

нізмів підтримки кластерної моделі (комітет з питань зв'язків з громадськістю).

Висновки. Для створення сприятливого середовища структурної перебудови промисловості України в умовах інноваційного розвитку потрібно здійснити систему заходів, які сприятимуть формуванню галузевих кластерів. Їх комплексна дія дасть змогу поліпшити технологію випуску кінцевої продукції, сприятиме імпортозаміщенню й експорторієнтованості виробництва.

В Україні питання кластерного інноваційного розвитку відкриває потенційно невичерпні можливості щодо вдосконалення організаційного механізму структурних зрушень в економіці. Кластерна концепція інноваційного розвитку промисловості повинна бути введена до цілісної програми структурної перебудови економіки, реалізуватися за допомогою владних і ринкових інструментів, забезпечуватися максимальним сприянням органами місцевого самоврядування і науковими установами.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Кластер (економіка) [Електронний ресурс] // Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org>.
2. Портер М. Конкуренція : Уч. пос. / М. Портер. – М. : Вільямс, 2001. – 495 с.
3. Войнаренко М. П. Механізми адаптації кластерних моделей до політико-економічних реалій України / М. П. Войнаренко // Світовий та вітчизняний досвід запровадження нових виробничих систем (кластерів) для забезпечення економічного розвитку територій // Матеріали конференції 1-2 листопада 2001 р. – К. : Спілка економістів України, 2001.
4. Войнаренко М. Концепція кластерів – шлях до відродження виробництва на регіональному рівні / М. Войнаренко // Економіст. – 2000. – С. 29-33.
5. Портер М. Стратегія конкуренції. Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів / Пер. з англ. / М. Портер. – К. : Основи. – 1998. – 390 с.
6. Прайс В. Людська поведінка : фактор у прикладній економіці / В. Прайс // Перспективи дослідження. – 1999. – №2. – С. 3-16.
7. Минголево Ж. Кластеры и формирование структуры региона / Ж. Минголево, С. Ткаченко // Мировая экономика и международные отношения. – 2000, №5. – с. 15-20.



УДК 005.2:[005.96:005.336:338.45:663/665]

ДАШКО І.М., викладач

Криворізький факультет ДВНЗ «Запорізький національний університет», м. Кривий Ріг

НЕОБХІДНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

В статті досліджені основні ознаки підприємств харчової промисловості як виробничої системи та проблеми і особливості функціонування підприємств цієї галузі. Розкрито необхідність управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.

Ключові слова: трудовий потенціал, необхідність управління трудовим потенціалом, харчова промисловість, виробництво, працівник.

In the article investigated basic signs of enterprises of food industry as a production system and problems and feature of functioning of enterprises of this industry. The necessity of management of enterprises of food industry labour potential is exposed.

Keywords: labour potential, necessity of management labour potential, food industry, production, worker.

Вступ. Сучасний економічний розвиток свідчить про необхідність управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості, тому що в умовах ринку, який характеризується нестабільністю, що обумовлено мінливістю попиту та пропозиції, цін на продукцію і факторів виробництва, змінами в конкурентному середовищі й іншими макро- і мікроекономічними факторами, однією з першочергових задач керівництва підприємств цієї галузі стає формування й оцінка поточних і перспективних можливостей підприємства, тобто його трудового потенціалу. Це викликано необхідністю управління та зміцнення конкурентоспроможності на ринку [5, с. 5; 11, с. 3].

Окремі питання щодо управління трудовим

потенціалом підприємств та в галузі харчової промисловості висвітлені в багатьох працях сучасних науковців, а саме: Васильченко В.С. [1], Верхоглядової Н.І. [2], Гаврилюка С.П. [10], Герасименко І.М. [3], Гришанової О.А. [1], Гриненко А.М. [1], Должанського І.З. [3], Загорної Т.О. [3], Зубрицької Я.О. [4], Керб Л.П. [1], Краснокутської Н.С. [5], Лич В.М. [6], Нездойминої О.О. [7], Олексюка О.І. [11], Пашнюка Л.О. [8], Ращупкіної В.М. [3], Репіної І.М. [11], Русінко М.І. [2], Скопенко Н.С. [9], Ткаченко Т.І. [10], Удалих О.О. [3], Федоніна О.С. [11]. Проведений огляд цих джерел засвідчує про наявність багатьох невіршених питань щодо управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.

