

УДК 658.811:658.87

РОЗРОБКА МЕТОДИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ АНАЛІЗУ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ

ГАННА ЗАБРОДСЬКА,

асистент Харківського державного університету харчування та торгівлі

У статті розглянуто основні методичні підходи до аналізу зовнішніх і внутрішніх умов формування людського фактора. Запропонована методика аналізу умов формування людського фактора антикризового управління підприємств роздрібною торгівлі на макро-, мезо-, мікро- й особистісному рівнях. Запропоновані підходи можуть бути використані і в інших галузях.

Ключові слова: людський фактор, антикризове управління, умови макросередовища, умови мезосередовища, умови мікросередовища, умови внутрішнього середовища, аналіз.

Постановка проблеми. Робота з людьми завжди супроводжується рядом проблем, які стосуються слабо передбачуваних рис характеру індивіда, причому в періоди кризи ця передбачуваність та алогічність поведінки підсилюється, тобто динамічні характеристики аналізу персоналу можуть сильно змінюватися протягом короткого терміну й, відповідно, впливати на зміни кількісних показників формування людського фактора є вкрай важко структурованим процесом, і чітка формалізація цього процесу дуже проблематична й спонукає до застосування комплексного підходу до розробки методичного інструментарію аналізу людського фактора антикризового управління підприємств роздрібною торгівлі. Відповідно до зазначеного, розробка методики аналізу умов формування людського фактора антикризового управління підприємств роздрібною торгівлі, яка дозволить не тільки виявляти та оцінювати негативні впливи, але й визначати систему конкретних заходів формування, є актуальним завданням і має практичну значущість.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Широке коло питань, пов'язаних із використанням методів аналізу управління людськими ресурсами, відображено в працях багатьох зарубіжних і вітчизняних дослідників. Серед вітчизняних науковців значний внесок у дослідження та способи застосування економіко-математичних, статистичних та експертних методів аналізу зробили В. Я. Коробов, В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов, В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань, А. Я. Кібанов, В. І. Паніоттов, В. С. Максименко, Н. М. Марченко, А. А. Сліфанов, С. М. Козьменко, А. П. Міщенко та ін. Розширюють межі застосування SWOT-аналізу О. Аниськова, С. М. Абалонін, О. Каращук, А. В. Шегда, О. М. Скібіцький; матричних методів - В. С. Верлока, І. Д. Михайлов, В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань, А. В. Шегда, А. Н. Тищенко, О. С. Головка; фінансового аналізу - О. О. Терещенко, А. І. Пушкар, О. М. Тридід, А. Л. Колос, Н. О. Власова, В. А. Гросул, Ю. Є. Чирва, І. А. Бланк,

В. О. Василенко, М. О. Кизим, А. І. Кашкін, Л. О. Лігненко, А. П. Наливайко, С. Ф. Покропивний, В. С. Пonomаренко, Ю. І. Палкін, С. А. Панов, О. І. Пушкар, О. В. Раєвнєва, Л. С. Ситник, Т. Є. Унковська; спеціальних методів аналізу персоналу - Т. А. Комісарова, В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань та ін.

Разом із тим, проблема комплексного аналізу умов формування людського фактора антикризового управління на підприємствах роздрібною торгівлі потребує розвитку в частині методичного інструментарію.

Метою статті є розробка комплексної методики аналізу умов формування людського фактора антикризового управління підприємств роздрібною торгівлі.

Виклад основного матеріалу. Аналіз - це загальнонауковий елемент діалектичного методу дослідження явищ і процесів, зокрема економічних систем, сутність якого - у розчленуванні об'єкта, предмета або економічних відносин між ними та людьми на складові частини, елементи (ознаки, властивості, риси, стадії, ступені тощо) та їх відокремленому вивченні, а відтак - зв'язуванні зв'язків між ними (структури). Основними формами аналізу є [1, с. 41]:

1) дослідження відносин відокремленої частини економічної системи;

2) пізнання загальних рис, властивостей тощо окремих складових частин;

3) поділ цілісних системних явищ за певними критеріями на окремі підкласи (підсистеми) та їх класифікація.

Таким чином, логіка аналізу передбачає виділення в об'єкті, що вивчається, складових частин, вивчення цих частин і їх взаємозв'язків, зумовлюючи стан об'єкта в цілому, синтез спостереження й підготовку рекомендацій щодо покращення функціонування цього об'єкта [2, с. 526]. Виходячи із цього, можна зробити деякі припущення:

- оскільки *система* - це ціле, створене із частин й елементів для цілеспрямованої діяльності [2, с. 169],

№ 5 (105) вересень 2010 р.

то аналіз формування людського фактора антикризового управління на підприємствах роздрібною торгівлі повинен бути системним, тобто його можна відобразити у вигляді системи елементів;

- у системі аналізу формування людського фактора антикризового управління *об'єктом* аналізу виступає людський фактор антикризового управління підприємства, а *суб'єктом* - керівники та спеціалісти, які проводять цей аналіз;

- розщеплення об'єкта та визначення складових частин аналізу (підсистем) проводиться на підставі того, що процес формування людського фактора є внутрішньою системою, але піддається як внутрішнім, так і зовнішнім впливам [3]. Тому необхідна підсистема аналізу зовнішніх умов формування, підсистема аналізу внутрішніх умов формування, підсистема визначення фази розвитку кризи на підприємстві.

