

Управління персоналом як наука впливає на реальну життєдіяльність підприємств, стаючи надбанням людей, зайнятих в області управління і виробництва. Сучасні умови діяльності підприємств пред'являють якісно нові вимоги до менеджерів з персоналу, обумовлюють необхідність більш високої інтенсивності їхньої праці, уміння цінувати час, володіти комплексом організаційних і психологічних якостей, забезпечувати творчий підхід до роботи. У цьому зв'язку особливої актуальності набуває удосконалення якісного змісту діяльності менеджерів з персоналу. Разом з тим, в Україні склалася ситуація, коли управлінню персоналом не приділяється достатньо уваги, технологія розробки і прийняття кадрових рішень є недосконалою і науково необгрунтованою, у більшості випадків відсутня орієнтація на досягнення соціальної ефективності в управлінні персоналом. Це пов'язано з існуванням ряду проблем в області управління персоналом у підприємствах.

Отже, основна мета управління персоналом - поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку здібностей працівників, стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня [3].

Список використаних джерел: 1. Гаєвська О.Б. Управління як соціальний феномен: Монографія./ О.Б. Гаєвська – Київ: Вища освіта, 2000 -168с. 2. Крушельницька О.В. Управління персоналом./ О.В. Крушельницька – Київ: Кондор, 2005 – 308с. 3. Попов Е.О. Сучасна стратегія управління персоналом/ Е.О. Попов // П'ята Всеукраїнська науково-практична конференція. – 2007.- №5.

НАЗАРЕНКО О.В., магістрант, г. Харків, НТУ «ХПИ»

ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В РАБОТУ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

В настоящее время практически во всех сферах экономики наблюдается ужесточение конкуренции. В таких условиях отечественные предприятия и организации просто обречены на поиск новых методов работы с персоналом. Контроль над работой персонала должен становиться все менее механистическим и все более органическим.

Небольшое промышленное предприятие «Ренит», занимающееся производством и реализацией кровельных материалов столкнулось с проблемой. В качестве решения было предложено создать высоко результативную команду из числа сотрудников компании. Первая проблема, с которой столкнулся консультант, заключалась в том, что вовлеченность персонала в проблемы организации была достаточно низкая. Иными словами каждый работал в рамках своих жестких регламентов, а что происходит вокруг его не интересовало.

С целью усиления вовлеченности персонала и создания высоко результативной команды был проведен ряд мероприятий. В их основе лежала модель «Лестница» методов вовлечения персонала и расширения полномочий

Согласно данной модели в целях создания необходимой высоко результативной команды на начальном этапе было проведено информирование, которое является первым шагом к повышению уровня вовлеченности. В качестве средств коммуникации были выбраны: планерки, электронная почта, интернет, информационные бюллетени, видео презентация о деятельности организации.

Таким образом, влияние прямого надзора в системе управленческого контроля организации снизилось с 60% до 30%. Также был усилен и механизм технического контроля за счет отладки информационной системы отслеживания сроков

выполнение работ, а также совершенствования системы оплаты труда. А что касается тех проблем, с которых все началось, то они были решены высоко результативной командой следующим образом:

- маркетинговыми совместно с техническими специалистами были разработаны новые кровельные покрытия. Все это привело к тому, что компания «Ренит» не только вернула свою долю рынка, но и увеличила ее на 20%, обойдя конкурентов!

- было проведено техническое переоснащение, при котором акцент был сделан на повышение уровня автоматизации. Таким образом, была решена проблема неуккомплектованности штата.

- вовлечение основной части персонала в деятельность компании повысила мотивацию персонала к труду, что вызвало рост производительности труда (без учета автоматизации) на 11% и снижение брака на 15%.

- увеличив продажи, организация смогла повысить уровень заработной платы своим рабочим, а также ввести ряд материальных поощрений. За счет реализации этих мер в течение двух лет удалось достичь снижения уровня текучести персонала на рабочих местах с уровня 67% в год до 12%.

ОРИНКО О.Є., магістрант, м. Харків, НТУ «ХП»

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних ринкових умовах, де постійно змінюється зовнішнє середовище, економічні відносини стають дедалі більш складними та ще більш інтегрованими у світове господарство, де неупинно та стрімко зроста конкуренція. На всіх етапах створення продукту та доведення його до кінцевого споживача дуже гостро постає питання у постійному підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Вивчаючи досвід країн, які знаходяться на високому економічному рівні свого розвитку, можна зробити висновок, що інноваційна діяльність є тим чинником, який сприяє підвищенню конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. В усьому світі інновації розглядаються як один з головних способів модернізації діяльності підприємств. Актуальність даної теми обумовлена тим, що однією з проблем формування та розвитку конкурентоспроможності українських підприємств є низький рівень їх інноваційної діяльності.

Незважаючи на велику кількість робіт як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, комплекс науково-практичних проблем, пов'язаних з активізацією та використанням інформаційно-інноваційного механізму в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства залишається недостатньо дослідженим. Не з'ясовано лишається сутність та структура інформаційно-інноваційного механізму підвищення конкурентоспроможності підприємства. Малодослідженими є його основні блоки, практичні інструменти оцінки їх стану, методи підвищення ефективності функціонування означеного механізму та особливості інструментів, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства не лише ситуативно, а й протягом тривалого часу у майбутньому. Все це зумовлює необхідність комплексного наукового аналізу процесів, які відбуваються в інформаційно-інноваційній сфері підприємств для максимально ефективного використати інформаційно-інноваційний механізм для