

mais investimento (surgirão novas empresas), o nível de desemprego diminuirá, o nível do consumo e da inflação irá aumentar.

Desenvolvimento económico é um processo multifatorial que reflete mudanças em todos os setores da economia ao longo prazo. Ele é medido através dos seguintes indicadores:

O nível de vida inclui: esperança média de vida, nível de escolaridade, poder de compra (incluindo habitação), tempo médio de trabalho por dia... Enquanto, que a qualidade de vida está associada ao Índice do Desenvolvimento Humano, esperança média de vida, nível de escolaridade, e PIB per capita (por cabeça).

O crescimento económico é apenas uma manifestação de desenvolvimento económico, um de seus cenários. Como o crescimento económico torna-se objetivo da política regional e de Estado, economistas já não reconhecem desenvolvimento económico sem o crescimento económico do País e da Região. Pode-se até dizer que o desenvolvimento económico é a mudança do sistema económico com a transição de um estado para outro. Crescimento económico com inúmeros custos de recursos, pode afetar tanto negativamente o desenvolvimento económico em geral, assim como pode retardá-lo, ou seja, entrar em contradição com os objetivos fundamentais do desenvolvimento económico.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

к.е.н., доцент Л.М. Баценко

Сумський національний аграрний університет

к.е.н. Р.В. Галенін

Сумський державний університет

В даний час в нашій країні спостерігається криза праці.

Праця перестала бути для багатьох людей сенсом життя і перетворився на засіб виживання. В таких умовах не може йти мови ні про високопродуктивну та ефективну працю, ні про зростання кваліфікації працівників і розвитку їх ініціативи, ні про формування сильної трудової мотивації.

Реальна ефективність будь-яких економічних заходів визначається їх впливом на ставлення людей до праці.

Змінити це відношення в законодавчому порядку не можна, так як це тривалий еволюційний процес, але його можна прискорити, якщо тверезо оцінювати конкретну ситуацію і враховувати причини, її породили.

На жаль, керівники рідко беруть до уваги соціальні наслідки прийнятих рішень, а самі рішення часто носять не комплексний, а суто економічний чи технічний характер.

Управління персоналом є основою для ефективного використання трудових ресурсів організації [2, с. 440]. Це питання знайшло відображення в численних роботах вітчизняних і зарубіжних дослідників: Огаркова А.А., Кибанова А.Я., Маслова Є.В. [1, 2, 5].

Сучасний підхід до організації ефективного функціонування підприємства спирається на поняття стратегії підприємства – сукупності обговорених і прийнятих відповідно до визначеної процедури взаємоузгоджених рішень щодо найважливіших напрямів його функціонування, які мають довгострокові наслідки. Стратегія підприємства відображає його ділову місію і, в свою чергу, є основою для розробки бізнес-планів та прийняття різних поточних рішень. Система управління підприємством включає товарно-ринкову стратегію, ресурсно-ринкову, технологічну, фінансово-інвестиційну, інтеграційну, соціальну і стратегію управління. Документ, що містить в собі ці складові стратегії, іменується комплексною стратегією. З точки зору управління і розвитку персоналу особливо важливим представляються наступні фрагменти комплексної стратегії підприємства: персонал необхідно розглядати як реальні, тобто ті, що працюють на даному підприємстві, і потенційні, які мають змогу, бажання працювати, або в яких зацікавлений суб'єкт господарювання безпосередньо; одним з основних засобів реалізації кадрової політики є атестаційні процеси в структурних підрозділах. Загальна мета реформування атестації полягає в тому, щоб перетворити її з рутинної, обтяжливою і відволікає від продуктивної роботи процедури, спрямованої головним чином на витіснення небажаних або неефективних працівників, в ефективний засіб реалізації соціально-економічної стратегії підприємства.

При цьому результати атестації повинні використовуватися, в свою чергу, для оперативного коректування стратегії, виведення її на новий рівень, відповідний актуальним завданням і проблемам.

