

З метою подолання перешкод до формування й розвитку людського капіталу в умовах глобальної конкурентоспроможності, можна запропонувати такі заходи та напрями інвестування:

- 1) першочергове фінансування державою тих ВНЗ, які відзначаються високим рівнем працевлаштування випускників;
- 2) фінансова підтримка або повне фінансування за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів навчання за найбільш актуальними у сучасних умовах професіями на ринку праці;
- 3) чіткий контроль з боку держави процесів інвестування у людський капітал підприємствами всіх видів економічної діяльності;
- 4) податкове стимулювання підприємств, які здійснюють інвестування у людський капітал, та в першу чергу інвестування професійної підготовки та працевлаштування молоді.

Поки що держава є основним інвестором у людський розвиток. Тому необхідно створити умови для збільшення інвестицій підприємствами. Це можливо здійснити на основі суттєвого зростання доходів населення, підвищення рівня ефективності підприємств та впровадження на них сучасного кадрового менеджменту, спрямованого на розвиток персоналу. Разом з тим інвестиції держави у людський розвиток та формування людського капіталу мають збільшуватись. Необхідно заохочувати та підтримувати бажання персоналу здобувати вищу освіту, створювати умови для підвищення його культурного рівня, охорони здоров'я.

Список використаних джерел:

1. Гізело О. І. Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку України / О. І. Гізело // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 1. – С. 11–14.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
3. Беккер Г. С. Человеческое поведение : экономический подход / Г. С. Беккер ; пер. с англ. / сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
4. Оксенюк Т. М. Інвестиції в людський капітал як фактор стратегічного розвитку промислового підприємства / Т. М. Оксенюк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 4(2). – С. 21–24.
5. Біліченко О. С. Інвестиції в людський капітал / О. С. Біліченко // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. Серія: Економічні науки. – 2015. – № 1. – С. 97–102.
6. Базилюк А. В. Зв'язок якості життя з інвестиціями в людський капітал. / А. В. Базилюк, В. В. Гошовська // Формування ринкових відносин. – К., 2009. – № 1 (92). – С. 163–167.
7. Антонов А. П. Інвестиції в людський капітал: джерела формування / А. П. Антонов // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – № 8. – С. 61–64.
8. Чередник В. А. Інвестиції в людський капітал як чинник економічного розвитку / В. А. Чередник // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2016. – Вип. 19. – С. 134–137.
9. Кубатко О. В. Інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства / О. В. Кубатко, Ж. С. Пронікова // Mechanism of Economic Regulation. – 2013. – № 3. – С. 92–99.

Рецензент д.е.н., професор Шубалий О.М.

УДК 331.108

Дзямучич М. І. к.е.н., доцент

Урбан О.А., к.е.н., доцент

Гура О. С. здобувач вищої освіти СВО «Магістр»

Луцький національний технічний університет

ПРОГРАМНО ЦІЛЬОВИЙ МЕТОД ЯК ДОМІНУЮЧИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

В статті було вивчено програмно цільовий метод системи управління персоналом, визначені засади організаційного забезпечення розвитку людського капіталу підприємства шляхом формування системи управління розвитком персоналу, визначено роль управління персоналом у досягненні стратегічних цілей підприємства, досліджено вітчизняний та зарубіжний досвід, здійснено оцінку дієвості

їх використання. На основі проведеного аналізу запропоновано схему стратегічного управління персоналом у забезпеченні ефективності господарювання, основою якого є програмно-цільвий підхід.

Ключові слова: персонал, стратегія, управління персоналом, стратегічні цілі, ефективність, програмно-цільвий підхід.

Dziamulych N., Urban O., Gura O.

SOFTWARE TARGET METHOD AS THE DOMINANT ELEMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE CONDITIONS OF THE FORMATION OF THE GLOBAL ECONOMY

The article explores the programmatic target method of the personnel management system, defines the principles of organizational support for the development of human capital of the enterprise through the development of a personnel development management system, defines the role of personnel management in achieving the strategic objectives of the enterprise, examines domestic and foreign experience, evaluates the effectiveness of their use. On the basis of the conducted analysis, the scheme of strategic human resources management in providing economic efficiency is proposed, the basis of which is a program-oriented approach.

