

цілей; створення такої культури організації і ділового клімату в ній, які сприяли б успішній реалізації стратегії; введення системи внутрішнього лідерства, необхідної для управління просуванням стратегії вперед і постійного поліпшення її реалізації.

Уміння вносити корективи до стратегії. Управління змінами обумовлене появою нових обставин і необхідністю проведення коректуючих та запобіжних дій та заходів. Можуть бути потрібними зміни довгострокових напрямів розвитку, звуження і розширення управлінського бачення майбутнього курсу освітньої установи. Критерії можуть бути завищені або занижені залежно від накопиченого досвіду і майбутніх перспектив. Стратегія може привести до змін унаслідок коректування довгострокових напрямів розвитку нових цілей або зміни умов зовнішнього середовища. Реалізація стратегії можлива при спільному впливі всієї сукупності управлінських дій, що виконуються різними цільовими групами ВНЗ. Перегляд фінансових планів, зміна політики, реорганізація, кадрові зміни, вдосконалення навчального процесу, культурні заходи – всі ці і інші дії є типовими управлінськими інструментами, використовуваними для реалізації стратегії розвитку ВНЗ.

Висновок. Розвиток стратегічного управління ВНЗ є складним процесом, який передбачає залучення та формування зацікавленості широкого кола осіб. Реалізація управління підприємством у стратегічній перспективі здійснюється за значною кількістю функціональних напрямків та спрямовується на досягнення чітко встановлених цілей із відповідним організаційним, фінансовим, ресурсним, кадровим, інструментальним та інформаційним забезпеченням. У подальшому, актуальним є дослідження процесу стратегічного управління із аналізом його структури, елементів, зв'язків та результатів.

Джерела та література:

1. Багіров В. Висока якість університетської освіти – вимога часу / В. Багіров, З. Зіман, Ю. Холін // Вища освіта України. – 2005. – № 1. – С. 15-19
2. Гайрапетян В. Л. Регулювання євроінтеграційних процесів у сфері освітніх послуг : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.05.01 / В. Л. Гайрапетян; Донецький нац. ун-т. – Донецьк, 2006. – 20 с.
3. Касьянова Д. С. Соціально-економічний розвиток ринку освітніх послуг : дис. ... канд. екон. наук : 08.03.02 / Д. С. Касьянова; Донецька держ. академія управління. – Донецьк, 2004. – 190 с.
4. Попов О. Университетский менеджмент и менеджмент в сфере знаний / О. Попов // Alma-mater. – 2002. – № 11. – С. 43-44.
5. Соболев В. С. Концепция, модель и критерии эффективности внутривузовской системы управления качеством высшего профессионального образования / В. С. Соболев, С. А. Степанов // Университетское управление. – 2004 – № 2 – С. 26-30.
6. Филиппов В. М. Сравнительный анализ систем управления в вузах, организации и экономики образования / В. М. Филиппов // Университетское управление. – 1998. – № 1. – С. 7-9

Родіонова О.Ю.

УДК 65.014

ВИЗНАЧЕННЯ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Кадровий потенціал підприємства є досить складною категорією, залежить і формується під впливом багатьох чинників. Традиційно, засновники підприємства формують місію, цілі, основні принципи, правила поведінки, культурні цінності підприємства. Проте є певне коло деструктивних чинників, що впливають ззовні на підприємство, їх дія не спрямована на позитивний розвиток підприємства. Будь-яке підприємство працює в тісному зв'язку зі всіма учасниками ринку, та в межах державного і регіонального регулювання. До того ж підприємство працює під впливом міжнародних стосунків та економічних відносин. Таким чином, постійний вплив чинників зовнішнього середовища не тільки корегує цілі і завдання підприємства, а й в цілому змінює і впливає на підприємства. Оскільки підприємства не мають можливості впливати на зовнішнє середовище, то повинні адекватно реагувати на вплив чинників. Чинники впливу зовнішнього середовища змушують підприємства адаптуватися під їх об'єктивну неминучість впливу, а також враховувати широко коло як самих чинників, так і їх комплексність впливу.

