

УДК 658.5

Н.В. ВАЩЕНКО, кандидат економічних наук, доцент
Донецького національного університету економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

У статті сформульовано основні вимоги до змісту концепції та уточнено її поняття; розкрито сутність концептуальних підходів до управління персоналом та уточнено поняття «концепція управління персоналом»; обґрунтовано концепцію управління розвитком підприємства та наведено її схематичне вираження; доведено універсальність обґрунтованої концепції для підприємств будь-якої галузі економіки.

Ключові слова: концепція, підприємство, персонал, розвиток, управління.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвиток підприємств залежить від ефективного управління ними. Зі змінами парадигми управління підприємством змінюються й концептуальні основи цього процесу.

З часу розвитку в Україні ринкових форм управління підприємствами кожне з них, за винятком державних, повинно використовувати сучасні концепції для забезпечення безперервного розвитку, що надасть змогу конкурувати в умовах мінливого зовнішнього оточення на ринку. У той же час практична проблема розвитку вітчизняних підприємств свідчить про те, що більшість із них не здатні бути конкурентоспроможними порівняно з підприємствами розвинутих країн.

Отже, етап пошуку та впровадження на практиці ефективних концепцій управління розвитком на вітчизняних підприємствах не завершено, що привертає увагу багатьох учених-економістів і визначає актуальність досліджень у цьому напрямі як із наукової, так і з практичної точки зору.

Аналіз досліджень і публікацій за визначеною проблемою. З метою вирішення наукового завдання щодо обґрунтування концепції управління розвитком підприємств певний науковий інтерес яв-

ляють собою праці вчених, які розкривають сутність концептуальних положень розвитку підприємств (І. Амеліної [1], Н. Дятлова [2], Ю. Шарова [3], В. Пастухової [4], О. Шведчикова [5], К. Деєвої [6], Н. Олексієнко [7], Н. Бондар [8]), учених, які займаються пошуком шляхів вирішення проблем управління розвитком підприємств (Р. Фещур і В. Самуляк [9], О. Раєвневої [10], С. Глазьева [11], І. Дроздова [12], А. Блінова та О. Рудакова [13], О. Козиренко [14] та О. Незнахіної [15]). Результати досліджень цих учених мають певні корисні положення, задуми та ідеї, які може бути покладено в основу концепції управління розвитком підприємств.

Виділення невирішеної частини загальної проблеми. У той же час існують і такі результати наукових досліджень, які загострюють проблематику концептуалізації процесу управління розвитком підприємств. До таких слід віднести: твердження окремих дослідників про те, що термін «управління розвитком» взагалі не має права на існування в економіці [16]; вільне ставлення окремих дослідників до вживання терміна «концепція» або «концептуальний підхід» при спробах знайти шляхи вирішення проблем розвитку підприємств або управління ними [17, 18]; ігнорування окремими вченими основних

факторів, які мають бути пріоритетними задля управління розвитком підприємств на сучасному етапі – ролі персоналу та інноваційної складової [19, 20, 21, 22, 22]. Ці наукові проблеми актуалізують необхідність обґрунтування концепції управління розвитком підприємств.

Формування цілей статті, постановка завдання. Для розв'язання визначених проблем, у статті вирішено такі завдання: сформульовано основні вимоги до змісту концепції та уточнено її поняття; на основі контент-аналізу праць учених узагальнено та виділено корисні положення концепцій розвитку підприємств та управління підприємствами, які можуть бути використаними при обґрунтуванні концепції управління розвитком підприємства; розкрито сутність концептуальних підходів до управління персоналом як головної рушійної сили розвитку підприємства та уточнено поняття «концепція управління персоналом»; обґрунтовано концепцію управління розвитком підприємства та наведено її схематичне вираження; доведено універсальність обґрунтованої концепції для підприємств будь-якої галузі економіки та необхідність її використання для управління розвитком торговельних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. З нашої точки зору будь-яка концепція повинна відповідати таким вимогам: бути систематизованою, логічно вибудованою системою поглядів і задумів, серед яких виділяється головна ідея, що передбачає досягнення конкретних цілей; містити наміри та обґрунтовані задуми та ідеї щодо вирішення конкретних проблем в об'єкті дослідження; визначати результат, який передбачається досягнути при застосуванні; встановлювати логічний взаємозв'язок між підсистемними елементами головної ідеї, їх єдність навколо реалізації головної ідеї; визначати діяльність задля досягнення мети, що здійснюється за допомогою дотримання відповідних головному задуму принципів, із використанням відповідних їй методів і способів (інструментів); визначати шляхи спланованих дій. Відтак, саме

поняття «концепція» уявляється нами як система взаємопов'язаних і логічно вибудованих поглядів (задумів, ідей) відносно будь-якого явища або процесу (об'єкта дослідження), які впливають один із одного, спрямованих на вирішення проблем і завдань щодо досягнення цілей (результату від використання концепції) шляхом дотримання принципів, застосування відповідних інструментів (способів, методів, планів), що мають наукове і практичне значення.