Залежно від об'єкта та суб'єкта аналізу визначається його мета. *Метою* аналізу людського фактора можна визнати забезпечення інформацією про існуючі властивості персоналу та визначення відхилень від необхідних властивостей щодо потреб антикризового управління.

При цьому до основних вимог аналізу умов формування людського фактора, на думку автора, можна віднести такі:

1. Аналіз необхідно проводити комплексно, але в першу чергу необхідне створення комплексної системи показників, яка дозволяє з'ясувати:

- зовнішні можливості або перешкоди щодо залучення персоналу з необхідними якостями;

- "критичні точки" внутрішнього середовища формування людського фактора. Критичними точками вважаються ті характеристики людського фактора, які є найбільш проблемними для певного підприємства роздрібною торгівлі та потребують першочергової уваги [4, с. 8].

2. Аналіз необхідно проводити не тільки в статичній певний момент часу (стан), а й у динаміці - за певний проміжок часу (динаміка), виходячи з того, що розвиток кризи на підприємстві та набуття персоналом властивостей є динамічним процесом.

3. Статистичний та динамічний аналіз слід проводити на основі кількісно-якісного (змішаного) підходу.

4. Аналіз необхідно проводити системно, поступово - від визначення окремих показників та їхнього інтегрування за підсистемами до комплексної оцінки, на підставі якої можна визначити загальний результат формування людського фактора, який дозволить економічно обґрунтувати подальші заходи формування людського фактора антикризового управління на певному підприємстві.

5. Необхідно обґрунтувати структуру та склад системи показників аналізу.

6. Система показників аналізу має бути універсальною, тобто повинна мати підсистеми для різних категорій персоналу.

7. Інформаційне забезпечення аналізу має бути доступним, а використання методичного інструментарію не потребувати наявності спеціальної підготовки в користувачів та спеціального обладнання або засобів застосування.

Умови та чинники формування людського фактора відображають суттєві причинно-наслідкові зв'язки, що визначають цей процес. *Чинники* є тією рушійною силою, яка впливає на формування людського фактора за різних умов. Чинники діють стільки часу, скільки зберігаються умови, що їх породжують. Чинники можна безпосередньо використовувати для цілеспрямованого впливу на процес управління. *Умови* забезпечують дію чинників, які підвищують можливості формування [5, с. 319-320].

Формування людського фактора відбувається в підсистемах різного рівня зовнішнього середовища: макrorівня (держави), мезорівня (регіону, галузі), мікрорівня (підприємств галузі), родини (домогосподарства), особистості окремого працівника, а також внутрішнього середовища конкретного підприємства. При цьому вчені найчастіше досліджують умови й чинники формування на одному або на декількох рівнях.

Підсистема 1. Аналіз умов формування людського фактора в зовнішньому середовищі. За основу дослідження макrorівня, на нашу думку, доцільно взяти підхід до аналізу таких авторів, як В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грیشова [5, с. 319-324]. Вони вважають, що головними умовами формування є соціально-економічні, демографічні, природні, історичні, матеріально-технічні. На нашу думку, матеріально-технічні умови є менш важливими для підприємств роздрібною торгівлі, тому що, незважаючи на використання в процесі надання послуг торгівлі сучасної техніки, це не потребує великих капіталовкладень, а її освоєння - довготривалого навчання порівняно з машинобудівним, металургійним та іншими комплексами промисловості та будівництва. Також у зв'язку з великою складністю розподілу чинників ми вважаємо за доцільне об'єднати природні та історичні умови (рис. 1).

Відповідно до умов необхідно досліджувати соціально-економічні, соціально-демографічні та соціально-психологічні чинники. Проте цілий ряд учених пропонує структурувати соціально-демографічні чинники на чинники фізичного здоров'я; соціально-демографічного статусу населення та рівня соціально-економічного розвитку суспільства (Д. Богиня та ін. [7, с. 5-6]), а також рівня життя населення (О. Д. Гордей [8, с. 80-81], С. І. Мацюра, О. В. Третьякова [9, с. 50-51]); людського розвитку (Є. В. Лапін [10, с. 207]), доступності освіти (О. Ніколаєва, В. Шамаєв [11, с. 62-64]). Крім того, Д. Богиня [7, с. 5] вважає, що природні та історичні умови впливають на виокремлення таких чинників, як соціально-психологічні властивості та творчі здібності населення. Систематизацію автором умов і чинників у системі аналізу формування людського фактора на макrorівні наведено на рис. 1.

Підприємства роздрібною торгівлі є частиною регіонального комплексу й знаходяться у сфері регіонального управління, крім того, їхні інтереси спрямовані на локальний ринок, а особливості людського фактора впливають із особливостей їх дій на споживчому ринку та рівня конкуренції в галузі [3]. Тому для підприємств роздрібною торгівлі умови й чинники мезосередовища набувають особливої значущості у зв'язку з їх безпосереднім впливом на функціонування цих підприємств.

