

Чим вищий рівень економічної безпеки показав результат оцінювання, тим більше шансів повинно мати підприємство для надання державної підтримки, а також при визначенні її умов, форми та обсягів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Використання якості критеріїв відбору учасників реалізації проектів державно-приватного партнерства дозволить знизити ризик значних витрат держави у випадку розірвання договору державно-приватного партнерства та тривалість реалізації проектів. Оптимально розподілити ризик між державою та приватним партнером та забезпечити розвиток інфраструктури підприємства довготривалу перспективу.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Аверічев І.М. Методичний підхід до оцінювання рівня економічної безпеки на підприємствах водного транспорту України / І.М.Аверічев // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту: Серія "Економіка і управління". – Вип., 26. – К.: ДЕДУТ, 2013. – С. 175 – 182.
2. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2004. — 316 с.
3. Рєпіна І.М., Єрмолаєв П.В. Тернарна модель ресурсного забезпечення економічної безпеки підприємства. Економіка Менеджмент Підприємництва, №23 (II) / 2011.
4. Про державно-приватне партнерство: Закон України від 1.07.2010 р. // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 160. – Орієнтир. – № 34. – С.9-11.
5. <http://www.interlegal.com.ua/corporate/?p=383>
6. Аверічев І.М. Заходи із забезпечення рівня економічної безпеки на підприємствах водного транспорту України / І.М.Аверічев // Водний транспорт. Збірник наукових праць Київської державної академії водного транспорту. – Вип. 1(19). – К.: КДАВТ, РИЦ 2014. – С. 53–57.
7. Полякова О.М. Державно-приватне партнерство в Україні: проблеми становлення // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.87. – К.: Техніка, 2009. – 288
8. Михеев В.А. Государственно-частное партнерство в реализации приоритетных национальных проектов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.csociety.ru/wind.php?>

УДК 658.3:005.95

ТЕХНОЛОГІЯ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В МЕЖАХ АНТИСИПАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Адамів М.С., к.е.н., асистент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності Національного університету «Львівська політехніка» (Україна)

Петришин Н.Я., к.е.н., доцент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності Національного університету «Львівська політехніка» (Україна)

Адамів М.С., Петришин Н.Я. Технологія HR-менеджменту в межах антисипативного управління підприємствами.

У статті доведено важливість розвитку та підвищення ефективності функціонування соціальної складової антисипативного управління підприємствами з функціональної позиції. Розроблено технологію HR-менеджменту для забезпечення кадрових потреб антисипативного управління на підприємствах. Запропонована технологія HR-менеджменту в межах антисипативного управління підприємств ґрунтується на виконанні п'яти управлінських функцій (планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання), що набувають конкретного змістового наповнення у контексті забезпечення ефективного функціонування та розвитку соціальної складової антисипативного управління. Ретельно обґрунтовано сутність та призначення функцій планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання технології HR-менеджменту для різноаспектного розвитку соціальної компоненти менеджменту підприємств та антисипативного управління зокрема.

Ключові слова: антисипативне управління, кадрові ресурси, HR-менеджмент, технологія, планування, організування, мотивування, контролювання, регулювання.

Адамів М.С., Петришин Н.Я. Технология HR-менеджмента в пределах антисипативного управления предприятиями.

В статье доказано важность развития и повышения эффективности функционирования социальной составляющей антисипативного управления предприятиями с функциональной позиции. Разработана технология HR-менеджмента для обеспечения кадровых потребностей антисипативного управления на предприятиях. Предложенная технология HR-менеджмента в пределах антисипативного управления предприятиями основывается на выполнении пяти управленческих функций (планирования, организации, мотивации, контроля и регулирования), которые приобретают конкретное содержательное наполнение в контексте обеспечения эффективного функционирования и развития социальной составляющей антисипативного управления. Тщательно обосновано сущность и назначение функций планирования, организации, мотивации, контроля и регулирования технологии HR-менеджмента для разноаспектного развития социальной компоненты менеджмента предприятий и антисипативного управления в частности.

Ключевые слова: антисипативное управление, кадровые ресурсы, HR-менеджмент, технология, планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование.

Adamiv M., Petryshyn N. HR-management technology within anticipatory management of enterprises.

