

6. Huff A.S. Mapping strategic thought // Mapping strategic thought / Ed. by A.S. Huff. – Chichester: Wiley, 1990. – P. 11–49.
7. Kosko B. Fuzzy cognitive maps / B. Kosko // International Journal of Man-Machine Studies, 1986. – Vol. 1. – P. 65–75.
8. Structure of Decision. The Cognitive Maps of Political Elites / Ed. by R. Axelrod. – Princeton: Princeton University Press, 1976. – 405 p.
9. Кульбаба В.В. Методи формування сценаріїв розвитку соціально-економічних систем / В.В. Кульбаба, Д.А. Кононов, С.А. Косяченко, А.Н. Шубин. – М.: СИНТЕГ, 2004. – 296 с.
10. Дёрнер Д. Логика неудачи. Стратегическое мышление в сложных ситуациях / Д. Дёрнер. – М.: Смысл, 1997. – 243 с.
11. Бекряшев А.К. Теневая экономика и экономическая преступность: электронный учебник / А.К. Бекряшев, И.П. Белозеров // newasp.omskreg.ru/bekryash
12. Федулов А.С. Нечеткие реляционные когнитивные карты / А.С. Федулов // Теория и системы управления. – 2005. – №1. – С. 120–132.
13. The Worldwide Governance Indicators 2008 [Електронний ресурс] / The World Bank. – Режим доступу: <http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.asp>
14. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

В статье представлены результаты когнитивного анализа и сценарного моделирования влияния теневой экономики на экономическую безопасность страны, что позволило систематизировать знания о факторах в их взаимосвязи и взаимодействии, а также получить прогноз влияния теневой экономики на экономическую безопасность страны.

Ключевые слова: экономическая безопасность, теневая экономика, когнитивное моделирование.

Article presents the results of cognitive analysis and scenario modeling the influence of the shadow economy on the economic security of the country, which allowed systematic knowledge about the factors in their relationship and interaction, as well as a forecast of the influence of the shadow economy on the economic security of the country.

Key words: economic security, the shadow economy, cognitive modeling.

Надійшло 15.02.2013.

УДК 65.012.32

С.В. Дубінський

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розглянуто процес управління кар'єрою на промислових підприємствах України та Дніпропетровського регіону. Досліджено фактори зовнішнього середовища, що найбільш суттєво впливають на процес управління кар'єрою на промислових підприємствах.

Ключові слова: кар'єра, управління кар'єрою, процес управління кар'єрою.

Вступ. Сучасний стан економіки України та особливості умов господарювання промислових підприємств змушують приділяти значну увагу вдосконаленню використання усіх ресурсів підприємств. Зокрема найбільшої уваги керівництва промислових підприємств потребує вдосконалення процесу управління персоналом та розвитку кар'єри працівників. За таких умов вирішення проблеми формування кар'єри дозволяє на рівні підприємства більш повно розкривати і використовувати інтелектуальний потенціал своїх працівників, а персоналу дає можливість задовольнити значний спектр своїх потреб [2].

З урахуванням важливості кар'єри як для підприємства, так і для індивіда, питанням її розвитку присвячено ряд досліджень. Значна частина з них спрямована на дослідження змісту кар'єри, її видів, типів, етапів розвитку і не вивчає сучасні уявлення персоналу про кар'єру, спонукальні причини кар'єрних прагнень і їх узгодженість з методами управління кар'єрою на вітчизняних підприємствах [3].

Слід зазначити, що питання управління кар'єрою недостатньо відображено у науковій літературі, та, відповідно, цим питанням не приділяється достатня увага на рівні окремих підприємств. Зокрема управління кар'єрою має бути виділено в окремий функціональний напрям у рамках загального процесу управління персоналом. Але навіть великі промислові підприємства України займаються управлінням кар'єрою своїх працівників лише в обмеженому обсязі загального відділу управління персоналом. За таких умов не може бути й мови про ефективне планування кар'єри та використання її як найсучаснішого мотиваційного інструмента. Дослідження питань теорії і практики управління кар'єрою в Україні перебувають на початковій стадії.