Key words: personnel, strategy, personnel management, strategic goals, efficiency, program-target approach.

Дзямулыч Н.И., Урбан О.А., Гура О.С.

ПРОГРАМНО ЦЕЛЕВОЙ МЕТОД КАК ДОМИНИРУЮЩИМ ЭЛЕМЕНТОМ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

В статті було вивчення програмно цільової метод управління персоналом, визначені принципи організаційного забезпечення розвитку людського капіталу підприємства шляхом формування системи управління розвитком персоналу, визначені роль управління персоналом в досягненні стратегічних цілей підприємства, досліджені вітчизняний і зарубіжний досвід, здійснено оцінку ефективності їх використання. На основі проведеного аналізу запропонована схема стратегічного управління персоналом в забезпеченні ефективності господарювання, основою якого є програмно-цільвий підхід.

Ключевые слова: персонал, стратегия, управление персоналом, стратегические цели, эффективность, програмно-целевой подход.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Дослідити застосування програмно-цільового підходу в управлінні персоналом і забезпеченні ним стратегічних цілей підприємства, розробка методичних засад формування системи управління розвитком персоналу, яка дозволить забезпечити зростання трудового потенціалу вітчизняних підприємств.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Застосування програмно-цільового методу в Україні розпочато з 2002 року і триває нині [1]. Даний метод досліджується у працях таких зарубіжних та вітчизняних учених, як: Лютий І.О., Чугунов І.Я., Запатріна І.В., Луніна І.О., Федосов, В.М., Бабич Т.С., Кульчицький М.І. та інші. Використання програмно-цільового підходу в управлінні, сутність формування цільових програм розроблені та досліджені у працях нобелівського лауреату Г. Саймона, вітчизняних та російських учених М. Комова, В. Сутягіна, В. Лексина, О.Шевцова, О. Воронкова, В. Бесєдіна, Я. Маркової та інших. Високо оцінено систему програмно-цільового управління західними економістами: Діккі Террі Друр та К., Кінг Альфред М., Майер Е., Райан Б., Фалуді А., Фостер Дж., Хан Д., Хорнгрен Ч.Т., Шим Джей К. Проте питання управління персоналом

підприємства у забезпеченні його стратегічних цілей з використання інструментарію програмно-цільового підходу не достатньо вивчені, що і обумовило вибір теми та обґрунтовує актуальність дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В умовах невпевненості у майбутньому та нестійкості ринку, спричинених кризовими явищами, виникають і труднощі як в управлінні, так і у розробці стратегії розвитку підприємств. Одним з ресурсів підприємства, який здатний забезпечити його стратегічні цілі є персонал. Відповідно виникає потреба у створенні механізмів його розвитку, що є ключовим у розробці ефективної системи управління. На сьогоднішній день основними вимогами до працівника повинні стати: конкурентоспроможність та здатність адаптуватися до змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Усі ці фактори спонукають підприємства впроваджувати різні варіанти стратегічного розвитку та використовувати безліч сучасних інструментів менеджменту. Один з методологічних підходів, що дасть можливість забезпечити досягнення стратегічних цілей підприємства є програмно-цільовий підхід.

В даний час управління людськими ресурсами є важливою частиною успіху компанії. Тому більше уваги буде приділено тому, як керівна компанія керує своїми підлеглими.

Співробітники компанії гарантують успіх своєї роботи. Таким чином, сучасна концепція корпоративного управління охоплює велику кількість областей управління, включаючи управління персоналом бізнес-компонентів.

Зростаюча роль персоналу досягається шляхом створення стабільних груп, зменшення обороту працівників та зміцнення трудової дисципліни, що забезпечить підприємства необхідною кількістю співробітників, фахівців і допоміжного персоналу, конкретними професіями, професіями та класифікацією відповідно до конкретних потреб.

Методологічний підхід стосовно кадрового менеджменту передбачає використання певних прийомів пізнання і способів діяльності, спрямованих на досягнення цілей управління персоналом.

