

- придбання ресурсів для виготовлення продукції;
- переробка ресурсів в кінцеву продукцію згідно з технологією;
- реалізація продукції (реклама, ціноутворення, продаж тощо).

Технологічна структура призначена для з'єднання засобів і предметів праці, сировини, матеріалів в єдиному виробничому процесі. Відносини елементів технологічної та виробничої структур породжують технологічні зв'язки.

Соціальна структура характеризує склад працівників апарату, їх розподіл за професійно-кваліфікаційним рівнем, освітою, інтелектом тощо. Соціальна структура формується людьми та міжособистісними, міжгруповими відносинами.

Економічна структура базується на певних поняттях діяльності, а її елементи являють собою економічні показники, що зафіксовані в документах, нормативах тощо. Процес їхньої обробки та використання складає документообіг.

Характер діяльності багатопрофільних підприємств передбачає стратегію диверсифікації, тому виникає необхідність науково-аналітичного підходу до розподілу обмежених ресурсів між господарськими одиницями за видами діяльності.

Організаційна структура управління багатопрофільного підприємства виступає як єдність виробничої, технологічної, економічної, інформаційної та соціальної структур [1].

Якщо організаційна структура орієнтована на споживача в умовах багатопрофільного виробництва, всі її підрозділи групуються навколо визначених груп споживачів. Наприклад, велике видавництво може мати підрозділи, що займаються літературою для дорослих, юнацькою літературою, підручниками для вищих навчальних закладів, середньої школи. Кожний такий підрозділ орієнтується, як правило, на свого покупця й діє як практично незалежна компанія, має свій редакторський відділ, служби, відділи маркетингу і фінансів, виробничий відділ [2].

Роль організаційної структури управління багатопрофільним підприємством полягає в забезпеченні вибору такої мережі зв'язків, яка б суттєво спростила управління та підвищила його надійність.

Отже, організаційна сукупність зв'язків формує відносини, що відображають можливі та необхідні обміни (матеріальні, інформаційні) між різними видами структур. Залежно від конкретної ситуації природа зв'язків може бути різною – матеріальні потоки, постачання готової продукції, обмін інформацією, потоки управлінських дій (у структурі апарату).

Джерела та література

1. Кукоба В. П. Організаційне проектування підприємства: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2010. 420 с.
2. Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія і практика: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Тернопіль: Карт-бланш, 2010. 498 с.
3. Федорова Н. Н. Организационная структура управления предприятием: учеб. пособие. Москва: ТК Велби, 2012. 256 с.
4. Чернявський А. Д. Організаційне проектування: навч. посіб. Київ: МАУП, 2014. 160 с.

Димченко О. – д. е. н., проф.;
Острогляд В. – аспірант
Харківський національний
університет міського господарства
імені О. М. Бекетова
м. Харків, Україна

Проблеми кадрового забезпечення підприємницької діяльності та шляхи їх вирішення

Досвід найбільш прогресивних країн Європи та світу в цілому свідчить про те, що саме розвиток підприємництва є однією з ключових рушійних сил, що забезпечують економічне

зростання національної економіки у довгостроковій перспективі. Саме ініціатива підприємців та їх схильність до помірному ризику за умов реалізації економічних інтересів є найважливішим фактором стимулювання конкуренції та поживлення економічних процесів, що обумовлює поступове покращення якості товарів і послуг та вихід економічної системи на принципово новий рівень розвитку.

Однак, розвиток підприємництва в Україні ускладнюється не лише через нераціональну податкову політику та недосконалість норм чинного законодавства, а й внаслідок відсутності або незадовільної кваліфікації кадрів, що забезпечують підприємницьку діяльність (це стосується не лише персоналу, а й підприємців, як власників дрібного та середнього бізнесу).

Таким чином, існує необхідність систематизувати проблеми, що виникають в процесі кадрового забезпечення підприємницької діяльності та сформулювати можливі способи їх вирішення.