Контент-аналіз праць учених надає змогу виділити позитивні сторони, що можуть бути використаними при обґрунтуванні концептуальних основ управління розвитком підприємства.

Зокрема, звертають на себе увагу результати досліджень учених [24], в яких концептуальні положення розвитку торговельних підприємств органічно поєднуються з удосконаленням стратегічного управління, зорієнтованого на вирішення стратегічних завдань адаптації у зовнішньому середовищі на основі добору найбільш ефективної маркетингової концепції з метою максимального задоволення потреб споживачів. При цьому ці концептуальні положення спираються на визначення потенційних можливостей підприємства щодо вирішення стратегічних завдань і, відповідно, досягнення стратегічної мети, тобто розвиток безпосередньо залежить від потенціалу підприємства. На основі цих досліджень можна дійти висновку, що концепція управління розвитком підприємства має враховувати етапізацію стратегічного розвитку з урахуванням стану потенціалу та визначати перспективи розвитку на основі реалізації потенціалу підприємства.

Не менш корисними для обґрунтування концепції управління розвитком підприємства виявляються наукові дослідження І.В. Амеліної, Н.В. Дятлова, Ю.П. Шарова, В. Пастухової, О. Шведчикова, К.А. Деєвої, Н.В. Олексієнко, Н.М. Бондар, якими надається власне (виважене) бачення концепцій розвитку підприємств, що містять такі положення (табл. 1).

**Основні положення, що можуть бути використаними
при обґрунтуванні концепції управління розвитком підприємства**

Автор, джерело	Положення концепції для використання
Амеліна І.В. [1], Дятлов Н.В. [2]	Розвиток характеризується переходом від нижчої до вищої стадії життєвого циклу під впливом трансформацій та перетворень у підсистемах управління підприємством відповідно до встановлених стратегічним вибором напрямів
Шаров Ю.П. [3]	Розвиток має бути керованим і здійснюватися через цілеспрямоване управління
Пастухова В. [4]	Збалансованість розвитку означає перехід до інтенсивного шляху на підставі раціонального використання ресурсів; зниження затрат (<i>необґрунтованих витрат – Авт.</i>) досягається завдяки реінжинірингу, орієнтованому на системне переосмислення і радикальне перепроєктування управління та бізнес-процесів
Шведчиков О. [5]	Сталість розвитку забезпечується завдяки здійсненню якісних перетворень у підсистемах підприємства, завдяки використанню позитивних факторів зовнішнього середовища, розробці комплексу проєктів і програм, які здатні забезпечити тривалий збалансований розвиток підсистем
Дєєва К.А. [6], Олексієнко Н.В. [7]	Концепція розвитку ґрунтується на сукупності принципів, які визначають напрям розвитку та засоби вирішення поставлених у рамках того чи іншого виду діяльності завдань; за основу побудови концепції приймаються відповідні принципи
Бондар Н.М. [8]	Концепція розвитку передбачає здійснення змін у структурному та кадровому аспектах: в межах структурного – за допомогою організаційного регулювання створюються сприятливі умови для досягнення підприємством поставлених цілей; у межах кадрового – проводяться заходи з підвищення кваліфікації працівників (розвиток персоналу) та їх стимулювання до впровадження інновацій, підвищення творчої активності

Узагальнення основних положень концепцій, обґрунтованих цими вченими (табл. 1), дає змогу виділити найбільш корисні задуми, а саме: бачення процесу безперервного розвитку на основі етапізації життєвого циклу (І.В. Амеліна та Н. Дятлов); необхідність керування процесом (Ю.П. Шаров); пріоритет інтенсивного розвитку на основі раціоналізації ресурсів, що забезпечується стимулюванням персоналу до інноваційної активності (В. Пастухова та Н.М. Бондар); комплексне врахування стану підсистем у системі управління персоналом (СУП) і впливу на них факторів зовнішнього середовища (О. Шведчиков); наявність обґрунтованих принципів, які закладено в основу концепції (Н.В. Олексієнко).

