

2. Бондаренко Г. С. Управління конкурентноспроможністю автотранспортного підприємства: дис. ... канд. ек. наук : спец. 08.06.02 "Підприємництво, менеджмент та маркетинг" / Бондаренко Ганна Сергіївна – Харків, 2001. – 201 с.

3. Вайсман А. Стратегія маркетинга: 10 шагов к успеху; Стратегія менеджмента: 5 факторов успеха / А. Вайсман; пер. с нем. – М.: АО «Интерэксперт», Экономика, 2015. – 344 с. – (Практикум делового человека).

4. Василенко В.А. Стратегічне управління: навчальний посібник / В.А. Василенко, Т.І. Ткаченко – К.: ЦУЛ, 2013. – 396 с.

5. Долматов О.І. Формування маркетингової стратегії підприємства : Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / О. І. Долматов; Донец. держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. - Донецьк, 2003. - 17 с.

6. Железняк К. Механізм формування стратегії просування транспортних послуг підприємств / К.Л. Железняк // дис. на здоб. наук. ступеня. канд. екон. наук. по спец.08.00.04 – К., 2015. – 203 с.

7. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент / Ф. Котлер; пер. с англ. под ред. О. А. Третьяк, Л. А. Волковой, Ю. Н. Каптуревского. – Спб.: Питер, 2000. – 896 с.

8. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело. – 1997. - 704 с.

9. Портер М., Конкуренция / М. Портер; пер. с англ. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 495 с.

10. Юданов А.Ю. Конкуренция: Теория и практика / А.Ю. Юданов. – М.: АКАЛИС, 96. – 272 с.

ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Плехова О. О., студент

Науковий керівник: Криворучко О. М., д. е. н., професор

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

У сучасних умовах ринкових відносин в Україні найбільш вагомим чинником національної конкурентоспроможності є не природні та фінансові ресурси, а людські, тобто персонал. Персонал є одним з найважливіших ресурсів організації, необхідних для досягнення всіх її цілей і задач.

Проблемам менеджменту персоналу присвячено багато праць вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як: Т. Ю. Базаров, А. П. Бовтрук, А. Я. Кібанов, А. І. Кочетков, М. Х. Мескон, Ф. Хедоурі, В. О. Храмов та інших дослідників. Ринкові перетворення в Україні викликали об'єктивну необхідність подальшого розвитку теоретичних та практичних засад утворення і функціонування діючих систем управління персоналом з урахуванням особливостей розвитку виробництва, стану та динаміки ринку праці в Україні. Однак до теперішнього часу залишається невирішеним ряд питань, а саме: недосконалі підходи до побудови системи менеджменту персоналу, розподілу функцій між лінійними і функціональними менеджерами, обґрунтування доцільності створення відповідних структур з управління персоналом тощо.

У самому широкому сенсі управління персоналом полягає у виконанні конкретних функцій, а саме: встановлення цілей і напрямків роботи з персоналом; удосконалення роботи відділу кадрів в підприємстві; визначення шляхів, форм і методів реалізації поставлених цілей; організація роботи стосовно здійснення прийнятих рішень щодо управління персоналом; координація і контроль виконання намічених заходів. Головним завданням управління персоналом є удосконалення: використання і розвитку персоналу; кадрової політики; вибору і реалізації стилю управління персоналом; організації горизонтальної координації і кооперації; покращення умов праці та відпочинку; визнання особистих досягнень у праці; вибір системи оплати праці й методів стимулювання.

Система менеджменту персоналу є сукупністю взаємопов'язаних елементів, в рамках яких реалізуються функції з управління персоналом.

Всі системи управління персоналом наділені такими властивостями:

– система управління персоналом є основою будь-якої системи управління підприємством;

– система управління персоналом є присутньою у всіх функціональних сферах діяльності підприємства (виробництві, маркетингу, фінансовій сфері тощо);

– головні цілі з управління персоналом співпадають з основними цілями підприємства;

– в системі управління персоналом присутні всі основні властивості системи управління підприємством.