Проблеми організації підприємницької діяльності та підвищення її ефективності досліджувалися у сучасних роботах таких вчених як: І. Ю. Анацька, О. П. Кавтиш, С. А. Терещенко, В. В. Турчак та ін., що додатково підтверджує їх актуальність у сучасних умовах господарювання. Разом з тим, проблемам кадрового забезпечення не приділено належної уваги [1–4].

Перш ніж розглядати проблеми кадрового забезпечення підприємництва, необхідно систематизувати їх належним чином. Можна виділити декілька ознак класифікації проблем, але, на нашу думку, доцільно розділити їх за джерелами виникнення, які знаходяться на різних ієрархічних рівнях, але пов'язані між собою, як це представлено нижче (рис. 1).

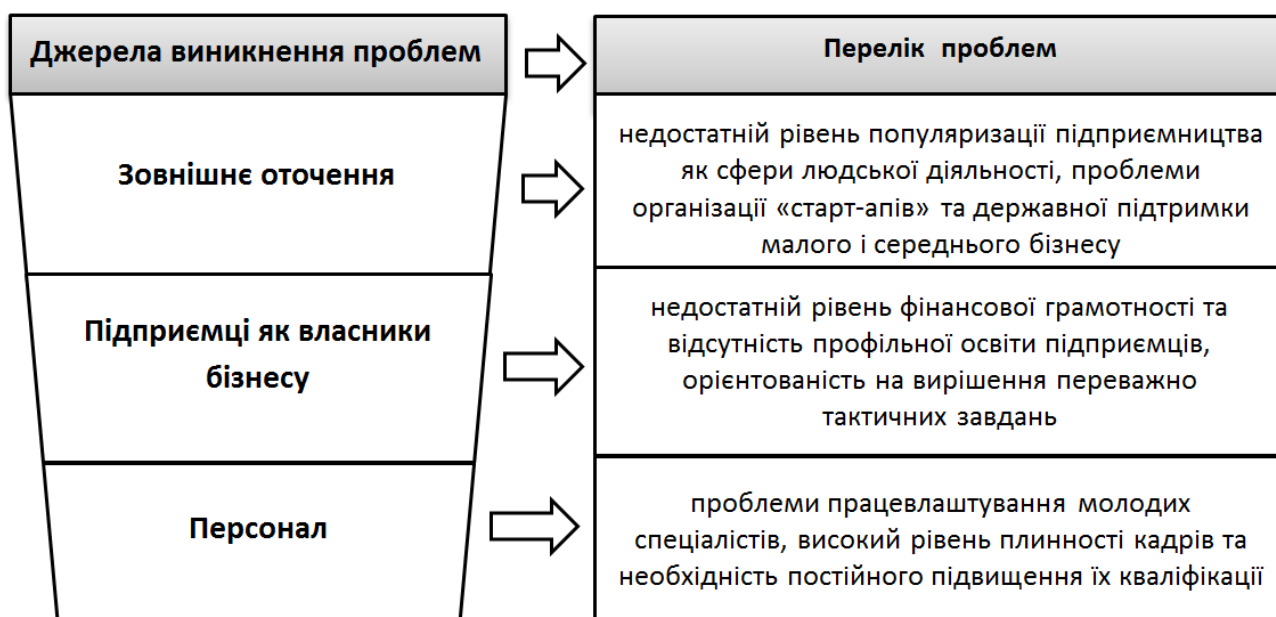


Рис. 1. Класифікація проблем кадрового забезпечення підприємницької діяльності за джерелами виникнення

Серед проблем зовнішнього оточення, недостатня популяризація підприємництва є найважливішою, оскільки досить тривалий час, за умов планової економіки приватне підприємство вважалось суспільно негативним явищем, тоді як у розвинутих країнах традиції розвитку підприємництва вимірюються сотнями років. Варто відзначити, що реалізація кадрового потенціалу малих та середніх підприємств значною мірою залежить від підприємців, які приймають рішення щодо кількості робочих місць, кваліфікації претендентів працевлаштування персоналу.