Тому **метою статті** є визначення умов, стану, факторів, які впливають на розвиток та управління кар'єрою на промислових підприємствах України.

Процес становлення управління кар'єрою як всебічної практичної діяльності, а також як предмета наукових досліджень на сучасному етапі також переживає ряд складнощів. Так, нерідко трапляються суперечливі, непослідовні і певною мірою нелогічні рекомендації, засновані на перекладах західної спеціальної літератури, недостатньо адаптованої до реальних умов української економіки. Використання міжнародного досвіду вивчення питання управління кар'єрою можливе на основі праць таких авторів, як Р. Беблін, К. Бланчард, К. Хандей, П. Херсей, Ф. Херберг, Дж. Голланд та ін.

Також слід виділити праці російських авторів А.Я. Кібанова, О.П. Єгоршина, В.І. Маслова, Т.Ю. Базарова, С.І. Сотникової та ін.

Слід зазначити, що вітчизняна література і практика управління кар'єрою на підприємствах поки не відрізняється великим різноманіттям визначень цього поняття, а також наявністю єдиної комплексної методики формування системи управління кар'єрою на підприємстві.

У спеціальній літературі, як правило, розглядаються лише основні питання управління кар'єрою, пріоритетним напрямом яких є вивчення, скоріше, теоретичних аспектів кар'єри, а не конкретних методик і технологій реалізації стратегічного управління кар'єрою в організації.

Постановка завдання. Відсутність достатньої кількості праць і публікацій з теми дослідження зумовила необхідність докладного вивчення умов ста-

новлення і розвитку кар'єри як соціального феномену. Різноманіття напрямів кар'єрного розвитку і достатньо глибока історія становлення цього поняття пояснюють існування в цей час безлічі визначень поняття «кар'єра», що також свідчить про підвищену увагу дослідників до цієї проблеми [5].

Особливої уваги потребує аналіз факторів макросередовища на розвиток кар'єри. Зокрема значну увагу необхідно приділяти віковій і статевій структурі працівників промислових підприємств.

У вітчизняній практиці на початковому етапі вивчення великого поширення набуло уявлення про кар'єру як про службове ієрархічне сходження і посадове зростання. А більш широке розуміння кар'єри, яке включало б, окрім вищезгаданого, послідовність етапів професійного розвитку, постійне підвищення потенціалу працівника, не було домінуючим трактуванням кар'єри.

Вивчення сутнісних ознак розвитку кар'єри дозволяє зробити такі узагальнення [3]:

- кар'єра безпосередньо пов'язана з діяльністю людей;
- кар'єра пов'язана із соціальною мобільністю індивіда;
- у визначеннях терміна домінує ознака успіху: «успішне просування», «шлях до успіху», а також результат досягнення успіху;
- кар'єра охоплює «досягнення успіху» в широкому діапазоні сфер діяльності: організаційній, виробничій, науковій, соціальній, суспільно-політичній тощо;
- кар'єра визначається і як процес, і як результат, певний підсумок «руху до успіху»;
- у будь-якій виробничій, суспільно-політичній і соціальній ієрархії присутня кар'єра;
- термін «кар'єра» можна розглядати, як у вузькому, так і широкому значенні цього слова, це і елементарне службове зростання на підприємстві, і значна зміна життєвого шляху людини.

Аналіз літератури, присвяченої дослідженню кар'єрних процесів, дозволяє зробити такі висновки відносно основних тенденцій генезису і розвитку кар'єри:

- кар'єра охоплює усе більш широку сферу діяльності людини;
- простежується тісний взаємозв'язок розвитку кар'єри з розвитком і розширенням системи потреб, мотивів та інтересів особи.

Соціально-економічний аналіз генезису і розвитку кар'єри дозволяє зробити висновок, що кар'єра базується на системі мотивів людської діяльності і узгоджується з інтересами суспільства. Тому, розглядаючи кар'єру як об'єкт управління, необхідно враховувати тісний взаємозв'язок кар'єри і мотивації [2].

Впливаючи на той або інший мотиваційний блок, підприємство може коригувати ставлення персоналу до кар'єри і до роботи в цілому.

