

дозволяє визначити об'єктом управлінського впливу як власне господарські процеси, так і ризики та загрози, що піддаються контролю їх проявів. Об'єкти управління можуть бути різними, що закономірно породжує проблему і суб'єкта впливу – кому можна довірити таку роботу, як ця особа або підрозділ буде взаємодіяти з іншими структурами, хто має керувати, а хто звітувати, тощо.

Таким чином, першочерговими завданнями для початку процесу формування дієвого механізму управління економічною безпекою для керівництва підприємств в Україні має стати пошук якісного кадрового ресурсу, що має бути долученим до виконання завдання розробки інформаційного забезпечення управлінського процесу, стане суб'єктом механізму управління та ґрунтуючись на наявній інформації, правильно визначить об'єкт управлінського впливу у процесі забезпечення економічної безпеки підприємницької структури.

Література.

1. Зачосова Н.В. Оцінювання рівня економічної безпеки компаній з управління активами. Актуальні проблеми економіки. 2010. № 7. С. 111-119.

2. Занора В.О., Скляр А.В. Управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: теоретико-методичні аспекти організації системи. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2016. Вип. 22. С. 74-77.

3. Тулуб О. М., Теслюк О. М. Управління системою фінансово-економічної безпеки виробничої фірми. Інвестиції: практика та досвід. 2016. № 16. С. 29-32.

ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛ – ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Лизогуб Ю. М., студент

Науковий керівник: Кочума І. Ю., к. е. н., доцент

*Державний вищий навчальний заклад «Університет банківської
справи»*

Черкаський навчально-науковий інститут

Успіх інноваційної діяльності сучасної організації багато в чому зумовлюється рівнем ефективності управління персоналом – найважливішою функціональною підсистемою організації та найціннішим

ресурсом інноваційного розвитку. Особлива увага приділяється управлінню людськими ресурсами, оскільки сучасні компанії отримують конкурентні переваги не лише за рахунок використання матеріальних ресурсів, але й за рахунок людського потенціалу.

Зростання ролі людського фактору в діяльності підприємств обумовило необхідність пошуку шляхів підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Саме тому особливу увагу вчені приділяють розвитку теоретичних і прикладних аспектів управління персоналом. Аналізу проблем теорії і практики управління персоналом присвячено праці багатьох вітчизняних та закордонних учених: Д. Богині, В. Весніна, Б. Генкіна, Дж. Грейсона, Г. Деслера, В. Дятлова, А. Кібанова, А. Колота, А. Пула, Е. Старобинського, С. Шекшні та ін. Але дослідження питань сучасної практики інноваційного управління персоналом-технологіями в сучасних умовах господарювання вимагає дедалі більшої уваги [1].

На сьогоднішній день технологія мінімізації витрат та продуктивності праці можна назвати також інноваційними. Інновація – це організоване рішення, система, процедура або метод управління, які відрізняються від звичайної практики та [2].

Найбільш поширеними інноваційними технологіями в управлінні персоналом в сучасних умовах є «HeadHunting» — «Полювання за головами», «E-recruiting», «Screening» та «Executivesearch». Полювання за головами «HeadHunting» – це прямий пошук відбору кандидатів на ключові посади керівників вищого рівня. Headhunting є найскладнішою і витратною технологією.

Headhunting передбачає пошук і відбір керівників вищої ланки, переманювання чітко визначеного ексклюзивного фахівця для компанії-замовника (при цьому відомі ім'я, посада, компанія, де він працює).

E-recruiting – це система підбору персоналу, що використовує інтернет-ресурси та автоматизацію всіх етапів роботи з кандидатами на посаду.

Screening – найшвидший і малобюджетний спосіб відбору претендентів. За цією технологією відбору персоналу кандидат оцінюється тільки за деякими формальними ознаками. Особистісні якості і психологічні особливості претендентів на посади не досліджуються. Скринінг проводиться протягом 1-10 днів. За допомогою даної технології, як правило, підбирається персонал молодшої ланки – секретарі, менеджери, бухгалтери, та інші. Від співробітників таких професій, як правило, не чекають специфічних умінь.

ExecutiveSearch, на відміну від рекрутингу, передбачає активний пошук кандидатів, навіть якщо вони не знаходяться в пошуку роботи. При технології ExecutiveSearch підбирається персонал на середні або вищі посади – керівники відділів, директори підприємств. Ця технологія часто використовується приватними кадровими та консалтинговими агентствами.

Хочеться виділити ще один прогресивний підхід до управління персоналом в сучасних організаціях – InvestorsinPeople (у перекладі стандарт «Інвестори в Людей») – інноваційна система якісного менеджменту, інтеграція стратегії управління людьми в стратегію управління організацією, міжнародний еталон якості управління людьми, формула взаємодії менеджерів і персоналу організації з метою ефективнішого досягнення цілей і завдань підприємства [3].

Основна технологія для оцінки персоналу і сертифікації – це центр оцінювання, який використовується для підбору персоналу, навчання та розвитку. Центр оцінювання вважається однією з найбільш успішних процедур у підбірці персоналу [2].

