

Стабільний розвиток виробництва, широкий попит продукції ХМЗ “ФЕД” на відчизняних та світових ринках, постійна реструктуризація всіх ланок виробництва, оновлення технологічної бази та обладнання, активний маркетинг, залучення інформаційних технологій для управління технологічними процесами в виробництві та управлінні є підґрунтям для виконання вказаних показників на запланований період.

Ю.Ю. ФІЛІПЕНКО, аспір., ПБАБА, Дніпропетровськ

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних економічних умовах основним ресурсом ефективного функціонування підприємства є персонал, який значною мірою визначає стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності.

Управління персоналом – сфера наукової та прикладної діяльності, завдання якої полягає у залученні персоналу необхідної кількості та якості, його розвиток та вивільнення, з метою забезпечення ефективного функціонування, підвищення конкурентоспроможності підприємства та всебічного розвитку його працівників.

Методи управління персоналом – це способи впливу на колектив й окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності в процесі функціонування організації.

Традиційно виділяють три групи методів управління персоналом: адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Крім того, деякі автори виділяють ряд так званих організаційних методів, за допомогою яких створюються необхідні умови роботи персоналу, тому вони логічно передують усім іншим. Такі методи створюють лише свого роду рамки, що спрямовують майбутню діяльність, а тому, по суті, є пасивними. До категорії організаційних

належать методи формування управлінських структур, створення трудових колективів, підготовки і проведення суспільних заходів та ін..

Адміністративні методи є методами владної мотивації, вони орієнтовані або на пряме примушення людей до певної поведінки, або на створення можливості такого примушення. Ці методи виходять з нерівності учасників управлінського процесу. Прикладами адміністративних методів є правове регулювання, видання наказів, вказівок і розпоряджень, інструктування та ін..

Найбільший недолік адміністративних методів управління полягає у тому, що вони орієнтуються на досягнення заданого результату, а не на його збільшення, заохочують старанність, а не ініціативу. Тому в умовах необхідності оперативного вирішення різноманітних проблем підприємства адміністративні методи перестали відповідати реальним потребам управління.

Виникла необхідність у методах управління, які дозволяють працівникам, виходячи з матеріальної зацікавленості, самим приймати більшість рішень і відповідати за їх результати. Йдеться про економічні методи, що набули значного поширення на початку ХХ сторіччя. На відміну від адміністративних вони передбачають не безпосередній, а опосередкований вплив на об'єкт управління. Виконавцям визначають лише мету, обмеження і загальну лінію поведінки, у рамках яких вони самі шукають оптимальні способи вирішення проблем. Своєчасне та якісне виконання завдань винагороджується грошовими виплатами, отриманими внаслідок виявленої особистої ініціативи.

Однак економічні методи управління не мають достатнього стимулюючого ефекту для співробітників, які працюють не лише, чи не в першу чергу заради грошей. Тому паралельно виникають методи, що базуються на взаємовідносинах між людьми всередині організації – соціально-психологічні. Соціально-психологічні методи мають два напрямки впливу на поведінку персоналу та підвищення його трудової активності. З одного боку вони націлені на формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, а з іншого – на розкриття особистих здібностей кожного працівника, їх удосконалення, що зумовлює максимальну самореалізацію людини у своїй

трудої діяльності, а отже, й підвищення її ефективності. До цих методів можна віднести психологічну мотивацію, створення творчої атмосфери в колективі, задоволення культурних і духовних потреб персоналу.

Із вищевикладеного можна зробити висновок, що використовуючи лише один метод управління персоналом, неможливо досягти бажаного результату; найбільшу ефективність в управлінні персоналом забезпечує застосування комплексу з усіх розглянутих методів.

В.М. ХАЙРУЛІНА, маг., НТУ «ХП», Харків

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ.

Актуальність. Сучасні тенденції розвитку ринку світової економіки свідчать про збільшення питомої ваги фінансового та обслуговуючого сектору порівняно з розвитком промисловості, що обумовило індивідуальні потреби клієнтів.

Ринкові умови існування свідчать про інтегративність провадження новацій в усіх галузях господарської діяльності.

Так, ефективність роботи банківського сектору обумовлюється можливістю використання сучасних інформаційних технологій.

Дослідження. Дослідженням цієї теми займалось багато світових вчених: И.Х. Ансофф, М. Портер, Дж. М. Кейнс, Е. Коен та ін. Свій внесок зробили такі українські та російські вчені-економісти, як А. Гальчинський, В. Геєць, В. Лагутін, І. Лютий, С.Румянцев, А. Чухно та ін.

Мета та задачі публікації. Мета даної роботи дослідити тенденції розвитку банківської сфери в умовах світової кризи і на їх основі встановити адаптаційні механізми розвитку комерційних банків.

Задача цієї роботи дослідити позитивні та негативні умови здійснення діяльності комерційних банків в Україні.