

оперативно-регулюючі функції. Ці функції, якщо змушують обставини, набувають форми твердого адміністрування [5].

Тому в першу чергу необхідно виявити перелік проблем, що заважає працівникам кадрової служби ефективно справлятися із змінами в динамічному зовнішньому середовищі.

Для вирішення існуючих на підприємствах енергетичної сфери проблем, що полягають у високій плинності кадрів і зниженні ефекту віддачі, необхідні не тільки приватні зміни в розрізі управління персоналом, але й зміна загальної парадигми всієї системи управління.

Структура управління виробника енергетичної продукції може мати традиційний простий вигляд, але у зв'язку з досить великою чисельністю працюючих, сильно зростає складність проведення необхідних змін.

Список літератури:

1. Андрухова О.О. Впровадження інформаційної системи логістичного управління великим багатопрофільним промисловим підприємством / О.О. Андрухова // Вісник ХНУ. – 2009. - № 6. – Т. 1. – С. 60 - 65.
2. Олійник І.В. Конкуреноспроможність вітчизняних підприємств на міжнародному ринку: управлінські аспекти / І.В. Олійник // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2010. - № 35. - С. 239 - 245.
3. Пономоренко В.С. Определение стратегий управления имиджем промышленного предприятия / В.С. Пономоренко, О.А. Ястремкая // Бізнес-інформ. – 2010. - № 10. - С. 152 - 156.
4. Сардак О. Маркетингові дослідження управління персоналом підприємств / О. Сардак // Вісник ТНЕУ. – 2011. - № 2. - С. 131 - 138.
5. Юрик Н. Управління персоналом підприємства як елемент антикризової стратегії / Н. Юрик // Галицький економічний вісник. – 2010. - № 3 (28). - С. 121 - 126.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ

*Бойченко М.В., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,
Омельяненко Ю.Б., студент,
ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна*

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів є персонал підприємства. У сучасних умовах саме персонал розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним істотне збільшення частки наукомістких технологій обумовлює зростання вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління персоналом як особлива функція діяльності, пов'язана з

найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва [1].

Отже, головна мета ефективного управління персоналом полягає в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їх професійної і соціальної адаптації.

На сучасному етапі економічного розвитку нашої країни раціональне використання трудових ресурсів є важливим резервом підвищення ефективності виробництва, збільшення обсягів виробництва продукції, підвищення продуктивності праці та фондівіддачі. Зростання продуктивності праці на будь-якому підприємстві залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів, що можна об'єднати в три великі групи:

1. техніко-технологічні, що визначаються рівнем розвитку та ступенем використання засобів виробництва;
2. організаційні, що відображають рівень організації виробництва;
3. соціально-економічні, що залежать, насамперед, від людського фактору.

Перші два фактори у своїй основі мають техніко-організаційне підґрунтя, а основою соціально-економічного фактору є людина, її потреби та мотивація. На даний момент все більшої ваги набирають концепції управління персоналом, у центрі яких знаходиться людина як найвища цінність. Відповідно до них всі системи управління повинні бути націлені на максимально повне використання здібностей працівника в процесі виробництва, що є основою ефективної діяльності підприємства (організації, фірми). Соціально-економічні фактори можуть умовно поділятися на фактори морального і матеріального стимулювання. В обох випадках вони стимулюють зацікавленість працівників у підвищенні своєї продуктивності. Серед основних таких факторів можна виділити зростання заробітної плати, премії та допомоги, можливість самовираження і творчої реалізації, кар'єра, підвищення кваліфікації та інше [2].

Зарубіжна практика доводить [3], що система управління має бути достатньо жорсткою і здатною здійснювати належний контроль відповідно до ієрархії. Вона передбачає впровадження центрального управління, як правило, концентрування технічної політики, фінансів, маркетингу, реклами, підготовки і розстановки кадрів, контроль інших показників.

У розвинутих країнах Заходу велика увага приділяється забезпеченню ефективного використання кадрового потенціалу фірми, системі оцінювання різних категорій персоналу. Значного поширення набуває самооцінювання персоналу. Дослідження, проведені американською корпорацією «Дженерал електрик» показали, що близько 90 % керівників і 86 % підлеглих вважають самооцінювання персоналу обов'язковою складовою системи оцінювання в цілому [3].

У сучасних умовах господарювання на заході широко розповсюджена система заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Підприємства формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки в загальному обсязі

виробництва. Розумова праця в зарубіжних країнах оплачується краще ніж фізична і в середньому перевищує її майже в половину.

За сучасних умов в Україні запозичення зарубіжного досвіду з формування кадрового потенціалу й ефективного його використання має виняткове значення. Тільки сильна зацікавленість працівників всіх рангів – від робітника до керівника – може створити відповідні сприятливі передумови швидкого зростання економіки, а отже збільшення відрахувань до бюджету і поліпшення добробуту всіх верств населення.

Отже, орієнтація економіки на використання ефективних концепцій управління персоналом на основі соціально-економічних факторів докорінно змінює підходи до рішення багатьох управлінських проблем і, насамперед тих, які пов'язані з підвищенням ефективності праці персоналу. За умов раціонального впровадження західних технологій управління персоналом на основі людського фактору вітчизняні підприємства мають можливість підвищити продуктивність праці працівників та ефективність роботи підприємства в цілому з мінімальними матеріальними витратами, що є особливо актуальним в даний період постсвітової кризи.

Список літератури:

1. Базарів Т.Ю. Управління персоналом в умовах кризи / Т.Ю. Базарів, П.В. Маліновський // К.: Либідь, 2006. – 250 с.
2. Економіка підприємства: підручник (за ред. С.Ф. Покропивний – Вид. 3-тє без змін) – К.: КНЕУ, 2009. – 528 с.
3. Макаровська Т.П. Економіка підприємства: навчальний посібник / Т.П. Макаровська // К.: МАУП, 2003. – 304 с.

АДМІНІСТРАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Варяниченко О.В., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту виробничої сфери, ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна

Розвиток підприємств в сучасних умовах потребує пошуку інноваційних шляхів, які залежать в першу чергу від забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, організації роботи з контрагентами, корпоративної культури, сформованої системи компетенцій працівників, тобто від використання складових інтелектуального капіталу. Саме це визначає сучасні тенденції в менеджменті, які спрямовано на пошук не тільки наявних резервів підвищення рівня управління, але й на пошук та використання прихованих внутрішніх резервів. Здебільшого внутрішні резерви закладено в поведінці всіх учасників процесу від вищого керівництва до окремого робітника. Залучення до виробничого процесу інтелектуальних, психологічних,