

Khosravi, S., and Afshari, H. A. "Success Measurement Model for Construction Projects". *International Conference on Financial Management and Economics IPEDR*. Singapore: IACSIT Press, 2011.186-190.

Koltyniuk, B. A. *Investitsii* [Investment]. St. Petersburg: Mikhaylova V. A., 2003.

Kriukov, I. O. "Problema tsinnosti v ekonomitsi. Ekonomichna teoriia ta istoriia ekonomichnoi dumky" [The problem of values in the economy. Economic theory and history of economic thought]. *Ekonomika i rehion*, no. 4 (19) (2008): 183-187.

Kerzner, H. *Project management: a systems approach to planning, scheduling, and controlling*. New York, 2009.

Lim, C. S., and Zain Mohamed, M. "Criteria of project success: an exploratory re-examination". *International Journal of Project Management*, vol. 17, no. 4 (1999): 243-248.

Muller, R., and Turner, R. "The influence of project managers on project success criteria and project success by type of project". *European Management Journal*, vol. 25, no. 4 (2007): 298-309.

Pass, Sh. "Upravlenie proektami dlia sozdaniia tsennosti (PMV) vo vnutrennikh proektakh" [Project Management to create value (PMV) in internal projects]. *Theory Of Constraints Practitioners Alliance (TOCPA)*. Moskva, 2012.

"Rukovodstvo k svodu znaniu po upravleniiu proektami" [Guide to the Body of Knowledge Project Management]. http://startupseminar.ru/_ld/0/17_301907_2D9D3_pm.pdf

Shenhar, A., and Dvir, D. "Project Management Research – The Challenge and Opportunity" http://www.redorbit.com/news/health/1015230/project_management_research_the_challenge_and_opportunity/

Westerveld, E. "The Project Excellence Model: linking success criteria and critical success factors". *International Journal of Project Management* 21 (2003): 411-418.

УДК 358.07.02

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРОВАНО-ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА: СТРАТЕГІЧНИЙ ТА ТАКТИЧНИЙ АСПЕКТИ

© 2014 СЛАСТЯНИКОВА А. І.

УДК 358.07.02

Сластяникова А. І. Механізм формування ресурсного потенціалу керовано-організаційного розвитку підприємства: стратегічний та тактичний аспекти

У статті розглянуто вплив факторів – причин виникнення кризових явищ на ресурсний потенціал з метою дослідження керовано-організаційного розвитку підприємства. Визначено, що співвідношення керованих і некерованих процесів на підприємстві досягається тільки правильним вибором тактичної та стратегічної спрямованості, яка повинна враховувати особливості різних видів кризових ситуацій, а також процесу розгортання їх та шляхів запобігання й усунення. Узагальнено вплив факторів – причин виникнення кризових явищ на ресурсний потенціал з метою дослідження керовано-організаційного розвитку підприємства та побудови механізму. Вдосконалено механізм формування ресурсного потенціалу керовано-організаційного розвитку підприємства на тактичному та стратегічному рівнях. Це дало змогу визначити, що здійснення управлінських дій на формування і підтримку ключових факторів впливає на формування, управління та використання ресурсного потенціалу підприємства.

Ключові слова: ресурсний потенціал, керовано-організаційний розвиток, стратегічний рівень, тактичний рівень, механізм.

Рис.: 2. **Бібл.:** 13.

Сластяникова Анжеліка Ігорівна – асистент, кафедра економіки та організації діяльності суб'єктів господарювання, Українська інженерно-педагогічна академія (вул. Університетська, 16, Харків, 61003, Україна)
E-mail: prohkorova@mail.ru

УДК 358.07.02

Сластяникова А. И. Механизм формирования ресурсного потенциала управляемо-организационного развития предприятия: стратегический и тактический аспекты

В статье рассмотрено влияние факторов – причин возникновения кризисных явлений на ресурсный потенциал с целью исследования управляемо-организационного развития предприятия. Определено, что соотношение управляемых и неуправляемых процессов на предприятии достигается только правильным выбором тактической и стратегической направленности, которая должна учитывать особенности различных видов кризисов, а также процесса развертывания их и путей предотвращения и устранения. Обобщено влияние факторов – причин возникновения кризисных явлений на ресурсный потенциал с целью исследования управляемо-организационного развития предприятия и построения механизма. Усовершенствован механизм формирования ресурсного потенциала управляемо-организационного развития предприятия на тактическом и стратегическом уровнях. Это позволило определить, что осуществление управленческих воздействий на формирование и поддержание ключевых факторов влияет на формирование, управление и использование ресурсного потенциала предприятия.