In the article the importance of development and increasing the effectiveness of functioning of enterprises anticipatory management social component is proved from a functional position. For providing the human needs of anticipatory management at enterprises HR-management technology is developed. The proposed HR-management technology within anticipatory management of enterprises is based on the realization of five management functions (planning, organizing, motivating, controlling and regulation) that acquire the concrete content in the context of ensuring the effective functioning and development of anticipatory management social component. For many-sided development of social component of management at enterprises and anticipatory management in particular the essence and assignment of planning, organizing, motivating, controlling and regulation functions of HR-management technology are grounded thoroughly.

Keywords: anticipatory management, human resources, HR-management, technology, planning, organizing, motivating, controlling, regulation.

Постановка проблеми. Соціально-економічна криза, яка щораз інтенсивніше прогресує під впливом крайньої геополітичної нестабільності в державі, значною мірою дестабілізує вітчизняний підприємницький клімат, створюючи істотні численні перешкоди у функціонуванні суб'єктів господарювання. Проводячи діяльність у край мінливих, непередбачуваних та малопрогнозованих умовах, переважна більшість вітчизняних підприємств не готова та не спроможна конструктивно відповідати на динамічні несприятливі зміни середовища функціонування. В умовах гострих фінансових і матеріально-сировинних ресурсних обмежень власники та керівники підприємницьких структур повинні зосередити свою увагу на управлінському механізмі, що покликаний вирішувати різноманітні проблеми у діяльності суб'єктів господарювання. Мова йде про активне задіяння прогресивних управлінських технологій та інструментів, що ефективно відповідатимуть на сучасні виклики середовища функціонування. Зокрема, у теперішніх умовах управлінському апарату пропонується звернути увагу на антисипативне управління, що спрямоване на завчасне визначення майбутніх змін середовища

функціонування шляхом попереднього ідентифікування та відстеження розвитку їхніх найперших слабких ознак. Таким чином, антисипативне управління дає змогу підвищити рівень підготовки системи менеджменту до потенційних явищ та максимально можливо забезпечити підприємство від їх руйнівних, деструктивних впливів. При цьому визначальним чинником ефективності антисипативного управління є його виконавці, адже усі операції, що пов'язані із пошуком, відбором, ідентифікуванням, обробкою та передбаченням розвитку слабких сигналів середовища функціонування, повинні реалізовуватись працівниками, які володіють не лише належним рівнем кваліфікації у цій сфері, але й відповідними логіко-креативними і творчими здібностями. В умовах низького рівня розвитку антисипативного управління у вітчизняному науковому та підприємницькому середовищі важливими завданнями для вищого керівництва підприємств є раціональний добір працівників, які здійснюватимуть цей вид управління, оптимальний розподіл функцій та повноважень між відповідними посадовими особами, ефективне стимулювання їхньої діяльності, перевірка результатів роботи тощо. Усі вищезокреслені завдання комплексно втілюються у технології HR-менеджменту в межах антисипативного управління підприємством.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На сучасному етапі дедалі активніше підвищується увага вищого керівництва підприємницьких структур до людського чинника як одного із найважливіших ресурсів у забезпеченні їх ефективної цілеспрямованої діяльності. Зокрема, в управлінській практиці багатьох зарубіжних та вітчизняних суб'єктів господарської діяльності досить поширеним явищем є застосування Human Resources (HR) - політики. Саме тому теоретико-прикладні засади HR-менеджменту стали предметом досліджень значної кількості науковців, що висвітлено в працях окремих авторів [1-4].

Виділення невирішеної проблеми. Що стосується HR-менеджменту у сфері антисипативного управління, то, як свідчать результати аналізування теоретичної бази за проблемою [5-10], спеціальних напрацювань за цим напрямом практично немає. З огляду на сучасний стан антисипативного управління на вітчизняних теренах, що відображає відсутність належного рівня кваліфікації та знань у цій управлінській сфері як серед керівної, так і серед керівної ланки, виникає необхідність у розробленні ефективної технології HR-менеджменту в межах антисипативного управління підприємством.

Мета наукової статті. Зважаючи на результати аналізування літературних джерел [5-9], метою дослідження є розроблення та обґрунтування технології HR-менеджменту в межах антисипативного управління підприємством.