Результати дослідження. Розвиток і просування в кар'єрі взаємодіють між собою, доповнюючи один одного, і саме подвійність кар'єрного процесу є однією з найбільш важливих характеристик для розуміння суті цього процесу. Розвиток є основою для просування, тобто освоєння нових позицій, а просування, у свою чергу, стимулює подальший розвиток суб'єкта кар'єри, розширюючи кар'єрний простір і позитивно підкріплюючи результати трудової діяльності індивіда [4].

На ефективність розвитку кар'єри працівників на промислових підприємствах України впливають певні фактори зовнішнього та внутрішнього середовищ. Зокрема найбільш суттєву роль відіграють стан ринку праці та динаміка окремих показників [1].

У 2009 р. економічно активне населення налічувало 22150,3 тис. осіб, з яких 20191,5 були зайняті, 1958 тис. осіб – безробітні. За всіма категоріями більшість склали чоловіки (11389,2 тис., 10217,2 та 1172 тис. осіб відповідно). За віковими категоріями найбільше економічно активного населення і зайнятих віком 40–49 рр. (25,2 та 25,4% відповідно), безробітних – віком 15–24 рр. (26,0%), табл. 1 і рис. 1.

Таблиця 1

Економічна активність населення за статтю і за віковими групами у 2009 р.

Категорія	Усього віком 15–70 років, тис. осіб	Відсотків за віковими групами						
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70
Економічно активне населення	22150,3	12,9	13,2	12,6	12,5	25,2	18,4	5,2
Жінки	10761,1	11,3	12,0	12,2	12,5	27,2	18,8	6,0
Чоловіки	11389,2	14,5	14,3	13,1	12,4	23,3	17,9	4,5
Зайняті	20191,5	11,7	13,0	12,7	12,5	25,4	19,0	5,7
Жінки	9974,3	10,4	11,7	12,2	12,5	27,3	19,4	6,5
Чоловіки	10217,2	12,9	14,2	13,2	12,6	23,6	18,5	5,0
Безробітні	1958,8	26,0	15,6	12,2	11,1	22,9	12,1	0,1
Жінки	786,8	23,3	16,1	11,9	12,0	25,4	11,2	0,1
Чоловіки	1172,0	27,8	15,2	12,4	10,5	21,2	12,8	0,1

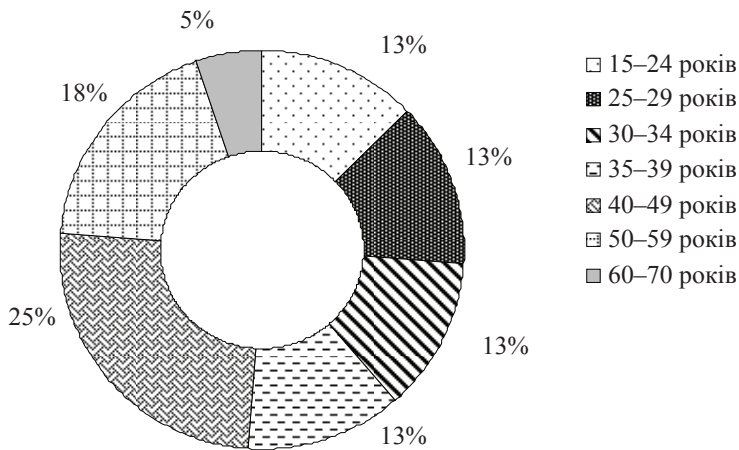


Рис. 1. Склад економічно активного населення у 2009 р. за віковими категоріями

Питома вага вікових категорій в економічно активному населенні у 2009 р. складала: 15–24, 25–29, 30–34, 35–39 років – по 13%, 40–49 – 25%, 50–59 рр. – 18%, 60–70 років – 5%.

У 2009 р. найбільшою віковою категорією серед зайнятих і жінок, і чоловіків була категорія 40–49 років (27,3 та 23,6% відповідно), най-

меншою – категорія 60–70 років (6,5 та 5% відповідно). Зайнятість жінок переважала у віці 40–49, 50–59, 60–70 рр. (27,3%, 19,4, 6,5% проти 23,6%, 18,5, 5,0% відповідно). Зайнятість чоловіків переважала у віці 15–24, 25–29, 30–34 років. (12,9%, 14,2, 13,2% проти 10,4%, 11,7, 12,2% відповідно). У віці 35–39 років питома вага чоловіків і жінок майже рівна (12,5–12,6%) [1] (рис. 2).