Практично в будь-якому бізнесі розрізняються періоди створення, трансформації та ліквідації. Цим циклічним закономірностям вразлива й система атестації. Відповідно до цього, в новій системі атестації працюючого персоналу повинен бути передбачений механізм самомоніторингу, який покликаний своєчасно генерувати сигнали про необхідність модернізації або корінного перегляду системи.

Створення адекватної сучасним умовам системи атестації працівників – багатоетапний і розгалужений процес, при якому протягом тривалого часу будуть задіяні практично всі підрозділи і персонал підприємства. Для отримання в результаті стійко і ефективно функціонуючої атестаційної системи цей процес повинен бути структурований, ретельно спланований і організований.

Система атестації працівників повинна знаходитися в тісній взаємодії з іншими підсистемами управління, зокрема, з системою заходів заохочення і покарання. Арсенал цих заходів повинен бути досить повним і різноманітним, щоб, з одного боку, забезпечувати реалізацію кадрової політики і, з іншого, – можливість вибору адекватної реакції на результати атестації. Зокрема, це означає, що повинні бути кошти як матеріального, так і морального заохочення і покарання, причому в достатній розкид за ступенем «м'якості».

– у процесі управління доцільно враховувати як потреби і можливості підприємства щодо використання й удосконалення персоналу, так і потреби й можливості самого персоналу, тобто готовність до виконання певної роботи, яка є атрибутом як конкретної ситуації, так і певного працівника;

– підвищити ефективність управління персоналом можливо на основі застосування валентної мотивації до кожного з працівників. У процесі матеріального мотивування необхідно економічно обґрунтувати загальний розмір фонду матеріального заохочення відповідно до показників економічної ефективності діяльності підприємства або його структурного підрозділу, якими в сучасних умовах становлення і розвитку ринкових відносин можуть бути показники рентабельності. Щодо нематеріальної мотивації, її застосування може бути обґрунтованим лише тоді, коли працівник не тільки прагне її отримання, а й готовий до її сприйняття. Тільки в цьому разі підприємство може мати віддачу від результатів праці, адекватну його витратам;

– з метою забезпечення привабливості підприємства як для реального, так і для потенційного персоналу, що втілюється у зростанні продуктивності праці, зменшенні соціальної напруги в колективі, згуртованості працівників, підвищенні їх кваліфікованості, забезпеченні високого рівня конкуренції у процесі відбору, набору й просування кадрів, доцільно застосовувати навчально-освітній підхід як одного з провідних ресурсів підприємства в соціально-економічних відносинах на ринку. Створення системи безперервного професійного навчання, що включає довгострокове перспективне планування кар'єри керівників, фахівців і кваліфікованих робітників, комплекс заходів науково-технічного характеру зі створення тренажерних і автоматизованих навчальних систем. Йдеться про розробку для кожного керівника, фахівця і кваліфікованого робітника індивідуального плану розвитку на весь період його виробничої діяльності (25–30 років) за рахунок різних форм навчання. При цьому систематично (раз в 5 років) для фахівців і керівників необхідно організувати навчання за спеціальними програмами з відривом від виробництва.

Істотну підтримку в організації системи безперервного навчання надасть створення банку галузевої літератури, банку комп'ютерних автоматизованих навчальних систем і комп'ютерних тренажерів. Це дозволить автоматизувати процес навчання, наблизивши його до вирішення професійних завдань навчається за рахунок використання ситуаційних ділових ігор, впровадження системи дистанційного навчання, тренажерів.

Важливим аспектом якості навчання може стати організація навчання безпосередньо на робочих місцях. Для цієї мети можуть бути використані автоматизовані навчальні системи і методи дистанційного навчання.

Також доцільно розширювати практику проведення конференцій молодих фахівців, включивши до участі співробітників робочих спеціальностей у напрямку раціоналізаторських пропозицій по оптимізації виробничих та інших процесів на підприємстві.

Література:

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Под ред. П. В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
2. Огарков А.А. Управление организацией. – М.: Эксмо, 2006. – 512 с.

