

на означену проблему, виявлено такі фактори, що впливають на економічну ефективність діяльності підприємства: виробничі та комерційні фактори, конкурентоспроможність продукції, життєвий цикл товару. В свою чергу, на конкурентоспроможність продукції впливають якісні, цінові, нецінові та логістичні фактори. Для вирішення цієї проблеми розроблено методологічний та практичний підхід щодо оцінки взаємозв'язку економічної ефективності діяльності підприємства та конкурентоспроможності його продукції, який являє собою механізм комплексної оцінки економічної ефективності діяльності вітчизняних підприємств, який ґрунтується на принципах системного підходу.

Слід відзначити, що впровадження механізму управління, і зокрема, механізму управління економічною ефективністю діяльності підприємства неможлива без реалізації її комплексної оцінки.

Список літератури: 1. Бурков В.Н., Новиков Д.А. Как управлять организациями. – М. : Синтег, 2004. – 400 с. 2. Круглов А.Е. Стратегическое управление компанией: Уч. для вузов – М. : ИНФРА-М, 1998. – 768с. 3. Теория управления: Учебник / под общ ред А.А. Гапоненко, А.П. Панкружина. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 558 с. 4. Раєвнева О.В. Управління розвитком підприємства методологія, механізми, моделі. – Х.: ІД «ІНЖЭК», 2006 – 356 с.

Т.С. ГАНЗУЛЯ, магістрант, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасному офісі система управління персоналом відіграє все більшу роль. Особливо важливою вона є для менеджерів, оскільки саме керівники повинні управляти не тільки своїм робочим часом, але і часом своїх співробітників. Делегуючи повноваження, розставляючи пріоритети, керівник тим самим мотивує працівників на досягнення результату. Важливим є вміння самого співробітника ефективно розподіляти свій робочий час, адже його робота - це не тільки правильне виконання поставлених завдань, але й пошук нових методів вирішення завдань, тобто організація самого себе.

На нашу думку найбільш коректне визначення управління персоналом є наступне: управління персоналом — це і наука, і

мистецтво ефективного управління людьми з різними цілями і потребами в умовах їх професійної діяльності.

Метою управління персоналом є допомога організації виконати її стратегічні цілі за рахунок залучення та обслуговування співробітників, а також їх ефективному управлінні. Тобто управління персоналом спрямоване на забезпечення відповідності між управлінням співробітників організації та загальним стратегічним напрямом діяльності компанії.

Якщо управління персоналом ефективно інтегровано в підприємство, то воно забезпечує значний економічний ефект для компанії. Стратегія управління персоналом зазвичай складається з наступних факторів:

- існує взаємозв'язок між стратегією управління персоналом і загальною корпоративною стратегією, яка прагне управляти людськими ресурсами для задоволення потреб людини і досягнення поставлених завдань.

- тісна співпраця між персоналом та вищим керівництвом у розвитку корпоративної стратегії. Вищестояще керівництво повинне бути присутнім при розробці корпоративних цілей організації.

- постійний моніторинг стратегії управління персоналом, за допомогою співробітника який веде зворотний моніторинг організації. [2, стор.28]

При впровадженні систем обліку робочого часу персоналу важливо користуватися результатами аналізу, зіставляючи статистику програми з результатами роботи співробітника. Методологія планування робочого часу співробітників компанії є складовою концепції управління персоналом. Основною метою використання цієї концепції є підвищення продуктивності за рахунок:

- складання оптимального розкладу роботи операторів;
- ефективного планування чисельності персоналу на підставі аналізу роботи центру обробки викликів за попередні періоди часу;
- моніторингу роботи операторів у режимі реального часу;
- створення комфортного робочого середовища для операторів і т.д. [1, стор.48]

Отже, сучасна система управління персоналом повинна стимулювати співробітників, залучати їх до процесу управління своїм робочим часом.

Співробітники завжди є основою успіху будь-якої компанії. Ефективне управління персоналом відіграє важливу роль у кадровій і професійній підготовці підприємства і допомагає управляти людьми так, що б цілі співробітників компанії та самої компанії збігалися максимально можливим чином.

Список літератури: 1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Кондор. – 2003. – 296с. 2. Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод посібник для самостійного вивчення дисципліни. - К: КНЕУ, 2000.-285с.

Ф.А. ДОУРТМЕС, магістрант, НТУ «ХПИ», Харків

УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ

Адаптация это процесс взаимного приспособления человека и окружающей среды как производственной, так и социальной. Длительность прохождения адаптационных процессов в пределах четырех лет определяется многими факторами, в том числе и наличием системы помощи в адаптации. Однако в настоящее время многие организации резко ограничивают сроки адаптации, а иногда вообще не отводят на это время. В то же время от успеха адаптации зависит последующая отдача и стабильность положения работника в организации, его отношение к труду. В течение жизни человеку неоднократно приходится адаптироваться: смена работы, рабочего места, состава коллектива, семейного положения и т.д. При этом процесс адаптации двусторонний: как работник приспособляется к новым трудовым и социально-психологическим факторам, так и коллектив, руководство приспособляются к работнику, отводя ему ту или иную социальную роль, устанавливая статус, включают в систему взаимодействия.

Различают три взаимосвязанных аспекта трудовой адаптации:

- профессиональный аспект включает овладение умениями, навыками, развитием личностных качеств, требуемых новым