

В цілому для вирішення проблеми, пов'язаної з запровадженням інноваційних систем в організації, необхідно:

- 1) проводити більше досліджень у сфері інновацій;
- 2) розробити сучасні концепції для створення можливостей прогнозування перспектив довгострокового техніко-економічного розвитку суспільного виробництва;
- 3) на законодавчому рівні, розробити підтримку для розвитку інноваційних процесів на всіх рівнях економіки, спиратись на пошук найоптимальніших форм взаємовигідної співпраці регіональних організаційних структур управління інноваційною діяльністю підприємств, що здатні до створення і адаптації інновацій [3];
- 4) вдосконалити нормативно-правову базу державного регулювання та стимулювання інноваційної сфери;
- 5) на державному рівні потрібно створити модель інноваційної політики саме для України, враховуючи всі особливості української економіки;
- 6) створити передумови для широкого та ефективного впровадження інновацій;
- 7) особливо відповідальна роль відводиться організаціям та закладам освіти в цілісній системі інноваційної діяльності для максимального використання інтелекту персоналу в усіх напрямках економічного розвитку шляхом формування особистості сучасного інноваційного менеджера. Інноваційний менеджер в сучасних умовах повинен бути перш за все організатором інноваційного процесу, винахідником, підприємцем, який береться за реалізацію чужої ідеї, ініціює її практичне здійснення[3].

Таким чином, можна стверджувати, що основою забезпечення стабільності функціонування підприємств в умовах динамічного економічного середовища має стати науково обґрунтована інноваційна стратегія підприємства. Але для того, щоб не втратити позитивний ефект від інноваційної діяльності, створеної в результаті впровадження інновацій, потрібно й надалі докладати зусилля для її вдосконалення та підтримання.

Література

1. Про інноваційну діяльність: Закон України від 2 грудня 2011 р. №3715-VI / Верховна Рада України // Законодавство України: CD-вид-во «Інфодиск», 2011р.
2. К.В. Кучеренко Інноваційний розвиток в забезпеченні економічної безпеки XVI.- Всеукраїнська науково-методична конференція «Проблеми економічної кібернетики», Том III. - 2011 р.
3. Федулова І.І. Інноваційний менеджмент в Україні: проблеми та шляхи формування «Економіст». - 2002. - №2. с.52-54.
4. Управление организацией. - Учебник / Под ред. А.Г.Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. - М.: Инфра-М. 1999.

УДК 331.108

Куликова О.В.

Научный руководитель – Ляшок Н.Ю.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Главным двигателем развития предприятия является его персонал. Именно от эффективного управления персоналом зависит развитие предприятия. Трудовые ресурсы в большей степени, нежели другие факторы производства определяют стратегический успех, являются основой обеспечения конкурентоспособности организации.

Управленческая деятельность – один из важнейших факторов функционирования и развития организаций в условиях рыночной экономики. Эта деятельность постоянно совершенствуется в соответствии с объективными требованиями производства и реализации товаров и услуг, усложнением хозяйственных связей и т. п. Именно с появлением управления персоналом как специали-

зированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано становление кадрового менеджмента, который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Важным этапом этого процесса стали ассимиляция идей системного подхода, разработка различных моделей организации как системы (не только функционирующей, но и развивающейся), на основе которых сформировался новый подход в кадровом менеджменте — управление человеческими ресурсами. [1]

Системное рассмотрение проблем управления персоналом позволяет сделать вывод: отсутствие системы управления человеческими ресурсами неизбежно приводит к нарастанию больших и малых отклонений от желаемого состояния

Рассмотрим каждую из проблем с точки зрения упрощённых организационных постулатов, которые провозглашают не противопоставление подходов, но направление выхода из проблемного состояния:

1) уровень управления – нужно больше внимания уделять статусности персонала, нежели принижению;

2) организационно – функциональное устройство – больше точности и однозначности, меньше размытости;

3) компетенции – переход от технократизма к демократии, больше живой непосредственной работы с людьми;

4) процессное устройство – развитие плотной согласованности, динамичности и взаимосвязанности операций;

5) информационное обеспечение – убрать из управления лицемерие и таинственность, усилив при этом открытое и непредвзятое отношение к работникам;

6) научное обеспечение управленческой деятельности – заменить гипотезы исследовательским подходом и взвешенными научно обоснованными выводами.