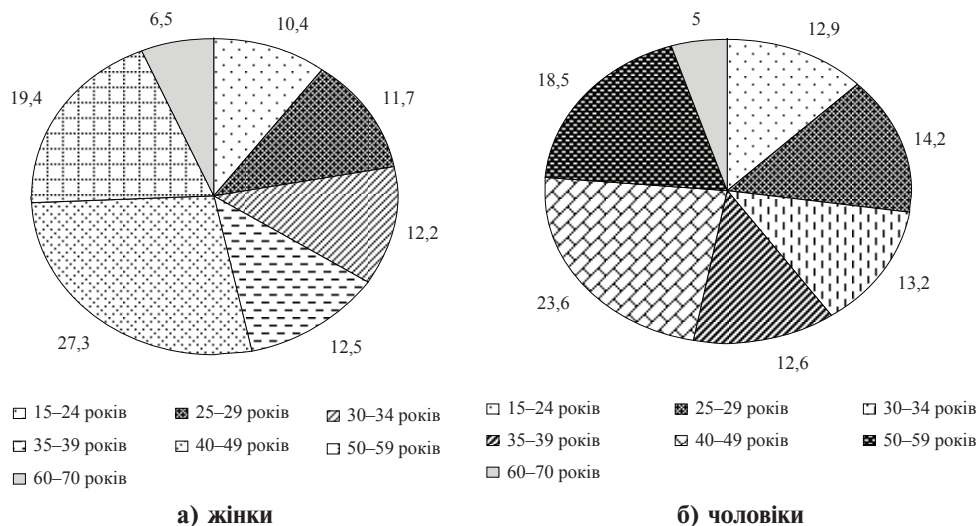


Рис. 2. Питома вага вікових категорій серед зайнятих чоловіків і жінок у 2009 р.

З 2005 по 2008 рр. частка звільнень у промисловості була вищою за показник по всіх галузях, хоча за період різниця скоротилася з 13,8 до 5,6%. У секторах промисловості усі роки вищою була частка вивільнень у переробній промисловості (на 19,1% у 2005 році, 7 у 2008 р., 11,3% у 2009 р.). Вектор змін показника у промисловості був аналогічний вектору змін у переробній промисловості та протилежний вектору змін у добувній: зменшення частки вивільнень з 2005 по 2008 рр., збільшення за 2009 р. (рис. 3).

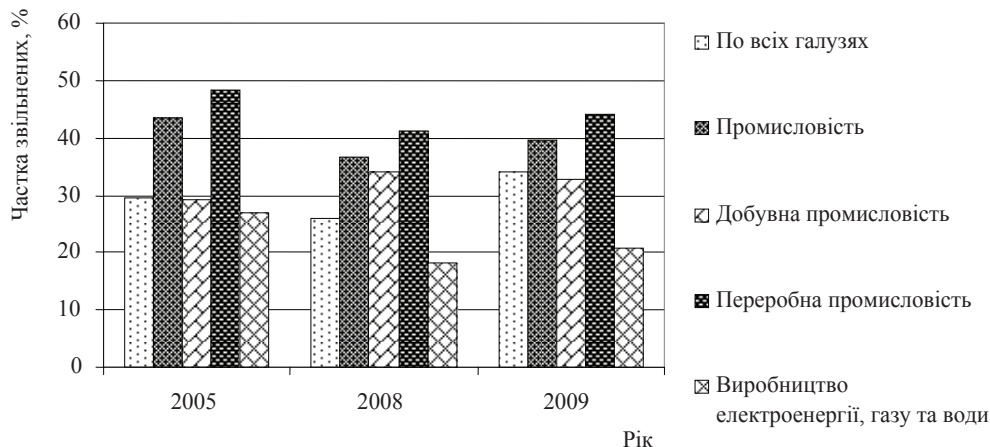


Рис. 3. Динаміка частки звільнених у різних галузях

З 2005 по 2008 рр. частка звільнень серед жінок у промисловості була вищою за показник за всіма галузями у 2005 р. та нижчою у 2008 і 2009 рр. У секторах промисловості усі роки вищою була частка звільнень у переробній промисловості. Вектор змін показника в обох секторах промисловості збігався (зменшення), рис. 4.