Дослідження публікацій. Сукупність чинників, що впливають на діяльність підприємств залежить від кількості працівників, мотиваційної системи підприємства, регіону, де працює підприємство, сировинної бази та ін. Робота підприємств має свою специфіку і залежить від індивідуальній сукупності чинників, притаманній галузі. Дослідження найбільш впливових чинників [1-4] для підприємств дозволило встановити по-перше відсутність єдиної точки зору дослідників і практиків на цю проблему. По-друге неоднозначність впливу чинників. По-третє, різноманітність процедур визначення джерел та процедур встановлення дій чинників.

На думку А. А. Погорадзе [4] на кадровий потенціал підприємства впливають такі чинники: чинник адаптивності, узгодженості, навчання, залученості, зворотній зв'язок. Чинник адаптивності формується під впливом таких елементів культури, як цінності, філософія, принципи. Дуже важливо, щоб кадровий потенціал була гнучкою і адаптивною, тобто швидко пристосовувалася до динамічних умов зовнішнього і

внутрішнього середовища. Кадровий потенціал, що має високий степінь адаптивної, дозволяє підприємству йти на ризик, генерувати зміни, досягати успішних результатів.

Мета статті – визначення чинників впливу на кадровий потенціал підприємства.

Основний матеріал досліджень. Кадровий потенціал, в першу чергу, має своєчасно реагувати на зміну зовнішнього середовища. Напрями змін або адаптації кадрового потенціалу містять широке коло питань. Це і питання зміни організаційної структури, і зміни соціального і психологічного напрямку, це і зміни економічних відносин та ін. Реакція персоналу, як джерела і носія кадрового потенціалу підприємства, може бути різною. Від повної підтримки інтересів підприємства, до повної реалізації власних інтересів і потреб в збиток інтересів підприємства. Для балансування інтересами підприємства і персоналу, з метою формування інформаційної бази для підтримки управлінських рішень, з метою створення системи діагностики стану кадрового потенціалу – для протидії або своєчасній адаптації до чинників зовнішнього середовища, необхідне дослідження, групування чинників дії зовнішнього середовища по відношенню до підприємств. Визначення груп чинників впливу дозволить скласти напрями і показники оцінки стану кадрового потенціалу, визначити основні складові і напрями розвитку кадрового потенціалу.

Чинник узгодженості формується під впливом таких елементів культури, як місія, цінності, принципи, норми. Тільки через усвідомлення місії і цінностей підприємства, а також через ухвалення її філософії, принципів і норм поведінки персонал буде готовий до злагодженої і добре скоординованої діяльності. А це, у свою чергу, є заставою стійкості у відносинах між членами колективу, що і приводить до ритмічної, продуктивної праці.

Освіта, як чинник кадрового потенціалу, розкриває межі для диверсифікації діяльності підприємства. Безперервне, постійне навчання приводить до вдосконалення умінь, навиків, підвищенню професійних якостей, необхідних для розвитку підприємства, її стабільності і конкурентоспроможності.

Залучення, як чинник кадрового потенціалу, характеризує здатність апарату управління привертати працівників всіх рівнів до процесу ухвалення рішень, делегувати повноваження і обов'язки, що є могутнім стимулом ефективної діяльності як окремого співробітника, так і підприємства в цілому.

Доцільність наявності зворотного зв'язку, як чинника, пояснюється динамічністю зовнішнього середовища, що вимагає постійного контролю за результуючими показниками діяльності і координації дій. Важливо, щоб вихідна інформація була точною, достовірною і поступальною, що приводить до адекватного її сприйняття керівниками і ухваленню ними своєчасних заходів. У зв'язку з цим можемо говорити про необхідну гармонію у відносинах керівництва і підлеглих. Зрозуміло, що кожний з них по-різному зацікавлений в реалізації заданої стратегії і поставлених цілей. Проте оптимальна організаційна структура управління, професіоналізм і компетентність керівника повинні збалансувати інтереси сторін, залучити співробітників в процес спільної діяльності по досягненню поставлених цілей, в чому і полягає основна завдання організаційно-культурного механізму управління [4].

