

щодо забезпечення гідної заробітної плати на інноваційному підприємстві в умовах глобальних економічних викликів.

Список літератури: 1. *Капліна Г.А.* Характеристика гідної праці в Україні / Г.А.Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - № 26. - 2013. - С. 47-54.; 2. Достойный труд : доклад Генерального директора МОТ на 87-й сессии Междунар. конфедерации труда. - Женева : МБТ, 1999. 3. *Лук'яненко Н.Д.* Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві / Н.Д. Лук'яненко, О.А. Дороніна: монографія. - Донецьк:ДонНУ, 2006. - 212 с. 4. Отчет о конкурентоспособности регионов Украины 2012. Навстречу економічному росту и процветанию. - К.: Фонд "Эффективное управление", 2012. - 210 с. 5. Праця України у 2012 році: статистичний збірник. - К.: Державна служба статистики, 2013. - 321 с. 6. *Лібанова Е.М.* Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2010. - № 2(14). - С. 3-15. 7. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / під ред. В.В. Івашкевича. - Режим доступу : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public. 8. *Сапелкіна О. В.* Соціальне самопочуття українського населення як міра гідної праці / О.В. Сапелкіна // Соціальне управління і профспілковий рух : вісн. - 2011. - № 1. - С. 12-21. 9. *Сіверська Л.Б.* Реалізація концепції гідної праці в Україні через дотримання міжнародних стандартів праці / Л.Б. Сіверська // Вісн. Ун-ту банківської справи України. - 2009. - № 3. - С. 182-185. 10. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: моногр. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. -К. : КНЕУ, 2012. - 501 с.

Т.О. Погорєлова, доцент НТУ «ХП», Харків

А.І. Погорєлов, магістрант НТУ «ХП», Харків

ПОЛІПШЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна система управління кадрами організації зазнає радикальних перетворень разом з усім суспільством. Необхідність таких перетворень викликана тим, що адміністративно-командна система, ідеологія, яка знаходиться в її основі, прийшли в очевидне протиріччя з вимогами розвитку виробничих сил і трудових ресурсів організації. Дана ситуація призвела до того, що, в даний час, стає актуальною проблема пошуку нових підходів і принципів до управління персоналом організації, а зокрема до системи її кадрового забезпечення.

Управління трудовими ресурсами, сьогодні, повинно бути спрямоване на досягнення ефективності роботи підприємства, самих працівників, розвитку в них потреб високого рівня і здібностей до творчої діяльності, комунікативності та внутрішньої зацікавленості у розвитку та вдосконаленні діяльності своєї

організації.

Сучасна система кадрового забезпечення організації повинна бути пов'язана з розробкою та реалізацією політики, що включає: планування, відбір, найм, розміщення трудових ресурсів; адаптацію, навчання та підготовку працівників; просування по службі, кар'єру, методи мотивації та стимулювання праці; умови роботи; формальні і неформальні зв'язки; консультування і переговори; подолання конфліктних ситуацій в колективі.

Успішна програма по формуванню системи кадрового забезпечення, на сучасному етапі, сприяє створенню такої робочої сили, яка мала б більш високі здібності і сильну мотивацію до виконання завдань, що стоять перед організацією.

Ефективна система кадрового забезпечення покликана створювати умови для мотивації, більш високої продуктивності праці і задоволеності роботою. Вона, також, дозволяє керівнику отримати необхідну інформацію про працівників (кваліфікаційна, статевовікова, національна структура, тощо) з метою підвищення продуктивності їх праці.

Вирішення проблеми формування й ефективного використання кадрового забезпечення можливе лише при розробці чіткої кадрової політики підприємства та держави. Вироблення кадрової політики в умовах ринкової економіки передбачає, перш за все, врахування нових підходів до роботи з кадрами, розглядаючи її в нерозривному зв'язку з сутністю проблем, що вирішуються на даному етапі, підбираючи кадри у відповідності з новими задачами. Особливе значення має висунення і підтримка людей ініціативних, мислячих, енергійних, які можуть і бажають на практиці активно просувати в життя курс на розвиток підприємства в умовах ринкової економіки.

Підбір, навчання і виховання кадрів - одна із основних проблем наукового управління економікою. Особливу увагу у вирішенні таких проблем варто звернути на формування ділових якостей працівників управлінського апарату, до яких відносяться, передусім, компетентність, організаторські здібності, виконавство, підприємливість. Професійні знання повинні бути на рівні

сучасних вимог НТП, фахівець повинен вміти організовувати пошук, поставити експеримент, задіяти вчених і спеціалістів до вироблення складних рішень, створювати творчу атмосферу в колективі, що сприятиме широкому розвитку ініціативи підлеглих, активно знаходити найбільш цілеспрямовані шляхи підвищення ефективності і якості певної ділянки роботи.

В провідних країнах світу надають перевагу таким якостям фахівця, як орієнтація на ефективність як основний критерій діяльності організації, ініціативність, схильність до колегіального вироблення рішень, гнучке реагування на зміни навколишнього середовища.

Поліпшення кадрового забезпечення в сучасних умовах функціонування підприємства можливе лише при поетапному переході від пасивної до активної кадрової політики, зорієнтованої на раціональне використання кадрового потенціалу.

Пріоритетними напрямками процесу оптимізації управління кадровим потенціалом із застосуванням концепції управління є:

- покращення психологічного клімату на підприємстві, аналіз та можлива ліквідація причин, які призводять до виникнення конфліктних ситуацій;
- аналіз причин бажання звільнитися працівників з підприємства та розроблення заходів щодо ліквідації цих причин;
- підвищення якості здоров'я працівників, покращення медичного обслуговування та якості відпочинку;
- аналіз причин порушення трудової дисципліни та розробка заходів з їх ліквідації;
- стимулювання підприємницьких здібностей працівників, які направлені на покращення результатів діяльності підприємства;
- виявлення працівників, які володіють творчим потенціалом та прийняття заходів з підвищення їх зацікавленості працювати на підприємстві.

Система кадрового забезпечення повинна носити науковий характер та мати методологічну основу, а не спиратися тільки на інтуїцію та досвід керівного складу організації.

Список літератури: 1. *Друкер П.* Задачи менеджмента в XXI веке [Електронний ресурс] // Режим доступа: www.ponauke.com/management/book_druker21.php. 2. *Лук'янихін В.О.* Менеджмент персоналу: Навч. посіб. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. – 592 с. 3. *Завадський Й., Червінька Л.* Фактори мотивації персоналу в менеджменті // Економіка України. - 2007. - №9. - С.53-59. 4. *Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В.* Психология управления. - Харьков: Фортуна-пресс, 2012. - 464 с.

Н.Н. Побережна, к.е.н., доцент НТУ «ХП»

В.В. Смоліна, студентка НТУ «ХП»

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Сучасний етап ринкових перетворень, який переживає Україна, вимагає нової ідеології формування системи оплати праці, що має стати одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління. Особливістю перехідного періоду є те, що в умовах лібералізації соціально-трудових відносин держава практично перестала контролювати організацію оплати праці недержавних установ, а ринкові регулятори ще не запрацювали на повну силу, що призвело до того, що ці процеси набули значною мірою стихійного, безсистемного характеру.

Для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення набувають питання: зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізації структури витрат виробництва; послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу [1].

Таким чином, розробка шляхів збільшення заробітної плати на засадах реалізації мотиваційних і стимулюючих механізмів формування та розподілу фонду оплати праці має ґрунтуватися на: