

Головне управління освіти і науки
Дніпропетровської обласної державної адміністрації

Обласний комунальний вищий навчальний заклад
"Інститут підприємництва "СТРАТЕГІЯ"

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Збірник наукових праць

III Міжнародної науково-практичної конференції

(7-8 квітня 2011 року • м. Жовті Води)

В шести томах

Том 3. Управління персоналом
та економіка праці

Дніпропетровськ
Видавець Біла К.О.
2011

УДК 339
ББК 65
П78

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Збірник наукових праць III Міжнародної науково-практичної конференції

СКЛАД ВИДАННЯ

- Том 1.** Використання інформаційних технологій для управління підприємствами та методи наукового дослідження соціально-економічних систем.
- Том 2.** Економіка регіону: наявний потенціал та напрямки його реалізації.
- Том 3.** Управління персоналом та економіка праці.
- Том 4.** Міжнародне економічне співробітництво на регіональному рівні:
- Економічний розвиток регіону: історія та перспективи.
 - Міжнародне економічне співробітництво на регіональному рівні.
- Том 5.** Теоретичні та практичні питання підприємницької діяльності:
- Теорія і практика бухгалтерського обліку і аудиту: сучасний стан і напрями вдосконалення.
 - Підприємницьке право.
 - Роль інтелектуальної власності в підприємницькій діяльності та охорона авторського права.
- Том 6.** Інноваційні та виробничі технології. Інноваційні технології навчання.

- П 78 Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності : Зб. наук. праць III Міжнарод. наук.-практ. конф., 7-8 квіт. 2011 р. : У 6 т. – Д. : Біла К.О., 2011. ISBN 978-966-2447-52-1
- Т. 3 : Управління персоналом та економіка праці. – 2011. – 100 с. ISBN 978-966-2447-55-2

У збірнику надруковано матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, відбулася 7-8 квітня 2011 року у м. Жовті Води (Україна).
Для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗів та наукових закладів.

УДК 339
ББК 65

ISBN 978-966-2447-52-1
ISBN 978-966-2447-55-2 (Т.3)

© Авторський колектив, 2011

Успішній мотивації співробітників і утримування їх у компанії сприяє також уміле використання керівниками наступних факторів:

- конструктивні взаємини з безпосереднім керівником і колегами;
- можливість бачити кінцевий результат своєї роботи і відчувати задоволення від зробленого;
- цікава робота, яка періодично наповнюється новим змістом;
- відчуття, що тебе поважають, прислухаються до твоєї думки;
- винагорода додаткових зусиль і прагнення виконати свою роботу якнайкраще;
- можливості для безперервного професійного і кар'єрного зростання;
- сприятлива атмосфера в колективі.

Таким чином, застосування цих стратегій дозволить запобігти звільнень на вашому підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Управление персоналом: учеб. пособие / [Беляцкий Н.П., Велеско С.Е., Ройм П. и др.]. – Мн.: Интерпрессервис, Эксперспектива, 2002. – 352 с.
2. Голубкова Е.Н. Внедрение концепции CRM на предприятии / Е.Н. Голубкова, Д.М. Давтян // Маркетинг в России и за рубежом. – №3. – 2003. – С. 123–131.

Курей О.А.

Закарпатський державний університет, м. Ужгород, Україна

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ВИЗНАЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ КРАЇНИ

На початку 21 століття розвиток підприємницької ініціативи стає тим двигуном, який здатний визначити роль держави у глобалізованому світі на роки вперед. Підвалини відносин представників бізнесу і влади стають базисом для розвитку національної економіки кожної країни і, навпаки, будь-які нерівності або тріщини у цьому базисі здатні зруйнувати економічний розвиток всієї країни. Можливості впливу малого підприємництва та представників середнього бізнесу на прийняття важливих загальнодержавних рішень виявляються на всіх етапах розвитку порівняно «молодої» української економіки, що ми маємо змогу спостерігати на прикладі недавнього конфлікту підприємців і

