

влади. Наступним етапом була купівля необхідних активів або продаж зайвих. Інтегровані підприємницькі структури нашої економіки характеризуються зосередженням фундаментальних галузей промисловості, розмитими межами діяльності, значним числом підприємств та різною їх організаційно-правовою формою.

*Мазур Х.В.,
студентка 4 курсу Державного ВНЗ «НГУ»,
м. Дніпропетровськ, Україна*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Досягнення економічного зростання будь-якого підприємства в значній мірі залежить від здатності команди управлінців виявляти численні фактори, які впливають на бізнес, оцінювати спрямованість (позитивну чи негативну) і вагомість впливу цих факторів та адекватно на них реагувати. При цьому, розробка заходів, спрямованих на максимально повне використання можливостей підприємства, повинна бути забезпеченою сучасним апаратом, що дозволить всебічно обґрунтовувати прийняття рішень в умовах зростання. Тому нині нагальною є потреба запровадження принципово нових механізмів функціонування і систем оцінки ефективності використання управлінського персоналу.

Сьогодні перемогу у конкурентній боротьбі важко забезпечити тільки матеріальними ресурсами компанії, основу її стратегічних переваг формує передусім інтелектуальна складова бізнесу. Важливу роль в цьому процесі відіграє управлінський персонал. Його вплив на функціонування, розвиток і, навіть, на саме існування підприємства важко переоцінити. Адже професійний рівень управлінців, оснащеність робочого місця, навички, здібності і, навіть, вік персоналу впливають на результати діяльності, а отже і на темпи росту підприємства.

Основні положення визначаються в кадровій політиці, яка являє собою систему правил і норм, які сприяють відповідності кадрового потенціалу загальній стратегії підприємства. Загострення ситуації на ринку праці України привернуло увагу до категорій «якість робочої сили» і «конкурентоспроможність робочої сили». Якість робочої сили – це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці та охоплюють кваліфікацію, особисті й ділові риси працівника. Під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців. Вона має певні якісні і кількісні характеристики.

Аналізуючи рівень пріоритетності дії чинників зовнішнього середовища на управлінський персонал, можна виділити, що найбільший негативний вплив здійснюють: відсутність державної підтримки промислових виробників (26,9%); високий рівень корупції (14,7%); відсутність економічної концепції розвитку галузі(9,8%); тінізація економіки (9,0%). Серед внутрішніх чинників, які негативно впливають на діяльність керівників та спеціалістів, можна виділити такі чинники: нестача фінансових засобів підприємства (28,2%); слабка мотивація персоналу (17,1%); висока плинність кадрів (12,9%); недостатній розвиток соціальної інфраструктури (7,8%).

Не менш важливим для характеристики є показники рівня освіти, середній вік і стаж роботи на певному підприємстві. Встановлено, що деградація ресурсного потенціалу, погіршення економічного стану підприємств, низька мотивація праці призвели до появи нелегальних доходів управлінського персоналу. Серед них можна виділити такі: хабарі; корисні посадові порушення та інші. Визначено, що офіційна винагорода управлінського персоналу становить незначну частку в бюджеті доходів керівників – 13,1%, вона доповнюється неофіційними виплатами (19,7%).

Зазначимо, що не використовуються такі методи стимулювання управлінського персоналу, як участь у капіталі, розподілі прибутку, стимулювання більш ефективної роботи співробітників. Існує гостра необхідність у відновленні трудової мотивації персоналу. Недостатньо використовуються нематеріальні методи мотивації (формування корпоративної культури, вдосконалення умов праці, формування спільності співробітників, формування корпоративного духу співробітників). Вдосконалення стратегії розвитку персоналу неможливе

без розробки нових методів роботи з персоналом, які включають сукупність підходів і інструментів для створення умов ефективного використання кадрового потенціалу.