Ключевые слова: ресурсный потенциал, управляемо-организационное развитие, стратегический уровень, тактический уровень, механизм.

Рис.: 2. **Библ.:** 13.

Сластяникова Анжелика Игоревна – ассистент, кафедра экономики и организации деятельности субъектов хозяйствования, Украинская инженерно-педагогическая академия (ул. Университетская, 16, Харьков, 61003, Украина)
E-mail: prohkorova@mail.ru

UDC 358.07.02

Slastyanykova A. I. Mechanism of Formation of the Resource Potential of the Management and Organisation Enterprise Development: Strategic and Tactical Aspects

The article considers influence of factors – reasons of origination of crisis phenomena – upon resource potential with the aim of study of management and organisation enterprise development. It identifies that correlation of managed and unmanaged processes at an enterprise is achieved only through correct selection of tactical and strategic orientation, which should take into account specific features of various types of crises, and also the process of their deployment and ways of prevention and elimination. The article generalises influence of factors – reasons of origination of crisis phenomena – upon resource potential with the aim of study of the management and organisation development of an enterprise and building a mechanism. It improves a mechanism of formation of the resource potential of the management and organisation development of an enterprise at tactical and strategic levels. It allowed finding out that managerial impact on formation and maintenance of key factors influences the formation, management and application of the enterprise resource potential.

Key words: resource potential, management and organisation development, strategic level, tactical level, mechanism.

Рис.: 2. **Bibl.:** 13.

Slastyanykova Anzhelika I. – Assistant, Department of Economics and Business Entities, Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy (vul. Universytetska, 16, Kharkiv, 61003, Ukraine)
E-mail: prohkorova@mail.ru

Ефективність діяльності будь-якого підприємства значною мірою визначається тим, наскільки результативно вони використовують у своїй фінансово-господарській діяльності ресурси, сукупність яких утворюють їх ресурсний потенціал. Дослідження цього питання породжує безліч взаємозалежних проблемних явищ у діяльності підприємств, оскільки процеси управління ресурсним потенціалом повинні бути спрямовані на вдосконалення функціонування підприємства в стратегічному та тактичному періодах і підвищення ефективності управління керовано-організаційним розвитком на основі вдосконалення процесів планування, прогнозування, аналізу та контролю, що забезпечує активізацію й прискорення темпів кількісних та якісних перетворень у системі господарювання на підприємствах.

Багато науковців торкаються питань вивчення ресурсного потенціалу підприємства та його ефективного управління, серед них: Буряк П. Ю. [1], Вишневецька О. М. [2], Гопкало О. І. [3], Довгаль Н. С. [4], Євдеєв Д. В. [5], Калінеску Т. В. [6], Шелегеда Б. Г. [6], Качуровський В. Є. [7], Малицький А. А. [8], Микитенко В. В. [9], Михайленко С. О. [10], Прохорова В. В. [11,12], Шелегеда Б. Г. [13] та інші.

Більшість наукових робіт вчених-економістів відзначається важливістю проблем ефективного управління ресурсним потенціалом підприємства, його відтворення, всебічної модернізації і високоєфективного використання, а також його сформованого механізму, що належить до найбільш гострих, складних і надзвичайно актуальних не лише в науковому, а й, насамперед, у практичному плані.

Метою статті є вдосконалення механізму формування ресурсного потенціалу керовано-організаційного розвитку підприємства на тактичному та стратегічному рівнях.

Для досягнення поставленої мети будуть вирішені такі завдання, як розгляд впливу факторів-причин виникнення кризових явищ на ресурсний потенціал з метою дослідження керовано-організаційного розвитку підприємства та вдосконалення механізму формування ресурсного потенціалу керовано-організаційного розвитку підприємства на тактичному та стратегічному рівнях.

На сучасному етапі ринкове середовище висуває жорсткі вимоги до підвищення ефективності наявних ресурсів і напрямів розбудови і зміцнення ресурсного потенціалу, зниження затрат на виробництво, підвищення якості товарів. Оскільки системний характер взаємозалежності та взаємообумовленості виробничих зв'язків, які виникають у ході задоволення суспільних потреб, у свою чергу, зумовлює необхідність консолідації та узагальнення усього різноманіття виробничо-господарських відносин у межах створення нової вартості, а створення нової вартості у цілому та, зокрема, одна з найважливіших складових цього процесу – ресурсне забезпечення [6, 10 – 13], являють собою досить специфічні об'єкти управління, різноманіття яких вимагає обов'язкового формування відповідно складної керовано-організаційної системи. Тобто, керовано-організаційний розвиток допомагає задати таку точку ординат розвитку підприємства, при якій підприємство досягає бажаної цілі управління і вкладається при цьому в обмеження за ресурсами, а погано керована система досягає наміченої цілі не точно, а приблизно або перевищує встановленні обмеження за ресурсами.