Формування системи менеджменту персоналу підприємства пропонується здійснювати відповідно до результатів комплексного аналізу, що включає оцінку організаційної, соціальної та економічної доцільності (рис. 1).

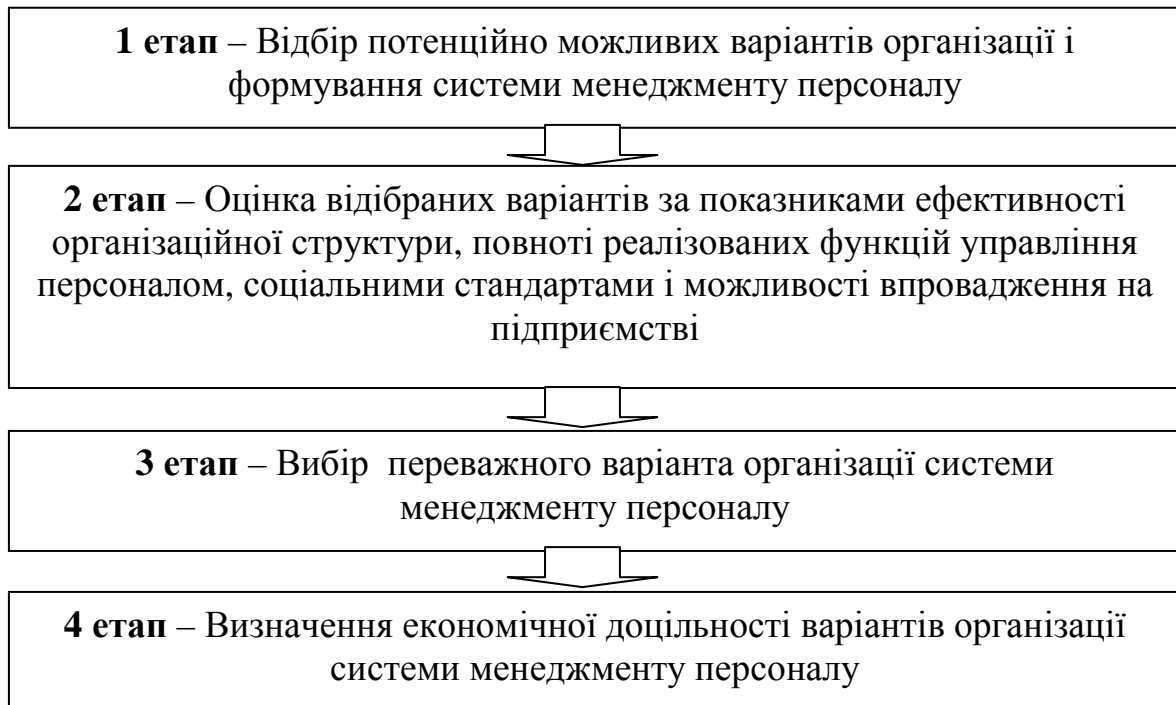


Рисунок 1 – Етапи формування системи менеджменту персоналу

На першому етапі в межах існуючої організаційної структури підприємства можна виділити та розглядати декілька варіантів створення системи менеджменту персоналу (СМП): 1) ідентифікувати СМП з відділом кадрів; 2) створити СМП на базі відділу кадрів, планово-економічного відділу та інших, що займаються реалізацією окремих функцій з управління персоналом; 3) створити секцію стратегічного управління персоналом, що займається реалізацією і розробкою функцій управління персоналом в стратегічному аспекті, а реалізація цих функцій в поточній роботі буде доручена лінійним керівникам.

Розглянемо переваги та недоліки кожного з цих варіантів. Перший варіант не потребує витрат на формування нової системи, перерозподілу функцій тощо. Однак не забезпечує наявності і виконання координуючих функцій з управління персоналом, передбачає низьку ефективність даних робіт. Другий варіант характеризується високим рівнем координуючих функцій з управління персоналом, але водночас вимагає витрат на формування нової системи, перерозподілу функцій та ін.