влади на ґрунті прийняття Податкового кодексу країни. Очевидним є той факт, що довготривала невизначеність і нестабільність економічного середовища України викликають жваве занепокоєння серед підприємців, які беззастованно побоюються втратити дохід у посткризовий період. В умовах українських реалій стабільним виявляється лише сам фактор нестабільності. Тому доречним і надзвичайно актуальним питанням стає постійне спостереження за здатністю економіки країни використати будь-які сприятливі можливості на міжнародних ринках. І якщо підприємства-гіганти мають достатньо фінансових, людських і технологічних ресурсів для експансії на зовнішні ринки, то малі й середні підприємства суттєво обмежені у цьому напрямку.

Існує безліч визначень конкурентоспроможності, які є результатом численних намагань учених протягом сотень років виявити і виміряти визначники багатства націй. Їх увага рухалася від зосередження Адама Сміта на спеціалізації до неокласичних економічних теорій, які головну роль при визначенні конкурентоспроможності економіки відводять фізичному капіталу та інфраструктурі, а більш недавні теорії – іншим механізмам, таким як освіта й професійна підготовка, технологічний прогрес (як створений країною, так і запозичений ззовні¹), макроекономічна стабільність, рівень економічного управління, вплив законодавства, розміри ринку та іншим факторам. При цьому варто наголосити, що у випадку визначення конкурентоспроможності як нації в цілому, так і окремого малого чи середнього підприємства надзвичайно важливим є людський фактор і система його підтримки та розвитку. Ця система повинна стосуватися не лише професійного, а й особистісного розвитку та всебічної підтримки здоров'я працівників. Останнє є життєво важливим для конкурентоспроможності підприємств і держави в цілому. Слабке здоров'я працівників призводить до суттєвого збільшення витрат бізнесу через зниження продуктивності праці [0]. Інвестування у здоров'я персоналу є вирішальним для успіху бізнесу особливо у випадку малих підприємств, де обмежені кількісні можливості персоналу повинні задовольняти ефективний господарський процес.

Наступним особливим фактором розвитку людських ресурсів при визначенні конкурентоспроможності бізнесу є вища освіта й професійна підготовка. Якість вищої освіти та професійної підготовки є визначальними чинниками для країни, яка прагне рухатися в напрямку ускладнення (в тому числі й технологічного) основних виробничих процесів [2–5]. При цьому рівень професійності працівників виявляється тим вищим, чим швидше вони здатні адаптуватися до

¹ Найбільш очевидним прикладом успіху національної економіки завдяки запозиченню результатів науково-технічного прогресу можна спостерігати на прикладі інтенсивного економічного розвитку Китаю.

швидкозмінюваного зовнішнього середовища. На особливу увагу заслуговує безперервний процес професійної підготовки й удосконалення професійних здатностей, тобто підвищення кваліфікації персоналу. Через обмежені фінансові можливості малі підприємства часто нехтують можливістю вдосконалити якість свого персоналу. Тому втрачається швидкість і динаміка розвитку бізнесу. Можна сказати, що заощаджені на підготовці персоналу кошти вимірюються втраченими бізнесовими можливостями, які можуть виникнути, наприклад, від помилок працівників при веденні переговорів (що є надзвичайно важливим при виході на закордонні ринки).

Хоча, в порівнянні з великими підприємствами, малі та середні підприємства, в загальному, пропонують менш привабливі робочі місця, проте незайнятих притягує до них не тільки відсутність інших вакансій, але й незадоволення своїм попереднім місцем роботи. На роботу в малі та середні фірми приходять дві категорії людей: власники-менеджери і функціональні спеціалісти (бухгалтери, постачальники, інженери тощо). Успішна діяльність малих та середніх фірм визначається освітою і досвідом таких працівників, їх підприємливістю й трудовою ініціативою.