Співвідношення керованих і некерованих процесів на підприємстві досягається тільки правильним вибором тактичної та стратегічної спрямованості, яка повинна враховувати особливості різних видів кризових ситуацій, а також процесу розгортання їх та шляхів запобігання й усунення. Саме тому потрібно детальніше розглядати вплив факторів-причин виникнення кризових явищ на ресурсний потенціал з метою дослідження керовано-організаційного розвитку підприємства та побудови механізму (рис. 1).

Розглянувши рис. 1, можна зробити висновок, що характерними умовами діяльності сучасних українських підприємств виступають мінливе внутрішнє та зовнішнє середовище зі значною турбулентністю, посилення конкуренції на різних сегментах ринку у зв'язку зі зниженням попиту як наслідком кризи, відсутністю механізмів управління, належного рівня управління керованими процесами та позитивні зміни організаційного розвитку підприємства.

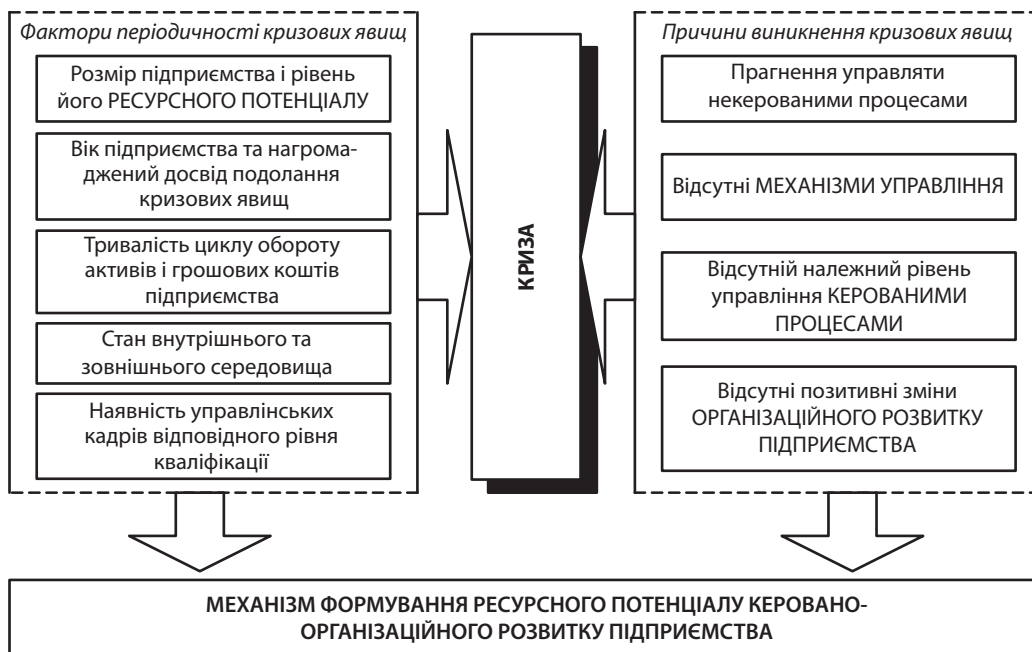


Рис. 1. Вплив факторів-причин виникнення кризових явищ на ресурсний потенціал з метою дослідження керовано-організаційного розвитку підприємства та побудови механізму

У таких умовах підприємство має не просто відповідати тим змінам, що відбуваються у зовнішньому середовищі, але й випереджати їх. Усе це спричиняє необхідність створення на підприємстві керовано-організаційних змін, випереджаючої адаптації, трансформації – у цілому необхідності розвитку підприємства.

Крім названих умов господарювання, які для більшості підприємств можна вважати зовнішніми передумовами розвитку, слід зазначити й на передумови внутрішні, які представлено особливостями стану та управління на підприємствах вітчизняної економіки. Такими передумовами є:

– *по-перше*, крім традиційного хаос-пілотування та інтуїтивного управління, усе більш актуальним для вітчизняних підприємств стає оволодіння успішним закордонним досвідом управління [7], у тому числі, використання інструментів управління, які вже підтвердили результативність свого використання;

– *по-друге*, незважаючи на актуальність управління змінами та створення керованого розвитку підприємства, дієвий інтегрований в загальну систему управління.