Результати дослідження. Як засвідчили результати виконаного дослідження стану антисипативного управління на найбільш успішних машинобудівних підприємствах України, на сучасному етапі пріоритетними проблемами щодо впровадження та використання цього виду управління є недостатній рівень кваліфікації та досвіду працівників у цій сфері, а також низький рівень обізнаності керівників і фахівців підприємств про характерні особливості його здійснення [10, с. 19]. Такий стан справ однозначно вказує на необхідність ґрунтовного поглиблення знань та компетенцій менеджерів у сфері впровадження й використання антисипативного управління в межах існуючих систем менеджменту на підприємствах. Крім того, антисипативне управління характеризується специфічними особливостями його реалізації, що пов'язані із унікальністю та нетиповістю кожного процесу дослідження слабких сигналів середовища функціонування. Саме тому досить важливими завданнями є раціональний та коректний вибір працівників на підприємстві, які зможуть ефективно реалізовувати антисипативні операції, періодичне підвищення рівня їх компетенцій, адекватне стимулювання цих фахівців до результативної діяльності, належна перевірка результатів виконаної роботи тощо. Усі вищеперелічені завдання комплексно втілюються у конкретній функціональній технології менеджменту, що ґрунтується на HR-плануванні, HR-організуванні, HR-мотивуванні, HR-контролюванні та HR-регулюванні.

На підставі вивчення літератури [11-14] можна стверджувати, що технологія HR-менеджменту в межах антисипативного управління підприємством – це послідовний процес виконання функцій планування, організування, мотивування, контролювання і регулювання у контексті забезпечення ефективної діяльності та розвитку працівників, що здійснюють антисипативне управління на підприємстві. На рис. 1 представлена графічна модель технології HR-менеджменту, що реалізовується із позиції розвитку соціальної складової антисипативного управління на підприємствах.

Варто зазначити, що технологія HR-менеджменту в межах антисипативного управління реалізовується за класичною функціональною технологією менеджменту, однак сутність загальних управлінських функцій конкретизується відповідно до потреб діяльності та пріоритетів розвитку кадрових ресурсів цього виду управління на підприємстві. Розглянемо специфіку кожної функції цієї технології у контексті забезпечення ефективного функціонування соціальної складової антисипативного управління на підприємстві.

HR-планування як перша функція технології HR-менеджменту, насамперед, повинна забезпечувати обґрунтоване визначення чисельно-кваліфікаційних потреб антисипативного управління у відповідних кадрових ресурсах; своєчасне встановлення необхідності у підвищенні рівня кваліфікації працівників, які реалізують антисипативне управління; формування обґрунтованого бюджету доходів і витрат реалізації HR-політики в межах антисипативного управління на підприємстві.

Невпинний розвиток науки як у вітчизняному, так і в зарубіжному просторі зумовлює необхідність періодичного підвищення рівня кваліфікації працівників у сфері антисипативного управління з метою забезпечення ефективного перебігу цього процесу на підприємстві. Встановлення такої необхідності відбувається в межах виконання функції HR-планування, яка повинна чітко та вчасно ідентифікувати потреби антисипативного управління у підвищенні рівня компетенцій його суб'єктів. Крім того, HR-планування передбачає формування бюджету доходів і витрат, який надасть змогу визначити ефективність реалізації HR-політики в межах антисипативного управління підприємством.

Наступна функція HR-організування відповідає за раціональний відбір кадрів для здійснення цього виду управління або серед кола існуючих на підприємстві працівників, або серед зовнішніх фахівців; встановлення переліку нових посад при потребі, які необхідні для здійснення антисипативного управління; визначення переліку функцій і завдань антисипативного характеру та закріплення їх за конкретними посадовими особами; організацію різноманітних курсів, тренінгів, семінарів для фахівців з антисипативного управління щодо підвищення рівня їхньої кваліфікації у відповідній сфері. Слід зазначити, що вибір працівників для реалізації антисипативного управління на підприємстві та спрямування фахівців цієї сфери на відповідні заходи щодо розвитку їхніх компетенцій відбуваються на основі встановлених у процесі HR-планування відповідних потреб.

Вибір працівників для здійснення антисипативного управління на підприємстві повинен відбуватись продумано та обґрунтовано на засадах попереднього визначення не лише рівня кваліфікації фахівців у цій сфері, але й їхніх творчих здібностей та особистісних характеристик. Адже антисипативне управління передбачає виконання не лише кількісних завдань, що потребують відповідних знань, вмінь і досвіду працівників, але й завдань якісного характеру, що реалізуються за допомогою логіко-креативного і творчого підходу. Слід зазначити, що до здійснення антисипативного управління можна залучати або власні кадрові ресурси підприємства, що характеризуються належним рівнем компетенцій у цій сфері, або у протилежному випадку – наймати нових працівників, що відповідатимуть усім необхідним вимогам [15, с. 77-78].