Постановка завдання. Метою даної статті є аналіз проблем управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості як сучасного інструментарію стратегічних досліджень в трансформаційному періоді розвитку.

Результати. Управління трудовим потенціалом підприємства покликано мобілізувати можливості впливу всієї системи механізмів управління різного напрямку на всі сторони розвитку діяльності підпри-

ємства. Структура системи управління трудовим потенціалом підприємства складається з двох підсистем - керівної та керованої. Кожна з них, у свою чергу, складається з елементів або складових підсистем. Кожен елемент виконує конкретні, притаманні лише йому функції, які спрямовані на розвиток кожного з них, а за кінцеву мету мають підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства (рис. 1) [1, с. 103].

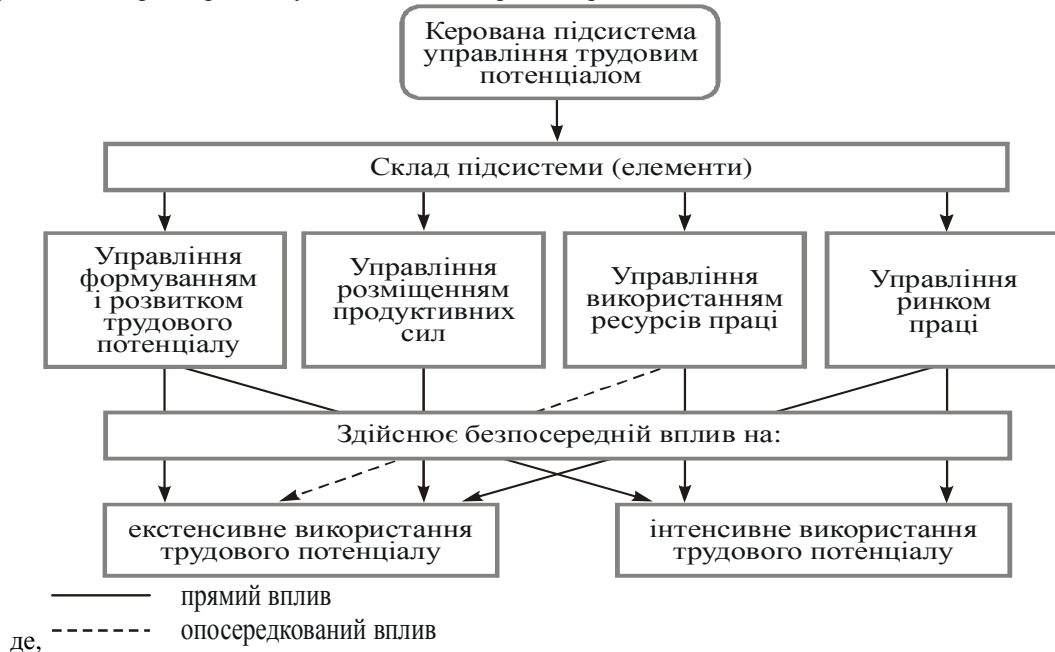


Рис. 1. Структура керованої підсистеми управління трудовим потенціалом підприємства

За конкретними функціями управління трудовим потенціалом підприємства можна чітко визначити коли, кому і що робити на підприємстві. Ці функції будуть сприяти налагодженню й успішному функціонуванню всіх підрозділів діючої системи підприємства як за вертикальними, так і за горизонтальними зв'язками. Ефективність системи управління залежить від чіткого вибору методів, принципів і функцій управління трудовим потенціалом підприємства, а також від факторів, які сприяють підвищенню інтенсивності цього процесу [3, с. 70-76].

Не можна говорити, що фактори, які впливають на здоров'я людини, є більш важливими, ніж ті, які діють на освітньо-професійний рівень, і навпаки. Адже фізичне і психічне здоров'я, демографічні характеристики є матеріальною основою управління трудовим потенціалом підприємства, тоді як освітньо-професійні знання – необхідною умовою включення працівника підприємства у суспільне виробництво, дають змогу своєчасно адаптуватися до освоєння і ефективного використання нової техніки та технології в умовах швидких економічних змін. [6, с. 126].

