

мультиплікатора і акселератора. У моделі Самуельсона-Хікса в явному вигляді використовуються лінійний мультиплікатор-акселератор з запізненням. Механізм акселерації капітальних вкладень є також центральним пунктом в моделі, запропонованій М. Калецьким. У ній розглядається динаміка основного капіталу на макrorівні. Її особливість – облік двох типів запізнювання: у рішеннях про інвестування і в здійсненні капітальних вкладень. Динаміка змінних в моделі Калецького задана в безперервному часу, а рівняння капіталу приймає форму лінійного диференціально-різницевого співвідношення. В одному з варіантів моделі Гудвіна також враховується два запізнювання – в процесі мультиплікації національного доходу і в реалізації інвестицій, пов'язаних з ефектом акселерації.

Важливою рисою всіх цих моделей є, з одного боку, використання простих балансових макровідносин, наприклад, тотожності національного доходу, рівності інвестицій і заощаджень, а з іншого – впровадження в тій чи іншій формі запізнювань в опис механізму мультиплікатора – акселератора. Саме облік запізнювань дозволяє виявити коливальні режими в моделях такого типу. Слід ще раз зазначити, що саме розробка Гудвіна була базою для подальшого розвитку моделювання циклічності економічного розвитку (наприклад, моделі Тевеса).

Проблема криз в економіці за більш ніж вікову історію її існування стала осередком для дослідження багатьох чинників, що роблять найбільш істотний вплив на розвиток і функціонування системи світового і національного господарства. Виявлення причин коливань соціально-економічного розвитку набуло винятково важливе значення як засіб запобігання тих негативних впливів, які тягнуть за собою періоди спади і рецесії в господарському житті країни. Тому проблема криз завжди привертала увагу вчених-економістів і сьогодні залишається однією з центральних проблем економічної теорії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Воронін Ю. Ориентиры выхода из экономического кризиса // Экономист, 2010. – №5. – С. 11-21.
2. Яковец Ю.В. Русский циклизм: новое видение прошлого и будущего. – Lewinston-Queenston-Lampeter. The Edwin Mellen Press, 2009 – 309 р.
3. Яковец Ю.В. Циклы. Кризисы. Прогнозы. – М.: Наука, 2010. – 506 с.

Станіслав Тарасенко,
студент 1 курсу магістратури, групи м1ПТ-3
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **І. С. Ладунка,**
к. екон. н., доцент (БДПУ)

РОЗРОБКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ ЗА ПРОЦЕСНИМ ПІДХОДОМ

На сьогодні все більшої актуальності набуває теза про те, що для результативного й ефективного функціонування організація повинна

розглядати діяльність із виробництва продукції (послуг) і управління як сукупність взаємопов'язаних процесів, а процес – як набір цілеспрямованих операцій, які перетворюють входи у виходи і мають своїх постачальників та споживачів [4, с. 6]. У зв'язку з цим кардинально змінюється підхід до управління – від функціонального до процесного, який передбачає ідентифікацію процесів, визначення чіткої відповідальності за їх виконання та результати, організацію ресурсного забезпечення процесів, встановлення критеріїв ефективності виконання процесів тощо.

Значну увагу проблемам упровадження процесного управління та вдосконалення на його основі діяльності підприємства приділяли зарубіжні науковці, серед яких: Б. Андерсен, Е. Демінг, Дж. Джуран, Т. Давентпорт, Ф. Кросбі, А. Маслоу, Г. Нив, Д. Нортон, Р. Ньюмен, М. Робсон, М. Портер, Ф. Уллах, М. Хаммер. Серед вітчизняних вчених цю проблему досліджували Н.М. Абдикеева, Т.П. Данько, С.В. Ільдеменова, В.Г. Єліферова, але деякі питання сутності бізнес-процесів та широкого застосування процесно-орієнтованого підходу до управління підприємствами залишаються недослідженими, тому що економічна трансформація вимагає створення нових підходів та рішень.

Метою дослідження є розробка системи управління бізнесом за процесним підходом.

В сучасній літературі [1–5] визначаються такі підходи до впровадження процесного управління: виділення в організації «наскрізних» бізнес-процесів або крос-функціональне вирішення проблем; створення процесної структури підприємства; «повний» або системний підхід, який передбачає опис та управління бізнес-процесами. Цілі, завдання та результати впровадження процесного управління в рамках кожного із зазначених підходів відрізняються, а отже, є відмінності у змісті та послідовності етапів їх реалізації.

Проведений аналіз сучасних підходів до впровадження процесного управління дозволяє зробити такі висновки:

по-перше, найбільш повне і комплексне використання процесного підходу можливе за умови використання системного опису процесів, який передбачає їх ідентифікацію, формування системи управління бізнес-процесами, реалізацію програм з удосконалення процесів тощо;

по-друге, формування організаційних структур, орієнтованих на управління бізнес-процесами, є невід'ємною частиною процесу впровадження процесного підходу і є одним з його складових.