Таким чином, найбільш доцільним є удосконалення і впровадження механізму формування ресурсного потенціалу керовано-організаційного розвитку підприємства на тактичному та стратегічному рівнях (рис. 2), оскільки системне управління полягає в здійсненні управлінських дій на формування і підтримку ключових факторів, що впливають на формування, управління і використання ресурсного потенціалу підприємства. Дослідження факторів впливу на систему управління ресурсним потенціалом має обов'язково визначати фактори зовнішнього середовища: перша група – які підприємство може нівелювати чи хоча б мінімізувати їх вплив на систему управління ресурсним потенціалом, а друга – на які підприємство не в змозі впливати.

Як механізм слід розглядати комплексну систему, що складається із системи забезпечення, функціональної та цільової системи, які містять певну сукупність організаційних і керованих важелів, які впливають на економічні і організаційні параметри системи управління підприємством з метою забезпечення ефективності управління. Наступний аспект механізму формування підприємства є похідним досліджень співвідношень структурних елементів потенціалу підприємства [1]. Так, їх елементарний набір ще не формує потенціал підприємства і не формує механізм. Таке об'єднання повинне забезпечувати взаємодію між окремими елементами, встановлення між ними певних взаємозв'язків, які б відповідали цілям підприємства, стратегії та тактиці забезпечення його конкурентоспроможності та розвитку. І, що особливо важливо, – дозволяли б отримувати синергетичний ефект, оскільки в його складі є керований розвиток, в об'єднанні процеси реструктуризації та реінжинірингу, інноваційні та інвестиційні процеси, що ведуть до кількісних та якісних змін у всіх функціональних галузях підприємства, а також контури управління на основі зворотніх зв'язків [9]. Також на структуру виробничого потенціалу впливає грошова оцінка основних фондів, необхідна для обліку їхньої динаміки, планування розширеного відтворення, установа зносу, нарахування амортизації, визначення собівартості продукції та рентабельності підприємства, а також для здійснення господарського розрахунку. Облік і планування основних фондів здійснюються не тільки в грошовому вираженні, але й у натуральних по-

казниках у виді конкретних засобів труда. Це необхідно для того, щоб визначити технічний склад, виробничу потужність підприємств і галузей промисловості, установа завдання і шляхи ефективного використання виробничої потужності скласти баланс устаткування і т. д. [10]. Такі дані можна одержати за результатами інвентаризації основних фондів, що періодично здійснюються в промисловості. На виробничу структуру основних фондів впливає розвиток концентрації, спеціалізації, кооперування і комбінування виробництва, на неї впливає також капітальне будівництво. Домагаючись зниження вартості будівництва. наприклад, виробничих будинків, можна зменшити частку пасивних елементів основних фондів у загальній їхній вартості і тим самим підвищити ефективність витрат, вкладених в основні фонди нового підприємства. Усе це говорить про те, що бізнес і суспільство зацікавлене в підвищенні частки машин і устаткування – найбільше активної частини основних фондів і в зниженні питомої ваги насамперед будинків і господарського інвентарю без збитку для ефективного функціонування виробничого процесу. Керовано-організаційний розвиток підприємства має процесний характер, тобто є розподіленим у часі, причому розвитку, як процесу, властива довготривалість, зважаючи на певну інертність підприємства як об'єкта розвитку та наявність часового лагу між імпульсом розвитку та відповідними йому змінами.

Слід зазначити, що розподіленість у часі та довготривалість аксіоматично не призводять до визнання властивості поняттю розвитку підприємства таких складових як безперервність або постійність. Адже розвиток підприємства принципово може бути непостійним, тобто таким, що не обов'язково присутній у кожний момент часу існування підприємства. Умова можливості відсутності існування розвитку у кожний момент часу існування підприємства дозволяє стверджувати, що розвиток не обов'язково буде безперервним [2 – 5]. Тобто, безперервність та постійність розвитку та умови його визнання таким потребують більш докладних досліджень. Саме тому керуючі впливи можуть бути короткочасними (імпульсними) або тривалими (безперервними), діючими аж до досягнення мети. Можливе і спільне використання імпульсних і безперервних керуючих впливів.