Групу системних чинників адаптації організаційних культур підприємства складають: освіта або відсутність певного рівня розуміння категорій адаптації (адаптивна, адаптація, зміни, управління змінами, механізми адаптації і т.п.); економічні чинники, виділення чинників зовнішнього середовища, що мають істотний вплив на суб'єкт соціально-економічної системи і його систему управління; визначення стійкості параметрів системи управління; чинники чутливості параметрів кадрового потенціалу до зміни зовнішнього середовища; політичні чинники подолання суперечностей між мінливістю зовнішнього середовища і необхідністю забезпечити певну стійкість параметрів системи.

В групу специфічних чинників можуть входити такі, що викликаються недоліками в організації управління організаційною культурою: неповнота даних про стан зовнішнього середовища і виробничих умов; невчасність обробки і видачі інформації для ухвалення управлінських рішень; складність взаємостосунків між підрозділами; слабка технічна база управління; нераціональність організаційної структури.

Відсутність єдиного розуміння категорій адаптації і їх відмінність від "класичних" категорій, таких як вдосконалення управління, стратегічне управління, управління нововведеннями не дозволяють чітко сформулювати мету, завдання і механізми адаптації, що у свою чергу не забезпечує ухвалення ефективних управлінських рішень при спонтанних змінах зовнішнього середовища.

Дослідження найбільш впливових чинників для підприємств дозволило встановити по-перше відсутність єдиної точки зору керівників підприємств і дослідників, практиків на цю проблему. По-друге неоднозначність впливу чинників. По-третє, різноманітність процедур визначення джерел та процедур встановлення дій чинників.

Кадровий потенціал в процесі зміни стадій життєвого циклу підприємства змінюється у бік посилення індивідуалізму працівників і зменшення орієнтованості на інновації. Якщо прийняти за основні показники кадрового потенціалу ступінь орієнтованості на нововведення і ступінь колективізму/індивідуалізму, може бути побудована матриця організаційних культур за життєвим циклом підприємства. На думку [3] кадровий потенціал в своєму розвитку також проходить певні стадії: стадію дитинства, стадію зростання, стадію зрілості і стадію старості. Ці стадії життєвого циклу кадрового потенціалу співпадають із стадіями життєвого циклу підприємства, оскільки кадровий потенціал формується і розвивається тільки в процесі існування і функціонування підприємства. На різних стадіях розвитку підприємства виникають різні можливості і механізми для зміни кадрового потенціалу. Залежно від стадії життєвого циклу підприємства його культура змінюється від гнучкої, неформальної до колективної, сімейної, а потім – до формальних відносин, до посилювання контролю; на наступному етапі відбувається зсув центру уваги з контролю власних процесів на споживача, ринок.

Розмір підприємства також впливає на кадровий потенціал. Так для малих, середніх і великих підприємств можуть розрізнятися пріоритетні цілі. Своєю специфікою володіють зовнішні і внутрішні зв'язки і відносини. Для великих підприємств важливе місце займає питання об'єднання персоналу, ієрархії управління, культурної адаптації нових працівників. Має вплив і сфера діяльності на кадровий потенціал. Підприємства, зайняті в різних сферах діяльності володітимуть різними культурами, як за основними цілями, так і за організаційною культурою виявляється в тому, які цінності зможуть сприйняти працівники, наскільки можливий прояв творчого підходу і ініціативності з їх сторони, які і в якій кількості необхідні заходи для навчання, ротатії, підвищення кваліфікації працівників і т.д.

Технологія виробництва є чинником, що знаходиться в тісному взаємозв'язку з організаційною культурою. Так, якщо на підприємстві застосовується сучасна технологія, можна говорити про кадровий потенціал, орієнтовану на сучасні вимоги зовнішнього середовища, виробництво продукції високої якості, задоволення споживачів, створення сприятливих умов для праці робітників, проведення досліджень і розробок, дотримання заходів безпеки і т.п.

