

обрано ті бізнес-процеси, що у принципі не можуть дати відчутного економічного ефекту після їх реінжинірингу; робоча команда недостатньо мотивована кінцевим результатом роботи; виділено недостатньо ресурсів для проведення змін тощо.

Таким чином, удосконалена модель реінжинірингу дозволяє уникнути багатьох недоліків при проведенні реінжинірингу бізнес-процесів і провести цей процес з максимальною ефективністю.

Література.

1. Менеджмент процессов / под ред. Й. Бекеера, Л. Вилкова, В. Тарахунина, М. Кугелера, М. Роземанна ; [пер. м нем.]. – М. : Эксмо, 2008. – 384 с.
2. Абдикеев Н.М. Реинжиниринг бизнес-процессов / Абдикеев Н.М., Данько Т.П., Ильдеменов С.В., Киселев А.Д. - М. : Изд-во Эксмо, 2005. - 592 с.
3. Тельнов Ю.Ф. Реинжиниринг бизнес-процессов. Компонентная методология / Тельнов Ю.Ф. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика, 2004. - 320 с.
4. Криворучко О.М. Менеджмент бізнес-процесів автотранспортних підприємств / О.М. Криворучко, Ю.О. Сукач : монографія. - Видавництво ХНАДУ, 2012. – 244 с.
5. Криворучко О.М. Вибір методів поліпшення бізнес-процесів підприємства / О.М. Криворучко, Ю.О. Сукач // Економіка транспортного комплексу. - 2013. - Вип. 22. - С. 7-21.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Новіков Д. А., викладач
Науковий керівник: Ачкасов А. Є., професор,
Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова*

Сучасні виклику, які кожне підприємство має враховувати в своїй діяльності, задля забезпечення сталого розвитку, потребує створення ефективної системи управління підприємством, частиною якої є система управління трудовим потенціалом. В системі управління підприємством ключове місце займає суб'єкт управління – менеджер-адміністратор, який приймає управлінські рішення, спрямовані на

функціонування та розвиток підприємства. В системі управління трудовим потенціалом підприємства менеджер-адміністратор набуває професійних компетентностей, пов'язаних з управлінням персоналом підприємства. При цьому необхідно враховувати всі особливості управління промисловим підприємством. Дослідженню проблем управління трудовим потенціалом підприємства і пошуком шляхів їх вирішення присвячені наукові праці таких вчених як А. М. Ткаченко, А. В. Бакута, Н. О. Кондратенко, О. М. Красносова, О. В. Козирєва, Т. В. Уманець, Л. С. Шаталова, але теоретична та методологічна база формування системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства з урахуванням певних особливостей побудови та функціонування такої системи потребує подальшого розвитку [1 – 2; 4 – 5].

Формування системи управління трудовим потенціалом на промисловому підприємстві має враховувати:

особливості промислового виробництва на певному промисловому підприємстві;

вимоги до системи управління трудовим потенціалом на основі принципів управління і з урахуванням особливостей управління в промисловості. При цьому необхідно враховувати пріоритетність розвитку промислового виробництва в країні (регіоні);

ієрархічну структуру цілей управління трудовим потенціалом для обґрунтування функцій управління, реалізація яких спрямована на забезпечення промислового сталого розвитку. При цьому необхідно визначити й обґрунтувати сукупність функцій, що відображують всі напрями управлінської діяльності як зовнішнього, так і внутрішнього середовища промислового підприємства, які доцільно класифікувати за такими групами:

1. Функції, по яких рішення приймають територіальні органи управління.

2. Функції, по яких рішення приймають територіальні органи управління, але необхідне їх узгодження з галузями промисловості.

3. Функції, по яких рішення приймають галузеві органи управління.

4. Функції, по яких рішення приймають галузеві органи управління, але необхідне їх узгодження з територіальними органами управління;

5. Функцій по яких рішення приймають органи управління промисловим підприємством та які необхідно узгоджувати з територіальними органами управління;

6. Функцій по яких рішення приймають органи управління промисловим підприємством та які необхідно узгоджувати з галузевими (за видами промислового виробництва) органами управління.

Комплекс заходів щодо вдосконалення управління, які розробляються територіальними органами, повинен включати вдосконалення перших двох груп функцій. По третій та четвертій групах функцій, територіальні органи управління повинні пропонувати обґрунтовані рішення центральним і галузевим органам управління. Комплекс заходів щодо вдосконалення управління, які розробляються органами управління промисловим підприємством, повинен узгоджуватися з територіальними та галузевими (за видами промислового виробництва) органами управління та охоплює останні дві групи функцій.