Важливе значення в кадровій роботі набуває мінімізація кадрових ризиків. Кадрові ризики – це небезпека втрати співробітників або зменшення їх віддачі в результаті зниження вмотивованості персоналу. Кадрові ризики, пов'язані з невідповідністю чисельності виробничого персоналу, рівня затрат на утримання управлінського персоналу економічно необхідному рівню, невідповідність рівня кваліфікації, невідповідності рівня зарплати на підприємстві порівняно з конкурентами.

Концептуальний підхід до розвитку управлінського персоналу включає формування цілей і завдань розвитку управлінського персоналу, розробку моделей розвитку управлінського персоналу підприємства (складові: рейтинг управлінця й управління кар'єрою), реалізацію розвитку персоналу на основі оцінки професіонального зростання, компенсації інтелектуального та ділового внеску, виявлення співробітників, можливості яких переросли вимоги до їх посад, планування переміщень на підприємстві. Крім того, необхідно визначити обсяг витрат на підвищення кваліфікації і перепідготовку персоналу, отримання ефекту в результаті використання праці робітників, які підвищили рівень своєї кваліфікації та визначити відповідність отриманих результатів корпоративним критеріям оцінки.

Вдосконалення стратегії розвитку персоналу неможливе без розробки нових методів роботи з персоналом, які включають сукупність підходів і інструментів для створення умов ефективного використання кадрового потенціалу.

Встановлено, що серед методів кадрового менеджменту особливу місце займають: відродження трудової мотивації; адаптація кадрів, планування кар'єри, навчання персоналу, формування кадрового резерву, організація трудового процесу, поліпшення умов праці, контроль і оцінка праці. Дослідження формування та розвитку управлінського персоналу включають кількісну і якісну оцінку персоналу, визначення динаміки руху персоналу, оцінку культури праці з урахуванням умов праці діяльності, ранжирування негативних чинників зовнішнього і внутрішнього середовища, оцінку легальної і латентної мотивації, оцінку методів кадрової роботи, формування критеріїв оцінки діяльності управлінського персоналу, оцінку і прогнозування кадрових ризиків. Великий потенціал розвитку персоналу повинен бути на робочих місцях. Кар'єрні устремління співробітників не повинні обмежуватися можливостями просування вгору по ієрархічним сходам. Розвиток персоналу має бути тісно пов'язане із загально-організаційним розвитком.

Нараєвський С.В.,

*ст. викладач кафедри міжнародної економіки НТУУ «КПІ»,
м. Київ, Україна*

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ВІТРОЕНЕРГЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Вітроенергетика України тривалий час знаходилась у стані стагнації. Вітроенергетичний потенціал України оцінюється в 30 000 ГВт·год електроенергії в рік (відповідно даних Національної академії наук України). Найбільш перспективними регіонами розвитку вітроенергетики в Україні є пів-в Крим, узбережжя Чорного та Азовського морів та Карпати. На сьогодні є можливість підключення 8 000 МВт нових вітроенергетичних потужностей, в тому числі 2 000 МВт у Криму [1]. На початок 2011 р. загальна потужність вітрових електричних станцій (ВЕС) Об'єднаної Енергетичної Системи України складала 87,5 МВт. Всі ВЕС були побудовані в межах виконання державної Комплексної програми будівництва ВЕС в Україні.

Відповідно до Наказу Президента України № 159 від 2 березня 1996 р. «Про будівництво вітрових електростанцій» і Постанови Кабінету Міністрів України від 2 лютого 1997 р. в Україні діяла Комплексна програма будівництва ВЕС. Основною ціллю програми було створення національного виробництва вітрових турбін та введення в експлуатацію 1 990 МВт вітрових потужностей до 2010 р. У рамках цієї програми освоєно виробництво ВЕС USW 56-100 одиничною потужністю 107,5 кВт за ліцензією американської компанії «Kennetich Wind Power» та вітротурбін T 600-48 одиничною потужністю 600 кВт бельгійської компанії «Turbowinds». На