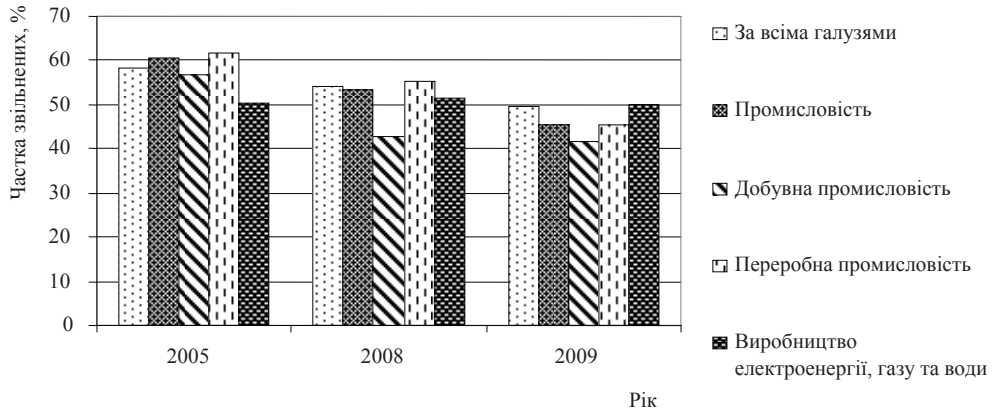


Рис. 4. Порівняння частки звільнених жінок у різних галузях

При зменшенні частки звільнених жінок у переробній промисловості, виробництві електроенергії, газу та води показник суттєво не змінювався.

Протягом 2005–2009 рр. попит на робочу силу за всіма видами діяльності знизився: усього – на 120,8 тис. осіб (–64,7%), у промисловості – на 51,1 тис. осіб (–77,6%), у добувній промисловості – на 12,7 тис. осіб (–94,1%), у переробній промисловості – на 34,9 тис. осіб (–74,3%), у виробництві електроенергії, газу та води – на 3,5 тис. осіб (–66,0%). Зниження попиту відбувалося без коливань (табл. 2).

Таблиця 2

Попит на робочу силу за видами економічної діяльності

Галузь	Рік					
	2005		2008		2009	
	Кількість, тис. осіб	% до підсумку	Кількість, тис. осіб	% до підсумку	Кількість, тис. осіб	% до підсумку
Усього	186,6	100,0	91,1	100,0	65,8	100,0
Промисловість	65,8	35,2	23,5	25,8	14,7	22,2
Добувна промисловість	13,5	7,2	2,5	2,7	0,8	1,2
Переробна промисловість	47,0	25,2	16,5	18,1	12,1	18,3
Виробництво електроенергії, газу та води	5,3	2,8	4,5	5,0	1,8	2,7

Розмір навантаження на вакансію у Дніпропетровській обл. відносно навантаження в Україні протягом 2005–2008 рр. знизився від 60% (3 проти 5 осіб на місце) до 50% (5 проти 10 осіб на місце), за 2009 р. зріс до 62,5% (5 проти 8 осіб на місце), рис. 5.