Отже, необхідність управління трудовим потенціалом підприємства відзначається підвищеною складністю через специфічність своїх компонентів. У сучасних умовах, коли економіка країни все більше стала орієнтуватися на особистість (працівника підприємства), практичні основи управління стали набувати все більш великого значення для ефективної економічної діяльності підприємства [4, с. 233].

В основу аналізу галузевих особливостей фо-

рмування та управління трудовим потенціалом підприємств покладено специфічність технологічних процесів, особливості організації виробництва, відмінності в характеристиках кінцевого продукту та ресурсів для його виробництва, а також ринків збуту тощо. Залежно від характеру споживання сировини всі промислові підприємства підрозділяють на підприємства добувної та переробної промисловості. У свою чергу, добувну та переробну промисловість можна розділити на кілька великих галузей, що в системі створюють національну економіку. Так, наприклад, підприємства добувної промисловості належать до капіталодомінаційних, що виявляється у високій фондомісткості продукції. Отже, перша особливість потенціалу підприємств добувної промисловості полягає у деформації його структури у напрямку зростання частки виробництва, що обумовлено значними вартісними показниками основних виробничих фондів. Переробна промисловість, в свою чергу, включає машинобудування, чорну та кольорову металургію, легку, харчову промисловість тощо [11, с. 37-39]. Розглянемо більш детально управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.

Підприємства харчової промисловості – це організаційно відокремлена й економічно самостійна первинна ланка виробничої сфери господарства, що виготовляє харчову продукцію (виконує роботи, надає послуги.) (рис. 2) [10, с. 19-20]. Харчова промисловість України включає в себе понад 40 різноманітних галузей виробництва: борошномельнокруп'яну, цукрову, спиртову, пивоварну, хлібопекарську, кон-

дитерську, молочну, рибну, крохмально-м'ясну, лікоро-горілчану, макаронну, м'ясну, олійно-жирову, виноробну, консервну, соляну, овочеву тощо. Крім харчосмакової продукції підприємства харчової промисловості випускають комбікорми та іншу продукцію. Харчова промисловість України - це тисячі ве-

ликих, середніх і малих підприємств різної форми власності, які виробляють майже 20 % від загального обсягу промислової продукції. Найбільша частина реалізованої продукції - це напої, м'ясні і молочні продукти, хліб і хлібобулочні вироби, жири. [8, с. 84-88].