Дослідження фахівців показують вищий рівень освіти працівників малих підприємств у колишніх соціалістичних країнах порівняно із західними країнами. Проте, основні труднощі полягають у тому, що підготовка бізнесменів не націлена спеціально на мале підприємництво, навчання вимагає тривалого часу й характеризується високою вартістю. Одночасно з тим підготовка до безпосередньої практичної діяльності проводиться слабо. Тому необхідно створювати регіональні центри розвитку малого бізнесу, забезпечувати навчання потенційних бізнесменів, покращувати їх інформаційне та консультативне забезпечення, допомагати їм в управлінні фірмами і полегшити їм доступ до фінансових ресурсів і технологій. Навчання повинне охоплювати не тільки ознайомлення з основами ведення бізнесу, а й можливість перекваліфікації або ж підвищення кваліфікації працівників малого чи середнього підприємства, оскільки переважна їх більшість має широке коло функціональних обов'язків, вони повинні бути спеціалістами широкого профілю та спеціалізації. Бізнесова освіта повинна стати обов'язковою складовою загальної освіти. Вона покликана не тільки давати певні базові знання з основ підприємництва, а й розвивати в молоді творчі здібності та бажання виявляти ініціативу, тобто бути дієвим засобом розвитку особистості цілому. Освітня складова підприємництва вже давно визнана на загальнодержавному рівні в багатьох країнах Європи. Прикладом може слугувати Естонія. Мікрокомпанія «R@», заснована учнями

старших класів середньої школи невеликого села в Естонії, виготовила покриту тканиною комп'ютерну мишку, що почала користуватись великим попитом на ринку. Для невеликих сіл південної Естонії характерним є високий рівень безробіття, а підприємницькі настрої серед населення не поширені. Проте учні-засновники «R@» навчилися мислити по-новому та вважають, що набуті підприємницькі здібності допоможуть досягти успіху в майбутньому [6, с.14].

Що стосується України, то рівень викладання і засвоєння практичних навичок для розвитку підприємницьких здібностей молоді в школах є недостатньо високим. Переважає, як правило, теоретична підготовка, відірвана від реальї заснування та ведення власної справи. Держава повинна визнати корисність та ефективність створення мінікомпаній учнями та студентами і надати їм посильну допомогу для цього. Досвід Європи свідчить, що використання створених мікрокомпаній як засобу для залучення молоді до середовища бізнесу дозволяє 20 відсоткам учасників таких програм створити свою власну компанію, керуючись отриманими знаннями та практичними навичками.

Список використаних джерел:

1. Sachs J. Macroeconomics and Health: Investing in Health for Economic Development: Report of the Commission on Macroeconomics and Health [Електронний ресурс] / J. Sachs. – Geneva: World Health Organization, 2001. – Режим доступу: <http://whqlibdoc.who.int/publications/2001/924154550x.pdf>
2. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 3rd Edition [Електронний ресурс] / G.S. Becker. – Chicago: University of Chicago Press, 1993. Режим доступу: <http://www.press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3684031.html>
3. Kremer M. The O-Ring Theory of Economic Development [Електронний ресурс] / M. Kremer // Quarterly Journal of Economics. – 1993. – 108 (3). – P.551–575. – Режим доступу: <http://www.isid.ac.in/~tridip/Teaching/DevEco/Readings/03Expectations/02Kremer-QJE1993.pdf>
4. Lucas R.E. On the Mechanics of Economic Development [Електронний ресурс] / R.E. Lucas // Journal of Monetary Economics. – 1988. – 22(1). – P.3–42. – Режим доступу: <http://www.fordham.edu/economics/mcleod/LucasMechanicsEconomicGrowth.pdf>
5. Klein P.G. T.W. Schultz and the Human-Capital Approach to Entrepreneurship [Електронний ресурс] / Peter G.Klein, Michael L.Cook // Review of Agricultural Economics. – 2006, December. – P. 1–9. – Режим доступу: <http://web.missouri.edu/~kleinp/papers/06011.pdf>

6. Putting Small Business First: Europe is Good for SMEs, SMEs are Good for Europe [Електронний ресурс] // European Commission Enterprise and Industry. – 2008. – 26 р. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/enterprise/sme/>

Лимар Т.В.

