

змін. Цьому сприяє як і розвиток науково технічного прогресу, так і зміни у побажаннях споживачів. Саме ці фактори і породжують жорстку конкуренцію серед виробників. Для того щоб вирізнитись з числа конкурентів виробники продукції ладні на все. Тому безперервно оновлюють процеси виробництва, змінюють стратегії та застосовують нові технології маркетингу. Останнім часом з'явилась нова маркетингова технологія, яка дозволяє значно економити затрати на виробництво продукту і одночасно його рекламувати – краудсорсинг.

Термін краудсорсинг був утворений з двох англ. слів – crowd (натовп) і sourcing (підбір ресурсів). Це передача певних виробничих функцій невизначеному колу осіб (на підставі публічної оферти, без укладання трудового договору). Насправді краудсорсинг відомий вже давно. Проте раніше він застосовувався переважно в політичній або соціальній сфері (реформи, тощо). Люди висловлювали свої побажання та пропозиції, а керуючі органи приймали рішення. Досить часто можна зустріти проведення акцій в яких ви повинні запропонувати якийсь лозунг або ідеї рекламного роликів за винагороду – це і є прикладом краудсорсингу.

Часто краудсорсинг компанії застосовують для побудови не лише зворотного зв'язку із споживачем, але і для створення власної рекламної стратегії фірми, при цьому можуть значно економити на бюджеті реклами. Також він може застосовуватись у багатьох напрямках: по-перше, створення ідей на будь-яку тему, наприклад, нова назва товару, рекламний слоган; по-друге, можна використовувати в процесі маркетингового дослідження для вивчення попиту споживачів, поліпшення якості продукту тощо.

Основними перевагами впровадження краудсорсингу технологій в діяльність підприємства є: економія фінансових та кадрових ресурсів; використання знань, досвідів та інтересів суспільства; підвищення якості продукції; зміцнення довіри і лояльності споживачів до фірми; отримання максимальну кількість ідей за мінімальну кількість затрат.

Проте краудсорсинг може мати непередбачені наслідки через ліквідацію професійних вакансій, які зазвичай заповнюються на початковому рівні компанії особи молодого покоління. Багато компаній замість того, щоб набирати в штат нових працівників або платити гроші спеціалізованим агентствам, пропонують своє завдання користувачам інтернету, зокрема соціальних мереж. Через такий конкурс вони недорого отримують рекламу, оновлюють логотип тощо. Це позбавляє молоді робочі місця.

Не варто вдаватися до краудсорсингу, якщо ви обмежені в тимчасових ресурсах: хто знає, скільки часу мине, поки хтось запропонує дійсно ідею, варту для втілення. До того ж, якщо ідей багато, хтось повинен справлятися з їх потоком. А може бути і так, що ідей буде мізерна кількість. Тому використовувати краудсорсинг можна лише як допоміжний інструмент у маркетинговій стратегії компанії. В світовій економіці є компанії, які систематично використовують краудсорсинг. Одна з таких є «Муї» — японська меблева компанія. Через корпоративний сайт компанія збирає нові радикальні ідеї для своїх виробів через базу, до якої входить близько півмільйона членів. Потім компанія «Муї» просить їх оцінити дизайни. Список найпопулярніших ідей передається професійним дизайнерам, які розробляють безпосередньо самі вироби. Потому компанія тестує ринок, збираючи попередні замовлення замість того, щоб збирати фокус-групи, проводити опитування або використовувати інші традиційні методики дослідження ринку. Простіше кажучи, якщо 300 чоловік зроблять попереднє замовлення, виріб надійде в продаж.

Отже, краудсорсинг – це прогресивний метод організації праці і вирішення бізнес-завдань, проте використовувати його варто з обережністю, пам'ятаючи про всі його переваги та недоліки.

#### Список використаних джерел

1. Циганкова Т.М. Сучасні моделі та тенденції розвитку стратегічного маркетингу // Маркетинг в Україні. – 2004. – №2. – С. 31 – 36.
2. <http://focus.ua/economy/180629/>
3. <http://www.nagolos.com.ua/ua/news/7267>

#### **Федорчук Наталія Володимирівна,**

студентка спеціальності 7.03060101

«Менеджмент організації і адміністрування (за видами діяльності)»  
економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного  
університету, м. Кам'янець-Подільський  
Науковий керівник: к.е.н., доцент Ковальчук В.Г.

### УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В останні роки загальною стала думка про те, що ефективність економічного розвитку сучасних держав у великому ступені залежить від ресурсів, вкладених в "людський фактор", без якого неможливо забезпечити поступальний розвиток суспільства. Трудовий потенціал, що є здатним до розвитку, перетворює людину у найважливіший ресурс виробництва: продуктивність праці, мотивація та інноваційний потенціал людини визначають успіх стратегії, спрямованої на інтенсифікацію виробництва, конкурентоздатність тощо. Трудовий потенціал - це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Але поняття "трудовий потенціал" значно ширше поняття "трудові ресурси". Якщо до складу останнього входять тільки люди працездатні по певних формальних ознаках, то поняття "трудовий потенціал" охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери).

