

діяльності: у виробництві (розробка нових видів товарів, використання нової техніки, технології тощо); у просуванні товарів до споживачів (нові канали та методи збуту, нові ринки тощо), в організації бізнесу (нові організаційні структури, методи управління тощо).

Отже, досягнення конкурентних переваг підприємства можливе завдяки реалізації ключових концепцій стратегії розвитку.

Література

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
2. Булеев И.П. Трансформация общества и экономика: опыт и перспективы: моногр. / И.П. Булеев / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2006. – 336 с.
3. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / Б.Карлоф – М.: Экономика, 1991.- 239 с.
4. Портер М. Конкуренция / М.Портер: пер. с англ.- М.: Издат. «Вильямс», 2001. – 495с.
5. Томпсон А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации / А.Томпсон, Дж. Стрикленд . – М.: Юнити, 1998. – 576с.
6. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А.Фатхутдинов. – М.: ИКЦ «Маркетинг», 2002. – 892 с.
7. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / Р. А.Фатхутдинов. – 3-е изд. - М.: ЗАО «Бизнес-школа» «Интел-Синтез», 1999. – 416с.
8. Шимшилов С. Стратегия современного предпринимательства и социального развития корпораций / С.Шимшилов; Под ред. д.э.н. М.Н.Кулапова.-М.:ИТК «Дашков и К», 2004.-246 с.

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Долженко К.Ю., магістрант гр. ЕП-11МБ
Кіровоградський національний технічний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Для визначення стану кадрової політики та використання стратегічних підходів було проведено соціологічне на ПАТ “Гідросила”. При дослідженні опитували спеціалістів і керівників низової та середньої ланки, оскільки вони найбільш обізнані щодо функціонування системи управління персоналом, здатні висловити свої компетентні думки стосовно наявних проблем і шляхів їх вирішення і виступити в якості експертів.

Серед опитаних найбільшу частку становили спеціалісти та керівники середньої ланки (табл. 1), що відповідає структурі кадрів даного підприємства.

Розподіл опитаних працівників за категоріями, у %

Категорії працівників	ПАТ “Гідросила”
Інженерно-технічні спеціалісти	33,3
Спеціалісти економічної служби	11,1
Керівники середньої ланки	29,6
Керівники низової ланки	7,4
Керівники вищого рівня	11,1
Службовці	7,4

Аналіз структури опитаних свідчить, що більшість із них мають високий освітньо-кваліфікаційний рівень, значний досвід роботи і можуть компетентно оцінити кадрову політику підприємств.

Опитування підтвердило наявність в кадровій політиці проблем, щодо підвищення професійної компетентності (навчання, підвищення кваліфікації кадрів, тощо), тому що від цього залежить ефективність діяльності підприємства та, врешті решт, власний добробут працівників. Переважна кількість респондентів – 36,8% зазначають що ця проблема потребує вирішення. Більше третини (33,8%) респондентів відзначили недосконалість матеріального і морального стимулювання, яке проявляється у низькій оплаті праці, недостатньому зв'язку між заробітною платою і трудовим внеском. Однакова кількість респондентів – 11,8% зазначає, що наступними проблемами в кадровій політиці, за важливістю, є: відсутність кадрового резерву і недосконалість системи підбору і найму персоналу, відсутність чітко визначених критеріїв при відборі. Так, дійсно, проблема формування кадрового резерву працівників з високим рівнем професійної підготовки, новою системою поглядів і переконань стає важливим завданням кадрової політики. Створення такого резерву має бути однією з головних складових стратегій розвитку підприємства, тому що ситуація, коли не буде підготовленого спеціаліста, здатного виконувати функціональні обов'язки на тій чи іншій вільній посаді, при явному дефіциті спеціалістів в промисловості взагалі, а в машинобудуванні особливо, є загрозливою. Для прогнозування потреб у персоналі і визначенні вимог до компетентності, потребує удосконалення система підбору і найму персоналу.

Серед зазначених проблем не можна визначити які є головні, другорядні, великі чи малі. Не вирішення хоча однієї з проблем призведе, в майбутньому, до суттєвого погіршення в кадровій політиці, тому необхідно відповідним підрозділам підприємства постійно приділяти увагу. Зазначені проблеми є типовими для більшості вітчизняних підприємств, вони потребують комплексних

підходів для їхнього вирішення.