При досягненні заданої мети відразу ж постає завдання утримання ситуації в досягнутому сприятливому стані до тих пір, поки не з'явиться нова мета. У принципі, завдання утримання ситуації в необхідному стані не відрізняється від завдання досягнення мети й модифікаціями параметричного векторного функціонального графа: $\Phi_n \ll \langle V, E \rangle, X, F, \theta$, в якому: $G = \langle V, E \rangle$, $V = \{v_i \mid v_i \in V, i = 1, 2, \dots, k\}$; $E = \{e_{ij} \mid e_{ij} \in E, i = 1, 2, \dots, k\}$; G – знаковий орієнтований граф, в якому: V – безліч вершин, вершини («концепти») $V_i \in V, i = 1, 2, \dots, k$ є елементами досліджуваної системи; E – безліч дуг, дуги $e_{ij} \in E, i, j = 1, 2, \dots, N$ відображають взаємозв'язок між вершинами V_i і V_j , впливу V_i на V_j у досліджуваній ситуації може бути позитивною, негативною або взагалі відсутньою; $X: V \rightarrow \theta$, X – безліч параметрів вершин, $X = \{X^{vi} \mid X^{vi} \in X, i = 1, 2, \dots, k\}$, $X^{vi} = \{x(i)g, g = 1, 2, \dots, l, x_g^{(i)}\}$ – g -параметр вершини V_i , якщо $g = 1$, то $x_g^{(i)} = x_i$; θ – простір параметрів вершин; $F: E \times X \times \theta \rightarrow R$; $F = F(X, E) = F(x_p, x_p, e_{ij})$ – функціонал перетворення дуг, що ставить у відповідність кожній дузі або знак («+», «-»), або ваговий коефіцієнт ω_{ij} , або функцію $f(x_p, x_p, e_{ij}) = f_{ij}$ [3 – 4]. Залежність f_{ij} може бути не тільки функціональною, але і стохастичною η_{ij} . У міру нако-

