

пример у других странах и на основе этого усовершенствовать модель оплаты труда в Украине. Первым, что следует ввести - это систему оплаты труда подобную «солидарной заработной плате» в Швеции. Так как в нашей стране зачастую работники с более тяжелой, опасной работой получают заработную плату ниже, нежели те, кто работает на предприятиях без вреда их здоровью. Так же нужно дифференцировать оплату труда работников в зависимости от уровня образования и стажа, это будет стимулировать людей к получению большего опыта и знаний, что в свою очередь отразится на результате их работы.

ВЛАСЕНКО Ю.С., магістр, НТУ «ХПІ», м. Харків

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

За сучасних умов господарської діяльності інновація стала рушійною силою економічного, технологічного, політичного, екологічного та соціального розвитку суспільства. Тому інноваціями необхідно управляти. Саме управління інноваційною діяльністю є ключовим елементом, від ефективності якого залежить розвиток суспільства загалом та активізація підприємницької діяльності зокрема. У зв'язку з цим особливого значення набувають проблеми вивчення управління інноваційною діяльністю.

Інноваційна діяльність підприємства, під якою традиційно розуміється діяльність, спрямована на пошук і реалізацію інновацій з метою розширення асортименту та підвищення якості продукції, вдосконалення технології та організації виробництва, є найважливішим джерелом техніко-технологічного розвитку підприємств, обов'язковою умовою збереження його ринкових позицій і інструментом мобілізації його науково-технічного потенціалу при прагненні поліпшити ринкові позиції.

Інноваційна діяльність для економіки підприємства: є чинником конкурентоспроможності продукції; забезпечує ефективність використання виробничих ресурсів; підвищує ступінь адаптивності підприємства до умов

зовнішнього середовища, що змінюються; розширює можливості підприємства по виходу на зовнішні ринки продукції; створює передумови для довгострокової стабільності. Реалізація позначених можливостей припускає створення ефективних систем управління інноваційною діяльністю підприємства.

Із народженням нової ідеї, застосуванням індивідуальних здібностей, активності, цілеспрямованості, особистої праці та професіоналізму вищого рівня управління з'являються об'єктивні і суб'єктивні передумови для розвитку інноваційної діяльності та ефективного його управління.

Управління інноваційною діяльністю передбачає здійснення керівником певних функцій: прогнозування (розроблення прогнозів науково-технічного розвитку на тривалу перспективу), планування (обґрунтування та вибір основних напрямів інноваційної діяльності відповідно до прийнятих прогнозів та цілей розвитку, потенційних можливостей, інноваційного потенціалу підприємства, попиту ринку), організування (забезпечення виконання планових завдань і об'єднання працівників, які спільно реалізують інноваційні плани, програми, проекти на основі відповідних правил і процедур), мотивування (спонукання працівників до зацікавленості у результатах своєї праці зі створення та реалізації інновацій), контролювання (перевірка організації інноваційного процесу, плану виконання створення новинок та реалізації інновацій), орієнтуючись на них, здійснюється діяльність відповідних підрозділів.

З метою забезпечення ефективності реалізації зазначених функцій необхідно приділити окрему увагу формуванню ресурсів підприємства. Так, у ролі основних стратегічних ресурсів підприємства, які необхідні для здійснення інноваційної діяльності через функції, можна виділити: інформаційні, матеріальні, фінансові, технологічні та енергетичні.

Від того, наскільки сприятливими будуть на підприємстві умови для реалізації інтелектуального, креативного потенціалу працівників, залежить

отримання якісних і кількісних нововведень. Не викликає сумніву той факт, що управління інноваційною діяльністю являє собою складний процес. Опанування ним є передумовою радикальних зрушень, що, своєю чергою, приведе до підвищення активності впровадження підприємством соціальних, економічних та технологічних нововведень.

Отже, розуміння менеджерами сутності та схеми здійснення управління інноваційною діяльністю сприятиме збільшенню ефективності й результативності інноваційних процесів підприємства, що, своєю чергою, приведе до підвищення активності впровадження підприємствами різного роду нововведень.

ГОФШТЕЙН Е.И., магістрант, г.Харьков, НТУ «ХПИ»

КАК ПРАВИЛЬНО РАССТАТЬСЯ С СОТРУДНИКОМ

В работе директора бывают ситуации, когда даже в самой идеально подобранной команде встречается слабое звено. Имеется в виду сотрудник, переставший удовлетворять главным целям компании. Тогда формируется осознание — с сотрудником необходимо расстаться. Существует два варианта расставания с сотрудником: увольнение «по-хорошему» и увольнение «по-плохому».

Увольнение сотрудника — это всегда стресс, как для увольняемого, так и для того, кто его увольняет. Поэтому прежде всего необходимо однозначно и прямо ответить себе на следующие вопросы: Действительно ли этого специалиста необходимо уволить; является ли причиной увольнения объективно неудовлетворительная работа сотрудника или личная неприязнь?

В современной практике для оценки персонала используют так называемый «ongoing performance measurement» (непрерывная оценка персонала). Этот подход подразумевает оценку качества работы сотрудника не раз в год, а постоянно. Так, к примеру, у руководителя есть файл, куда регулярно заносятся примеры того, как сотрудник проявил себя на работе.