Реалізація системи процесного управління здійснюється в такій послідовності:

– прийняття рішення про створення системи (таке рішення оформлюється у вигляді наказу, в якому призначається представник керівництва, відповідальний за створення і функціонування системи, встановлюються основні етапи, виконавці і терміни її розробки і впровадження);

– формування робочої групи із впровадження системи, визначення основних обов'язків її членів (до складу робочої групи входять спеціалісти консалтингових організацій, персонал підприємства);

- розробка плану-графіка впровадження СПУ (визначається основний перелік робіт, виконання яких забезпечить ефективне впровадження процесного підходу до управління);
- організація проведення навчання учасників із впровадження системи та персоналу;
- підготовка проекту із впровадження СПУ (окреслення основних напрямів формування системи процесного управління, формування бюджету на реалізацію запланованих заходів);
- узгодження проекту з керівництвом та його затвердження;
- впровадження проекту;
- оцінка результатів впровадження проекту.

Наступним кроком є розробка безпосередньо системи процесного управління. Цей процес включає стадії формування, реалізації та удосконалення. На стадії формування відбувається ідентифікація бізнес-процесів підприємства та визначаються цикли управління із встановленням відповідних функцій менеджменту. Стадія реалізації системи процесного управління полягає у виконанні загальних управлінських функцій: планування, організації, мотивації і контролю.

Після реалізації системи процесного управління доцільно здійснити її оцінку за такими критеріями: ступінь відповідності отриманих результатів встановленим цілям та ступінь відповідності процесу функціонування системи вимогам.

У випадку, коли сформована система управління не відповідає вимогам і не забезпечує досягнення запланованих результатів, необхідно розробити заходи щодо її удосконалення (оптимізація організаційної структури управління, перерозподіл прав і обов'язків керівників та власників бізнес-процесів, прискорення процесу прийняття управлінських рішень, зменшення витрат на управління тощо).

Таким чином, запровадження системи управління бізнесом за процесним підходом передбачає: проектування робіт із впровадження системи процесного управління, розробку системи процесного управління та організацію системи підтримки впровадження процесного підходу. При цьому розробка системи процесного управління здійснюється у три стадії: формування, реалізації та удосконалення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бортнік А. М. Процесне управління бізнесом: сутність і переваги впровадження / А. М. Бортнік // Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України (економіка, право). – 2013. – № 3. – С. 30-36.
2. Гончаренко С. В. Процесний підхід до побудови процесно-орієнтованої системи управління підприємством / С. В. Гончаренко // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – 2015. – № 3. – С. 150-152.
3. Демиденко В. В. Управління бізнес-процесами як складова процесного підходу до управління підприємством / В. В. Демиденко. // Ефективна економіка. – 2015. – № 11. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_11_45.

4. Криворучко О. М. Етапи впровадження процесного підходу до управління підприємствами / О. М. Криворучко, Ю. О. Сукач // Економіка транспортного комплексу. – 2014. – Вип. 24. – С. 5-20.

5. Нетепчук В.В. Управління бізнес-процесами: Навч. посібник. – Рівне: НУВГП, 2014. – 158 с.

Ганна Тернова,
студентка 5 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **І.С. Ладунка,**
к. екон. н., доцент (БДПУ)

КАДРОВИЙ АУТСОРСИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

В період загальної глобалізації і стрімкого становлення інноваційної економіки бути вузькопрофільним фахівцем дуже не вигідно. Однак, дане твердження є не зовсім вірним. Концентрована спеціалізація діяльності співробітника будь-якої компанії дозволяє не тільки підвищити рівень професіоналізму даного працівника, а й відбивається на якості виконуваної ним роботи. При цьому нинішні умови господарювання організацій зобов'язують їх керівників швидко реагувати на всі зміни ринку і не просто покращувати якість своєї продукції або послуг, а постійно займатися питанням підвищення рівня своєї конкурентоспроможності в цілому.

Одним з факторів, який безпосередньо пов'язаний з конкурентоспроможністю будь-якої організації, є людський фактор. Іншими словами, саме персонал компанії є тим ресурсом, чий зусилля використовуються для досягнення цілей організації. І чим більше буде цих зусиль, ніж якісніше вони будуть додаватися, тим вище буде рівень конкурентоспроможності компанії.

Проблема пошуку і підбору кваліфікованого персоналу завжди є актуальним питанням для будь-якої організації. Особливо якщо мова йде про пошук і підбір вузькопрофільних фахівців. Як показує практика, подібний процес може займати досить тривалий період часу, який іноді затягується до декількох місяців. Що не тільки несприятливо відіб'ється на діяльності компанії, але і може вплинути на рівень її конкурентоспроможності.

У більшості організацій пошук і підбір кадрів є функцією служби персоналу, яка за складом, як правило, нечисленна. Незалежно від цього, співробітники цього підрозділу повинні виконувати значний обсяг робіт, пов'язаний не тільки з пошуком і підбором персоналу, а й з розробкою ефективних систем мотивації, адаптації, оцінки, розвитку та заохочення співробітників, приділяючи також увагу питанням кадрового діловодства. З чого випливає, що співробітники відділу по управлінню людськими ресурсами часто витрачають надто мало часу для швидкого і якісного пошуку і підбору кваліфікованих кадрів [4].

На підставі вищевикладеного, на думку авторів, найкращим способом вирішення даної проблеми є процес аутсорсингу.