На етапі вдосконалювання системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства, функції управління, які знаходяться в компетенції територіальних органів, доцільно представити у вигляді таблиці, в якій по вертикалі розташовані основні функції управління, а по горизонталі – види діяльності, пов'язані з промисловим виробництвом і при реалізації яких виконуються управлінські функції. Види діяльності розташовуються на другому і третьому рівнях дерева цілей і визначають варіанти рішень міжгалузевих територіальних завдань. Так, наприклад, реалізація функції 2.10 (таблиця 1) обумовлює необхідний рівень трудового потенціалу залежно від запланованої потреби регіону у виробництві продукції машинобудування, і так далі [3]. Подальша конкретизація системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства приводить до моделі цілеспрямованої системи, в якій вводяться поняття «проблема», «рішення» (альтернатива), «мета», «критерій», «функція», «метод», «принцип», «ресурс» і встановлюється номенклатура функцій, реалізація яких веде до вирішення існуючих проблем промислового виробництва на основі ефективного управління трудовим потенціалом. Поняття цілеспрямованої системи будується на часткових моделях, зокрема, моделі систем, що самоорганізуються.

Таблиця 1 – Підсистема функцій управління трудовим потенціалом промисловості

Функції управління трудовим потенціалом	Потреба в промисловій продукції за основними видами діяльності*										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Прогнозування	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11
2. Планування	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11
3. Організація	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9	3.10	3.11
4. Мотивація	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9	4.10	4.11
5. Облік і контроль	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	5.7	5.8	5.9	5.10	5.11

Примітки: * 1. Добувна промисловість. 2. Переробна промисловість, з неї: 3. Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів. 4. Легка промисловість. 5. Оброблення деревини та виробництво виробів з деревини. 6. Целюлозно-паперове виробництво (видавнича діяльність). 7. Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення. 8. Хімічна та нафтохімічна промисловість. 9. Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів. 10. Машинобудування. 11. Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води.

Таким чином, маючи потужний потенціал розвитку промислового виробництва, регіони України на мікрорівні повинні ефективно використовувати потенціал професійних кадрів промисловості на основі використанні системи управління трудовим потенціалом, що базується на системному підході, враховуючи зовнішнє та внутрішнє середовище промислового підприємства. Система управління трудовим потенціалом забезпечує злагоджену взаємодію всіх управлінських функцій, а саме: прогнозування, реалізація якої має спрямована на стратегічний розвиток персоналу промислового підприємства; планування, реалізація якої спрямована на виконання поточних планів забезпечення промислового виробництва персоналом потрібних професійно-кваліфікаційних характеристик; організація, реалізація якої спрямована на ефективну роботу підлеглого персоналу, а також адміністративно-управлінського персоналу; мотивація, реалізація якої спрямована на гідну оплату праці персоналу промислового підприємства та використання ефективних моральних стимулів; облік і контроль, реалізація якої спрямована на формування якісного кадрового складу промислового підприємства, який спроможний виконувати виробничі завдання в умовах необхідності врахування сучасних викликів і досягнення запланованих результатів як сьогодні, так і в перспективі, забезпечуючи сталий розвиток промислового підприємства.

Література.

1. Кондратенко Н. О. Обґрунтування методичного підходу до управління інтелектуальним капіталом та моделювання його впливу на інноваційний розвиток підприємства / Н. О. Кондратенко, О. В. Козирєва // Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: економічні науки. – 2013. – Вип. № 34, ч. II, том 2. – С. 36 – 41.
2. Красносова О. М. Формування складових механізму управління трудовим потенціалом промислового комплексу регіону / О. М. Красносова // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. – 2016. – № 15. – С. 71 – 82.
3. Новіков Д. А. Проблеми управління трудовим потенціалом промислових регіонів України / Д. А. Новіков // Вісник національного технічного університету «ХПІ» : збірник наукових праць. Серія : «Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства». – Х. : НТУ «ХПІ», 2014. – № 66 (1132). – С. 66 – 71.
4. Ткаченко А. М., Бакута А. В. Управління трудовим потенціалом підприємства та підвищення ефективності його використання / А.М. Ткаченко, А.В. Бакута // Вісник економічної науки України. – 2017. – № 1 (32). – С. 99 – 102.
5. Уманець Т. В. Методи оцінки економічного потенціалу регіону на мікрорівні / Т. В. Уманець, Л. С. Шаталова // Вісник Хмельницького нац. університету. Сер. : Екон. науки. – 2011. – № 5 (180). – Т. 3. – С. 36 – 41.

**ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ
ДІЯЛЬНІСТЮ НА АТП**

Мезєва А.А., студентка

Науковий керівник: Шинкаренко В.Г., д.е.н., проф.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Гострою проблемою для кожного суб'єкту підприємницької діяльності залишається перехід від застарілих методів господарювання та управління, які не являються ефективними в сучасних ринкових умовах, до нових, що відповідають сьогоdnішнім законам економічного розвитку. Автотранспортні підприємства після роздержавлення і переходу до приватної власності збільшили свої господарські права, створили власні комерційні структури, разом з