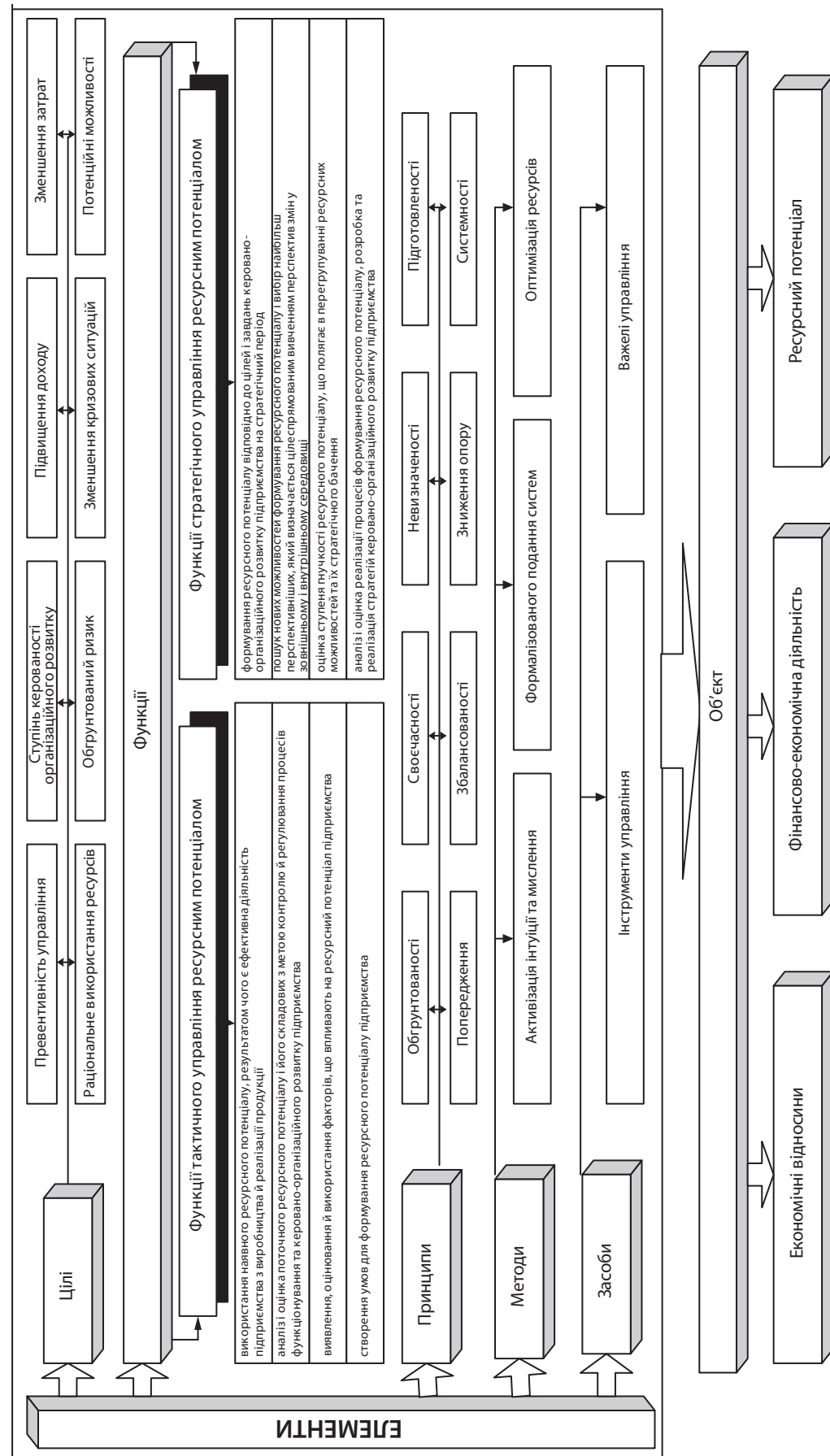


Рис. 2. Механізм формування ресурсного потенціалу керовано-організаційного розвитку підприємства на тактичному та стратегічному рівнях

пичення знань про процеси стає можливим більш детально розкривати характер зв'язків між факторами.

Комплекс взаємопов'язаних керуючих впливів і їх логічна тимчасова послідовність становлять цілісний механізм формування ресурсного потенціалу керовано-організаційного розвитку підприємства. Застосування різних моделей управління може призвести до різних результатів.

У разі перевищення межі концентрації ресурсів підприємство стає неплатоспроможним, а у разі неповного використання можливостей перерозподілу ресурсів не забезпечуються максимальні темпи розвитку і, відповідно, терміни переходу в якісно новий стан збільшуються. На практиці перерозподіл ресурсів відображається в зниженні витрат на підтримку поточного виробництва, у продажу нерентабельних або технологічно застарілих активів і інвестування власних і повернутих фінансових ресурсів в нові напрями керовано-організаційного розвитку. У процесі стратегічного управління ресурсним потенціалом вирішуються такі завдання: постановка цілей і пошук альтернатив; обґрунтування інвестиційних рішень, місця розташування підприємства; визначення стратегічних нормативів та ін. Тактичне управління пов'язане з визначенням потреби в різних видах ресурсів, оцінкою можливостей наявного ресурсного потенціалу, обґрунтуванням основних джерел надходження та оптимізацією співвідношення окремих видів ресурсів тощо. Питання розподілу ресурсів за функціональними галузями та підрозділами підприємства, визначення основних параметрів й організації поставок, організації трудових процесів тощо вирішуються в процесі оперативного управління.

ВИСНОВКИ

Процес реалізації механізму формування ресурсного потенціалу керовано-організаційного розвитку підприємства потребує створення відповідної системи забезпечення, адекватної сучасним ринковим вимогам у напрямі збереження стійкості підприємства та нарощування його ресурсного потенціалу. Фінансове забезпечення передбачає формування обсягу фінансових ресурсів, достатнього для вирішення завдань фінансового управління в напрямі забезпечення сталого розвитку шляхом застосування ресурсозбереження, раціонального використання ресурсів і підтримання стійкого функціонування підприємства. Підготовка визначених завдань вимагає забезпечення всебічної поінформованості на підприємстві, обґрунтованості, припускає ознайомлення і з'ясування керівниками характеру і наслідків застосованого рішення, що передає даному, ознайомлення з діючими інструкціями, одержання додаткової інформації від осіб і підрозділів компетентних у галузі даної проблеми. Саме тому при пошуку оптимального рішення виходять із порівняння очікуваного результату на підставі прогнозних альтернатив. Слід враховувати вплив некерованих факторів на наслідки реалізації прийнятого рішення, а також ступінь можливого максимального ризику. Проблема оптимального вибору на стадії прийняття рішення потребує врахування корисності та витрат ресурсів.

Таким чином, в умовах значних змін, що відбуваються в Україні, запропонований механізм формування ресурсного потенціалу керовано-організаційного розвитку підприємства, підкріплений належним рівнем та обсягом забезпечення, дозволить збалансувати реалізацію заходів системи фінансового управління з іншими управлінськими системами підприємств, підвищить рівень економічного обґрунтування

