Для своєчасного і безболісного впровадження заходів вдосконалення стратегічного менеджменту науково-дослідного закладу доцільно: провести навчальні тренінги для персоналу всіх рівнів; скласти новий кодекс корпоративної етики; підготувати інформацію, презентацію нової організаційної структури з доведенням до всього кадрового складу функціональних обов'язків.

Існує тісний зв'язок між минулим, сучасним і майбутнім станом ефективності діяльності установи-станом, що характеризує рівень отримуваного кінцевого результату діяльності науково-дослідної установи створених протягом певного періоду можливостей розвитку і можливостей занепаду. Зокрема, фінансовий стан установи є наслідком реалізації сформованих у попередніх періодах можливостей розвитку і занепаду. А майбутні фінансові результати, їх рівень і якість закладаються за прогнозування «критичного шляху» науково-дослідної установи на найближчі і більш віддалені перспективи, намічаються допустимі межі ризику та виявляється поріг можливостей установи. Безумовно, що впровадження системи стратегічного управління та переорієнтація системи управління принесуть користь. В сучасній складній ситуації застосування системи стратегічного управління є життєвою необхідністю для переважної більшості вітчизняних науково-дослідних установ.

Література.

1. Аакер А.Д. Стратегическое управление. Бизнес-стратегия для успішного менеджмента / Аакер А.Д.; пер. с англ.; под ред. Ю.Н. Каптуревского. -СПб.: Питер, 2002. – 554 с.

2. Брайсон Дж. Стратегічне планування для державних та неприбуткових організацій / Пер. з англ. А.Кам’янець. – Л.: Літопис, 2004. – 200 с.

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРСОНАЛУ

Образцова М. В., студент
Науковий керівник : Криворучко О. М., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Поняття «потенціал персоналу» слід відокремити від загальновживаних економічних категорій «трудові ресурси» і «персонал» [1].

Трудові ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства.

Персонал – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності.

Потенціал персоналу – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

Спільними для всіх цих економічних термінів є такі риси:

- обов'язкова участь чи спроможність до участі у господарській діяльності (включення до системи економічних відносин);
- прогнозованість корисного результату від цієї участі;
- виключне значення якісних характеристик.

Для розгляду поняття « потенціал персоналу» звернемося до визначення «робочої сили», даного К.Марксом: «…сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які пускаються ним у хід всякий раз, коли він робить які-небудь споживні вартості»[2]. Таким чином, робочу силу індивіда відповідно до її джерела (властивості організму, соціальної особистості) і готовності до використання у виробничій діяльності можна розглядати як потенціал персоналу – джерело робочої сили. Перетворитися в робочу силу, бути використаним як робоча сила – це призначення, об'єктивна мета «потенціалу персоналу». З теоретичного і практичного погляду важливість цього факту полягає в тім, щоб розглядати робочу силу не тільки як щось заздалегідь дане, а й як постійний резерв підвищення продуктивності й ефективності праці.

Потенціал персоналу є змінною величиною, він безупинно змінюється. Працездатність людини й акумульовані(нагромаджені) у процесі трудової діяльності творчі здібності працівника (досвід) підвищуються в міру розвитку й удосконалювання знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці і т.п. Коли йдеться про управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника в даний момент до обіймання тієї чи іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – з урахуванням віку, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації [3].

Відмінність поняття « потенціал персоналу» від понять «робоча сила» і «трудові ресурси» полягає в тому, що трудовий потенціал – це персоніфікована робоча сила, розглянута в сукупності своїх якісних характеристик. Дане поняття дає змогу, по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їхньої сукупності, забезпечуючи на практиці активізацію людського фактору, і, по-друге, забезпечити якісну(структурну) збалансованість у розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва.

Потенціал персоналу містить [4] :

● психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т.п.;

● кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;

● соціальний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Розмежування окремих елементів потенціалу працівника має важливий

практичний зміст. Результативність праці робітників залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку кваліфікаційного, психофізіологічного й особистісного потенціалу, механізм керування кожним з яких істотно різниться.

Саме потенціал персоналу формує головну продуктивну силу суспільства – працівника підприємства. Під впливом різних чинників, її складових (підвищення освітнього, професійного, культурного і технічного рівня робочої сили), відбувається розвиток і удосконалювання людського фактора.

Література.

1. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2000. – 895 с.

2. Маркс К., Энгельс Ф.Соч. – 2-е изд. – М., 1960. – Т. 23. – С. 217.

3. Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. – М.: Экономика, 1989. – 240 с.

4. Одегов Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бучин, К.Л. Андреев; под ред. Н.А. Иванова. – Саратов: Изд-во Сарат. Ун-та, 1991. – 172 с.

ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Огієвич І. І., студент
Науковий керівник: Догадайло Я. В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

В сучасних умовах функціонування суб’єктів господарювання, для підтримки стійких позицій на ринку та збереження своєї конкурентоспроможності підприємствам необхідно постійно розвиватися. Розвиток підприємства означає якісні зміни й оновлення його господарської системи та організаційної структури, підвищення ефективності функціонування на основі вдосконалення техніки, технології та організації праці у всіх структурних підрозділах, підвищення якості продукції та послуг, що ним надаються.

Зміни є невід’ємною складовою для будь-якого підприємства чи організації, оскільки середовище, у якому вона існує, динамічне та мінливе. Отже підприємство повинно реагувати на зміни середовища, а саме шляхом ефективного впровадження змін, які можуть буди абсолютно різними, тому в економічній літературі існує багато визначень поняття «зміни на підприємстві». Треба відзначити, що в загальному вигляді «зміни» – це освоєння підприємством нових ідей або моделей поведінки [1, с. 247].

Над необхідністю управління змінами давно працювали П. Друкер, І. Ансофф, які пропонували різні системи адміністративної підтримки змін, винагород і контролю, подолання індивідуального та групового опору змінам. У цьому напрямку працюють як зарубіжні, так і вітчизняні вчені: Дж. Харрингтон [2], Дж. Брайт, Дж. Дак [3], Т. Бауліна [4], Д. Воронков, О. Кузьміна, М. Грін, Г. Жаворонкова , Л. Скібіцька [5]. І. Новаківський