У той же час, виходячи із сутності цих положень, розвиток підприємства не може відбуватися самостійно, що властиве для біологічних істот – він залежить від якості системи управління, в якій суб'єкт здійснює вплив на об'єкт із метою вирішення тактичних, оперативних і страте-

гічних завдань задля отримання прибутку та переходу на більш високу стадію життєвого циклу, оминаючи (упереджуючи) стадію «смерті». Виходячи з цього, логічним є узагальнення результатів досліджень учених, які займаються пошуком шляхів удосконалення процесу управління розвитком підприємств на концептуальних засадах.

Окремі дослідники взагалі вважають недоцільним використовувати термін «управління розвитком» [16], що не має здорового глузду, оскільки сам термін та відповідний йому процес всебічно розглянуто зарубіжними класиками менеджменту (М. Тодаро [24], М. Месконом, Н. Альбертом і Ф. Хедоурі [25], П. Друкером [26]) та відомими українськими вченими (С.Ю. Хамінічем [27], О.В. Раєвневою [10], М.С. Дороніною [28], Н.В. Афанасьєвим і В.Д. Рогожиним [29]) та ін.

Науковий інтерес для обґрунтування концепції управління розвитком підприємства є у дослідженнях Р.В. Фешур і В.Ю. Самуляк та О.В. Раєвневої, де ствер-

джується, що «...проблема управління розвитком підприємства є складною та багатofакторною, яка складається з цілого спектра задач, які визначають спектр комплексних підходів до її вирішення» [9, с.105; 10, с. 96]. Виходячи з цього, автори під управлінням розвитком (керованим розвитком) сприймають «...процес або підтримки підприємства у плановому розвитку, або штучної зміни еволюційного вектора розвитку для досягнення метацилі існування системи – формування адекватного умовам, що стохастично змінюються, рівня конкурентоспроможності і забезпечення тривалої присутності підприємства в економічному просторі національної або світової економіки [9, с.106]; О.В. Раєвська в поняття «управління розвитком» вкладає процес «...усунення протиріч, що виникають на двох рівнях – між генетичною схильністю підприємства до розвитку й орієнтирами розвитку та між сформованою моделлю розвитку підприємства і стохастичними флуктуаціями зовнішнього або внутрішнього середовища, що або змінюють управління про образ майбутнього розвитку, або провокують несподівану зміну стадії чи фази циклу розвитку підприємства» [10, с. 213–216]. При цьому у дослідженнях Р.В. Фещур і В.Ю. Самуляк сам процес спирається на наявність потенціалу підприємства, що визначає модель розвитку та залежить від досконалості процесу управління [9, с. 106].

Не менш цікавими для обґрунтування концепції управління розвитком підприємства виявляються й результати досліджень російських учених-економістів (С. Глазьева [11], І.М. Дроздова [12], А.О. Блінова та О.С. Рудакова [13], О.І. Козиренко [14] та О.Л. Незнахіної [15]). Узагальнюючи результати досліджень цих учених, можна виділити як сприйняття ними самого поняття «управління розвитком», так і ті корисні положення опису цього процесу, що можуть бути використаними при обґрунтуванні концепції управління розвитком підприємства.

В окремих наукових працях учених, які досліджують проблеми управлін-

ня розвитком торговельних підприємств, при застосуванні у назві статей словосполучень «концептуальний підхід» або «нові концепції» фактично не міститься положень, які є фундаментальними та концептуальними, та відповідають сутності самої концепції [17, 18]. Прикладом такої «концептуалізації» є такі праці: «Управління економічною стійкістю торговельного підприємства: концептуальний підхід» (О.О. Бакунов, О.В. Сергєєва) [17], де при постановці мети статті «формування концептуального підходу до управління економічною стійкістю торговельного підприємства», окрім загальновідомих підходів розвитку наукових шкіл менеджменту, принципів управління економічною стійкістю, відповідних їм методів і способів оцінки не мається ані власно обґрунтованої авторами концепції, ані визначення місця та провідної ролі персоналу у цьому процесі, що є суттєвою науковою проблемою; «Нові концепції управління розвитком торговельного підприємства» (М.В. Гулакова, А.В. Мохова) [18], де при аналізі тенденцій розвитку ринку роздрібної торгівлі в Україні та характеристики таких методів управління, як реінжиніринг, бенчмаркетинг та аутсорсинг із визначенням практичної проблеми їх недостатнього використання на торговельних підприємствах України, не мається жодного натяку на концептуальні положення, не надається власна концепція та не обґрунтовуються відповідні їй принципи, не міститься, загалом, жодної ознаки фундаментальності дослідження, на що претендують автори, виходячи з заявленої назви.