Виходячи із цього, на нашу думку, доцільно виокремити специфічні регіональні соціально-економічні та демографічні умови та чинники. При цьому можна визнати, що для підприємств роздрібною торгівлі також особливої значущості набувають умови регіонального ринку праці. Це відбувається як наслідок комерціалізації та приватизації цих підприємств у 90-х рр. ХХ ст., у результаті чого підприємства роздрібною торгівлі не мають власних гуртожитків, а також значного росту вартості житла та, відповідно, його оренди в Харківському регіоні. До того ж фінансове становище підприємств не дозволяє придбати корпоративне житло для потенційних працівників із інших регіонів, які у свою чергу через низький рівень заробітної плати позбавлені мож-

ливості орендувати житло самостійно. Усе це обмежує мобільність потенційних працівників із інших регіонів. Тут ми повністю згодні з позицією В. Ярошенко [12, с. 11], що полягає у виділенні умов ринку праці на регіональному рівні та, відповідно, групи чинників щодо про-

позиції та попиту на робочу силу. Не можна також, на нашу думку, не врахувати думки Т. А. Комісарової [13, с. 68-70], яка полягає у виокремленні під час аналізу ринку праці групи чинників щодо кадрової ситуації в регіоні та аналізу регіонального ринку професій.

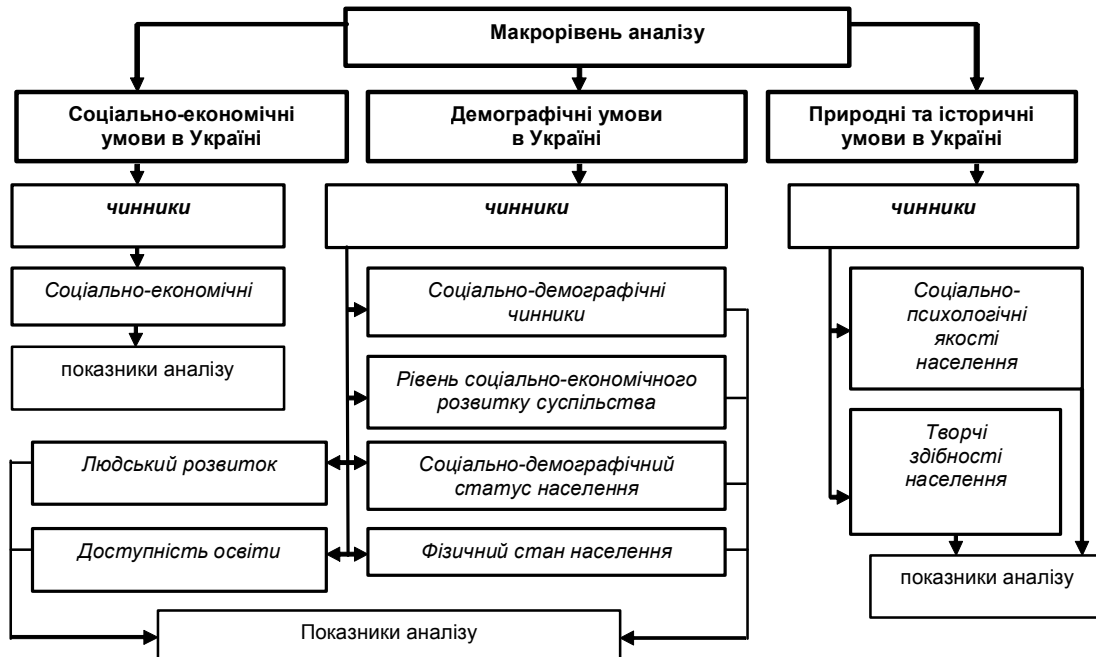


Рис. 1. Компоненти аналізу умов формування людського фактора на макрорівні.

Галузеві та конкурентні умови В. Д. Немцов і Л. Є. Довгань [14, с. 269] пропонують досліджувати через групу чинників щодо результатів діяльності підприємств галузі в регіоні та рівня конкуренції на ринку. А. П. Градов [15, с. 473] - форм конкуренції. Також, на нашу думку, дуже важливим є виділення Т. А. Коміса-

ровою [13, с. 68-70] групи чинників, які характеризують національні й культурні особливості регіону в системі природних та історичних умов.

Систематизація автором умов і чинників формування людського фактора на мезорівні наведена на рис. 2.