Для забезпечення раціонального вибору працівників, які будуть відповідальні за реалізацію антисипативного управління на підприємстві, адекватне визначення переліку їхніх функцій та завдань, а також якісний підбір певного типу програми щодо підвищення рівня компетенцій фахівців з антисипативного управління необхідно з'ясувати характерні особливості цього виду управління.

Так, виконання специфічного призначення антисипативного управління ґрунтується на розв'язанні низки завдань, що передбачають пошук слабких сигналів про майбутні зміни умов діяльності, їх відбір, впорядкування, формування траєкторій розвитку обраних слабких сигналів до конкретних можливостей чи загроз середовища функціонування, оцінювання впливу ідентифікованих за слабкими сигналами явищ на діяльність підприємства, розроблення логічно обґрунтованих заходів випереджувального спрямування на виявлені можливості чи загрози умов функціонування. Усі перелічені завдання пов'язані із реалізацією суб'єктами антисипативного управління сукупності кількісних та якісних операцій, що потребують відповідних знань, вмінь та здібностей. Очевидно, що для здійснення

операцій кількісного характеру необхідними є специфічні знання у сфері антисипативного управління, стратегічного управління, моніторингу, планування, прогнозування, імовірнісної, перспективної діагностики діяльності підприємства та прикладні вміння аналітичного, розрахунково-математичного характеру тощо, які, своє чергою, набуваються у процесі навчання або проходження працівниками спеціалізованих тренінгів, курсів, семінарів та удосконалюються на основі накопиченого досвіду [15, с. 77-78].

Під час здійснення антисипативного управління особливого значення набувають також завдання якісного характеру, що потребують творчого та логіко-креативного підходу до їх вирішення. Для виконання таких завдань працівники повинні володіти чітким стратегічним баченням майбутніх ситуацій, потужним креативним потенціалом, інтуїтивними якостями щодо пошуку, відбору та ідентифікації слабких сигналів, уміти виявляти найбільш перспективні та небезпечні сфери середовища функціонування, розпізнавати його слабкі сигнали, логічно та обгрунтовано формувати різноваріантні альтернативні траєкторії розвитку потенційних явищ, продукувати креативні ідеї та пропозиції щодо вирішення нестандартних ситуацій, розробляти оптимальні заходи щодо використання виявлених шансів чи уникнення небезпек умов діяльності підприємства тощо. Такі якості та вміння працівників набуваються і розвиваються у процесі проходження спеціалізованих прикладних тренінгів тематичного та психологічного характеру [15, с. 77-78].