Висновки. Наведені чинники зовнішнього і внутрішнього середовища мають сукупний вплив на діяльність і потенціал підприємства. Наявність способів передбачення і часу впливу різних чинників допоможе своєчасно приймати управлінські рішення в сфері адаптації або зміни кадрового потенціалу, або її окремих компонентів. Для встановлення самих чинників впливу, а також ранжування важливості впливу чинників необхідно розробити певну послідовність дій, процедуру встановлення чинників впливу на кадровий потенціал підприємства.

Джерела та література:

1. Мацибора В. І. Економіка сільського господарства / В. І. Мацибора. – К. : Вища школа, 2004. – 211 с.
2. Наумов М. Организационная культура как фактор долгосрочной конкурентоспособности / М. Наумов // Управление компанией. – 2002. – № 7. – С. 66-69.
3. Петров П. Ю. Модель формування соціальної політики / П. Ю. Петров // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ : СХУ ім. В. Даля, 2007. – № 7. – С. 139-143.
4. Погорадзе А. А. Культура производства: сущность и факторы развития / А. А. Погорадзе. – Новосибирск : НСО, 2006. – 300 с.
5. Яцишина Л. К. Особливості застосування інструментів маркетингу для підвищення конкурентоспроможності економічної освіти / Л. К. Яцишина, О. І. Лабурцева // Науковий вісник НГУ. – Дніпропетровськ : НГУ, 2005. – № 5. – С. 87-93.

Семіколенова С.В.

УДК 368.07

НЕОБХІДНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТРАХОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Вступ. В умовах ринкових перетворень в економіці України та розвитку підприємництва страховий захист майнових інтересів самостійних, незалежних від держави суб'єктів підприємництва, стає можливим тільки за допомогою страхування. Для ринкової економіки характерний вищий ступінь страхового ризику, пов'язаного з можливістю виникнення не тільки стихійного лиха, а й настанням економічних криз, спадів виробництва, інфляції, політичної нестабільності та інших явищ.

Страхування, відповідно до закону України «Про страхування»[5], є одним із видів цивільно-правових відносин, пов'язаних із захистом майнових інтересів громадян та юридичних осіб у разі настання певних подій (страхових випадків), визначених договором страхування або чинним законодавством, за рахунок грошових фондів, що формується шляхом сплати громадянами та юридичними особами (страхувальниками) страхових внесків.

Постановка завдання. Страхування забезпечує відшкодування збитків, створює механізми для зменшення і запобігання їм. Безумовно, це можливо лише за наявністю чітко відпрацьованої законодавчої бази а також стабільного та постійного державного регулювання страхової діяльності. Отже, метою даної статті є комплексне та взаємопов'язане дослідження питань нормативного та державного регулювання страхової діяльності в Україні.

Результати дослідження. Аналіз свідчить, що об'єктивна необхідність державного регулювання страхової діяльності в Україні на сьогоднішній день зумовлена декількома факторами.

По-перше, конкуренція в цій галузі неефективна у зв'язку з тим, що дрібним страховим компаніям не під силу страхування великих ризиків, що потребують виплат досить значних обсягів відшкодування у разі настання страхових випадків. З цим завданням можуть впоратись тільки страховики з великим капіталом. Про це свідчить те, що в більшості країн світу 10 страхових компаній, що займаються страхуванням відмінним від страхування життя (nonlife), отримують понад 90% страхових премій. Це означає, що страховий ринок за своєю природою тяжіє до олігополістичного, а тому вимагає антимонопольного регулювання.

По-друге, ціла низка страхових послуг за змістом тяжіє до суспільних чи змішаних благ у зв'язку з тим, що суспільна корисність цих послуг значно вища, ніж індивідуальна, і, оскільки споживач згоден сплачувати тільки індивідуальну корисність, страховий ринок недотримував би знаної частки тих видів