Отже, визначені приклади характеризують проблему підміни термінології з метою надання значущості результатам проведених наукових досліджень шляхом застосування у їх назві фундаментальних («модних» і привабливих для наукової спільноти термінів (зокрема – «концепція», або «концептуальний підхід»). При цьому не вирішується наукова проблема концептуалізації управління розвитком підприємств.

Такий факт змушує вирішити цю науково-практичну проблему, спираючись на позитивний досвід учених.

Наприклад, у дослідженнях В.А. Соболева розроблено концептуальну схему управління розвитком роздрібною торгівлі, в якій враховано чинники, умови розвитку, проблеми та перспективи її розвитку – як вплив зовнішнього середовища на розвиток торговельних підприємств поруч із збалансуванням дій суб'єкта управління системою «підприємство» з системами більш високого рівня – регіонального, галузевого, національного на основі моделювання цих процесів [20, с. 120]. При цьому особливу увагу у моделі відводиться прийняттю управлінських рішень, спрямованих на планування, організацію, мотивацію та контроль розвитку торгівлі. Отже, корисність цього дослідження полягає у сприйнятті процесу управління розвитком підприємства у вигляді моделі з визначенням функцій менеджменту. При цьому в цій моделі акценти зміщуються на дії суб'єкта управління на національному рівні, а не на локальному, що унеможливило керування суб'єкта торговельного підприємства використати цю модель у практичній діяльності. У цій моделі не знайшли відображення також основні важелі, що забезпечують безперервний розвиток підприємств – інноваційна компонента та роль персоналу (трудових ресурсів).

Не розкривається, на жаль, провідна роль персоналу в механізмі управління інноваційним розвитком підприємства та відповідних принципах й у дослідженнях О.І. Волкова [21, с. 254], незважаючи на корисність ідей цього вченого-економіста для обґрунтування концептуальних положень управління розвитком підприємств у виробничій сфері. У свою чергу, у дослідженнях С.С. Турлакової при визначенні вирішальної ролі висококваліфікованого персоналу та його мотивації до забезпечення розвитку підприємства [22, с. 243], у методологічних (концептуальних – Авт.) підходах до управління розвитком підприємства не виокремлюється іннова-

ційна складова, що властиве й дослідженням А.І. Пушкар та А.Н. Тридід [23].

На відміну від цих підходів [21, 22, 23], у дослідженнях Н.Н. Лєпи [30], Л.М. Шульгіної та В.В. Юхименко [31], Д.М. Васильківської [32] на основі узагальнення існуючих концепцій управління розвитком підприємств ураховано ці два аспекти, але, на жаль, власні концепції не обґрунтовано, що властиве й дослідженням С.В. Чернишової та А.Я. Гетьманської, які запропонували здійснювати моделювання процесу управління розвитком підприємств на засадах концепції Кайзен [33].

Унаслідок встановленої вище наукової проблеми опосередкованого виділення ролі персоналу у розвитку підприємства в окремих дослідженнях для обґрунтування концепції потребується розкриття сутності та визначення корисних положень, які містяться у сучасних концепціях управління персоналом. Загальновідомо, що концептуально процес управління персоналом можна уявити як систему теоретико-методологічних поглядів, принципів і методів впливу на зростаючу роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, умінь їх формувати та спрямовувати відповідно до завдань, які стоять перед підприємством.

З часу переходу підприємств України на ринкові форми господарювання сам процес розвитку підприємства має бути спрямованим на вирішення завдання вибудови ефективної системи управління персоналом. Слід зазначити, що ефективність цієї системи забезпечується збалансуванням з системою управління підприємством у цілому, що вимагає вирішити такі завдання: необхідність мотивування персоналу задля підвищення його ініціативи у процесі праці та формування стійких потреб вирішувати завдання, що стоять перед підприємством (у т. ч. – оперативних, які спрямовані на отримання прибутку); необхідність вибудови ефективної системи управління персоналом, яка є вирішальною підсистемою у СУП; необхідність суб'єкту управління персоналом (працівникам кадрових служб і керів-

никам структурних підрозділів) дотримуватися відповідних положень (норм, правил, вимог), завдяки яким і здійснюється сам процес управління персоналом.