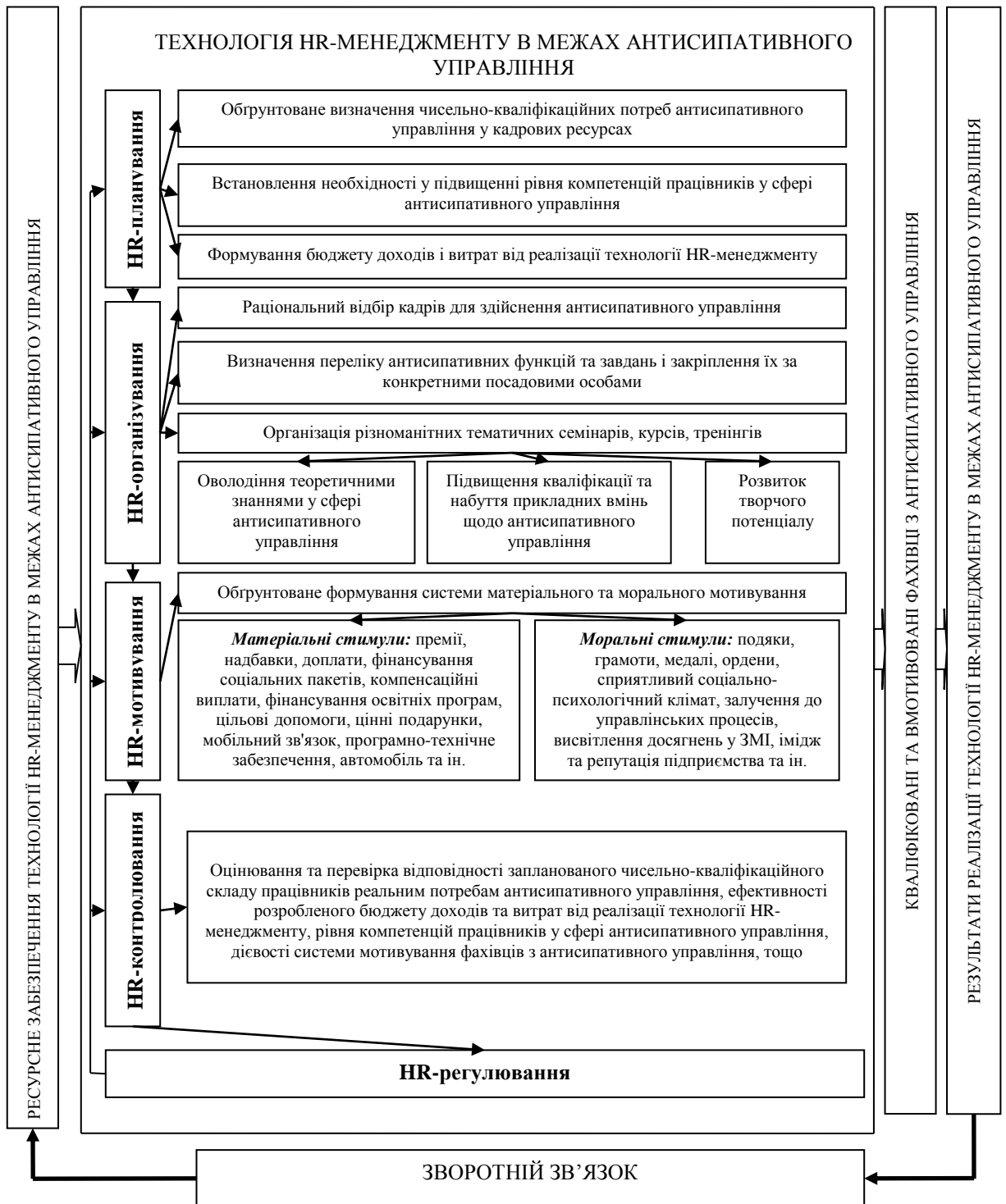


Рис. 1. Технологія HR-менеджменту в межах антисипативного управління підприємством

Поряд із двома вищенаведеними функціями не менш важливого значення набуває і функція HR-мотивування в межах технології HR-менеджменту, яка відповідає за ефективне стимулювання фахівців з антисипативного управління на результативну реалізацію цього управлінського процесу на підприємстві. Слід зазначити, що класично в основі цієї функції слід поєднувати та застосовувати як матеріальне, так і моральне стимулювання працівників. З матеріальної позиції мотивування суб'єктів антисипативного управління повинно передбачати обгрунтоване і справедливе встановлення розмірів основної та додаткової заробітної плати.

Оскільки працівники, які займаються антисипативним управлінням, є креативними, творчими особистостями, що володіють нестандартними підходами до вирішення завдань, то поряд із наданням премій, оголошення чи доплат доцільним є також застосування й інших оригінальних методів матеріального стимулювання. У цьому контексті доцільним видається також вручення цінних подарунків, сертифікатів, цінних паперів, опціонів, надання корпоративного мобільного зв'язку, індивідуального програмно-технічного забезпечення, виділення особистого кабінету, автомобіля тощо.

Не менш важливого значення в межах мотивування працівників, задіяних в процес антисипативного управління, набуває і моральне стимулювання їхньої роботи. На сьогодні науковці дедалі частіше наголошують на доцільності та виправданості морального стимулювання діяльності креативних, ерудованих, інтелектуальних працівників з огляду на необхідність задоволення наявних у них потреб вищого порядку. Що стосується морального мотивування працівників в межах антисипативного управління, то у цьому випадку доцільно застосовувати різноманітні нематеріальні стимули: нагородження грамотами, оголошення подяки на загальних зборах працівників, налагодження сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, просування за службовою ієрархією працівників за якісну реалізацію антисипативного управлінського процесу та виконання посадових обов'язків, висвітлення їхніх досягнень у засобах масової інформації, залучення до прийняття управлінських рішень на вищому рівні управління тощо.

