засади.

Для того, щоб охарактеризувати вимоги до трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань, необхідно конкретизувати значення поняття трудова діяльність. На сьогодні поняття трудової діяльності не є чітко сформульованим та дослідженим. Багато вчених у галузі економіки, соціології, філософії, психології ототожнюють трудову діяльність і працю. Тому поняття трудової діяльності потребує більш детального дослідження та обґрунтування.

Варто констатувати той факт, що категорія „трудова діяльність” у радянській літературі трактувалась як матеріальний фізичний процес перетворення предметів на продукти матеріального виробництва. На нашу думку, це було великою помилкою, оскільки призвело до ототожнення трудової діяльності лише з працею фізичною, з процесом матеріального виробництва. Наслідком цього було неврахування ролі розумової (інтелектуальної) праці як праці більш продуктивної та соціально значущої [6]. Відповідно у структурі трудової діяльності виділяли мету, засоби праці, предмети праці, використані технології, а для характеристики трудової діяльності використовували параметри ефективність, продуктивність, розподіл праці. Сьогодні ж, окрім матеріальної, виділяють духовну трудову діяльність, у яку включають пізнавальну, ціннісно-прогностичну та прогностичну діяльність.

У економіці під трудовою діяльністю трактують доцільну форму професійної активності індивіда, що зумовлена техніко-технологічними засобами, які не залежать від суб'єктивних побажань. Трудова діяльність – це відносно жорстко фіксована в просторі і часі доцільна низка операцій і функцій, які виконують люди, об'єднані у виробничі організації.

Трудова діяльність пов'язана із розподілом благ, послуг, цінностей та ідей, організацією і управлінням працівниками, зайнятими в суспільному виробництві; забезпеченням обміну продуктами діяльності та їх еквівалентами, а кінцевою метою такої діяльності є: створення матеріальних благ, надання послуг різного цільового призначення, виробництво наукових ідей, збереження і передання інформації [5, с. 466].

Академік А.А.Чухно розмежує поняття трудової діяльності із поняттям праці. Трудова діяльність не обмежується процесом праці. Діяльність – це специфічна форма ставлення до навколишнього світу, змістом якої є його доцільна зміна і перетворення в інтересах людей, зміна, яка містить мету, засоби, результат і сам процес [7, с.292-317].

Нерідко трудова діяльність характеризується як механічне поєднання елементарних стандартних рухів, не враховуючи психологічні закономірності їхньої регуляції. Одним із засобів впровадження прогресивних методів праці на виробництві є знаходження методів діяльності, які відповідають конкретним

виробничим умовам. Трудова діяльність є частиною виробничого процесу, під якою тлумачать зміни, яких зазнає предмет праці, і дії працівників, спрямовані на зміну предмета праці [4].

Щодо діапазону впливу трудова діяльність – це тривалий процес, який займає весь період трудового життя людини.

Поняття „трудова діяльність” із розвитком економіки зазнавало значної трансформації. Науковці трактували цей термін як доцільну форму професійної активності індивіда, зумовлену техніко-технологічними засобами; інші як структуру, в якій здійснюється процес перетворення інформації та енергії, ще інші ототожнювали поняття „трудова діяльність” із поняттям „праця”.

Основною вимогою до трудової діяльності в умовах економіки знань стає необхідність безперервного продукування нового продукту – знань. Завданням працівника, який в результаті трудової діяльності створює нове знання, стає зміна не лише себе, а й, з часом, усього світу, адже на основі знань створюються інновації, які покликані удосконалювати те середовище, де їх впроваджують.

Поняття «праця» та „трудова діяльність” тісно пов’язані між собою. О.А.Грішнова визначає працю як процес усвідомленої трудової діяльності людини, який здійснюється заради одержання корисного результату і є, з одного боку, процесом взаємодії людини із засобами, предметами праці у межах певної технології та організації, а з іншого боку – процесом суспільної взаємодії між людьми [1, с. 50].

Ми вважаємо, що праця є більш абстрактним поняттям, своєрідною дією, зумовленою прикладанням певних розумових або фізичних зусиль для досягнення власних потреб. Праця постає процесом одноразовим, але повторюваним.

Більш вузьким поняттям трудової діяльності є професія. Під професією (від лат. *professio* – офіційно зазначене заняття, спеціальність) трактують рід трудової діяльності, що вимагає певних знань і трудових навичок і є джерелом існування [9, с. 556]. О.М.Бандурка тлумачить поняття “професія” як вид трудової діяльності, занять, що вимагають від людини певної підготовки і відповідних знань, умінь і навичок, набутих у результаті спеціальної підготовки [8].

