

низационно-сопроводительную, т. е. практическую организацию маркетинга, производства, продажи, рекламы и др. хозяйственных дел. Предпринимательская деятельность может осуществляться без использования и с использованием наемного труда без образования юридического лица или с образованием такового.

Предпринимательство, как форма преимущественно инициативной деятельности может начинаться и функционировать в любых видах (производственная и торговая деятельность, посредничество, оказание услуг и т.п.). В то же время всегда выделяется индивидуальная и коллективная формы предпринимательской деятельности т.е. такие виды последней, как: а) малый бизнес (малое предпринимательство), базирующийся на личной собственности или аренде имущества; б) совместное предпринимательство (партнерство), основанное на коллективной собственности; в) корпоративное предпринимательство, материальным основанием которого служит акционерная собственность.

В Украине правовое обеспечение предпринимательской деятельности определяется прежде всего Законом Украины, “О предпринимательстве”, принятым Верховным Советом Украины 1991г. Ключевыми его разделами является: 1) общее положение о предпринимательстве (субъекты, свобода, ограничение, принципы и организационная форма); 2) условия осуществления предпринимательства (государственная регистрация, право найма работников и социальные гарантии, ответственность субъектов, порядок прекращения деятельности); 3) отношение предпринимателя и государства (гарантии прав, государственная поддержка и регулирование, деятельность иностранных предприятий, международные договоры).

В современном мире предпринимательская деятельность - это доход, заработок, средство к жизни. Но только этим эта деятельность не исчерпывается. Она еще и самовыражение индивида, попытка утвердиться в жизни, показать себе и другим свои способности, ум, умение, удачливость.

Выводы и предложения. Система хозяйствования решает проблему удовлетворения потребностей, и этому способствует разные модели, в рамках которых есть возможность успешно решать эту проблему.

Современная экономика любой страны является рыночной. Рынок - наибольшая ценность, созданная человечеством, и ему нет замены. Что касается государства, то его вмешательство в экономику желательно, но только в определенных рамках, очерченных рынком. Поиск этих рамок, практические советы, вытекающие из этих изысканий дают широкое поле деятельности для исследований.

В настоящее время большое внимание ученых привлекает институциональные аспекты экономических систем. Институционализм изучает поведение индивида и деятельность человеческих институтов (домохозяйств, фирм, корпораций, профсоюзов, государственных организаций и др.). Именно движение институтов и является фактором перемен. Институционализм подается ее сторонниками альтернативной неоклассическому направлению. Но наряду с критикой последней необходимо создать новую теорию, чего сторонники институционализма пока не сделали. А только в этом и заключается задача науки, и здесь широкое поле деятельности для исследователей.

Экономическая целостность является обобщенной характеристикой существующих экономических реальностей. Рассмотрение некоторых из них позволяет проникнуть в интересную сторону экономических отношений. Решение проблем экономической целостности возможно на основе их рассмотрения в качестве систем.

Источники и литература

1. Кальманович Г.М. Курс общей экономики. – Барнаул, 2003.
2. Дашков Л. П., Данилов А. И., Тютюкин Е. Б. Предпринимательство и бизнес. – М., 1998.
3. Ермошенко Н.Н., Борсученко Э.И. Основные тенденции предпринимательства в странах с развитой рыночной экономикой.– К.: УкрИН-ТЭИ, 1992.

Калипарова И.И.

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Постановка проблемы. Управление персоналом является основой эффективного управления организации и сегодня становится задачей первостепенной важности. Опыт, накопленный в этой области многими успешно работающими компаниями независимо от их национальной, отраслевой принадлежности, требует тщательного изучения, осмысления и использования в современных условиях. Взгляд на сотрудников как основную ценность компании, создание условий для привлечения и удержания лучших, своевременная подготовка персонала к потребностям предприятия формирует прочную основу успеха.

Связь данной проблемы с исследованиями ученых. Значительный вклад в разработку проблемы системы управления персоналом предприятий и организаций, функционирующих в условиях рыночной экономики, внес Покропивный С.Ф., По его мнению, одним из важных этапов реализации выбранной им системы управления персоналом является практическое осуществление набора необходимых фирме категорий работников [3, с.98]. Глинских А. рассматривал автоматизированные системы управления персоналом, которые заключаются в автоматизированном хранении и обработке полной кадровой информации, которая, согласно, его модели позволяет эффективно осуществлять подбор и перемещение сотрудников.

Цель данной статьи состоит в поиске путей совершенствования системы управления персоналом для предприятий Украины.

Цель, поставленная автором, может быть достигнута с помощью решения следующих задач:

1. Анализ существующей модели управления персоналом на современных предприятиях Украины.
2. Поиск путей совершенствования системы управления персоналом и возможность применения зарубежного опыта в практике хозяйствования управления предприятием.

Результаты исследования. Под системой управления персоналом понимают многовекторную деятельность соответствующих отделов предприятия, т.е. функциональных подсистем [3, с. 98].

Главной задачей системы управления персоналом является обеспечение четкого выполнения персоналом задач и функции, поставленных и определенных в соответствии с целями организации. Наибольший успех достигается тогда, когда все функциональные подсистемы управления персоналом согласованы во времени и пространстве и применяются одновременно. Функциональные подсистемы управления персоналом приведены на рис. 1.