HR-контролювання в межах технології HR-менеджменту передбачає систематичне оцінювання та перевірку відповідності запланованого чисельно-кваліфікаційного складу працівників реальним потребам антисипативного управління, адекватності планових бюджетних показників щодо реалізації технології HR-менеджменту фактичним показникам, ефективності розробленого бюджету доходів та витрат за цим напрямом, рівня компетенцій працівників у сфері антисипативного управління, дієвості системи мотивування відповідних фахівців, тощо з метою виявлення різноманітних відхилень чи збоїв на попередніх етапах HR-планування, HR-організування та HR-мотивування. Завершальна функція HR-регулювання спрямована на усунення ідентифікованих в процесі HR-контролювання будь-яких недоліків шляхом реалізації регулювальних заходів.

Слід зауважити, що технологія HR-менеджменту в жодному випадку не претендує на виключення чи заміну функцій антисипативного планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання, що формують функціональну основу антисипативного управління. Навпаки, вона спрямована на зміцнення та удосконалення цих функцій шляхом інтегрування управлінських HR-функцій з метою комплексного розвитку соціальної складової антисипативного управління. Крім того, запропонована технологія HR-менеджменту покликана не лише забезпечувати різноманітні кадрові потреби антисипативного управління, але й може бути використана у цілях удосконалення менеджменту на підприємстві, зокрема й підвищення його соціально-економічної ефективності. Адже саме працівники як об'єкт менеджменту є одним із найбільш важливих ресурсів підприємства, що здатен конструктивно вирішувати найскладніші проблеми різних сфер функціонування, знаходити оптимальні шляхи виходу із кризових ситуацій, забезпечувати втілення різноманітних якісних організаційних змін тощо. Таким чином, використання технології HR-менеджменту в управлінській практиці суб'єктів господарювання забезпечуватиме результативне функціонування та різноаспектний розвиток соціальної компоненти менеджменту та антисипативного управління зокрема, що, своєю чергою, сприятиме підвищенню ефективності функціонування підприємства та покращанню різноманітних (насамперед, соціально-кадрових та фінансово-економічних) показників його діяльності.

Висновки та пропозиції. Розроблена технологія HR-менеджменту в межах антисипативного управління ґрунтується на виконанні п'яти управлінських функцій (планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання), що набувають специфічного змістового наповнення у контексті забезпечення ефективного функціонування та розвитку соціальної складової антисипативного управління. Зокрема, технологія HR-менеджменту передбачає вирішення різноманітних проблем впровадження й використання антисипативного управління на підприємствах, які пов'язані із плануванням чисельно-кваліфікаційних потреб цього виду управління у кадрових ресурсах, здійсненням безпосереднього добору необхідного персоналу, визначенням та розподілом антисипативних функцій і завдань між конкретними посадовими особами, організацією різноманітних курсів, семінарів, тренінгів для підвищення рівня кваліфікації працівників у цій управлінській сфері, забезпеченням дієвого мотивування фахівців з антисипативного управління, систематичною перевіркою та оцінюванням рівня їхніх компетенцій, усуненням виявлених недоліків та відхилень тощо. Окрім забезпечення вищеперелічених кадрових потреб антисипативного управління, запропонована технологія HR-менеджменту може бути використана у цілях комплексного удосконалення та розвитку соціальної компоненти менеджменту підприємств, що, своєю чергою, підвищуватиме ефективність їхнього функціонування та позитивно впливатиме на показники діяльності.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. HR-менеджмент: проблеми, стратегії та перспективи: колективна монографія / за заг. ред. І.Б. Швець. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – 176 с.
2. Пучкова С. І. Оптимізація діяльності підприємства у сфері HR-менеджменту / С. І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. / голов. ред. М. І. Зверяков; Одеський держ. екон. ун-т. – Одеса, 2010. – Вип. 39. – С. 143-150.
3. Маркова Н.С. Реалізація антикризової HR-політики в межах існуючої системи HR-менеджменту підприємства [Електронний ресурс] / Н.С. Маркова, О.В. Ярмач. – Режим доступу: repository.hneu.edu.ua.
4. Погорелова Т.О. Система управління персоналом як основний елемент системи управління підприємством / Т.О. Погорелова, Ю.І. Ігнат'єва // Вісник НТУ «ХПІ». – Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2013. - № 21 (994) - С. 127-134.
5. Руденский Р.А. Антисипативное управление сложными экономическими системами: модели, методы, инструменты: [монография] / Р.А. Руденский; [научн. ред. проф. Ю.Г. Лысенко]. – Донецк Юго-Восток, 2009. – 257 с. – (Сер. : Жизнеспособные системы в экономике = Життєздатні системи в економіці).
6. Методы антикризисного управления по слабым сигналам: [монография] / [Ю.Г. Лысенко, Р.А. Руденский, Л.И. Егорова и др.]. – Донецк: Юго-Восток, 2009. – 195 с. – (Сер. : Жизнеспособные системы в экономике).
7. Мороз О.В. Институциональні особливості превентивного антикризового управління підприємством: монографія / О.В. Мороз, І.В. Шварц. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2006. – 137 с.
8. Козак Л.С. Антисипативна концепція управління підприємствами в системі антикризового менеджменту / Л.С. Козак, О.В. Федорук // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». - 2010. - № 668. - С. 81-87.
9. Коваленко О.В. Сутність, особливості та деякі проблеми превентивного антикризового управління підприємством / О. В. Коваленко // Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць. Тематичний випуск : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ „ХПІ”. – 2009. - № 5. – С. 99-106.
10. Адамів М.Є. Комплексне дослідження стану антисипативного управління на вітчизняних машинобудівних підприємствах / О.Г. Мельник, Н.Я. Петришин, М.Є. Адамів // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. - Харків, НАУ ХАІ, 2014. - № 2(26). - С. 14-23.
11. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. - 2-е вид. доп. і перероб. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка» [Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ +» Інституту