Ефективність і якість управлінської праці визначаються, насамперед, обґрунтованістю методології рішення проблем, тобто підходів, принципів, методів. Однак до менеджменту застосовують лише деякі підходи і принципи, хоча в даний час відомі більше 14-ти наукових підходів: комплексний; інтеграційний; маркетинговий; функціональний; динамічний; відтворювальний; 195акровівня; нормативний; кількісний; адміністративний; поведінковий; ситуаційний; системний; програмно-цільовий підхід.

Широке поширення в сучасному кадровому менеджменті отримали системний, програмно-цільовий і ситуаційний методологічні підходи.

Виходячи з особливостей функцій управління ми вважаємо, що доцільно використовувати програмно-цільовий підхід.

Інструменти програмно-цільового підходу повністю відповідають специфіці перехідного періоду ринкових перетворень і дозволяють розглядати його як один з основних методів здійснення якісних змін соціально-економічної ситуації як на макро-, так і 195акровівнях. Він передбачає чітке визначення цілей, формування і здійснення програми дій, спрямованих на досягнення цих цілей та взаємозв'язок у часі і просторі завдань та їх виконавців, оперативне управління ними і контроль отриманих результатів на кожному етапі розвитку.

Програмно-цільовий метод є однією з ключових форм комплексного системного підходу до процесів управління об'єктами, процесами, виробничими відносинами [2].

Найважливішим етапом програмно-цільового підходу щодо управління персоналом у забезпеченні стратегічних цілей підприємства є визначення цілей розвитку та об'єктів управління. Об'єктами у системі управління персоналом можуть бути: працівники підприємства, умови праці, структура персоналу. Проведені нами теоретичні дослідження стосовно стратегії, яку використовують різні підприємства дають можливість констатувати, що система управління персоналом використовує безліч підходів – розглядає її як стратегію організації в цілому, так і сумісну з нею (представлену єдиним цілим). Проте в обох випадках стратегія управління персоналом орієнтована на конкретний тип корпоративної або ділової стратегії (бізнес-стратегії). Для кожної стратегії підприємства розробляється найбільш оптимальний варіант стратегії управління персоналом, і застосовується метод програмно-цільового підходу. На основі орацьованих літературних джерел [1,3,4,5] було розглянуто кожен із стратегій розвитку підприємства у розрізі такого методу і з врахуванням специфічних особливостей та представлено узагальнені результати:

розвиток нових напрямів діяльності реалізовується через механізми стратегії підприємництва. У такому випадку потрібні працівники-новатори, які володіють гнучким мисленням, мають бажання брати на себе відповідальність за управлінські ризики, погоджуються працювати по 14 годин на добу, здатні до роботи в групах;

- зміну цілей і структури організації та знаходження балансу між необхідними змінами і стабільністю забезпечують, використовуючи положення стратегії динамічного зростання. Програма розвитку персоналу передбачає підвищення кваліфікації, мотивацію сумлінних працівників, їх адаптивність до змін, можливостей швидко набувати компетенції у вирішенні відповідних завдань;

- завдання програмно-цільового підходу – розробити програму щодо виготовлення більшої кількості продукції і мінімізації витрат можливо виконати, застосувавши стратегію прибутку. Система управління персоналом базується на бюрократичному підході і передбачає розробку чітких процедур, правил, орієнтованих на регулярний і жорсткий контроль та на усунення невпевненості, невизначеності;

- для підприємства, у яких все або основні напрями діяльності знаходяться в занепаді з погляду отримання прибутку, ринкової ніші, якості виробів вибирається стратегія ліквідації. При реалізації стратегії ліквідації доцільно акцентувати увагу на соціальних заходах захисту працівників, що полягають у пошуку лояльних способів скорочення (перехід на неповний робочий тиждень, скорочений робочий день, працевлаштування працівників, що вивільняються на інших фірмах за рахунок даного підприємства, внутрішні переміщення). Програмою не передбачено участь персоналу в розробці і реалізації рішень; в умовах, що створилися, не проводиться наймання нових працівників. Винагорода працюючих здійснюється виключно відповідно до посадових окладів, ждних інших форм стимулювання не застосовується.;

- швидке збільшення об'єму прибутку, а також освоєння нового або розширення вже наявного ринку лежить в основі стратегії зміни курсу підприємства. Відповідно програма розвитку передбачає зміну усієї системи управління і відносин на підприємстві, важливим елементом якої є участь кожного працівника у пошуку нових рішень. Створення нових напрямів діяльності дозволяє пропонувати працівникам нові можливості просування, нові посади, кар'єрне зростання.