Професійна спрямованість трудової діяльності набуває особливого значення, стає вузькоспеціалізованою. З’являється численна кількість нових видів професійної трудової діяльності порівняно з традиційною економікою. Професійна цінність індивіда визначається цінністю знань та можливістю за допомогою отриманих знань у процесі інтелектуальної діяльності створювати нові продукти, які користуються попитом на ринку і приносять максимальні прибутки для компанії. Цінний працівник, з вузькою сферою трудової діяльності, стає дуже важливим для компанії, водночас особа, яка здатна творити нові продукти, отримує можливості для мобільності на ринку праці і

може сама вибирати, кому і за скільки продавати свої знання. Тут уже не компанії диктують вимоги до трудової діяльності, а трудова діяльність диктує вимоги компаніям, оскільки створення знань – процес творчий і для його гармонійної реалізації потрібно забезпечити необхідні умови, за яких особа не відволікається на повсякденні клопоти, а зайнята лише процесом творення.

На думку автора, трудова діяльність – це обраний з власної волі вид сукупностей дій, який обумовлюється договірними відносинами між роботодавцем та найманим працівником про виконання певних функціональних обов'язків, у процесі здійснення яких центральне місце займає особистість, її індивідуальні потреби та інтереси, а основним продуктом виступає вміння набувати, застосовувати та реалізовувати знання.

Індивідуальним проявом трудової діяльності є трудова поведінка, що визначається як сукупність дій і вчинків, за допомогою і в процесі яких забезпечується синхронізація інтересів і професійних здібностей людини з системою об'єктивних (організаційно-економічних та виробничо-технологічних) умов [5, с.466].

Трудова поведінка – це комплекс доцільних індивідуальних та групових дій і вчинків, які визначають спрямованість та інтенсивність реалізації людського фактора в процесі трудової діяльності і є одним із різновидів соціальної поведінки, тобто процесу доцільної активності, що відповідає найбільш значущим інтересам і потребам людини, соціальної групи.

Необхідність виділення поняття “трудова поведінка” пояснюється тим, що людина або група, залучена в систему трудової діяльності, не є жорстким елементом функціональної системи, і між трудовими функціями, які відповідають її робочому місцю та особистісним здібностям і намірам, завжди є дистанція. Люди не є простими “виконавцями” певної виробничої функції, вони виконують її по-різному, мають відмінності у здібностях, намірах, можливостях, через це відмінність між “функціональним алгоритмом” відповідної трудової діяльності і особливостями поведінки людини або групи характеризує специфіку її трудової поведінки.

За соціологічним підходом, трудова поведінка є певним соціальним інститутом. Адже кожній соціально-економічній системі відповідає певний тип трудової поведінки, в зв'язку з чим категорія “поведінка трудова” частково збігається з категорією “трудова мораль” як системою моральних вимог, норм, цінностей, яких дотримуються люди певного суспільства у процесі виконання трудової діяльності. Розглядаючи її, треба розрізнити специфіку трудової поведінки індивіда та трудової поведінки групи. Трудова поведінка особи залежить від значної сукупності соціальних та психологічних чинників – потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, установки, мотиви, стимули та ін. Вона свідомо регулює комплекс дій і учинків працівника, пов'язаних із синхронізацією його професійних можливостей та інтересів із функціональним алгоритмом виробничого процесу [10, с.307].

Слід підкреслити, що “трудова поведінка” особи за своєю сутністю є сукупністю соціально-функціональних дій та вчинків, визначених професійно-кваліфікаційними потребами, обов'язками і формами суспільно-виробничої діяльності. Вона є різновидом та формою суб'єктивної діяльності, комплексним виявом інтегрованих рис людини, її інтелектуальних, фізичних, морально-психічних та духовних особливостей.

Трудова поведінка в умовах економіки знань – це усвідомлена діяльність, спрямована на отримання знань з метою їх продажу в майбутньому.

У сфері виробництва та праці поведінка є суб'єктивним боком трудової діяльності людини і визначається як спостережуваний діяльнісний вияв ставлення до своєї праці (у діях та вчинках) – до її умов, змісту та результату. Але, виходячи з того, що суть трудової поведінки людини полягає в створенні суспільно необхідного продукту, що, як результат, відображає економічний бік її суб'єктивної діяльності задля забезпечення умов життєдіяльності людини та задоволення її потреб, слід зазначити, що трудова поведінка містить у собі й економічне, і соціальне.

Формою соціально-трудової поведінки є підприємницька поведінка, котру можна означити як діяльність, в якій людина має можливість реалізувати особистий трудовий та творчий потенціал, приймати нестандартні рішення з метою досягнення високого соціально-економічного або морально-психологічного результату.