Третій варіант передбачає використання концепції подвійної або спільної відповідальності, відповідно до якої і лінійні керівники, і фахівці з менеджменту персоналу несуть відповідальність за реалізацію основного завдання - підвищення ефективності використання людських ресурсів. На наш погляд, це найбільш доцільний варіант.

Етап 2 передбачає оцінку ефективності відібраних варіантів організації системи менеджменту персоналу. Таку оцінку пропонується виконувати за наступними показниками: коефіцієнт ефективності структури; коефіцієнт ланцюговості структури; коефіцієнт централізації функцій управління; загальний діапазон управління; діапазон управління на певному рівні ієрархії.

Оцінку за критеріями соціальних стандартів і можливості впровадження на підприємстві, а також порівняння наявних варіантів з метою вибору кращого доцільно виконувати на основі методу розстановки пріоритетів.

Результати визначення найбільш доцільного варіанта СМП (етап 3) наведені в таблиці 1.

В якості критеріїв, за яким здійснювалося порівняння, було використано такі: К1 – ефективність організаційної структури; К2 – повнота реалізованих функцій менеджменту персоналу; К3 – соціальні стандарти; К4 – можливість впровадження на підприємстві.

Виходячи з отриманих результатів, за найбільшим значенням комплексного пріоритету найбільш доцільним є третій варіант організаційної структури системи менеджменту персоналу. тобто створення секції стратегічного управління персоналом, що буде займатися реалізацією і розробкою функцій управління персоналом в стратегічному аспекті.

Таблиця 1 – Визначення комплексних пріоритетів за варіантами організації СМП

Критерій вибору варіантів організації СМП	Питома значимість критеріїв вибору	Варіант організації СМП			Комплексний пріоритет за варіантами організації СМП		
		В-1	В-2	В-3	В-1	В-2	В-3
К-1	0,22	0,22	0,32	0,46	0,048	0,070	0,101
К-2	0,22	0,22	0,32	0,46	0,048	0,070	0,101
К-3	0,22	0,32	0,22	0,46	0,070	0,048	0,101
К-4	0,35	0,46	0,22	0,32	0,161	0,077	0,112
Сума	1,00	-	-	-	0,328	0,266	0,416

Наступним четвертим етапом є визначення економічної доцільності впровадження певного варіанта створення СМП. Для цього необхідно визначити одноразові вкладення в проект та оцінити показники ефективності: термін окупності, прибуток та ін.

Таким чином, запропоновано підхід до формування системи менеджменту персоналу, що передбачає обґрунтування доцільності вибору варіантів її організаційної структури за критеріями ефективності, повноти реалізації функцій управління, соціальними стандартами та можливістю впровадження в діяльність підприємства.

Література.

1. Егоршин А. П. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003 – 699 с.
2. Крушельницька, О.В. Управління персоналом [Текст]: навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К., 2005. – 308 с.
3. Маслов, Е. В. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / Е. В. Маслов. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2003. – 312 с.
4. Менеджмент персоналу [Текст] : навч. посіб/ В. М. Канюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
5. Годящев М.О. Управління персоналом підприємства як фактор підвищення його ділової активності / М.О. Годящев // Інтелект ХХІ. – № 3. – 2017. – С.74-79.

МОДЕЛЬ РОЗРОБКИ ПАРАДИГМ ЯК ЄДНІСТЬ МЕТОДОЛОГІЇ І ТЕХНОЛОГІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ

Проскура А. С., студентка

Науковий керівник: Бабайлов В. К., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Відоме, що серед чотирьох функцій менеджменту основною, визначальною всі інші є функція планування, важливішою частиною якої є стратегічне планування. Стратегічне планування починається з планування місії підприємства, потім плануються стратегії напрямків діяльності фірми, загальні цілі і завдання конкретним підрозділам. Стратегічне планування як планування стратегій здійснюється за