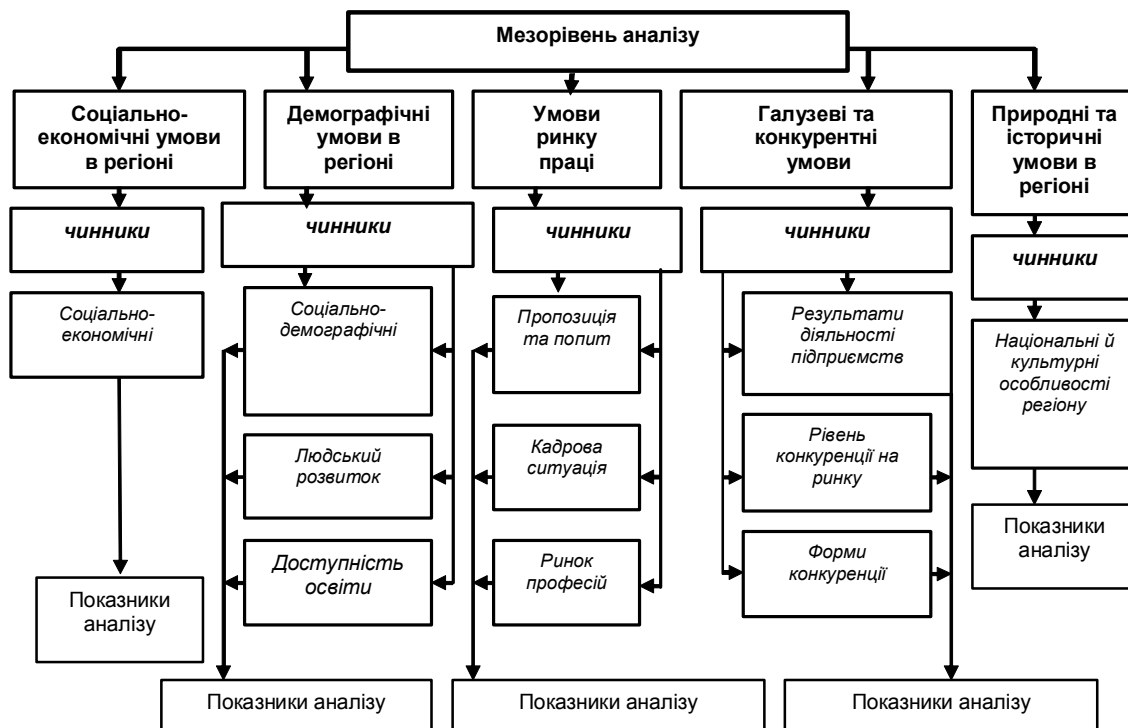


Рис. 2. Компоненти аналізу умов формування людського фактора на мезорівні.

Визначення специфічних умов і чинників формування людського фактора на мікрорівні (рівні підприємств галузі) проведено автором на підставі розробок таких авторів, як Т. А. Комісарова [13, с. 302], О. А. Грішнова [16, с. 107-109], А. М. Колот [17, с. 76-79] та ін., які виділяють умови менеджменту та, відповідно, чинники аналізу, які стосуються впливу власників, менеджерів та соціальних зв'язків; умови, що формують не-

обхідність підвищення кваліфікації, та чинники, що впливають на аналіз персоналу, техніки, організації; капіталовкладення в освіту через чинник очікуваної віддачі інвестицій в освіту; соціально-трудові відносини, а також чинники якості трудового життя та вартості праці. Підсумок узагальнення умов і чинників в системі аналізу формування людського фактора на мікрорівні наведено на рис. 3.

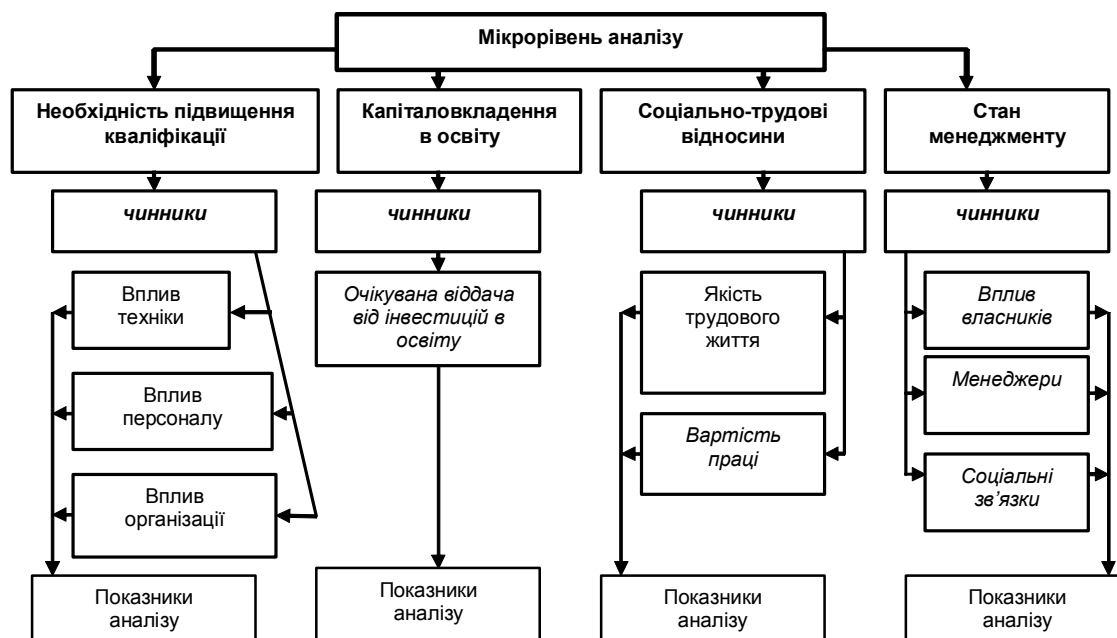


Рис. 3. Компоненти аналізу формування людського фактора на мікрорівні.