післядипломної освіти], «Інтелект-Захід», 2003. – 352 с.

12. Процесно-структурований менеджмент: методологія та інструментарій: [монографія] / Кузьмін О.С., Алексєєв І.В., Мельник О.Г. [та ін.] ; за ред. д.е.н., проф. О.Є. Кузьміна. – Львів: Видавництво «Растр-7», 2013. – 428 с.

13. Кузьмін О.Є. Концептуальні засади формування та використання систем антисипативного управління на підприємствах / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник, М.Є. Адамів // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Науковий журнал. – Луганськ, 2012. - № 11(182), ч. 1. – С. 242-248.

14. Адамів М.Є. Структурна декомпозиція системи антисипативного управління на машинобудівних підприємствах / М.Є. Адамів // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. - № 691. – С. 9-18.

15. Адамів М.Є. Антисипативний вектор розвитку менеджменту на підприємстві / О.Г. Мельник, М.Є. Адамів // Тези доповідей І Всеукраїнської науково-практичної конференції [«Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку»], (м. Львів – смт. Славське, 10-12 жовтня 2013 р.) / НУ «Львівська політехніка», ІНЕМ, кафедра менеджменту персоналу та адміністрування. – Львів: «Бест Друк», 2013. – С. 108-109.

УДК 338:351

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ІННОВАЦІЙНО-ОРІЄНТОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Артемченко Л. П., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту Національного технічного університету України «КПІ» (Україна)

Артемченко Л. П. Стратегічне управління економічною безпекою інноваційно-орієнтованих підприємств

В даній статті досліджено стратегічне управління економічною безпекою інноваційно-орієнтованих підприємств. Розкрито теоретичні положення управління економічною безпекою підприємства в умовах нестабільності середовища. Охарактеризовано типи розвитку промислових підприємств (обмежений перспективний розвиток, просте відтворення, розширене відтворення, інтенсивний розвиток, стійкий розвиток, інноваційний розвиток) в контексті видів безпеки складних систем. Проведено порівняльний аналіз категорій "економічний ризик" і "економічна безпека", виділено статичну та динамічну складові економічної безпеки. Сформовано процес стратегічного управління економічною безпекою інноваційно-орієнтованих підприємств, який передбачає розробку, вибір і реалізацію стратегій управління (стратегія підтримки, стратегія посилення, стратегія адаптації, стратегія модифікації) в залежності від виділених зон економічної безпеки (абсолютної, достатньої, низької, критичної) інноваційно-орієнтованого підприємства.

