

литературные источники последних нескольких лет. Исходя из этого, работники обрабатывающие информацию должны знать о том, когда была собрана информация, чтобы ее применение давало правильные расчеты, а в дальнейшем – результаты. Именно надежность играет в организации одну из ключевых ролей. Надежность информации гарантирует успех и уменьшает риск.

Эффективность информационных потоков, как нельзя лучше указывает на возможные пути к их рационализации, которые можно изобразить с помощью графика (рис.1). Однако получение информации и ее обработка требует определенных затрат (кривая 1), в тоже время, чем больше информации, тем меньше потери от некачественных решений (кривая 2). Рассматривая совместно два этих графика, найдем оптимальный объем информации исходя из критерия минимума затрат.

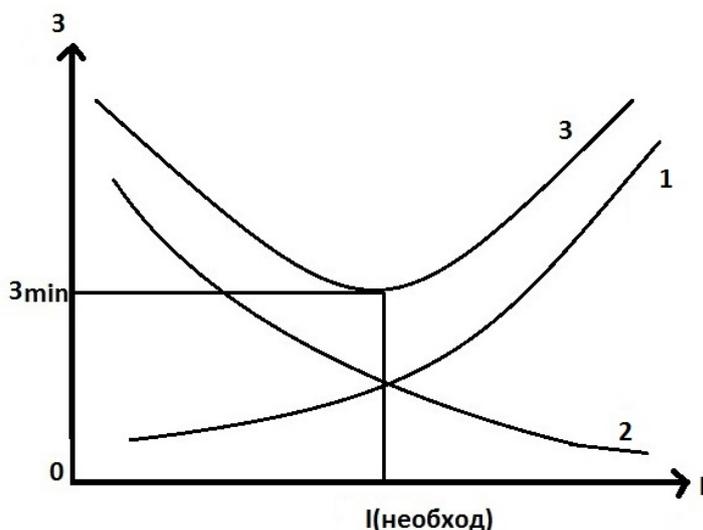


Рис.1 Определение рационального объема информации I

где: Z – затраты, I – информация.

Таким образом, график показывает оптимальное решение, при котором затраты и потери сводятся к минимуму и тем самым, организация получает необходимое количество информации, такое положение вещей и является рационализацией.

ЧУХЛАТАЯ Н.В., студент, г. Харьков, ХНУГХ имени А.Н. Бекетова

ВОДКА Н.В., ассистент, г. Харьков, ХНУГХ имени А.Н. Бекетова

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

На современном этапе становления рыночной экономики и развития организации особое внимание следует уделить практическому применению современных форм управления персоналом, что позволит повысить эффективность и производительность функционирования организации.

Управление персоналом – это вид деятельности по руководству людьми, направленный на эффективное использование трудовых ресурсов для достижения целей организации путем использования навыков и способностей этих людей с

учетом их удовлетворенности трудом.

Основная цель управления персоналом состоит в формировании, развитии и реализации с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации. Это означает улучшение работы каждого сотрудника с тем, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свой трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению целей предприятия, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении. Осуществление этого невозможно без разработки эффективной системы управления персоналом.

В современной организации основным подразделением, занимающимся вопросами кадровой политики являются отделы кадров, в функции которых входят прием и увольнение работников, организация проведения обучения и повышения квалификации персонала. Вопросами мотивации персонала занимаются отделы труда и заработной платы. Деятельность этих подразделений должна быть скоординирована и подчинена достижению общей цели – повышению эффективности использования трудовых ресурсов. Для этого необходимо создавать службы управления персоналом, которые координируют деятельность по управлению персоналом и являются методическими и информационными центрами. В их состав необходимо включать психологов, юристов, экономистов т.к. эффективное управление персоналом подразумевает:

- анализ существующего кадрового потенциала предприятия и потребности в персонале;
- оценку и подбор кандидатов на вакантные должности;
- социально - психологическую диагностику работников;
- анализ и регулирование групповых и межличностных взаимоотношений;
- управление конфликтами;
- психологическую адаптацию работников;
- правовое сопровождение трудовых отношений;
- разработку систем мотивации и стимулирования работников;
- разработку методик оценки эффективности использования трудовых ресурсов.

При этом необходимо оценивать эффективность функционирования самой системы управления персоналом, что можно делать при помощи сравнения затрат на реализацию кадровой политики и полученных от ее внедрения результатов. Сами результаты можно разделить на экономические, социальные и организационные, которые оцениваются рядом показателей, перечень которых разрабатывается предприятием с учетом специфики его деятельности в целом и особенностей выполняемых самими работниками работ и функций.

ШИНДЕЛЬ С.А., студент, м. Харків, ХНУМГ імені О.М. Бекетова

ВОДКА Н.В., асистент, м. Харків, ХНУМГ імені О.М. Бекетова

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

З розвитком конкуренції на ринку результативність діяльності і перспективи розвитку підприємства значною мірою залежать від раціонального використання задіяних ресурсів. Підприємствам необхідно не лише вести облік і аналіз, а і досліджувати поведінку витрат та розробляти систему управління ними. Система