Для дослідження родинного оточення є дуже важливою позиція Б. М. Генкіна, Г. А. Кононова, В. І. Кочеткова та ін. [6, с. 60-66], яка полягає у тому, що вплив родини обумовлений її майновим станом, духовними інтересами, професійною орієнтацією, місцем проживання та ін. Разом із природними здібностями ці фактори характеризують "стартові" можливості індивіда. При цьому природні здібності необхідно розглядати як стартовий капітал, який можна значно збільшити завдяки інвестиціям в освіту, навчання й виховання. Таким чином, потенціал людини можна збільшити або зменшити в процесі її діяльності.

На сучасних підприємствах, які ефективно працюють, сформовані системи аналізу й розвитку людських ресурсів. Основна увага тут зазвичай приділяється підвищенню кваліфікації. Разом із тим, значні кошти витрачаються на підтримку та укріплення здоров'я, розвиток творчих здібностей та інших компонентів трудового потенціалу людини. Такий підхід дозволив автору визначити умови та чинники формування людського фактора на особистісному рівні. На цьому рівні соціально-економічні умови визначають чинники формування індивідуального трудового потенціалу (Є. В. Лапін [10, с. 216]); ментальність як умова формування - чинники особистісних схильностей та пріоритетів працівника, а також капіталовкладення в освіту та очікувана ефективність від інвестицій в освіту подібно мікрорівню, але через вкладання коштів індивідуумом у себе (О. А. Грішнова [16, с. 107-109]).

Узагальнення умов і чинників формування людського фактора на особистому рівні та в родинному оточенні наведено на рис. 4.

Підсистема 2. Внутрішній аналіз дозволяє визначити елементи, які можуть проявитися або як перева-

ги, або як недоліки, що виникли під впливом зовнішнього середовища. Ці елементи складають достатньо широкий спектр [18, с. 154-155].

Розглянемо далі стан наукової розробки проблеми праці в роздрібній торгівлі. Її дослідженням в Україні займалися А. А. Мазаракі, Л. О. Лігоненко, Н. М. Ушакова [19, с. 348-354], І. О. Бланк [20, с. 130], П. Д. Камінський [21, с. 131-132], Т. А. Комісарова [13, с. 190] та ін. Вивчаючи їх праці, а також виходячи із сутності формування людського фактора як процесу впливу сукупності заходів на якість людини, які використовуються у виробничо-господарській діяльності підприємства [3], можна визнати, що внутрішній аналіз у першу чергу повинен базуватися на аналізі умов і чинників:

- результатів праці як результативних показників діяльності підприємства, тому що вони відображають, з одного боку, кінцевий результат використання праці, а з іншого - можливості подальшого розвитку якостей персоналу;

- витрат праці, тому що показують скільки персоналу, який обсяг коштів з фонду оплати праці тощо витрачено задля досягнення результатів діяльності підприємства, тобто яким чином здійснювався процес використання праці та професійних і людських якостей персоналу;

- ефективності використання праці, оскільки відображає співвідношення результатів та витрат праці;
- демографічної структури підприємства;
- аналізу якості трудового життя.

Таким чином, створення системи чинників й умов формування людського фактора дозволяє відтворити систему показників аналізу. При цьому результати аналізу зовнішніх і внутрішніх умов формування людського фактора необхідно інтегрувати. Для інтег-

рації найбільше підходить метод SWOT-аналізу, який є ефективним практичним інструментом і широко представлений у спеціальній літературі. Головними завданнями SWOT-аналізу є виявлення сильних і слабких сторін об'єкта аналізу; виокремлення напрямків, які

мають найкращі перспективи та є потенціалом розвитку об'єкта аналізу; концентрація уваги на слабких сторонах, що заважають розвитку об'єкта аналізу; визначення співвідношення сторін (бажаною умовою є перевищення сильних сторін над слабкими).