Ключові слова: стратегічне управління економічною безпекою, інноваційно-орієнтовані підприємства, розвиток підприємств, економічний ризик, нестабільність середовища.

Артемченко Л. П. Стратегическое управление экономической безопасностью инновационно-ориентированных предприятий

В данной статье исследуется стратегическое управление экономической безопасностью инновационно-ориентированных предприятий. Раскрыты теоретические положения управления экономической безопасностью предприятия в условиях нестабильности среды. Охарактеризованы типы развития промышленных предприятий (ограниченное перспективное развитие, простое воспроизводство, расширенное воспроизводство, интенсивное развитие, устойчивое развитие, инновационное развитие) в контексте видов безопасности сложных систем. Проведен сравнительный анализ категорий "экономический риск" и "экономическая безопасность", выделены статическую и динамическую составляющие экономической безопасности. Сформирован процесс стратегического управления экономической безопасностью инновационно-ориентированных предприятий, который предусматривает разработку, выбор и реализацию стратегий управления (стратегия поддержки, стратегия усиления, стратегия адаптации, стратегия модификации) в зависимости от выделенных зон экономической безопасности (абсолютной, достаточной, низкой, критической) инновационно-ориентированного предприятия.

Ключевые слова: стратегическое управление экономической безопасностью, инновационно-ориентированные предприятия, развитие предприятий, экономический риск, нестабильность среды.

Artemenko L. Strategic management of economic security innovation-oriented enterprises

This article explores the strategic management of economic security innovation-oriented enterprises. The theoretical aspects of economic security in an unstable environment are discussed. The types of development of industrial enterprises (limited long-term development, the simple reproduction, expanded reproduction, intensive development, sustainable development, innovation development) are characterized in the context of the types of safety of complex systems. There is a comparative analysis of the categories of "economic risk" and "economic security", allocated static and dynamic components of economic security. The process of strategic management of economic security innovation-oriented enterprises are formed, which includes the development, selection and implementation of management strategies (support strategy, the strategy of gain, adaptation strategy, strategy modification) depending on the selected areas of economic security (absolute, sufficient, low and critical) innovation-oriented enterprise.

Keywords: strategic management of economic security, innovation-oriented enterprises, enterprise development, economic risk, instability of the environment.

Постановка проблеми. Глибока економічна криза в країні спричинила багато непередбачуваних небезпек і загроз для бізнесу: нестабільна політична та соціально-економічна ситуація в країні, недосконале комерційне законодавство, криміналізація суспільства, влади та бізнесу, корупція. Крім того, кризові умови розвитку економіки, зростання кількості збиткових підприємств та високий рівень банкрутства спонукають до пошуку шляхів підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання, забезпечення їх стабільного функціонування. В умовах нестабільного середовища, обмеженості фінансових ресурсів саме інвестиції в інновації при відповідному організаційно-управлінському супроводі дозволяють вирішувати завдання як виживання, так і розвитку підприємств. З огляду на це актуальним напрямком є стратегічне управління економічною безпекою підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні в умовах радикальних економічних перетворень більшого значення набувають питання безпеки підприємств. На сьогодні проблема економічної безпеки підприємства розглядається багатьма сучасними науковцями, серед яких: О.В. Березін, В.П. Василенко, О.С. Іванілов, Т.М. Іванюта, І.Н. Карпунь, С.Ф. Покропивний, Л.І. Шваб. Питаннями вивчення змісту та сутності інноваційної безпеки підприємства займаються Красношочкова Ю.В., Максимова Т.С., Філімонова О.В., Лиштван К.В., Магідов Є.Г., Нагорна І.І. Теоретичні основи розроблення механізмів управління економічною безпекою підприємства відображені у працях вітчизняних і зарубіжних авторів, таких, як М.М. Єрмошенко, Т.С. Клебанова, Г.Б. Клейнер [1], Г.В. Козаченко [2], С.М. Ілляшенко [3], С.О. Олейников [4], Р.А. Руденський [5], В.Л. Тамбовцев, Л.Г. Шемясва [6].

Виділення невирішеної проблеми. Головним фактором світової економічної динаміки останніх десятиріч є широке використання інновацій. Підвищення конкурентоспроможності та національної безпеки на світовому ринку неможливо без активізації інноваційних процесів. Однак, не вирішеною залишається проблема стратегічного управління економічною безпекою інноваційно-орієнтованих підприємств.