

ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ІНТЕГРОВАНИХ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР

Початок ХХІ століття відзначився утвердженням і прогресивним розвитком процесів інтернаціоналізації та глобалізації діяльності, що стало поштовхом до трансформаційних змін у підприємстві. Рівень розвитку національної економіки диктує необхідність проведення структурних, макроекономічних реформ.

Огляд наукової літератури за досліджуваною тематикою схиляє до думки, що сьогодні в Україні триває процес правового, економічного обґрунтування діяльності та доцільності інтегрованих підприємницьких структур, вироблення методологічних, наукових підходів, які відповідали б сучасності. Сучасні дослідники інтегрованих суб'єктів підприємництва називають по-різному: великомасштабні системи, зв'язано-диверсифіковані системи, фінансово-промислові групи, промислово-фінансові групи, бізнес-групи, холдинги.

Інтегровані підприємницькі структури є потужними суб'єктами економічного ринку, двигунами розвитку нашої держави та спроможні вирішити наступне: об'єднати в єдине ціле як підприємства, зацікавлені у взаємозближенні, так і підприємства-конкуренти; збільшити частку конкурентоспроможної продукції на ринку; акумулювати фінансові ресурси для виконання пріоритетних завдань групи; про інвестувати прибуткові проекти; отримати позикові кошти з більшою легкістю ніж інші суб'єкти ринку (за рахунок гарантій та порук всередині групи, наявності механізму внутрішнього кредитування); мінімізувати ризики підприємницької діяльності (за рахунок диверсифікації); покращити благополуччя населення, створивши нові робочі місця; забезпечити вагомі та регулярні надходження податкових платежів та зборів до державного та місцевих бюджетів; укріпити авторитет і позиції нашої держави в світі.

Фактично підприємства різних організаційно-правових форм демонструють версію взаємоузгодженої діяльності, співробітництва, цілісності задля досягнення стратегічної мети. Це і є характеристикою та перевагою інтегрованих підприємницьких структур. Фінансово-промислові групи необхідно розглядати як цілісне утворення, в склад якого входять підприємства промисловості, банки, страхові, інвестиційні, пенсійні та інші компанії, тобто сукупність різномірних бізнес-одиниць, що забезпечує доступ до фінансових, матеріальних, трудових, інтелектуальних ресурсів, ефективність капіталовкладень, синергетичний ефект.

Науково-економічною літературою сутність "фінансово-промислових груп" трактується як об'єднання промислових активів і фінансового капіталу. Фінансово-промислові групи є інтегрованими суб'єктами підприємництва та заслужено вважаються основою розвитку економік більшості країн сучасного ділового світу. Виникнувши у США, означені суб'єкти підприємництва постійно видозмінюють та коригують свою структуру, пріоритети діяльності з метою досягнення ефективності.

Великомасштабні промислові підприємства здійснюють значні фінансові обороти, володіють вільними коштами, які вони вкладають в банки. Великі суми коштів у кредит підприємству можуть надати тільки крупні банки. Підприємства вибирають крупні банки, вкладають на зберігання тимчасово вільні кошти, тим самим забезпечують конкурентоспроможність банку, адже тоді банки можуть поглинути інші банки, або злитися з іншими банками. В іншому випадку промислово розвинуті підприємства можуть створити власні банки. Це сприяє злиттю банків. Означену ситуацію можна охарактеризувати так: конкуренція веде до концентрації капіталів, а концентрація - до монополії.

Отже, промислові ресурси задіяні та зберігаються у банківських установах, а банківські ресурси задіяні та використовуються промисловими підприємствами. Доцільно зауважити, що структура банківського капіталу постійно змінюється. Останнім часом все перспективнішими у порівнянні з банками стають страхові та інвестиційні компанії, фонди недержавного пенсійного забезпечення, які також акумулюють на своїх рахунках значні кошти. У розвитку досліджуваного питання вважаємо за доцільне відмітити існування фінансового капіталу.