Висновки. Теоретичні узагальнення досвіду застосування стратегій різними фірмами показують, що вони рідко зупиняють свій вибір на якомусь одному варіанті. Найчастіше загальна стратегія є комбінацією вищеперахованих, причому їх послідовність визначається значимістю і очікуваними результатами. Окремі підприємства як стратегічний орієнтир свого розвитку вибирають максимальне використання у виробництві «високих технологій», об'єднуючи на практиці стратегії

підприємництва і прибутку. Така стратегія передбачає уміле поєднання стабільного виробництва з постійним освоєнням принципово нових технологій і видів продукції. При цьому проводяться ґрунтовні наукові дослідження, але проекти з більшою часткою ризиків не стають центральною частиною стратегічного плану. Це достатньо складне, динамічне управління, що вимагає постійного розрахунку фінансових та інших ризиків, гнучких структур управління, високого рівня професіоналізму всього персоналу фірми.

Вищеперелічені загальні положення знаходять своє відображення у побудові системи управління персоналом фірми, модифікації наймання і навчання персоналу, прогнозуванні майбутніх потреб у працівниках. Отже, практика функціонування передових зарубіжних фірм свідчить про переваги чіткого взаємозв'язку стратегічних рішень щодо управління підприємством з системою управління персоналом на основі послідовного застосування програмно-цільового підходу.

Для реалізації стратегії яка базується на програмно-цільовому методі щодо управління персоналом використовують інструменти економічної політики. Особливо у тих випадках, коли підприємство не завжди має можливість повністю мобілізувати додаткові фінансові і матеріальні ресурси для розвитку персоналу. Успішно вирішуючи завдання використання ресурсів, підприємство недостатньо вирішує питання їх відтворення, що вимагає більшої тривалості інвестиційного циклу. Основним інструментом такого підходу стосовно розвитку персоналу є розробка цільових програм, які формуються, виходячи із державних програм розвитку.

Отже, управління на основі цілей розглядається як новий «гнучкий» метод, що забезпечує взаємозв'язок творчих підходів працівників із завданнями, які окреслюють керівники. Суттю програмно-цільового управління є формування цілей управління, виявлення проблем, що вимагають вивчення, розробка програми або стратегічного плану вирішення проблем, усунення перешкод на шляху досягнення поставлених цілей.

Список використаних джерел:

1. Корсикова Н.Н. Программно-целевой подход в управлении процессами реструктуризации на предприятиях промышленности. Экономика: проблемы теории та практики : зб. наук. праць. вип. Т. 2. Вип. 192. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2004. - С. 516-524.
2. Павлова І. І. Теоретичні аспекти управління персоналом на підприємстві. *Вчені записки університету "КРОК". Серія : Економіка.* – 2013. – Вип. 33. – С. 189-196.
3. Стратегія управління персоналом. Режим доступу: <http://www.grandars.ru/college/biznes/strategiya-upravleniya-personalom.html> Електронний ресурс:
4. Удалов Д.А. «Методические рекомендации по количественной оценке состояния корпоративного управления». // «Журнал Финансы и кредит». - 27(411) - 2010г.
5. Пархоменко Н.А. Середовище стратегічного управління персоналом. Науковий вісник ЛНАУ .– 2010. – No 17. – С. 172-180.
6. Романюк Л.М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом. Наукові праці КНТУ. – Економічні науки . – 2010. – Вип.17. – С. 210-218.

Рецензент д.е.н., професор Шубалий О.М.

УДК [330.101:163.14] (477)

Кічурчак М.В., д.е.н., професор

Львівський національний університет імені Івана Франка

ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ІНФРАСТРУКТУРИ ОСВІТНІХ СУСПІЛЬНИХ БЛАГ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано специфіку формування соціального капіталу в національній економіці на підставі оцінювання регіональних особливостей розвитку інфраструктури освітніх суспільних благ у