

ЗАДАЧІ БАГАТОРІВНЕВОГО УПРАВЛІННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сербіна Анна Володимирівна

*студентка кафедри міжнародних економічних відносин,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: SerbinaAV@krok.edu.ua*

Кириченко Оксана Сергіївна,

*кандидат економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5244-8323>*

Управління на регіональному рівні все частіше привертає увагу дослідників, які вважають розвиток підприємств та регіонів визначальним при забезпеченні сталості соціально-економічного розвитку держави. Розгляд підприємств конкретної галузі на рівні регіону дозволяє визначити загальні тенденції їх розвитку в сукупності та спрогнозувати можливий кумулятивний ефект на регіональному рівні від здійснення ними діяльності. Збагачення теорії та методології на регіональному рівні є актуальним та своєчасним, а практика регіонального управління має значущість.

Запропонована модель, яка стоїть перед вітчизняними підприємствами і полягає у позиціванні працівників у якості головної організаційної цінності, нематеріального ресурсу, дієве керування яким має забезпечити соціально-економічний ефект, відображена у зростанні прибутковості підприємств регіону. Основою формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, вважаємо закони та закономірності менеджменту персоналу, базові принципи та функції, методи, засоби. Ефективність менеджменту персоналу забезпечується в системі управління підприємством, яка "працює" в певному середовищі, до якого входять соціально-економічна, правова, демографічна, інноваційна, глобальна складові. Сама система представлена суб'єктами регулювання (керівниками підприємств), об'єктами регулювання (підприємство) та основними складовими механізму (закономірності, принципи, методи, функції, засоби). Зазначений механізм має формуватися та функціонувати на всіх рівнях управління. Причому його функціонування знаходиться під впливом як зовнішнього середовища, до якого входять правове, соціально-економічне, демографічне та інноваційне, так і внутрішнього, що відбивається у зазначених вище складових; механізм формується на основі відповідних законів та закономірностей, принципів, функцій, методів, заходів.

Загальна теорія систем дозволяє збагачувати методологію економічної науки в цілому та менеджменту персоналу зокрема, оскільки базується на результатах філософських досліджень у сфері методології наукового пізнання. Для визначення впливу зовнішнього середовища на формування СЕМЕМП необхідно виокремити ефективність менеджменту персоналу як компоненту в межах підсистеми "менеджмент персоналу", яка, у свою чергу, входить до

керуючої підсистеми, а та - до системи "підприємство". При розгляді підприємства як системи при поглибленому аналізі його структури можна виділити багато підсистем, які входять ієрархічно одна в одну за принципом "матрьошки". При цьому кінцевим етапом дослідження є виділення елемента, який не піддається подальшому поділу. Менеджмент персоналу як парадигма управління підприємства є явищем, характерним винятково для мікрорівня. Це твердження має таке підґрунтя: на глобальному, національному та регіональному рівнях більш поширені у використанні категорії "економічно активне населення", "робоча сила", "трудові ресурси", тому методологічний інструментарій, елементи якого подані у складі соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, не може безпосередньо застосовуватися зазначених рівнях. Підприємство як система функціонує у зовнішньому середовищі, яке складається з підсистем вищого рівня. Ураховуючи, що Україна розподіляється на регіони аналіз проміжного середовища, вплив якого є досить вагомим, дозволить поліпшити формування та підвищити рівень функціонування соціально-економічного механізму менеджменту персоналу. Рівень соціально-економічного розвитку регіонів трактується як інтегральний результат взаємодії основних складових: демографічного розвитку, розвитку ринку праці, матеріального становища населення та умов проживання, соціального середовища, рівня освіти населення, стану та охорони здоров'я, екології та фінансового забезпечення. Регіональне управління та місцеве самоврядування виступають як відповідні засади конституційного ладу в Україні, специфічної форми народовладдя. Ефективність управління при цьому знаходиться в прямій залежності від демократичних засад та реалізації соціально орієнтованого управління на місцях. Чим більше прав і свобод у регіонів і територіальних громад, тим вища ефективність управління, а внаслідок того, що підприємства знаходяться під непрямым впливом мезорівневих чинників, можливе припущення про взаємозв'язок рівня регіонального управління та рівня менеджменту персоналу на підприємстві.

Висновки. Дослідження дієвості багаторівневої моделі показує, що регіон сформувався як центр машинобудування з високим науковим потенціалом, що відображається значною концентрацією в місті вищих навчальних закладів та науководослідних установ. Це і зумовило особливості соціально-економічного розвитку, що реалізується на регіональному рівні в концентрації наукоємних виробництв, на яких є потреба у високо досвідчених кадрах. Зазначене дозволяє розглядати ефективність менеджменту персоналу на підприємствах у прямій залежності від формування, нагромадження та використання інтелектуального капіталу.

Список використаних джерел:

1. Гурієвська В. М. Коучинг для керівників у системі державного управління: навч.-метод. Матеріали/К.: НАДУ, 2010. 48 с.
2. Моріс С. Як досягти успіху в делегуванні повноважень: [пер. з англ.] / С. Моріс, Г.Вілкокс. – К.: Британ. Рада в Україні, 2000. – [Серія "Менеджмент за тиждень"]. 85 с.
3. Одінцова Г. С. Делегування повноважень: опорний конспект лекцій. Х.: ХНПУ, 2000. 52 с.
4. Шарій В. І. Делегування повноважень в управлінні. Черкаси: ЧНЕП, 2009. 518 с.

5. Нельсон Б. Умение управлять для “чайников”/ Б. Нельсон, П.Экономи: [пер с. англ.]. К.: Диалектика, 1997. 336 с.