фінансових рішень, які відповідають визначеному напрямку по досягненню керовано-організаційного розвитку. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Буряк П. Ю. Інтегровані підприємницькі структури: формування, ефективність, потенціал: монографія / П. Ю. Буряк. – Л.: Логос, 2007. – 468 с.
2. Вишнеvsька О. М. Ресурсний потенціал підприємництва / О. М. Вишнеvsька // Економіка АПК. – 2008. – № 12. – С. 32 – 37.
3. Гопкало О. І. Механізм управління ресурсним потенціалом підприємства: принципи, цілі, задачі / О. І. Гопкало [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eaf.nmu.org.ua>
4. Довгаль Н. С. Ресурсний потенціал підприємства: теоретичні основи / Н. С. Довгаль // Науково-технічна інформація. – 2009. – № 1. – С. 42 – 45.
5. Євдєєв Д. В. Сутність управління потенціалом, його значення в ринкових умовах / Д. В. Євдєєв // Пошук. – 2005. – № 5, травень. – С. 140 – 143.
6. Калінеску Т. В. Стратегічний потенціал підприємства: формування та розвиток: монографія / Калінеску Т. В., Романовська Ю. А., Кирилов О. Д.; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2007. – 272 с.
7. Качуровський В. Є. Ресурсний потенціал підприємства: структура та ефективність використання / В. Є. Качуровський, В. П. Чайковська // Регіональна бізнес-економіка та управління. – 2007. – № 4. – С. 123 – 129.
8. Малицький А. А. Організаційно-економічний механізм управління підприємством [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/malitskiy>
9. Микитенко В. В. Діагностика стратегічного потенціалу підприємства / В. В. Микитенко, І. А. Ігнатієва // Вісник економічної науки України. – 2005. – № 2. – С. 77 – 80.
10. Михайленко С. О. Формування організаційного потенціалу розвитку економічної безпеки підприємств [Текст]: моногр. / В. М. Михайленко, С. О. Ареф'єв. – Львів: Укр. акад. друкарства, 2010. – 224 с.
11. Прохорова В. В. Потенціал як ресурсна основа управління економічним розвитком підприємства / В. В. Прохорова, О. В. Божанова // Проблеми системного підходу в економіці. – 2010. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/index.htm>
12. Прохорова В. В. Ресурсний потенціал економічного зростання / В. В. Прохорова // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2009. – № 28. – С. 120 – 125.
13. Шелегеда Б. Г. Стратегічне управління потенціалом підприємства / Шелегеда Б. Г., Касьянова Н. В., Берсуцький А. Я.; НАН України; Інститут економіки промисловості; Донецький університет економіки та права. – Донецьк: ДонУЕП, 2006. – 219 с.

REFERENCES

- Buriak, P. Yu. *Intehrovani pidpriemnytski struktury: formuvannia, efektyvnist, potentsial* [Integrated business structures: formation efficiency potential]. Lviv: Lohos, 2007.
- Dovhal, N. S. "Resursnyi potentsial pidpriemstva: teoretychni osnovy" [Enterprise Resource potential theoretical foundation]. *Naukovo-tekhniczna informatsiia*, no. 1 (2009): 42-45.
- Hopkalo, O. I. "Mekhanizm upravlinnia resursnym potentsialom pidpriemstva: pryntsyipy, tsili, zadachi" [The mechanism of control of enterprise resource potential: principles, objectives, goals]. <http://eaf.nmu.org.ua>
- Kalinesku, T. V., Romanovska, Yu. A., and Kyrylov, O. D. *Stratehichniy potentsial pidpriemstva: formuvannia ta rozvytok* [The strategic potential of the enterprise: the formation and development of]. Luhansk: SNU imeni Volodymyra Dalia, 2007.

Malyskiy, A. A. "Organizatsiyno-ekonomichnyi mehanizm upravlinnya pidpriemstvom" [Organizational-economic mechanism of enterprise management]. <http://intkonf.org/malitskiy>

Mykytenko, V. V., and Ihnatieva, I. A. "Diahnostyka stratehichnoho potentsialu pidpriemstva" [Diagnosing the strategic potential of the company]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, no. 2 (2005): 77-80.

Mykhailenko, V. M., and Aref'iev, S. O. *Formuvannia orhanyzatsiinoho potentsialu rozvytku ekonomichnoi bezpeky pidpriemstv* [Formation of the organizational capacity of economic security]. Lviv: Ukrainska akademiia drukarstva, 2010.

Prokhorova, V. V., and Bozhanova, O. V. "Potentsial yak resursna osnova upravlinnia ekonomichnym rozvytkom pidpriemstva" [Po-

tential as a resource base management of economic development enterprise]. <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/index.htm>

Prokhorova, V. V. "Resursnyi potentsial ekonomichnoho zrostantia" [Resource potential growth]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu*, no. 28 (2009): 120-125.