Оскільки серед опитаних в основному були керівники різних рівнів та спеціалісти, найбільш обізнані в існуючих кадрових проблемах, їх компетентність може бути використана для розробки стратегії розвитку персоналу, визначення найбільш гострих проблем підприємства та пріоритетних напрямків роботи.

Як вважають 62,9% респондентів наступною гострою проблемою є недосконалість матеріального і морального стимулювання. Найбільша кількість респондентів – 85,2% бажала б підвищення заробітної платні. Більше половини опитаних (55,6%) вважають, що підвищення кваліфікації та перепідготовка є запорукою ефективного розвитку підприємства.

Виявлені проблеми вказують, що на підприємстві існує пасивний тип кадрової політики. Середній бал, яким респонденти оцінили розробку загальної кадрової політики дуже низький, становить лише 2,06. Також низький середній бал, яким респонденти оцінили виконання функцій служби управління персоналом: пошук, відбір, найом персоналу; організація праці на робочому місці; нормування праці, облік результатів праці; охорона праці, забезпечення санітарно-технічних умов; навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації керівників і співробітників; організація відпочинку, оздоровлення працівників; формування морально-психологічного клімату, попередження конфліктів, дозволяють зробити висновки про існування проблем в кожному з цих напрямків та про низький авторитет цієї служби.

Проведене соціологічне дослідження показує, що на підприємстві не створене відповідне кадрове забезпечення для реалізації конкурентної стратегії, що обумовило виникнення низки кадрових проблем: внаслідок низької оплати праці спостерігається низька мотивація працівників до підвищення ефективності праці; недосконалість системи розвитку персоналу; дефіцит кваліфікованих кадрів, а також відсутність: кадрового резерву; об'єктивних критеріїв оцінки персоналу; стратегічних методів управління; вимог до претендентів на керівні посади, невизначеність складу компетентностей та ін.

Отже, не зважаючи на те, що з 90-х років XX ст. в теорії стратегічного управління змінюється загальна парадигма управління і персонал вважається основним ресурсом підприємства, який визначає, в першу чергу, успіх діяльності, фактично виявляється, що це тільки теоретичне твердження. В усякому разі проведений нами аналіз, нажаль, змін на краще не виявив. Якщо такі проблеми виявлені на даному підприємстві машинобудівної галузі, то, скоріш за все, вони є типовими і для інших підприємств. Тому керівництву необхідно

докласти відповідних зусиль для вирішення зазначених проблем.

Література

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
2. Еськов А.Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: моногр. / А.Л.Еськов / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти.- Донецк, 2005. – 390 с.

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Реука О.А., магістрант гр. ЕП-11МБ
Кіровоградський національний технічний університет

АНАЛІЗ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ ІНВЕСТИЦІЇ

Поняття «інвестиції» є дуже широким; тому йому важко дати повне та єдине визначення. У різних розділах економічної науки та в різних сферах його практичного застосування зміст даної категорії має свої специфічні особливості.

Ряд американських вчених, таких як С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензі, стверджували, що інвестиції - «це витрати на створення нових потужностей з виробництва машин, фінансування житлового, промислового або сільськогосподарського будівництва [4, с 549].

Французький економіст П. Массе під інвестиціями розумів таке: «інвестування є актом обміну капіталу на задоволення в майбутньому інвестиційними благами» [3, с 271].

Економісти А. Бланк, А. Пересада, Б. Губський визначають інвестиції як вкладання капіталу у різні галузі і сфери економіки, соціальні програми, інфраструктуру, охорону навколишнього середовища як в країні, так і за її межами з метою розвитку виробництва, підприємництва, соціальної сфери, одержання прибутку [2, с 248].

Вчені-економісти В. Базилевич, К. Базилевич, Л. Баластрик під інвестиціями розуміють «економічні ресурси, що спрямовуються на збільшення реального капіталу суспільства, тобто на розширення і модернізацію виробничого потенціалу з метою збільшення виробництва та отримання прибутку» [1, с 801].

Вчені Д. Черваньов та Л. Нейкова сутність поняття сформулювали таким чином: «інвестиції як економічна категорія відображають відносини, пов'язані з довгостроковим авансуванням грошових, майнових та інтелектуальних цінностей, які вкладаються в об'єкти підприємницької діяльності, в їх основні та оборотні фонди, а також у науково-технічний розвиток, якісне вдосконалення виробничої бази та