Особливістю України є становлення "промислово-фінансових груп". Важливим моментом є процес започаткування означених структур. Капітал українських груп було сформовано внаслідок приватизації державних підприємств, політичних рішень представників

влади. Наступним етапом була купівля необхідних активів або продаж зайвих. Інтегровані підприємницькі структури нашої економіки характеризуються зосередженням фундаментальних галузей промисловості, розмитими межами діяльності, значним числом підприємств та різною їх організаційно-правовою формою.

*Мазур Х.В.,
студентка 4 курсу Державного ВНЗ «НГУ»,
м. Дніпропетровськ, Україна*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Досягнення економічного зростання будь-якого підприємства в значній мірі залежить від здатності команди управлінців виявляти численні фактори, які впливають на бізнес, оцінювати спрямованість (позитивну чи негативну) і вагомість впливу цих факторів та адекватно на них реагувати. При цьому, розробка заходів, спрямованих на максимально повне використання можливостей підприємства, повинна бути забезпеченою сучасним апаратом, що дозволить всебічно обґрунтовувати прийняття рішень в умовах зростання. Тому нині нагальною є потреба запровадження принципово нових механізмів функціонування і систем оцінки ефективності використання управлінського персоналу.

Сьогодні перемогу у конкурентній боротьбі важко забезпечити тільки матеріальними ресурсами компанії, основу її стратегічних переваг формує передусім інтелектуальна складова бізнесу. Важливу роль в цьому процесі відіграє управлінський персонал. Його вплив на функціонування, розвиток і, навіть, на саме існування підприємства важко переоцінити. Адже професійний рівень управлінців, оснащеність робочого місця, навички, здібності і, навіть, вік персоналу впливають на результати діяльності, а отже і на темпи росту підприємства.

Основні положення визначаються в кадровій політиці, яка являє собою систему правил і норм, які сприяють відповідності кадрового потенціалу загальній стратегії підприємства. Загострення ситуації на ринку праці України привернуло увагу до категорій «якість робочої сили» і «конкурентоспроможність робочої сили». Якість робочої сили – це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці та охоплюють кваліфікацію, особисті й ділові риси працівника. Під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців. Вона має певні якісні і кількісні характеристики.

Аналізуючи рівень пріоритетності дії чинників зовнішнього середовища на управлінський персонал, можна виділити, що найбільший негативний вплив здійснюють: відсутність державної підтримки промислових виробників (26,9%); високий рівень корупції (14,7%); відсутність економічної концепції розвитку галузі(9,8%); тінізація економіки (9,0%). Серед внутрішніх чинників, які негативно впливають на діяльність керівників та спеціалістів, можна виділити такі чинники: нестача фінансових засобів підприємства (28,2%); слабка мотивація персоналу (17,1%); висока плинність кадрів (12,9%); недостатній розвиток соціальної інфраструктури (7,8%).

Не менш важливим для характеристики є показники рівня освіти, середній вік і стаж роботи на певному підприємстві. Встановлено, що деградація ресурсного потенціалу, погіршення економічного стану підприємств, низька мотивація праці призвели до появи нелегальних доходів управлінського персоналу. Серед них можна виділити такі: хабарі; корисні посадові порушення та інші. Визначено, що офіційна винагорода управлінського персоналу становить незначну частку в бюджеті доходів керівників – 13,1%, вона доповнюється неофіційними виплатами (19,7%).

Зазначимо, що не використовуються такі методи стимулювання управлінського персоналу, як участь у капіталі, розподілі прибутку, стимулювання більш ефективної роботи співробітників. Існує гостра необхідність у відновленні трудової мотивації персоналу. Недостатньо використовуються нематеріальні методи мотивації (формування корпоративної культури, вдосконалення умов праці, формування спільності співробітників, формування корпоративного духу співробітників). Вдосконалення стратегії розвитку персоналу неможливе