Деталізуючи деякі різновиди поведінки, слід зауважити, що сукупність їх складових компонентів, відповідного їм характеру суспільних відносин розкриває зміст та форму суспільного життя. Є логічним визнати, що сукупність компонентів, або елементів, трудової поведінки особистості, її трудової діяльності, суспільно-трудових відносин формує трудове життя особистості як різновид або форму трудової життєдіяльності суспільства. Тобто існує певна закономірність, за якою потреби, стимули, мотиви особистості, а також суспільні потреби та інтереси зумовлюють певний тип її поведінки. Остання як система поведінкових комплексів учинків та дій детермінує відповідний вид діяльності та характер суспільних відносин, що в сукупності, в свою чергу, формує відповідний зміст, форму та вид суспільного життя. Логічним є й те, що за сучасного рівня розвитку суспільства цей цілком закономірний зв'язок має зворотний характер: певний зміст, форма та вид суспільної життєдіяльності детермінує відповідний вид діяльності та суспільних відносин, що, в свою чергу, формує поведінку особистості.

В умовах економіки знань трудова поведінка набуває специфічних рис:

1) альтруїстичний тип трудової поведінки – проявляється у постійному накопиченні знань не з метою продажу, а для вільної та безкорисної передачі усім бажаним;

2) меркантильний – здобуття та накопичення знань відбувається з метою одержання якнайбільшої вигоди від їх продажу у майбутньому;

3) творчий – здобуття знань виступає необхідною умовою для створення нових, а сам процес творення виступає потребою самореалізації особистості.

У сучасних умовах розвиток суспільства значною мірою залежить від використання діяльнісного потенціалу людини, її активності, ініціативи та підприємливості. Завдання підвищення активності особистості в усіх сферах суспільного життя особливо актуальне в період переходу до економіки знань. Визначальну роль у цьому процесі відіграє поведінка особистості як діяльність.

Важливим джерелом розвитку суспільства в цілому, включаючи і розвиток активності, є мотивація трудової діяльності людини. Людина, яка є біосоціальною, відносно автономною системою, що саморозвивається, активно взаємодіючи з зовнішнім середовищем, вимагає постійного задоволення певних потреб. Потреби – це відчуття фізіологічного, соціального чи психологічного дискомфорту, нестача чого-небудь, це необхідність у чому-небудь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов існування і функціонування людини. І саме прагнення до задоволення потреб лежить в основі мотивації трудової діяльності людей.

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину усвідомлено чи не усвідомлено робити ті чи інші дії. Що стосується мотивації трудової діяльності, то різні автори продають своє трактування цього поняття. Це свідчить про те, що мотивація трудової діяльності - складне і багатопланове явище, що вимагає всебічного вивчення. Мотивація трудової діяльності - це сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, що стимулюють людину до трудової діяльності, обумовлюють її поведінку, форми трудової діяльності, додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення особистих завдань і завдань організації. Мотивація - це сукупність усіх мотивів, що впливають на поведінку людини.

Як свідчать дані соціологічних досліджень реального стану зацікавленості в праці, відбувається криза трудової мотивації під впливом різних макроекономічних і особистісних факторів, що, у свою чергу, обумовлює кризу соціальної активності. Творча, трудова діяльність не завжди забезпечують задоволення всіх груп потреб: фізіологічних, соціальних, інтелектуальних та ін. [11]. В умовах економіки знань, коли необхідно постійно створювати нові знання, лише матеріальне забезпечення не здатне повністю стимулювати людину до трудової діяльності, тут важливого значення набуває потреба у самореалізації особистості. Лише потреба постійної самореалізації, постійного духовного та творчого удосконалення, яка підкріплюється достатніми матеріальними стимулами, зможе постійно стимулювати особистість до діяльності.

У період переходу до економіки знань особливого значення набуває інтелектуалізація трудової діяльності, яка передбачає домінування

інтелектуальної праці, тобто тієї розумової праці, в якій переважає інтелект, а також якісні зміни у характері, предметах, засобах та суб'єкті праці.

Інтелектуалізація праці – збільшення питомої ваги розумових функцій (управління, контроль, налагодження) в структурі трудових зусиль працівника на основі науково-технічного прогресу, підвищення кваліфікаційного та культурно-освітнього рівня трудящих [3]. До особливостей впливу інтелектуалізації на трудову діяльність дослідники (О.А.Грішнова, А.В.Василик ) зараховують: стимулювання на всіх рівнях науково-технічної та інноваційної діяльності, лібералізацію та демократизацію сфери праці, зростання значення розвитку персоналу та інвестицій у людський капітал, утвердження нової трудової моралі, підвищення інноваційної наповненості праці тощо інтелектуалізація трудової діяльності супроводжує усі стадії процесу створення інноваційної продукції через якісні зміни у предметах та засобах праці, в самого агента праці, тобто вона відбувається і в системі формування, розвитку та використання інтелектуального капіталу інноваційного підприємства [2].