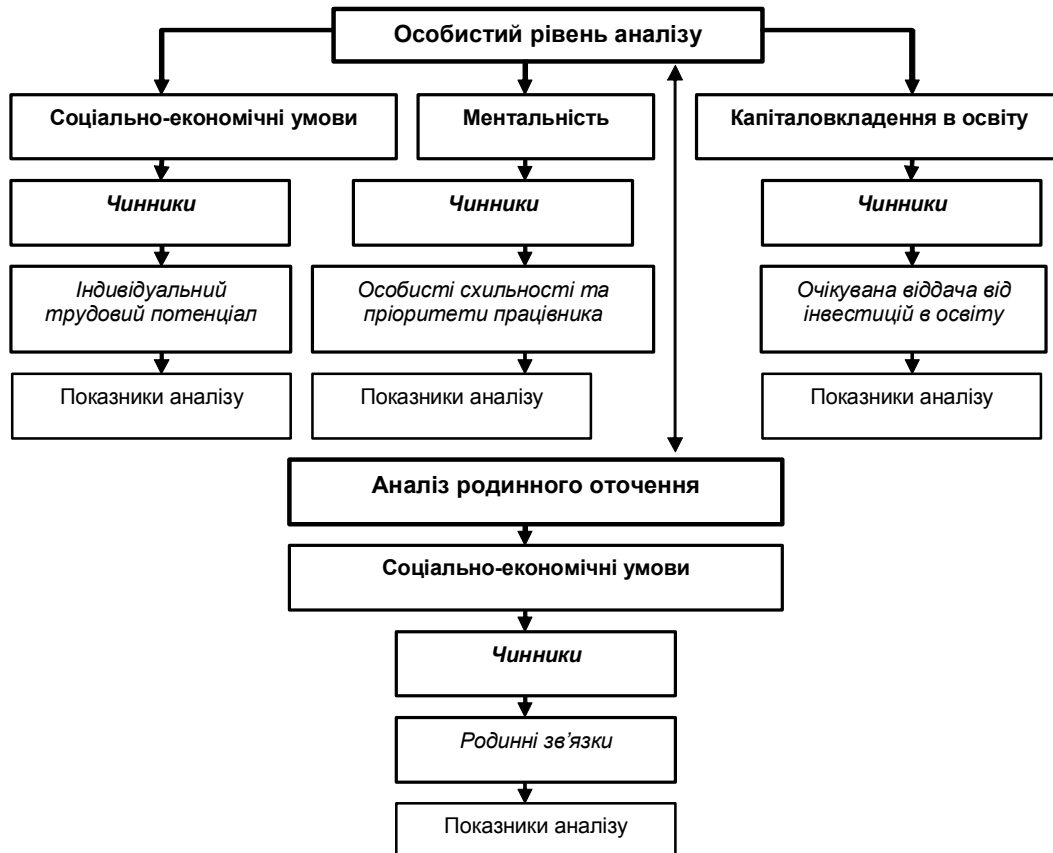


Рис. 4. Компоненти аналізу формування людського фактора на особистісному рівні та в родинному оточенні.

Підсистема 3. Аналіз розвитку кризи на підприємстві. Розвиток кризи на підприємстві також є актуальним об'єктом наукового дослідження. Проблеми аналізу розвитку кризи розглядаються в працях як зарубіжних, так і вітчизняних науковців, зокрема Ю. З. Толчєєва, Г. П. Іванова, Г. З. Базарова, С. Г. Бєляєва, Л. П. Бєлих, А. В. Медникова, О. І. Пушкар, Ю. Є. Гайворонської, О. В. Раєвнєвої, В. О. Василенка та багатьох ін., які розробляють методи комплексного аналізу виникнення кризи з урахуванням маркетингових, людських, фінансових, організаційних та інших аспектів. О. М. Миронова, С. А. Бурій, Д. С. Мацєха, Н. В. Туленков, В. Г. Воронкова, А. Г. Бєліченко, О. М. Попов та інші концентрують увагу на аналізі людських аспектів кризи. А. А. Садеков, В. В. Цурик, І. О. Бланк, Л. О. Лігоненко, Т. Є. Унковська, Н. О. Власова, В. А. Гросул, Ю. Є. Чирва, О. О. Терещенко, Л. С. Ситник, О. П. Зайцева та багато інших акцентують увагу на аналізі фінансового аспекту кризи.

Аналіз економічної літератури свідчить про наявність різноманітних фінансових моделей аналізу розвитку кризи на підприємстві. Для підприємств роздрібної торгівлі необхідно обрати таку модель, яка б найбільше відповідала специфіці діяльності цих підприємств та дозволяла оцінити фінансовий стан підприємства з позиції визначення фази розвитку кризи, визначити умови покращення фінансового становища та виявити "вузькі" місця й одразу розробити та

застосувати корегувальні заходи щодо їх нейтралізації (через вплив негативних факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища).

Після визначення фази розвитку кризи на підприємстві необхідно інтегрувати ці результати з результатами аналізу умов формування людського фактора. Для цього, на нашу думку, найбільше підходить матричний метод. Вибір цього методу зумовлений таким міркуванням: матриця - це модель, яка може бути побудована на основі будь-яких показників; вона дозволяє узагальнювати результати аналізу та відображати їх у зручній для використання формі, що набуває особливого значення в нашому випадку, коли аналіз пов'язаний із великою кількістю різноманітних даних; допомагає установлювати пріоритети щодо заходів формування людського фактора.

Виходячи з викладеного, автор пропонує певну послідовність методики аналізу умов формування людського фактора антикризового управління на підприємствах роздрібної торгівлі (рис. 5).