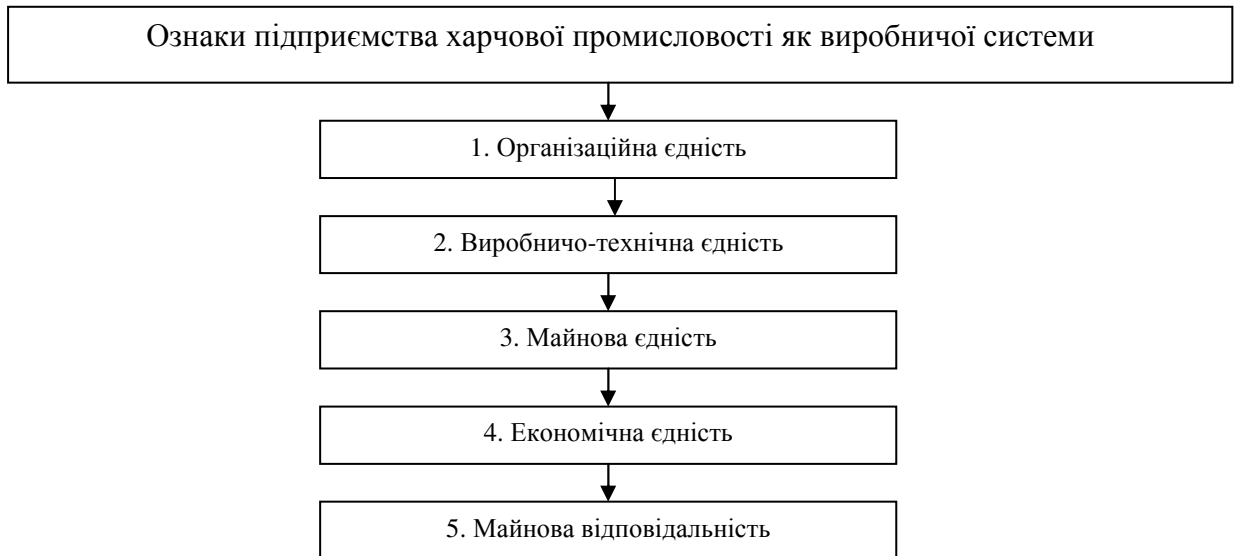


Рис. 2. Основні ознаки підприємства харчової промисловості як виробничої системи

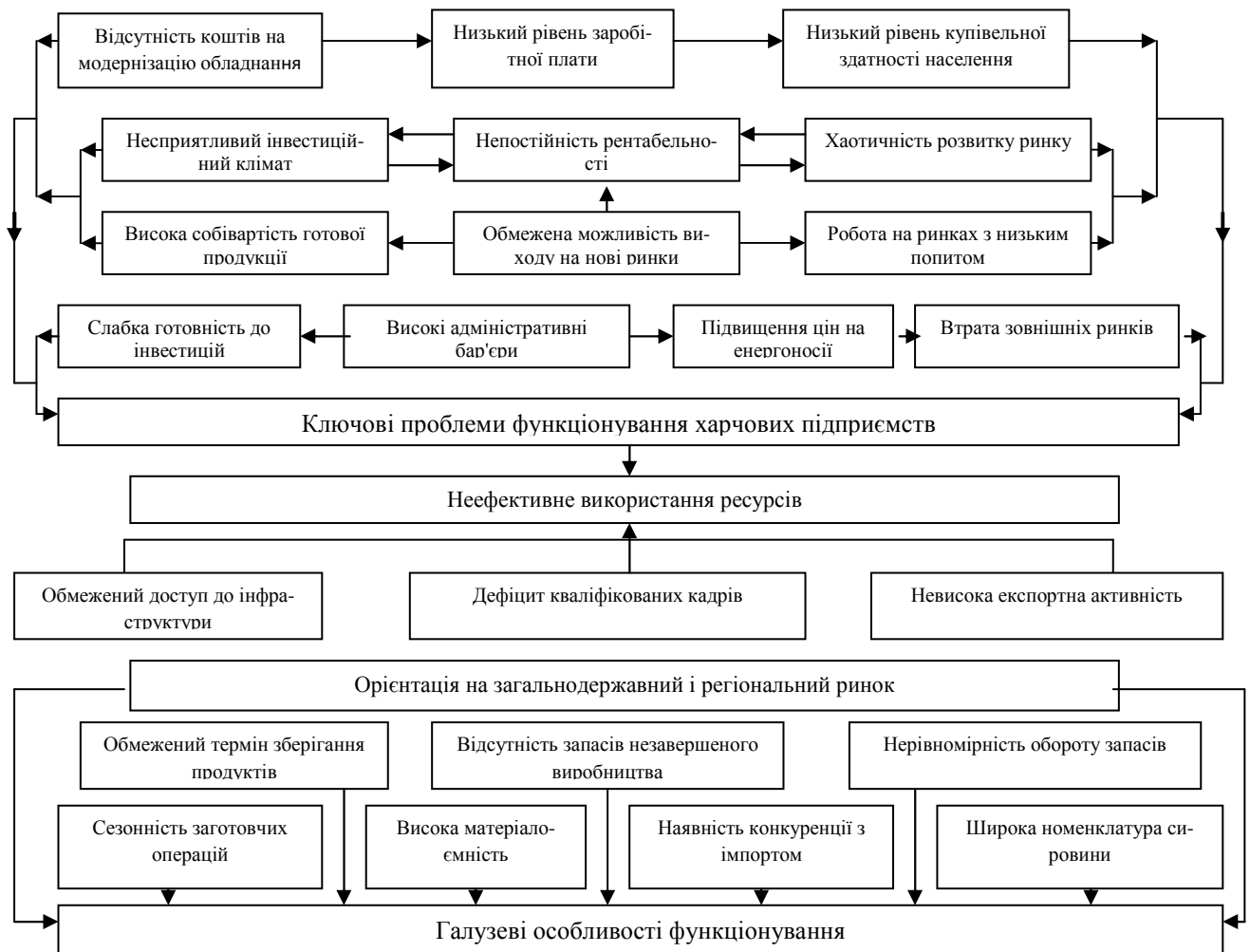


Рис. 3. Проблеми і особливості функціонування підприємств харчової промисловості

Проблеми і особливості функціонування підприємств харчової промисловості наведені на рис. 3 [7, с. 150].