Економіка знань тієї чи іншої країни базується на конкурентних перевагах, отриманих за рахунок збільшення додаткової інноваційної вартості, створення якої залежить від особливостей трудової діяльності. Нами встановлено, що трудова діяльність – поняття складне, а сам процес діяльності визначається низкою складових, таких як знання, вміння, мотивація. Враховуючи нові риси, які трудова діяльність отримуватиме в процесі формування економіки знань, автором подане власне тлумачення поняття «трудова діяльність» та розкриті її особливості в умовах економіки знань. Водночас, формування економіки знань – це настільки складне й багатогранне суспільне явище, що воно вимагає постійних нових наукових пошуків, новітніх обґрунтувань здійснення перспективної трудової діяльності населення, теоретичні і практичні результати яких дозволили б побудувати високоефективне та глибоко моральне суспільство на базі соціально-орієнтованої інноваційно-креативної економіки.

#### **Список використаних джерел:**

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
2. Грішнова О.А. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності / А.В.Василик, О.А.Грішнова // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. 2008. Випуск 6 [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vpu/Ekon/2008\\_6/29.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2008_6/29.pdf)
3. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.pcdigest.net/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry>
4. Коломієць Ю.В., Шульга О.М. Психолого-педагогічна характеристика трудового процесу як особливого виду діяльності. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/8\\_NPE\\_2007/Pedagogica/21198.doc.htm](http://www.rusnauka.com/8_NPE_2007/Pedagogica/21198.doc.htm)
5. Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устинко А., Юрій С.І. Економічний енциклопедичний словник. У 2 т. Т.2. / За ред. С.В. Мочерного. – Львів: Світ. – 2006. – 568 с. – с. 466
6. Найдьонов П.К., Білецький В.В. Сучасна соціально-філософська рефлексія відчуження. Відчуження і виробнича діяльність. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.iai.donetsk.ua](http://www.iai.donetsk.ua)
7. Основи економічної теорії: підручник / А.А.Чухно, П.С.Єщенко, Г.Н.Климко та ін.; За ред. А.А.Чухна. – К.: Вища школа, 2001. – 606 с.



8. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х.: ООО “Фортуна-прес”, 1998. – 464 с.
9. Словник іншомовних слів / За ред. О. С. Мельничука. – К.: Головна редакція УРЕ, 1977. – 776 с.
10. Соціологія: короткий енциклопедичний словник. – К., 1998.
11. Цуркан С.Н. Фактори і наслідки впливу трудової мотивації персоналу підприємства. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.library.ospu.odessa.ua/online/periodic/opu\\_2001\\_2/7-12.html](http://www.library.ospu.odessa.ua/online/periodic/opu_2001_2/7-12.html)

УДК 005

**М.М.Климчук,**

Національний технічний університет України „КПІ”,  
м. Київ

### **БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ: ЕВОЛЮЦІЯ, СУТНІСТЬ, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА БІЗНЕС-МОДЕЛЮВАННЯ**

Статтю присвячено проблемі організації ефективного комплексу бізнес-процесів на підприємстві. Розглянуто еволюцію розвитку та основні теоретичні аспекти сутності поняття бізнес-процесів, проаналізовано їх класифікацію.

Статья посвящена проблеме организации эффективного комплекса бизнес-процессов на предприятии. Рассмотрена эволюция развития и основные теоретические аспекты сущности понятия бизнес-процессов, проанализирована их классификация.

The article is devoted the problem of organization of effective complex of business process on an enterprise. The evolution of development and basic theoretical aspects of essence of concept of business process is in-process considered, their classification is analyzed.

Ключові слова: Бізнес-процес, бізнес-моделювання, модель „Дерево бізнес-напрямоків”, модель “Дерево бізнес-процесів”.

Натепер одним із пріоритетних напрямків у створенні ефективної системи управління підприємством є використання процесного підходу. Даний підхід ґрунтується на визначенні ключових бізнес-процесів підприємства, вдосконалення яких підвищує ефективність управління підприємством, зменшує затрати та надає додаткову маневреність у конкурентній боротьбі.

Наукові дослідження у сфері управління комерційними структурами шляхом ефективної організації бізнес-процесів підтверджують необхідність використання процесного підходу для подальшого розвитку і можливості якісних перетворень у діяльності економічних суб'єктів, у тому числі підприємств альтернативної енергетики. У сучасній економічній літературі значна увага приділяється процесно-орієнтовному підходу, зокрема ефективній організації та управлінню бізнес-процесами. Це відображено в працях: Б.Андерсена, В.Бабкіна, С.Баркалова, О.Виноградової, Д.Джестона, В.Єліферова, В.Репіна, С.Рубцова, Г.Калянова, В.Ковальова, Й.Неліса, М.Хаммера.

Проте сутність поняття бізнес-процес потребує вдосконалення та виокремлення його властивостей, що можна зробити шляхом аналізу існуючих понять та класифікацій.

Розглянути та сформулювати перелік визначень бізнес-процесу і виокремити його загальні властивості. Для більшої конкретизації сутності бізнес-процесу