Одні автори досліджень розрізняють економічну, соціальну, організаційну ефективність управління персоналом. Інші – економічну, соціальну та технічну. Враховуючи вимоги функціонування ринкової економіки вважаємо доцільним поєднання вищезазначених складових в єдину цілісну систему управління персоналом. Відповідно, економічна ефективність управління персоналом характеризує досягнення економічних цілей підприємства шляхом всебічного та оптимального

використання персоналу за принципом економічного витрачання наявних ресурсів. Організаційна ефективність визначається рівнем гармонійності організаційно-структурної побудови всіх елементів системи управління персоналом, відповідно до умов забезпечення максимальної їхньої результативності. Технологічна ефективність визначається ступенем відповідності рівня техніко-технологічного забезпечення управління персоналом сучасним вимогам, з метою досягнення більш продуктивної роботи, відповідно до потреб як населення, так і суспільства в цілому. Соціальна ефективність означає, перш за все, ступінь задоволення потреб, матеріальних і духовних інтересів персоналу, шляхом системи мотивації, соціального захисту. Вище зазначені складові в більших випадках взаємопов'язані і доповнюють одна одну в забезпеченні налагодженої, ефективної системи управління.

Система управління трудовим потенціалом передбачає ряд цілей та функцій між якими існує певна відмінність. Цілі організації системи управління характеризуються наступними ознаками: вони відображають бажаний стан в майбутньому, вони відображають даний стан конкретно, їх офіційно затверджують і узгоджують з керівництвом. Відповідно цілі виконують три функції: управління, координація і контроль.

Економічна ціль передбачає отримання розрахункової величини прибутку від реалізації продукції та надання послуг. Науково-технічна – забезпечення науково-технічного рівня продукції, а також підвищення продуктивності праці за рахунок удосконалення технології. Виробничо-комерційна ціль передбачає виробництво і реалізація продукції і надання послуг в заданому об'ємі і відповідно до планів. Соціальна ціль – досягнення заданого ступеню задоволення соціальних потреб працівників.[1] Не менш важливим фактором є те, що соціальні цілі можна розглядати з декількох позицій: з позиції персоналу і з позиції адміністрації.

Отже, з однієї сторони цілі системи управління визначають конкретні потреби працівників, які повинні бути задоволені адміністрацією. З іншої сторони, дані цілі визначають характер і умови трудової діяльності, що забезпечує адміністрація. Відповідно, ефективність системи управління персоналом полягає саме у відсутності розмежування між вище зазначеними цілями.

Відповідно до цілей виділяють функції системи управління персоналом такі як чітке визначення і реалізація стратегічних і тактичних цілей організації, прогнозування ситуації на ринку праці і в колективі, аналіз наявного кадрового потенціалу і планування його розвитку з урахуванням перспективи, мотивація персоналу, оцінка і навчання кадрів, сприяння адаптації працівників до нововведень, створення сприятливих умов в колективі. [2, С.99 ]. На думку Дмитренка Г.А. під функціями системи управління персоналу необхідно розуміти посадові обов'язки працівників підрозділів системи управління персоналом, які пов'язані з впливом на нього і їх можна класифікувати за функціональними блоком. [3, С. 440]

На нашу думку, основними функціями системи управління персоналом є: планування, організація і регулювання, що передбачає координацію фактичних дій щодо досягнення результатів; облік і контроль, стимулювання, саме управління і соціальне включення. Отже, процес управління персоналом можна представити у вигляді узгоджених рішень направлених на досягнення головної цілі функціонування організації шляхом формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних і горизонтальних функціональних взаємозв'язків в процесі прийняття і реалізації управлінських рішень.

#### Список використаних джерел

1. Методология управления персоналом организации. Электронный ресурс. [Режим доступа] - <http://www.persona-pova.ru>
2. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Учебник для вузов./ Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев // – М.: Финстатинформ, 1997. – С.878.
3. Щокін Г.В., Антонюк О.В., Головатий М.Ф. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол.слов.): Навч.посіб.для студ.вищ.навч.закл. // Г.В. Щокін, О.В. Антонюк, М.Ф. Головатий – К.:МАУП, 2006. -496с.

#### Фень Катерина Сергіївна,

аспірант Подільського державного аграрно-технічного університету

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

### СУТНІСТЬ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Поняття "економічна безпека" пройшло чимало переосмислень в економічній теорії у зв'язку зі зміною умов зовнішнього середовища і з урахуванням факторів, які визначають процеси управління. У сучасній науковій літературі поняття "економічна безпека" досить часто виводять безпосередньо з більш загальної категорії "безпека" (переклад з грецької означає "володіти ситуацією"). В спеціальній літературі наводиться визначення безпеки як стану, при якому будь-який об'єкт знаходиться в положенні надійної захищеності і не піддається негативному впливу будь-яких факторів. У широкому науковому сенсі під безпекою розуміється захищеність природно-фізіологічних, соціально-економічних, ідеально-духовних і ситуативних потреб у ресурсах, технологіях, інформації та моральних ідеалів, необхідних для життєдіяльності та розвитку населення.

Проблема забезпечення безпеки сформувалася паралельно зі становленням держави. Ще стародавні мислителі, усвідомлюючи цю потребу, їй присвячували свої наукові трактати: наприклад, Жан-Жак Руссо в 1762 році написав твір "Про суспільний договір, або Принципи політичного права" [1]. В ньому зазначалося, що найважливішою турботою держави є самозбереження та безпека. Розглянувши історію розвитку поняття "економічної безпеки" у світовому масштабі, можна виділити найважливіші дати та періоди (табл. 1).

Окремо потрібно зазначити розвиток економічної безпеки в радянські роки. У цей період дане питання було виключно в компетенції державних і громадських інститутів. Концепція забезпечення безпеки будувалася за принципом виявлення