Особливу увагу при цьому слід приділяти мотивуванню персоналу до інноваційної діяльності, підвищення інноваційної активності задля досягнення головної тактичної мети, що стоїть на першому місці задля забезпечення безперервного розвитку – формування та реалізації потенціалу підприємства. Відтак, нами надається власне бачення концепції управління персоналом: «Концепція управління персоналом є системою поглядів, які включають способи, методи й принципи підвищення інноваційної активності кожного працівника на підприємстві шляхом його мотивування до підвищення продуктивності, формування та реалізації потенціалу підприємства, отримання підприємством прибутку та забезпечення його безперервного розвитку – як стратегічної мети».

Висновки та перспективи подальших досліджень. Відтак вважаємо, що розвиток підприємства забезпечується випереджальним розвитком персоналу – його здатністю підвищувати кваліфікацію, здійснювати інноваційну діяльність, забезпечувати інтенсивність розвитку, для чого суб'єкт управління підприємством повинен умотивовувати працівників. Це, на наше переконання, є ключовим концептуальним положенням організації всього процесу управління розвитком підприємства.

Отже, спираючись на результати проведених наукових досліджень, нами надається таке схематичне вираження концепції управління розвитком підприємства (рис. 1).

Узагальнюючи результати проведених досліджень, можна дійти таких висновків: по-перше, вченими не розроблено концепції управління розвитком підприємства, яка б урахувала безперервність цього процесу та провідну роль персоналу у ньому одночасно; по-друге, узагальнення змісту існуючих наукових підходів до обґрунтування концепцій, зорієнтованих

них на розвиток підприємств, дозволило виокремити наукові проблеми та виділити корисні положення, що можуть бути використаними у концепції управління розвитком підприємства.

Ключовим концептуальним положенням є необхідність урахування відкритості системи «підприємство» до зовнішнього середовища та її взаємодії з системами більш високого рівня.

Список використаних джерел

1. Амеліна І.В. Концепція організаційного розвитку машинобудівних підприємств в умовах кризи [Електронний ресурс] / І.В. Амеліна. – Режим доступу: <http://professura.at.ua>

2. Дятлов Н. Три модели жизненных циклов и развития организации / Н. Дятлов // Антикризисный менеджмент. – 2008. – № 11. – С. 11–15.

3. Шаров Ю.П. Стратегічне планування в муніципальному менеджменті: концептуальні аспекти: монографія / Ю.П. Шаров. – К.: УДАУ, 2001. – 302 с.

4. Пастухова В.В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність: монографія / В.В. Пастухова. – К.: КНТЕУ, 2002. – 302 с.

5. Шведчиков О. Концепція сталого розвитку промислового підприємства як системи [Електронний ресурс] / О. Шведчиков. – Режим доступу <http://conftiarv.at.ua>

6. Дєєва К.А. Еволюція концепцій стратегічного управління підприємством [Електронний ресурс] / К.А. Дєєва // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Зб. наук. праць. – 2011. – № 23 (I). – Режим доступу: <http://eme.ucoz.ua>

7. Алексеенко Н.В. Управление устойчивым развитием промышленных предприятий / Н.В. Алексеенко // Економіка і організація управління. – 2009. – Вип. № 6. – С. 50–60.

8. Бондарь Н.Н. Сучасні тенденції розвитку підприємств / [Електронний ресурс] / Н.Н. Бондарь. – Режим доступу: <http://www.trn.ua/articles/4724>