На основе проведенного исследования возможные способы повышения эффективности управления трудовыми ресурсами можно объединить в пять относительно самостоятельных направлений:

1) материальное стимулирование;

2) улучшение качества рабочей силы;

3) совершенствование организации труда;

4) вовлечение персонала в процесс управления;

5) не денежное стимулирование. [2].

Первое направление отражает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе повышения производительности труда.

Размер заработной платы имеет ныне для рабочих важнейшее значение. Требования к размеру заработка включают в качестве элементов совершенствование системы заработной платы, предоставление возможности персоналу участвовать в собственности и прибыли предприятия.

К числу существенных факторов, влияющих, по мнению рабочих, на размер их заработной платы, относятся взаимоотношения с руководством. В основе возникновения в сознании рабочих феномена связи между размером зарплаты и отношениями с руководством могут лежать:

- недостатки в организации труда и заработной платы;

- недостаточная информированность рабочих о порядке начисления зарплаты;

- правила применения штрафных санкций за некачественную работу.

Все это приводит к восприятию подобного рода мер как несправедливых, ставящих оценку их труда в зависимость от произвола руководства.

Хотя труд в нашей стране, в отличие от высокоразвитых стран, на сегодняшний день рассматривается, в основном, лишь как средство заработка, можно предположить, что потребность в деньгах будет расти до определенного предела, зависящего от уровня жизни, после которого деньги станут условием нормального психологического состояния, сохранения человеческого достоинства. В этом случае в качестве доминирующих могут выступить другие группы потребностей, связанные с потребностью в творчестве, достижении успехов и другие. Для руководителя очень важ-

но умение распознавать потребности работников. Потребность более низкого уровня должна удовлетворяться прежде, чем потребность следующего уровня станет более значительным фактором, определяющим поведение человека.

Одним из важнейших путей повышения эффективности управления трудовыми ресурсами является совершенствование организации труда, основными направлениями которого являются: расширение трудовых функций, обогащения труда, производственная ротация, применение гибких графиков, улучшение условий труда.

Улучшение условий труда - острее проблема сегодняшнего дня. На этапе перехода к рынку возрастает значимость условий труда как одной из важнейших потребностей человека. Новый уровень социальной зрелости индивида отрицает неблагоприятные условия трудовой среды. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда, а, следовательно, и эффективностью его управления.

Состояние рабочего места оценивается ежедневно при проверке глобальной оценки на соответствии его содержания указанным правилам. Рабочие прямо заинтересованы в постоянном поддержании в хорошем состоянии своего места, так как в этом случае увеличивается премиальная часть его заработка. Применение такой системы позволяет повысить уровень культуры производства и способствует росту производительности труда.

Время является чрезвычайно важным фактором во всех видах работы. Если человек не имеет достаточно времени для качественного выполнения работы, он будет считать, что на нее не стоит тратить усилий. Поручение работы заранее предоставляет работникам значительную автономию в выборе времени работы. У него появляется возможность расстановки приоритетов, планировать работу с учетом своих наклонностей, а, следовательно, получать большее удовлетворение.

Таким образом, реализация рассмотренных направлений повышения эффективности управления персоналом может стать долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания предприятия в условиях рыночной экономики.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : Підручник. – К: Центр навчальної літератури, 2011.-468с.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник.- К: КНЕУ, 2002. – 351с.

Носаченко К.І.

Науковий керівник – Лизунова О.М.

ВПЛИВ ДОХОДІВ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Підвищення ефективності формування державної та регіональних програм зайнятості населення значною мірою залежить від визначення ключових підходів щодо взаємодії доходів, заробітної плати та зайнятості населення через гармонізацію соціально-трудова відносин. Саме такі категорії, як доходи, заробітна плата, зайнятість населення у їх взаємозв'язку та взаємозалежності відображають формування певного рівня якості трудового життя працівників підприємств, вагомих важелів забезпечення гідної праці персоналу, сталих темпів економічного зростання на основі інноваційно-інвестиційної моделі розвитку.

Встановлення належного взаємозв'язку між цими показниками сприятиме, перш за все, забезпеченню ринково-договірними засобами регулювання відповідності рівня заробітної плати працівників ринковій вартості послуг робочої сили як основи товарообмінних процесів на ринку праці. Однак поза увагою не мають залишатися й державні механізми регулювання цих процесів, що й обумовлює актуальність цієї проблеми в контексті забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості населення.