3. Основы теории управления / Под ред. В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. – М., 2004. – 502 с.
4. Саймон Г. А. Менеджмент в организациях / Г.А. Саймон, Д.У. Смитбург, В.А.Томпсон. – М., 2001. – 418 с.
5. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

ФАКТОРИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

к.е.н. Л.П. Шацова

К.М. Фокін

Одеський національний політехнічний університет

Конкурентоспроможність підприємства це те, що в першу чергу вказує на його здатність досягти успіху в боротьбі з іншими підприємствами його сектора. Вона дозволяє підприємству більш «сильнішому» виграти у боротьбі за споживача. Світовий ринок не міг би нормально існувати без конкуренції. Саме за допомогою неї споживач може отримувати товар такої якості, яка йому потрібна, а збут товару або послуги досягає необхідного рівня. У наш час, просто вийшовши на вулицю, можна побачити незлічену кількість різних магазинів, перукарень, сервісних центрів і так далі. І всі вони постійно знаходяться у такій боротьбі (якщо справа стосується одних і тих самих потреб споживача). Для того щоб виграти конкурентну боротьбу, підприємство повинно мати хоча б якісь на перший час конкурентні переваги. Без них щойно відкритий новий магазинчик через місяць звільнить свій зайнятий простір для іншого, більш успішного та здатного привабити своїми послугами споживача.

Майже всі фактори, що визначають конкурентоспроможність можна поділити, по-перше, на ті, що вказують на ресурси підприємства, наприклад, його матеріальна база, або трудові ресурси (кадри), і, по-друге, на саму діяльність стосовно цих ресурсів, її види, ефективність та доцільність. Такі фактори стають перевагами через свою унікальність або привабливість для споживача [1].

Тепер конкретніше про ці фактори. Під час аналізу конкурентоспроможності підприємства на перший план випливає, насамперед, саме визначення мети його існування. Знаючи для чого саме, ми починаємо займатися певним видом бізнесу, ми зможемо якнайефективніше використовувати весь зібраний нами потенціал. Продовжуючи аналіз, треба звернути увагу на те, для кого буде призначена наша продукція, перевірити конкурентів і подумати, чи вдасться нам взагалі вийти на необхідний для нас рівень виробництва. Важливим також є вибір правильного місцезнаходження нашого підприємства [2].

Обравши усі найбільш оптимальні варіанти на етапі початкової побудови нашої стратегії, звернемо увагу на матеріальну базу. До організаційних заходів, що стосуються цього питання слід віднести: порівняння нашої продукції з аналогами та заміниками, а також визначення пріоритетності саме нашої продукції або її можливих недоліків; визначення пріоритетних сфер використання продукції; зміна технічних параметрів товару, відштовхуючись від потреб споживача; ретельне вивчення поведінки конкурента, щодо вдосконалення аналогічного товару/послуги; диференціація продукції (через що товаром-замінником вашого товару може стати також інший ваш товар); безпосередній вплив на споживача, шляхом, наприклад, реклами або обмеженням кількості продукції [2].

Створити конкурентоспроможну продукцію особливо на початкових рівнях ведення свого бізнесу або на початку інноваційного розвитку підприємства можна при достатній кількості коштів (звісно ж можна взяти кредит, але ніхто ж не гарантує стовідсоткового успіху вашої справи). Одним з джерел здобуття цих коштів є інвестиції (можуть бути і не фінансовими). Інвестиційне забезпечення складається з декількох етапів: його комплексна оцінка; вибір напрямків вкладення отриманого капіталу; формування інвестиційних ресурсів (це їх пошук та зберігання); організація економічних умов їх реалізації; реалізація інвестиційних програм. Надання об'єкту інвестицій відбувається за наявності у нього інвестиційної привабливості і це є причиною активізації його діяльності. Перевагою інвестиційного забезпечення є те, що підприємство не несе істотної юридичної відповідальності, але очевидно, що інвестор отримує право претендувати на деяку частину доходів зі своїх внесень [3].