9. Фещур Р.В. Управління розвитком машинобудівних підприємств / Р.В. Фе-

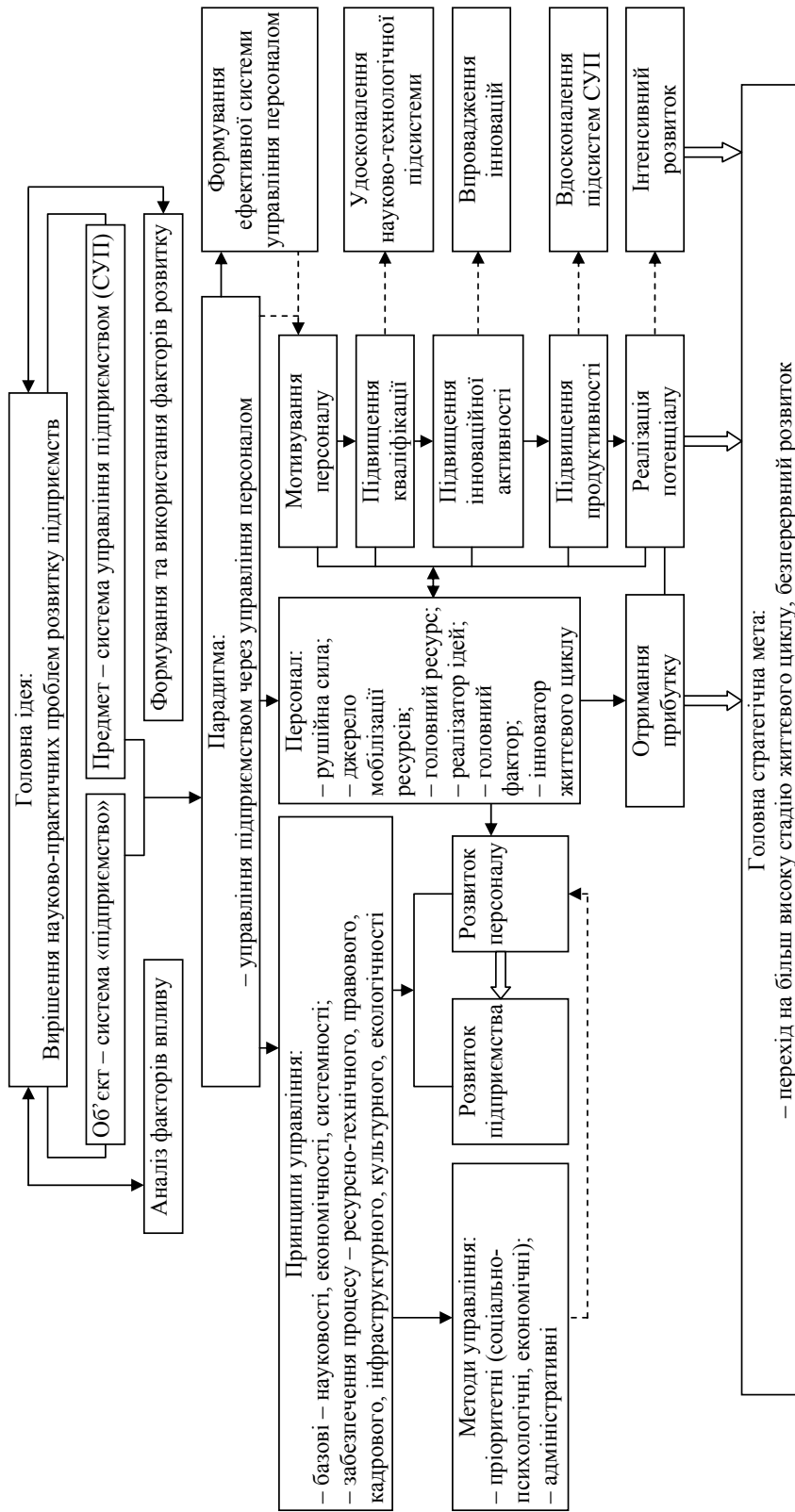


Рис. 1. Науково-практичний зміст концепції управління розвитком підприємства

щур, В.Ю. Самуляк // Видавництво Львівської Політехники, 2008. – № 624. – С. 100–109.

10. Раєвська О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: монографія / О.В. Раєвська. – Харків, 2006. – 496 с.

11. Глазьев С. Управление развитием – фактор устойчивого экономического роста / С. Глазьев // Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». – 1999. – № 4. – С. 26–31.

12. Дроздов И.Н. Управление развитием организации: учебн. пос. / И.Н. Дроздов. – Владивосток: ПИППККГС, 2001. – 110 с.

13. Блинов А.О. Процессные инновации в системе управления развитием предприятий [Электронный ресурс] / А.О. Блинов, О.С. Рудаков. – Режим доступа: innclub.info/wp-content/.../блинов_рудакова_6_конк_кач_дд_ИТР.doc

14. Козыренко Е.И. Управление развитием предприятий на основе качественной моделирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность) / Елена Игорьевна Козыренко. – Астрахань, ФГОУ ВПО «Астраханский государственный технический университет», 2011. – 24 с.

