

організаційної структури та базується на управлінні Центрами фінансового обліку, котрі є структурними підрозділами таких підприємств та відповідають за визначений фінансовий результат, є обов'язковим атрибутом системи бюджетування, оскільки саме управління на основі центрів відповідальності у відповідності до поставлених цілей дозволяє значно підвищити ефективність діяльності підприємств легкої промисловості шляхом забезпечення відповідних умов впровадження бюджетування.

Література:

1. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту : [підручник] / О. Є. Кузьмін, О.Г. Мельник.– К. : Академвидав, 2003. – 416 с.
2. Хруцкий В.Е. Внутрифирменное бюджетирование / В.Е. Хруцкий, В.В.Гамаюнов. — М.: Финансы и статистика, 2008. — 464 с.

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

А.Ю. Хмелевська

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків

Найбільш характерними рисами сучасних умов господарювання є значна нестабільність та невизначеність економічної ситуації, швидкий розвиток та старіння технологій, посилення конкуренції, підвищення вимог до якості товарів та послуг. Сьогодні для ефективного функціонування підприємства мають значення не тільки матеріальні, фінансові, але й, більшою мірою, трудові ресурси із належними їм знаннями, рівнем освіти, професійними навичками, здібностями, вмотивованістю, інтелектуальним та трудовим потенціалом.

Відповідно до [1, с. 141-144], трудові ресурси є особливим активом підприємства у формування та розвиток яких здійснюються інвестиції з метою отримання майбутніх економічних вигод. У свою чергу, М. Д. Романюк у [2, с. 454] наголошує на тому, що саме персонал повинен розглядатися як основний ресурс, визначальний чинник успіху діяльності підприємства та ключовий рушій як виробничих, так й інноваційних процесів, оскільки саме працівники з одного боку виступають в ролі творців інноваційного потенціалу (винаходів, патентів, ноу-хау, тощо), а з іншого – опановують новостворені та вдосконалені технології, методи, продукти чи послуги. Розробка та впровадження інновацій є запорукою сталого розвитку підприємства, а також підвищення його конкурентоспроможності та зміцнення ринкових позицій. Отже, в основі розвитку сучасного підприємства лежить розвиток його персоналу. Л. М. Шимановська-Діанич у [3] зазначає, що успішний розвиток персоналу обумовлений трьома факторами: знаннями (є основою розвитку здібностей персоналу та сприяють формуванню особистісного потенціалу людини); можливостями (тобто умови використання одержаних знань); поведінкою співробітників (як ключовий фактор розвитку). Автор також робить акцент на тому що, неможливо забезпечити розвиток персоналу тільки на підставі підвищення знань та можливостей, без урахування особливостей поведінки, взаємостосунків, міжособистісних і неформальних комунікацій.

Згідно з [2, с. 458], важливе значення для успішної реалізації інноваційної стратегії підприємства має створення компанії, привабливої для висококваліфікованих фахівців, забезпечення умов для реалізації творчого потенціалу працівників, а отже виробництва інноваційних товарів та послуг, здатних успішно конкурувати на ринку. Для підтримки трудового потенціалу персоналу, формування належного ставлення до праці, як зазначено у [4, с. 115-119], в першу чергу потрібно створити умови, за яких персонал сприймав би свою працю як свідому діяльність, необхідну не лише для життєзабезпечення, але й як джерело самовдосконалення, основу професійного й службового зростання. Тобто на вітчизняних підприємствах існує об'єктивна необхідність у розвитку організаційної культури, формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, як її віддзеркалення. Отже, на нашу думку, з метою підвищення ефективності інноваційної діяльності підприємств,

керівництву необхідно приділяти значну увагу управлінню соціально-психологічним кліматом колективу.

Відповідно до [5, с. 39-44], резерви розвитку в умовах сприятливого соціально-психологічного клімату виникають на всіх рівнях структурної організації колективу. На індивідуальному рівні вони зумовлюються особистісними психічними властивостями працівника, які реалізуються для задоволення потреби в самоутвердженні, самореалізації, бажанні відповідати очікуванням колективу. Наявність, як зазначено у [6, с. 180], сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі – один з показників його зрілості, результат великої і копіткої праці керівництва. За таких умов кожному працівнику надаються оптимальні умови для реалізації його трудового потенціалу. У свою чергу, це призводить до зростання ролі та важливості працівника в колективі, його індивідуального потенціалу, що розкривається в інтелектуальних і фізичних здібностях, знаннях, вміннях, навичках, професійній майстерності, кваліфікації.

Подальша розробка засад управління соціально-психологічним кліматом – це актуальне завдання теорії та практики менеджменту, оскільки сприятливий стан клімату є дієвим інструментом нематеріальної мотивації праці та вирішальним чинником підвищення лояльності, ефективності роботи персоналу, професійного навчання, розкриття талантів, здібностей й розвитку компетенцій працівників, що має важливе значення для забезпечення стійкого та ефективного розвитку підприємства в цілому.

Література:

1. Починок Н. Людські ресурси в обліковій теорії та практиці // Економічний аналіз. – 2010.– №6. – С. 141–144.
2. Романюк М. Д. Стратегія та політика менеджменту персоналу в умовах інноваційного розвитку підприємства // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць. – Спец. випуск у 3-х томах. – Т.1. «Соціально-трудова відносина: теорія і практика». – К.: КНЕУ, 2010. – С. 453– 463.
3. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу як обов'язкова умова розвитку споживчої кооперації України [Електронний ресурс] / Л. М. Шимановська-Діанич // Журнал «Українська кооперація» – Режим доступу : <http://www.ukrcoop-journal.com.ua/num/shimanovska.htm>
4. Еськов А. Л. Усиление влияния мотивационного менеджмента на трансформацию трудового менталитета: предпосылки и пути решения [Текст] / А. Л. Еськов, Л. Л. Бунтовская // Вісник Технологічного університету Поділля. Економічні науки. – Т.1, ч.1. – Хмельницький, 2002. – С.115 – 119.
5. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность/ В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983.– 207 с.
6. Журавлев А. Л. Социально-психологические проблемы управления // Прикладные проблемы социальной психологии / отв. ред. Е. В. Шорохова и В. П. Левкович. – М. : Наука, 1983. – С. 173 – 188.

РОЗВИТОК КОНЦЕПТУАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

В.С. Трушкін

Одеський національний політехнічний університет

Сьогодні в епоху криз і турбулентності економік, світ вимагає нові вимоги до організації бізнесу, примушує його бути дуже гнучким і швидким, як в прийнятті так і в реалізації ефективних рішень.