*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»*

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Висококваліфікований персонал є однією з найважливіших конкурентних переваг компанії, тому великого значення набуває оцінка ефективності праці робітників. При проведенні оцінювання персоналу виділяють першочергові цілі такі, як оцінка ефективності праці працівників, відповідність займаним посадам, виявлення перспективних співробітників для підготовки і просування по кар'єрних східцях та інші. Виділяють дві складові при оцінюванні персоналу:

1. Оцінка праці
2. Оцінка персоналу.

Метою оцінки праці є зіставлення реального змісту, якості, обсягів та інтенсивності праці персоналу з планованими. Планові характеристики праці персоналу представлені в планах і програмах роботи підприємства. Оцінка праці дає можливість визначити кількість, якість та інтенсивність праці. Метою оцінки персоналу є визначення ступеню підготовленості працівника до виконання саме того виду діяльності, яким він займається, а також виявлення рівня потенційних можливостей з метою оцінки перспектив росту (ротації), а також розробки кадрових заходів, необхідних для досягнення цілей кадрової політики [2].

Для здійснення оцінки ефективності праці персоналу існує велика кількість різноманітних методів, проте, у практиці роботи зарубіжних фірм найбільшого поширення набули такі методи оцінки, як графічна шкала оцінки; метод альтернативного ранжування; метод попарного порівняння; метод примусового розподілу; метод критичних випадків; рейтингові шкали, прив'язані до якості працівника; метод управління за цілями. Розглянемо детально найширше вживані [1].

1. Графічна шкала оцінки є найбільш простим і популярним методом оцінювання співробітників. Кожному обраному критерію відповідає рівень виконання обов'язків (від незадовільного до відмінного). Рейтинг співробітника

ЗМІСТ

<i>Беляева Ж.А.</i> Коучинг как инструмент адаптации персонала организации...	3
<i>Божко А.В., Селивёрстова М.В.</i> К вопросу вовлечённости персонала организации в собственную трудовую деятельность.....	6
<i>Головка Л.С.</i> Соціальний капітал: макроекономічний аспект.....	11
<i>Денисова Н.В.</i> Управління персоналом підприємства в умовах ліквідації економічної кризи.....	13
<i>Дырка Стефан</i> Методы повышения коммуникативности работников.....	15
<i>Єремєєва І.А., Рудицький А.А.</i> Аспекти моделювання розвитку людського капіталу як чинника конкурентоспроможності підприємства.....	25
<i>Захарова И.А.</i> Современные технологии на рынке рекрутмента.....	27
<i>Іваннікова Н.А.</i> Розробка моделі розрахунку ефективності використання персоналу у взаємозв'язку з ефективністю роботи підприємства.....	31
<i>Карпенко Т.В.</i> Теоретико-методологічні основи поняття «кадровий потенціал».....	35
<i>Кір'ян О.І., Кір'ян І.С.</i> Особливості формування кадрового резерву в сучасних ринкових умовах.....	37
<i>Корнілова О.М., Тарасенко Т.В.</i> Аналіз ринку праці України в умовах кризи.....	39
<i>Кочурова И.Ф., Крупский А.П.</i> Гендерные аспекты в современной кадровой политике.....	41
<i>Крисько А.В.</i> Стратегії утримання персоналу.....	44
<i>Курей О.А.</i> Развитие людского капитала в системе визначення конкурентоспроможності малого та середнього бізнесу країни.....	46
<i>Лимар Т.В.</i> Методи оцінки ефективності праці персоналу.....	50
<i>Лисенко Ю.В.</i> Рівень життя населення як фактор розвитку трудового потенціалу.....	53
<i>Мельникович О.М.</i> Управління персоналом підприємств рекламної галузі...	57
<i>Муллахметов Х.Ш.</i> Организация персонала в системе контроля.....	59
<i>Назарко Н.О., Шаповал В.А.</i> Управління охороною праці як чинник економічних результатів гірничо-збагачувального комбінату.....	70
<i>Олійник С.П.</i> Щодо фонду оплати праці як елементу системи матеріального стимулювання персоналу підприємств галузі добування неенергетичних корисних копалин.....	73