Висновки. Аналізуючи необхідність управління трудовим потенціалом на підприємствах харчової галузі можна сказати, що основним недоліком є недолік робочих місць, потрібних спеціальностей і низький рівень заробітної плати в порівнянні з іншими підприємствами, тобто основна причина дефіциту працівників знаходиться на стороні пропозиції. Разом із тим, з цим можна і не погодитися, оскільки проблема дефіциту трудового потенціалу взагалі для низькоефективних підприємств пов'язана із нездатністю платити вищу конкурентну заробітну плату, тобто знаходиться на стороні попиту.

Зменшуються ресурси, скорочуються ринки, все більш жорсткою стає конкуренція, загроза безробіття пригнічує ініціативу. На наш погляд, характерною межею нових систем управління трудовим потенціалом на підприємствах харчової промисловості в майбутньому може стати орієнтація на довгострокову

перспективу, проведення фундаментальних досліджень, диверсифікацію операцій, інноваційну діяльність та максимальне використання творчої активності персоналу. Децентралізація, скорочення рівнів в апараті управління, просування працівників і їх оплата залежно від реальних результатів повинні стати основними напрямками змін в управлінні трудовим потенціалом підприємств в харчовій промисловості.

Таким чином, вищезазначене свідчить про негативні тенденції у їх відтворенні та використанні, що негативно впливає на зайнятість і відображає необхідність управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості. Досить часто саме вищевказані фактори визначають успішність чи, навпаки, крах у довгостроковій перспективі. У процесі соціально-економічного механізму слід виокремлювати ключові точки, що в подальшому зумовлюють розвиток підприємств харчової промисловості внаслідок комплексних зв'язків, мультиплікативних ефектів та феномену синергії.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Верхоглядова Н. І. Теоретичні основи ефективності управління трудовим потенціалом підприємства / Н. І. Верхоглядова, М. І. Русінко // Сталій розвиток економіки. – 2011. – № 6(9). – С. 61–66.
3. Управління потенціалом підприємства : навчальний посібник / [Должанський І. З., Загорна Т. О., Удалих О.О. та ін.]. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.
4. Зубрицька Я. О. Теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах / Я. О. Зубрицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4 (119). – С. 231–234.
5. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства : формування та оцінка : навчальний посібник / Н. С. Краснокутська – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
6. Лич В. М. Фактори та умови, що впливають на формування та динаміку трудового потенціалу промисловості / В. М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 9(64). – С. 125–132.
7. Нездоймиго О. О. Ключові проблеми і напрями розвитку підприємств харчової промисловості / О. О. Нездоймиго // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 10(113). – С. 148–153.
8. Пашнюк Л. О. Проблеми ресурсного забезпечення підприємств хлібопекарської промисловості / Л. О. Пашнюк // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 2(81). – С. 84–88.
9. Скопенко Н. С. Сучасний стан і перспективи розвитку харчової промисловості України на основі формування інтегрованих структур / Н. С. Скопенко // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 4(118). – С. 103–110.
10. Ткаченко Т. І. Економіка харчових виробництв : опорний конспект лекцій / Т. І. Ткаченко, С. П. Гаврилюк. – К. : КНТЕУ, 2001. – 197 с.
11. Федонін О. С. Потенціал підприємства : формування та оцінка : навч. посібник. Вид 2-ге, без змін / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.



УДК [005(520):331.522.4]:001.5(477)

ЕВТУШЕВСКАЯ О.А., канд. экон. наук, доцент, ГОЛУБЕВ В.А., студ.

Одесская национальная академия пищевых технологий

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ: ЯПОНСКИЙ ОПЫТ МЕНЕДЖМЕНТА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ТРАНСФОРМАЦИИ В УКРАИНЕ

Рассмотрены особенности японской модели управления трудовыми ресурсами. На конкретном предприятии описана эволюция и совершенствование системы управления с введением мирового опыта (японская школа менеджмента), а также последовавшие за тем достижения.