Sheleheda, B. H., Kasianova, N. V., and Bersutskiy, A. Ya. *Stratehichne upravlinnia potentsialom pidpriemstva* [Strategic management potential of the company]. Donetsk: DonUEP, 2006.

Vyshnevska, O. M. "Resursnyi potentsial pidpriemnytstva" [Resource potential business]. *Ekonomika APK*, no. 12 (2008): 32-37.

Yevdieiev, D. V. "Sutnist upravlinnia potentsialom, ioho znachennia v rynkovykh umovakh" [The essence of management potential, its value in market conditions]. *Poshuk*, no. 5 (2005): 140-143.

УДК 331.5

ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМНОЇ МОТИВАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© 2014 МАЛИХІНА О. М.

УДК 331.5

Малихіна О. М. Формування основних елементів системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств

У статті акцентується увага на необхідності розробки системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств. Дається авторське бачення даного процесу на основі системно-ситуаційного підходу. Визначаються основні потреби, які посилюють необхідність становлення системної мотивації. Узагальнена сукупність чинників внутрішнього та зовнішнього середовища, що формують структуру, вимоги до функціонування, напрямки управлінського впливу на генезис даного процесу, що сприятиме досягненню довгострокових цілей будівельних підприємств на основі інноваційної моделі розвитку. Ефективність функціонування системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств буде залежати від урахування в процесі її формування і розвитку таких основних властивостей, як: цільова спрямованість, синергетична цілісність, наявність внутрішньої організаційної структури, здатність до відновлення і стійкість до впливу чинників зовнішнього середовища, гнучкість і динамізм, еколого-соціально-економічна ефективність.

Ключові слова: людський капітал, системна мотивація, внутрішнє та зовнішнє середовище, інноваційний розвиток.

Табл.: 2. **Бібл.:** 10.

Малихіна Оксана Михайлівна – аспірант, кафедра економічної теорії, Київський національний університет будівництва і архітектури (пр. Повітрофлотський, 31, Київ, 03680, Україна)

E-mail: kapitall335@ukr.net

УДК 331.5

UDC 331.5

Малыхина О. М. Формирование основных элементов системной мотивации человеческого капитала строительных предприятий

В статье акцентируется внимание на необходимости разработки системной мотивации человеческого капитала строительных предприятий. Дано авторское видение данного процесса на основании системно-ситуационного подхода. Определены основные требования, которые усиливаются необходимостью становления системной мотивации. Обобщена совокупность составных внутренней и внешней среды, которые формируют структуру, требования к функционированию, направления управленческого влияния на генезис данного процесса, что будет способствовать достижению долгосрочных целей строительных предприятий на основании инновационной модели развития. Эффективность функционирования системной мотивации человеческого капитала строительных предприятий будет зависеть от учёта в процессе его формирования и развития таких основных свойств, как: целевая направленность, синергетическая целостность, наличие внутренней организационной структуры, способность к восстановлению и стойкость к влиянию факторов внешней среды, гибкость и динамизм, эколого-социально-экономическая эффективность.

Ключевые слова: человеческий капитал, системная мотивация, внутренняя и внешняя среда, инновационное развитие.

Табл.: 2. **Библ.:** 10.

Малыхина Оксана Михайловна – аспирантка, кафедра экономической теории, Киевский национальный университет строительства и архитектуры (пр. Воздухофлотский, 31, Киев, 03680, Украина)

E-mail: kapitall335@ukr.net

Malykhina O. M. Formation of Main Elements of the System Motivation of Human Capital of Construction Enterprises

The article focuses on a necessity to develop system motivation of human capital of construction enterprises. The author gives her own vision of this process on the basis of the system situational approach. The article identifies main requirements, which are made stronger with the necessity of establishment of the system motivation. It generalises the aggregate of components of internal and external environments, which form the structure, requirements to functioning and directions of managerial impact on the genesis of this process, which would facilitate achievement of long-term goals of construction enterprises on the basis of the innovation model of development. Efficiency of functioning of the system motivation of human capital of construction enterprises would depend on accounting in the process of its formation and development of such basic properties as: target orientation, synergetic integrity, availability of the internal organisational structure, ability to restore and resistance to influence of external environment factors, flexibility and dynamism and ecologo-socio-economic efficiency.

Key words: human capital, system motivation, internal and external environment, innovation development.

Tabl.: 2. **Bibl.:** 10.

Malykhina Oksana M. – Postgraduate Student, Department of Economic Theory, Kyiv National University of Construction and Architecture (pr. Povitroflotskiy, 31, Kyiv, 03680, Ukraine)

E-mail: kapitall335@ukr.net