Ця методика складається з трьох блоків залежно від свого функціонального призначення. Завданням блоку 1 є підготовка даних для проведення аналізу; у блоці 2 безпосередньо проводиться обґрунтування та розробка методичного забезпечення створення комплексної системи показників аналізу умов формування людського фактора й визначення фази фінансової кризи на підприємстві та інтегрування результатів; блок 3 призначений для практичної реалізації

розробленої методики аналізу. Зауважимо, що до складу кожного блоку входить певний перелік етапів,

що дозволяє в чіткій логічній послідовності виконати аналіз на підприємствах роздрібної торгівлі.

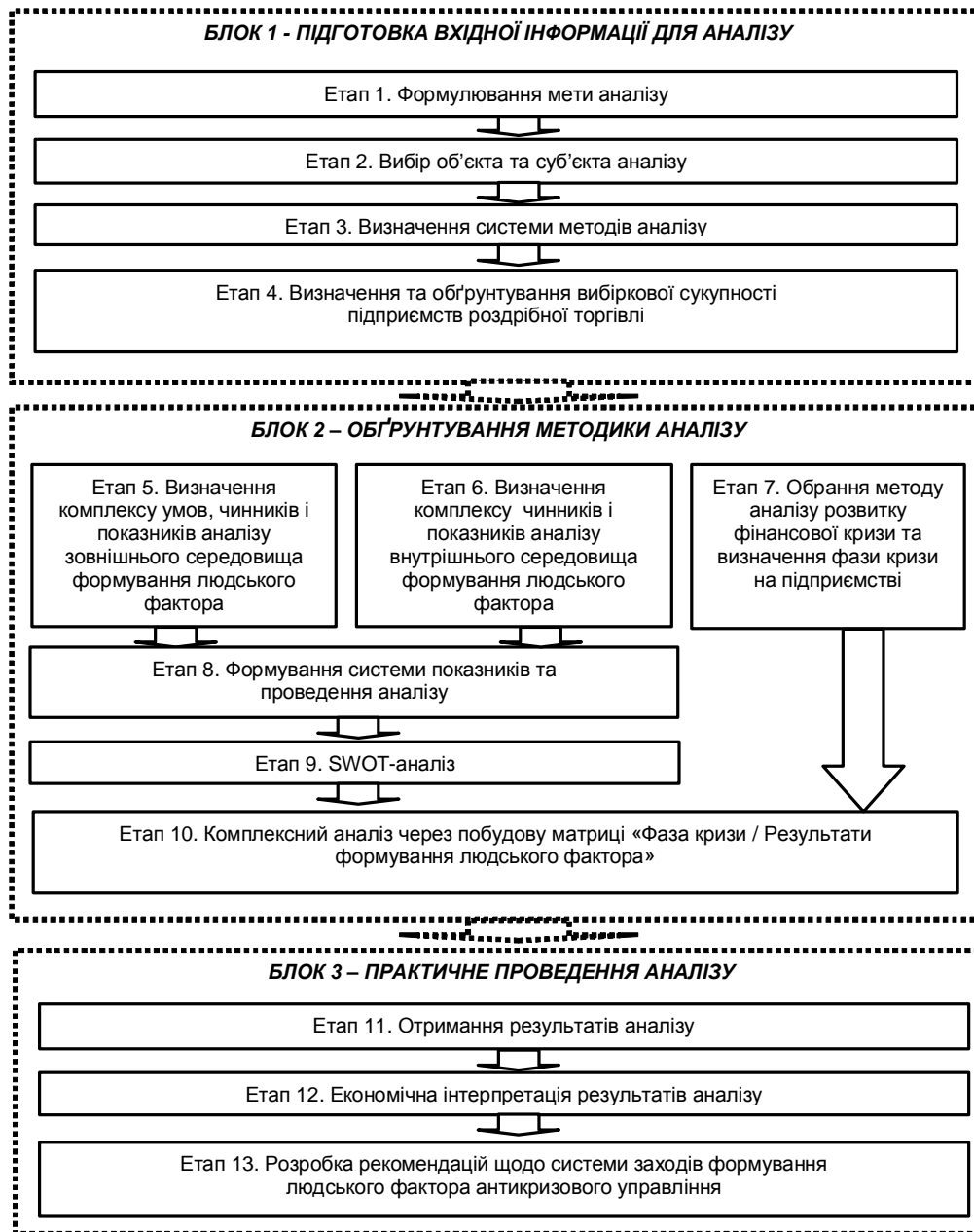


Рис. 5. Методика аналізу умов формування людського фактора антикризового управління на підприємствах роздрібної торгівлі.

Висновки

Запропонована автором методика враховує всі основні аспекти формування людського фактора й дозволяє визначити як сильні, так і слабкі місця, що стає підставою для розробки комплексу заходів формування людського фактора антикризового управління на підприємствах роздрібної торгівлі.

Запропоновані підходи можуть бути використані і в інших галузях.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Економічна енциклопедія : у 3-х тт. / [відп. ред. С. В. Мо- черний]. - К. : Видав. центр "Академія", 2000. - Т. 1. - 864 с.

2. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов ; [за ред. В. Г. Воронкової]. - К. : Професіонал, 2006. - 576 с.

3. Забродська Г. Людський фактор на підприємствах роздрібно-ї торгівлі / Г. І. Забродська // Схід. - 2010. - № 1 (101). - С. 69-74.

4. Нечепуренко А. І. Оцінка та управління розвитком соціального капіталу виробничої організації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 / А. І. Нечепуренко. - Харків, 2010. - 20 с.

5. Управління трудовим потенціалом / [В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. - К. : КНЕУ, 2005. - 403 с.

6. Основи управління персоналом / Б. М. Генкин, Г. А. Кононова, В. І. Чочетков и др. ; [под ред. Б. М. Генкина]. - М. : Высшая школа, 1996. - 383 с.

7. Богиня Д. Соціально-трудові відносини в Україні в контексті

організації оплати праці та регулювання доходів / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. - 2003. - № 7. - С. 3-8.

8. Гордей О. Д. Вплив фінансових важелів на рівень життя населення / О. Д. Гордей // Фінанси України. - 2008. - № 7. - С. 78-83.

9. Мацюра С. І. Оцінка трудового потенціалу як одного із ключових факторів формування та збалансованості бюджетної політики / С. І. Мацюра, О. В. Третьякова // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. - 2008. - № 3. - С. 50-54.

10. Лапин Е. В. Оценка экономического потенциала предприятия : [монография] / Е. В. Лапин. - Сумы : Университетская книга, 2004. - 360 с.

11. Ніколаєва О. Соціально-економічна оцінка негативних явищ у системі вищої освіти / О. Ніколаєва, В. Шамаєв // Схід. - 2008. - № 3 (87). - С. 59-65.

12. Ярошенко В. Проблема конкурентоспроможності національного ринку праці України / В. Ярошенко // Україна: аспекти праці. - 2008. - № 6. - С. 10-17.

13. Комиссарова Т. А. Управление человеческими ресурсами / Т. А. Комиссарова. - М. : Дело, 2002. - 312 с.

14. Немцов В. Д. Стратегічний менеджмент / В. Д. Немцов, Л. С. Довгань. - К. : ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. - 560 с.

15. Экономическая стратегия фирмы / [под ред. А. П. Градова]. - [2-е изд., испр. и доп.] - СПб. : Специальная литература, 1999. - 589 с.

16. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грیشнова. - К. : Знання, КОО, 2001. - 254 с.

17. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : [монографія] / А. М. Колот. - К. : КНЕУ, 2005. - 230 с.

18. Управление персоналом организации / [под ред. А. Я. Кибанова]. - М. : ИНФРА-М, 1998. - 512 с.

19. Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства / А. А. Мазаракі, Л. О. Лігоненко, Н. М. Ушакова ; [за ред. проф. Н. М. Ушакової] - К. : Хрещатик, 1999 - 800 с.

20. Бланк И. А. Торговый менеджмент / И. А. Бланк. - [2-е изд.] - К. : Украинско-Финский институт менеджмента и бизнеса, 2004. - 420 с.

21. Каминский П. Д. Проблемы и перспективы развития человеческого потенциала на примере ОАО "Харьковский трубный завод" / П. Д. Каминский // Вісник Донецького університету. - 2003. - Вип. 2. - С. 130-139. - (Серія "Економіка і право").

H. Zabrods'ka

DEVELOPMENT OF METHODOLOGICAL TOOL OF ANALYSIS OF TERMS FORMATION OF HUMAN FACTOR WITHIN ANTI-CRISIS MANAGEMENT IN RETAIL TRADE ENTERPRISES

Main methodical approaches to the analysis of the conditions within external and internal environments of human factor formation are studied in the article. Methods for the analysis of internal and external conditions for the formation of human factor within anti-crisis management in retail trade enterprises are suggested in the article.

Key words: human factor, anti-crisis management, terms are a macroenvironment, terms of mezoenvironment, terms of microenvironment, terms of internal environment, analysis.

© Г. Забродська

Надійшла до редакції 16.08.2010

УДК 330.322

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

ІРИНА КАРПУХНО,

кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної теорії
Донецького національного університету

У статті розглянуто теоретичні аспекти інноваційного розвитку, різні підходи до визначення сутності економічної категорії "інновація". Досліджено особливості, основні проблеми та тенденції інноваційного розвитку України за останні роки. Запропоновано ряд заходів системного характеру з поліпшення інноваційного клімату в країні. Зокрема запропоновано активізувати створення й розвиток спеціалізованих інженерно-технічних структур (фірм, науково-виробничих центрів тощо), які б стали проміжною ланкою між науковими установами та виробництвом.

Ключові слова: інновація, новація, інноваційний розвиток, інноваційна діяльність.

Постановка проблеми. Досвід розвинених країн світу засвідчує неможливість переходу до постіндустріального суспільства без активізації інноваційних про-

цесів. У розвинутих країнах велика частка приросту ВВП припадає на нові знання, що впроваджуються в інноваційних технологіях виробництва та управління.

№ 5 (105) вересень 2010 р.