

*Феськов В.І., магістр гр. АТ-19М(1.4)
(науковий керівник – Нісфоян С.С., к.е.н.)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

МЕТОДИКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Для ефективного управління підприємством, спираючись на традиційні методи управління, необхідно використовувати інновації, тобто нові, вдосконалені та нетрадиційні підходи в управлінській діяльності, тому що в наші дні основою будь-якого виду управління підприємством є високоефективна діяльність, що спирається на прогресивні інноваційні фактори. До одних із них відноситься управління трудовими ресурсами, спрямовані на забезпечення нормальних умов праці та створення конструктивних взаємин між роботодавцями, працівниками та державою.

Управління трудовими ресурсами відбувається на рівні держави та підприємства. Державний рівень управління трудовими ресурсами підприємств – це рівень управління трудовими ресурсами в межах окремого регіону та держави в цілому, що представляє собою сукупність органів державних і регіональних законодавчих, виконавчої і судової влади, централізовано регулюючих основні соціально-економічні відносини в країні та її суб'єктів, а також сукупність методів управління та механізмів їх використання.

Управління трудовими ресурсами на рівні підприємства передбачає ряд наступних основних завдань:

- визначення потреби підприємства у робітниках різних спеціальностей та кваліфікації;
- аналіз ринку праці і управління зайнятістю;
- відбір і адаптація персоналу;
- планування кар'єри співробітників того чи іншого підприємства, їх професійного та адміністративного зростання;
- забезпечення раціональних умов праці, у тому числі сприятливої для людини соціально-психологічної атмосфери;
- організація трудових процесів, їх координація, аналіз витрат та результатів праці, встановлення оптимального співвідношення між кількістю одиниць обладнання та чисельністю персоналу різних груп;
- розробка систем мотивації ефективної діяльності;
- обґрунтування структури доходів, ступеня їх диференціації, проектування систем оплати праці;
- організація винахідницької та раціоналізаторської діяльності;
- участь у проведенні тарифних переговорів між представниками роботодавців і працівників;
- рішення етичних проблем праці;

- управління конфліктами;
- профілактика девіантної поведінки [1].

У такій обстановці, всі функції управління трудовими ресурсами на підприємстві сфери послуг повинні бути тісно взаємопов'язані і в сукупності становити єдиний процес управління трудовими ресурсами, метою якого є більш ефективна, інноваційно-орієнтована трудова діяльність персоналу. При цьому основою розвитку управління трудовими ресурсами на підприємстві, є цілеспрямована діяльність по впровадженню нових, більш ефективних методів трудового управління. В сучасних умовах управління професійним розвитком персоналу підприємства передбачає наявність таких найважливіших компонентів:

- відповідного середовища – системи управління професійним розвитком персоналу;
- необхідних і достатніх коштів – механізму управління професійним розвитком персоналу;
- конкретних дій – процесу управління професійним розвитком персоналу підприємства [2].

У той же час, сучасний менеджер нерідко стикається з різного роду проблеми, які вимагають від нього певної здатності до необхідних змін в управлінні і функціонуванні підприємств, що інноваційно розвивається. Досягається це, насамперед, на основі інноваційної діяльності, спрямованої на здійснення конкретних інноваційних цілей, оптимальних результатів раціонального використання наукових, трудових, матеріальних і фінансових ресурсів, застосування різноманітних принципів, функцій та методів економічного механізму [2].

Основні функції інноваційного кадрового менеджменту об'єднуються, як правило, в наступні групи:

За напрямками сфер управління персоналом можна виділити функції:

- організація безперервної освіти персоналу (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації новаторських кадрів);
- пошук і добір кадрів для нових виробництв, дефіцитних професій, елітних і новаторських кадрів;
- атестація та оцінка праці інноваційних структур, інноваційних якостей персоналу;
- розробка схем посадового розвитку, вдосконалення посадових інструкцій у зв'язку з розвитком робочих місць, вдосконаленням організації праці та персоналу;
- просування і переміщення працівників сходами службової та професійної кар'єри, організація формування та робота з кадровим резервом керівного персоналу;
- робота із раціоналізаторськими кадрами;
- мотивація персоналу при нововведеннях;
- розробка нововведень в організації роботи самої кадрової служби;
- забезпечення нових стандартів і підвищення якості трудового життя.

- По реалізації кадрових нововведень як об'єкта управління виділимо функції:
- організація та проведення науково-аналітичної роботи в області розвитку людських ресурсів;
 - виявлення та вирішення нових кадрових проблем (спільно з науково-дослідними організаціями);
 - оцінка ефективності кадрових нововведень;
 - розробка прогнозів, концепцій, інноваційно-кадрової політики, планів, програм і проектів кадрових нововведень, їх фінансово-ресурсне забезпечення;
 - організація кадрових нововведень і контроль їх реалізації;
 - мотивація кадрів [3].

Стратегічною метою інноваційної діяльності в управлінні трудовими ресурсами в сфері послуг є розвиток і підвищення ефективності трудової діяльності в перспективі [4]. В обох випадках кінцевим результатом має бути підвищення ефективності управління трудовими ресурсами, що, в свою чергу, призводить до зростання продуктивності праці і підвищення ефективності сфери послуг. Підвищення ефективності роботи підприємства сфери послуг полягає в підборі, при цьому обсязі послуг, такого поєднання ресурсів, яка мінімізує зроблені витрати. Отже, мінімізація витрат є інструментом збільшення прибутку – основної мети виробника в ринкових умовах, а також головним критерієм оцінки ефективності розміщення ресурсів та ефективності управління підприємством сфери послуг в цілому.

Список використаних джерел

1. Сіроштан, М.А., Потапов, В.І., Білявцев, М.І., Олійник, С.І., Тимохін, О.М. Стратегічні цілі і моделі ефективної діяльності підприємства : навчальний посібник. – Харків. : Око, – 1999.
2. Царенко О.М. Підготовка кадрів: досвід, проблеми, перспективи // Вісник аграрної науки. – 2003. – №7. – С. 23-25.
3. Экономическая стратегия фирмы : Учебное пособие / под ред. проф. А.П. Градова. – с.-Пб. : Специальная литература, – 2005. – 411 с.
4. Экономико-правовые проблемы привлечения иностранных инвестиций // Ю.В. Макогон, В.В. Хахулин и др. – Донецк : ИЗПИ НАН Украины. – 2006. – 59 с.

УДК 331

*Цимбалюк Д. І., студент
(науковий керівник – Вінська О.Й., доц.)
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ*

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА ГЛОБАЛЬНОМУ РИНКУ

У сучасних умовах високої конкурентної боротьби на національному та глобальному ринках успіх підприємства залежить від спроможності