

комунікаційні технології і штучний інтелект стали рушіями соціально-економічного зростання та формування нової якості життя.

Література:

1. Цифрова економіка : сайт URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Цифрова_економіка.

3. Диба М. І., Гернего Ю. О. Діджиталізація економіки: світовий досвід та можливості розвитку в Україні : сайт URL: http://finukr.org.ua/docs/FU_18_07_050_uk.pdf.

ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Смачило В.В., канд. екон. наук, проф.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Управління кадровим потенціалом підприємства (КПП) з точки зору процесуального (функціонального) підходу (коли управління розглядається як сукупність взаємопов'язаних дій (функцій)), передбачає аналіз структуризації функцій, який існує в науковому полі. Розуміння складу функцій - планування, організація, мотивація та контроль - є класичним в теорії управлінні, але в умовах сучасності розширюється. Відносно управління трудовим потенціалом і, відповідно, кадровим, як його складовою, функції управління КПП можуть бути представлені як базовими так і специфічними функціями управління (табл.1) [1-4].

Звертаючись до базового розуміння функції [5] – «явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін; робота когось, чого-небудь, обов'язок, коло діяльності когось, чогось), а краще тлумачити як сутнісне наповнення» та тлумачення функції управління як [6] «спеціалізовані види робіт (діяльності), спрямовані на розв'язання специфічних, різноманітних та складних проблем взаємодії між окремими структурними підрозділами організації, які потребують здійснення значного комплексу конкретних заходів»; можуть бути загальні (утворюють управлінський цикл) та конкретні (здійснюються за сферами діяльності).

З табл. 1 відмічаємо деяку строкатість розуміння функцій управління кадровим потенціалом на підприємстві. Перш за все, відмічаємо, що специфічні функції перекликаються з розумінням конкретних [6], що деталізують базові, а в роботах [2-4] відсутній цей поділ і визначені функції вже є специфічними відносно певної сфери – праця, персонал, трудова діяльність.

По-друге, те, що виділяється як окрема функція не відповідає самому сутнісному навантаженню функції управління [6], наприклад, «витрати спрямовані на персонал», «технології управління персоналом» або «техніка безпеки та охорона здоров'я на робочому місці». По-третє, саме управління [4] не може виступати функцією управління, адже співвідносяться як ціле та

часткове. По-четверте, тлумачення або охоплення функцій у кожного автора різне, наприклад планування може передбачати цілепокладання, або його можна виділити окремо [1,2,4].

Таблиця 1 – Узагальнення функцій управління кадровим потенціалом підприємства

Функції управління кадровим потенціалом підприємства	
«чітке визначення і реалізація стратегічних і тактичних цілей організації, прогнозування ситуації на ринку праці і в колективі, аналіз наявного кадрового потенціалу і планування його розвитку з урахуванням перспективи, мотивація персоналу, оцінка і навчання кадрів, сприяння адаптації працівників до нововведень, створення сприятливих умов в колективі» [1,4]	
«планування, організація і регулювання, що передбачає координацію фактичних дій щодо досягнення результатів; облік і контроль, стимулювання, саме управління і соціальне включення» [4];	
«планування трудового потенціалу; відбір та найм працівників; адаптація персоналу; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації; ротація, планування кар'єрного росту; можливості професійного зростання; соціальний захист; техніка безпеки та охорона здоров'я на робочому місці; взаємовідносини між керівниками та підлеглими; технології управління персоналом; витрати спрямовані на персонал; темп росту частки витрат на персонал; мотивування трудової діяльності; централізація управління; формалізація управління» [3];	
Базові функції управління	Специфічні функції управління
«цілепокладання, планування, прогнозування, організація, координація, контроль, мотивація, регулювання» [2];	цільова, соціально-інтегрована, адміністративна, стратегічна, експертна, консультативна, комунікаційна, представницька, дисциплінарна, виховна, культурна, психологічна, арбітражна [2];
	визначення оптимальної чисельності працівників, підбір і розстановка працівників по робочих місцях і стадіях виробництва, забезпечення співпраці та ефективної взаємодії між усіма членами трудового колективу [2];

(узагальнено автором на основі [1-4])

Отже, функції управління кадровим потенціалом базуються на загальних функціях управління, які деталізуються за сферами управління кадровим потенціалом на підприємстві (під сферами будемо розуміти певні аспекти управління, наприклад, планування: показників чисельності, заробітної плати, продуктивності, розвитку, часу, тощо). До функцій управління кадровим потенціалом підприємства пропонується віднести: цільову - визначає головний орієнтир для руху; аналітичну – надає аналітичний базис; оціночну – дозволяє надати оцінку; планову – забезпечує формування різнорівневих планів; організаційну – забезпечує упорядкування подій, процесів, осіб у часі та просторі; мотиваційну – формує зацікавленість до виконання завдань та забезпечує винагороду; контрольну – забезпечує інформацією щодо поточного та підсумкового стану відносно досягнення цільових показників.

Література:

1. Одегов Ю. Г., Журавлєв П. В. Управление персоналом: учебник. Москва: Финстатинформ, 1997. 878 с.
2. Харун О. А. Функції управління трудовим потенціалом промислового підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: економічні науки*. 2016. Вип. 19. С. 102–105.
3. Зубрицька Я. О. Оцінка системи управління трудовим потенціалом підприємства. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2015. № 1. С. 172–182.
4. Ратушенко О. І. Ефективність управління трудовим потенціалом в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2566> (дата звернення 14.01.2019).
5. Академічний тлумачний словник (1970 - 1980) <http://sum.in.ua/s/ljudyna/>.
6. Фармацевтична енциклопедія URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/1426/metodi-upravlinnya> (дата звернення 14.01.2019).

СУЧАСНИЙ ВЕКТОР АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Солопун Н.М. к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сьогодні світове господарство стикнулося з економічними проблемами, які мають прояв не тільки у межах певних країн чи економічних об'єднань, а в цілому у всьому світі.

Складні економічні умови потребують постійного моніторингу та своєчасного реагування на гострі питання, що виникають у процесі господарської діяльності.

Тому пошуки ефективних напрямків вирішення нових типів проблем, що виникають у процесі управління підприємством у сучасних умовах, є актуальними та своєчасними.

На допомогу у вирішення вказаного питання можуть прийти інструменти антикризового управління суб'єктами підприємницької діяльності.

Антикризове управління – це комплексна система управління суб'єктом підприємницької діяльності, яке передбачає своєчасну, прискорену та дієву реакцію на істотні зміни зовнішнього та внутрішнього середовища, з метою мінімізації ймовірності виникнення кризи або зниження негативних її наслідків у разі настання, а також використання її факторів для подальшого розвитку підприємства та недопущення його ліквідації як суб'єкта господарювання [1].

Антикризове управління підприємством – це процес своєчасного запобігання потенційно можливому кризовому стану, а також подолання кризового стану, який вже настав [2].