Зокрема, однією з основних проблем є відсутність у власників стратегії розширення власного бізнесу (з відповідним збільшенням кількості робочих місць), що часто приводить до стагнації бізнесу, його ліквідації або поглинання. Така ситуація виникає через те, що тактичні цілі в умовах невизначеності та високого ризику діяльності є пріоритетними, а розробка та

реалізація стратегії (в тому числі і стратегії забезпечення персоналом) можлива лише за умов стабільності та всебічного сприяння з боку держави. Відсутність профільної освіти приводить власників бізнесу до аналогічних наслідків (бо уявлення про необхідність планування розвитку бізнесу та теоретичні знання в цій сфері також відсутні).

Головною проблемою, власне, персоналу є відсутність дієвих механізмів передачі досвіду через проблеми з працевлаштуванням молодих спеціалістів (роботодавці мають відчутні переваги на ринку праці і обирають тих працівників, що мають досвід роботи). До того ж, в Україні поки що не сформована традиція постійного навчання працівників (яка виникла через зростання інтенсивності перетворення інформації на знання) і проблемам навчання персоналу не приділяється належної уваги.

Для покращення ситуації проблеми кадрового забезпечення підприємницької діяльності мають вирішуватися одночасно на усіх рівнях та із залученням усіх зацікавлених сторін. Зокрема, вважаємо за доцільне реалізувати наступні заходи:

1. Популяризація підприємництва у поєднанні з підвищенням фінансової грамотності населення має стати одним з пріоритетних стратегічних завдань держави, бо такий підхід дозволить у перспективі значно збільшити кількість успішних власників бізнесу.

2. Консультаційний супровід та фінансова підтримка «старт-апів» має здійснюватися на основі врахування міжнародного досвіду в цій сфері з одночасним збільшенням кількості спеціалізованих економічних суб'єктів (але державна підтримка у даному випадку може бути лише фінансовою, бо у державних інституціях відсутній необхідний досвід).

3. Також до підвищення фінансової грамотності населення та надання профільної освіти мають більш активно підключитися вищі навчальні заклади, головним завданням яких є розробка і презентація інтерактивних курсів для діючих або потенційних підприємців. Особливу увагу необхідно приділити сучасним методам бізнес-планування, оскільки інші функції більш-менш успішно реалізуються персоналом малих та середніх підприємств.

4. Для подальшого поширення практики підвищення кваліфікації персоналу, необхідно запровадити податкові знижки для тих суб'єктів підприємницької діяльності, що опікуються навчанням працівників (зокрема, молодих спеціалістів).

Узагальнюючи необхідно відзначити, що успішне вирішення описаних проблем у стратегічній перспективі приведе до:

а) зростання кількості підприємців та підвищення фінансової грамотності та економічної активності населення;

б) підвищення якості бізнес-планування та обґрунтованості управлінських рішень, що визначають розвиток бізнесу;

в) підвищення кваліфікації працівників що забезпечують функціонування малого та середнього бізнесу;

г) зниження податкового навантаження на підприємства, що опікуються навчанням працівників.

Найбільш перспективним напрямком досліджень є розробка механізму кадрового забезпечення підприємницької діяльності.

Джерела та література

1. Анацька І. Ю. Сучасний стан та проблеми розвитку малого бізнесу в Україні. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_44_60
2. Кавтиш О. П., Колісна Т. О. Аналіз діяльності підприємств малого бізнесу та шляхи підвищення їх прибутковості. *Ефективна економіка*. 2013. № 5. С. 88–89.
3. Терещенко С. А. Мале підприємство в умовах ринкового господарювання. *Економіка і організація управління*. 2013. № 1. С. 175.
4. Турчак В. В. Сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку малого бізнесу в Україні. *Молодий вчений*. 2013. № 1 (1). С. 39–44.