Завдяки цьому методу кандидат повинен виконати ряд вправ з метою оцінки ключових аспектів його роботи. Завдяки йому роботодавець може отримати інформацію про знання, професійні навички та критичні якості кандидатів. Оцінюється ступінь вираженості цих якостей очікуванням за допомогою рейтингової шкали. За результатами вправ експерти дають оцінку придатності кандидата для даної позиції.

Сучасне управління людськими ресурсами передбачає широке використання автоматизації усіх процесів. Згідно досліджень близько 60 % HR-спеціалістів на регулярній основі. HR-спеціалісти збирають дані про джерела, терміни, якість та кількість кандидатів, використовуючи інноваційну технологію «воронка підбора», 59 % - аналізують термін роботи працівників, 58 % їх ефективність та виконання KPI, 38 % HR-спеціалістів регулярно оцінюють залученість персоналу. Це, значною мірою, дозволяє зробити автоматизація процесів управління персоналом, яку використовує більшість компаній [4].

Каталізаторами впровадження інноваційних технологій в управлінні персоналом можуть бути:

- уповільнення росту та розвитку виробництва. Компанії, як правило, більш схильні впроваджувати інноваційні технології лише тоді, коли вони стикаються зі скороченням виробництва.

- складна економічна ситуація в країні. Вона стимулює компанії до підвищення ефективності виробництва, у тому числі за рахунок реалізації інноваційних проектів у сфері управління персоналом.

- прагнення до скорочення управлінських витрат. В умовах посилення конкуренції організації змушені вдаватись до економії на роботі служб з управління персоналом, у тому числі за рахунок застосування інноваційних технологій.

- плинність кадрів. Через посилення конкуренції на ринку, зростання вимог до персоналу та підвищення інтенсивності його роботи знижується привабливість організації серед потенційних співробітників. Для компанії важливо зберегти та залучити кадровий потенціал, у тому числі, за рахунок реалізації нових інноваційних проектів з управління персоналом.

Основною проблемою з якою стикаються сучасні компанії при впровадженні інноваційних технологій в управлінні людськими ресурсами є брак коштів на їх розробку, придбання чи впровадження. До цього можна додати недостатній рівень кваліфікації спеціалістів у цій сфері та консерватизм і опір змінам, як на рівні середньої ланки управління, так і серед вищого керівництва організації. Протилежний підхід, - коли інновації використовуються без належної оцінки їх доцільності та можливого економічного ефекту.

У наш сучасний час триває процес розвитку управління персоналом, при цьому удосконалюються як системи управління персоналом, так і технології які використовуються. Для вітчизняних компаній необхідним є адаптація вже наявних технологій до умов бізнес-середовища, а також до нормативно-правового забезпечення праці в Україні, що дасть змогу вирішити правові аспекти взаємовідносин усіх учасників процесу управління персоналом та підвищить ефективність розвитку та реалізації трудового потенціалу підприємства.

Література.

1. Кохан С.О. Контроль як одна із основних функцій системи управління персоналом / С.О. Кохан. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12KSOSUP.pdf>>.

2. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання / І.М. Дашко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – Вип. 9. – С. 37- 41.

3. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О.П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.4. – С. 389-397

4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hr-media.ru/kakim-dolzhen-byt-idealnyj-avtomatizirovannyj-protsess-v-hr/>

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Маханькова О. С., студентка

Науковий керівник: Оболенцева Л. В., д. е. н., доцент

*Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова*

В сучасному світі існує проблема щодо удосконалення системи управління підприємствами. Тому це питання потребує більшої уваги, а саме проблеми підготовки кадрів, їх взаємодії в колективі, в складнощах введення сучасних технологій для управління на підприємстві. Вирішенням даного питанням займалися такі науковці, як Наумов А.І., Стадник В.В., Кузьмін О.Є. та інші. Вони сформулювали таке поняття як система управління.

О. Є. Кузьмін і О. Г. Мельник стверджували: системи управління - це послідовність суцільних функцій менеджменту, які дозволяють планувати, мотивувати, контролювати, організовувати, регулювати, в результаті чого реалізуються конкретні функції управлінням. Тобто - це процес реалізації конкретних засобів управління шляхом застосування загальних функцій менеджменту [3].

Отже, спираючись на тлумачення вчених, можна дати визначення даному поняттю, що система управління — це сукупність взаємозалежних частин, що утворюють впорядковану цілісність, єдність для досягнення певної, загальної мети [4].

Кожна система управління має в своєму складі дві взаємозалежні підсистеми (рисунок 1): той, хто управляє (суб'єкт управління) і той, ким управляють (об'єкт управління).

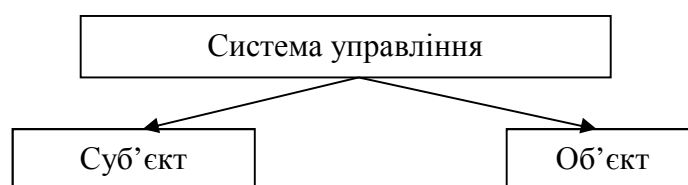


Рисунок 1 - Підсистеми управління