15. Незнахина Е.Л. Управление развитием предприятия на основе модели жизненных циклов: автореф. дис. ... канд. экон. наук спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность) / Елена Леонидовна Незахина. – Нижний Новгород, ГОУ ВПО «Нижегородский государственный технический университет», 2006. – 24 с.

16. Бурьяк А. Управление развитием: монография (отрывки) [Электронный ресурс] / А. Бурьяк. – Режим доступа: <http://bouriac.narod.ru/DC.htm#2>

17. Бакунов О.О. Управление экономичною стійкістю торговельного підприємства: концептуальний підхід [Електрон-

ний ресурс] / О.О. Бакунов, О.В. Сергеева // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vdnuet/econ/2009_3/18.pdf

18. Гулакова Н.В. Нові концепції управління розвитком торговельного підприємства [Електронний ресурс] / Н.В. Гулакова, А.В. Мохова. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68122.doc.htm

19. Бакунов О.О. Концептуальний підхід до управління інноваційним розвитком торговельного підприємства / О.О. Бакунов, М.С. Рошка // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2012. – № 1 (5). – Том 2. – С. 19–25.

20. Соболев В.А. Концептуальная модель системы управления развитием розничной торговли / В.А. Соболев // Механизм регулювання економіки. – 2009. – № 1. – С. 112–120.

21. Волков О.І. Економіка та організація інноваційної діяльності: підручник; 3-тє вид. / І.О. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін.; за ред. О.І. Волкова та М.П. Денисенко. – К.: ЦУЛ, 2007. – 662 с.

22. Турлакова С.С. Методологические подходы к управлению развитием промышленных предприятий / С.С. Турлакова // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2006. – № 1Е (6). – С. 238–244.

23. Пушкарь А. Стратегическое управление развитием предприятия / А. Пушкарь, А. Тридед // Бизнес-информ. – 1999. – № 11–12. – С. 124–129.

24. Тодаро М.П. Экономическое развитие: пер. с англ. / М.П. Тодаро. – М.: ЮНИТИ, 1997. – 671 с.

25. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1994. – 702 с.

26. Peter F. Drucker. The Educational Revolution. In «Education, Economy and Society». The Free Press / F. Peter. – N.Y.: Collier-Macmillan Ltd., 1959.

27. Хамініч С.Ю. Управління підприємством на засадах освітнього потен-

ціалу: монографія / С.Ю. Хамініч. – Донецьк: Вид-во ДонНУ, 2006. – 288 с.

28. Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: монографія / М.С. Дороніна. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с.

29. Афанасьев Н.В. Управление развитием предприятия: монография / Н.В. Афанасьев, В.Д. Рогожин, В.И. Рудыка. – Харьков: Изд. дом «ИНЖЭК», 2003. – 184 с.

30. Лепа Н.Н. Моделирование процессов управления развитием предприятий: монография / Н.Н. Лепа, Р.Н. Лепа, А.И. Пушкаръ / НАН Украины; Ин-т экономики пром-ти: под ред. Н.Н. Лепы. – Донецк: ООО «Юго-Восток, ЛТД», 2005. – 448 с.

31. Шульгіна Л.М. Сучасні концепції стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства / Л.М. Шульгіна, В.В. Юхименко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 3. – Т. 2. – С. 79–84.

32. Васильківський Д.М. Формування концепції розвитку економічного потенціалу підприємства / Д.М. Васильківський // Економічний вісник Донбасу. – 2012. – № 1 (27). – С. 179–183.

33. Чернышова С.В. Моделирование управления развитием предприятий на основе концепции Кайзен [Электронный ресурс] / С.В. Чернышова, А.Л. Гетьманская. – Режим доступа: <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2009/2717.htm>

В статье сформулированы основные требования к содержанию концепции и уточнено ее понятие; раскрыта сущность концептуальных подходов к управлению персоналом и уточнено понятие «концепция управления персоналом»; обоснована концепция управления развитием предприятия, дано ее схематическое выражение; доказана универсальность обоснованной концепции для предприятий любой отрасли экономики.

Ключевые слова: *концепция, предприятие, персонал, развитие, управление.*

The article defines basic requirements for the content of the concept and specifies its meaning; the essence of conceptual approaches to personnel management is revealed; the definition of the concept of personnel management is specified; the concept of the enterprise development management is substantiated and its schematic representation is produced; universality of the valid concept for enterprises in any economic field.

Key words: *concept, enterprise, personnel, development, management.*

Одержано 12.02.2014.