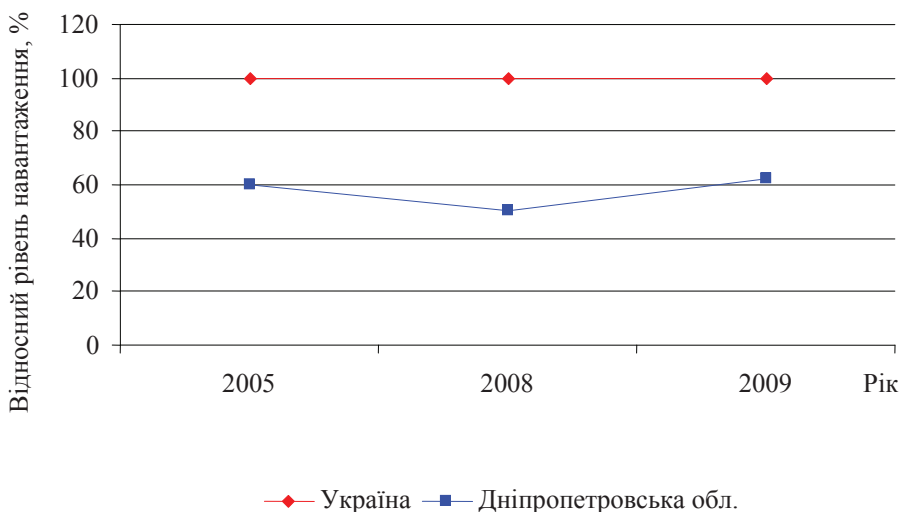


Рис. 5. Динаміка ступеня навантаження на вакансію в Дніпропетровській обл. порівняно з Україною у 2005–2009 рр.

Враховуючи динаміку проаналізованих показників, можна відзначити особливості умов управління та побудови кар'єри на промислових підприємствах України. Зокрема відзначимо складнощі управління кар'єрою жінок на промислових підприємствах. Це пояснюється як меншою загальною кількістю порівняно з чоловіками, так і також специфікою діяльності промислових підприємств, де керівні посади традиційно займають чоловіки. Причому ця тенденція суттєво не змінилася з розвитком ринкових відносин в Україні.

Висновки. Дослідження, проведені у статті, підтвердили актуальність теми та необхідність всебічного удосконалення управління кар'єрою на промислових підприємствах України. Слід відзначити фактори та умови, які можуть суттєво покращити процес управління кар'єрою працівників, та відіграти суттєву роль у мотивації працівників до ефективної роботи з метою досягнення як цілей підприємства, так і особистих цілей робітника.

Список використаної літератури

1. Дубінський С. Вплив стану ринку праці на господарську діяльність та розвиток системи управління персоналом промислових підприємств України / С. Дубінський // *Європейський вектор економічного розвитку*: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, 2011. – Вип. 2 (11). – С. 72–79.

2. Пугачев В. Руководство персоналом организации: учебник / В. Пугачев. – М.: 1998. – 346 с.
3. Поленц И. Формирование системы управления карьерой в организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И. Поленц. – Е. – 2006. – 24 с.
4. Управление персоналом: учеб. пособие / под ред. Т. Базарова, Б. Еремина. – М.: «Банки и биржи», 1998. – 421с.
5. Управление персоналом организации / под ред. А. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 397 с.

В статье рассмотрен процесс управления карьерой на промышленных предприятиях Украины и Днепропетровского региона. Исследованы факторы внешней среды, которые наиболее существенно влияют на процесс управления карьерой на промышленных предприятиях.

Ключевые слова: карьера, управление карьерой, процесс управления карьерой.

The article deals with career managing at industrial enterprises in Ukraine and Dnepropetrovsk region. Environmental factors that float significantly on the career management process in industry have been studied.

Key words: the career, the career management, the process of career management.

Надійшло 21.01.2013.

УДК 65.06

О.А. Євтушенко

УРАХУВАННЯ ПОТРЕБ ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ В КЛАСИФІКАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто економічну сутність основних засобів. Проаналізовано існуючі класифікації основних засобів. Запропоновано ознаки класифікації основних засобів з урахуванням потреб процесно-орієнтованого управління.

Ключові слова: основні засоби, класифікація основних засобів, процесно-орієнтоване управління.

Актуальність. Проблема вивчення сутності основних засобів та їх класифікації є актуальною сьогодні. Класифікація будь-якого об'єкта дозволяє більш повно його вивчити та запропонувати більш ефективні методи управління ним. Для підвищення конкурентоспроможності та ефективності діяльності на підприємствах використовують сучасні підходи щодо управління ними. Одним з ефективних підходів є процесно-орієнтоване управління. Тому врахування потреб процесно-орієнтованого управління при визначенні класифікаційних ознак основних засобів є важливим для практичної діяльності підприємств.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Існують різні підходи серед фахівців до класифікації