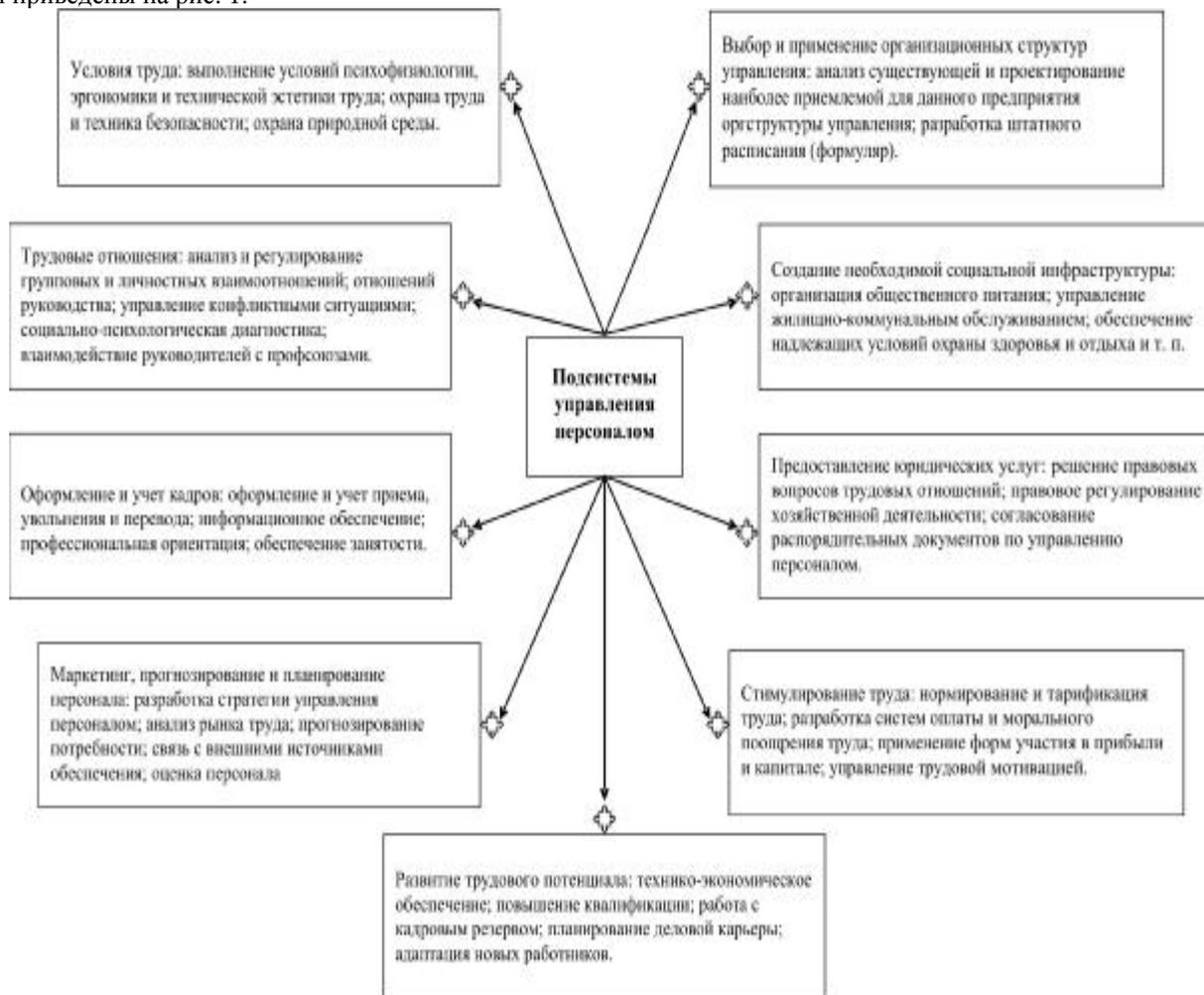


Рис.1. Функциональные подсистемы управления персоналом на предприятии [3]

Одним из важных этапов реализации данной системы управления персоналом является практическое осуществление набора необходимых фирме категорий работников.

Совершенствование системы управления персоналом на украинских предприятиях должно опираться на накопленный зарубежный опыт. Речь идет, прежде всего, о заимствовании и обобщении руководителями предприятий и организаций зарубежного прогрессивного опыта привлечения значительной части персонала к управлению производством, осуществление коллективной формы организации труда.

В марте 2007 года Украина официально была признана мировым сообществом как государство с рыночной экономикой. Поэтому современным отечественным предприятиям необходимо создание такой системы управления, при которой работнику объективно было бы невыгодным пассивное участие в производстве, что очень актуально на сегодняшний день. Зарубежный опыт подтверждает исключительную полезность привлечения работников к управлению производством. В американских фирмах, например, применяются четыре формы привлечения персонала к управлению: 1) участие работников в управлении трудом и качеством продукции на уровне производственного цеха или другого равноценного подразделения; 2) создание рабочих советов или совместных комитетов менеджеров и рабочих; 3) внедрение системы участия персонала в полученной прибыли; 4) участие представителей наемного труда в работе советов директоров корпораций. Своеобразной является система привлечения трудящихся к управлению, сложившаяся в Германии. Она включает: совместное участие в наблюдательных советах фирм представителей капитала и наемного труда; наличие «рабочего-директора»; создание на предприятиях производственных советов, со-

стоящих из рабочих.

Характерной особенностью современного производства за рубежом нужно считать переход к разнообразным коллективным формам организации труда, включая совместное выполнение отдельных заданий. Среди разных форм групповой работы, стоит выделить так называемые кружки качества, которые, по существу, являются неформальной организацией управления производством, действующей параллельно с традиционной иерархической системой. По оценке западных специалистов, на каждый доллар затрат на развитие «кружков качества» предприятия получают 4–8 долларов прибыли. Поэтому не случайно 90 % наибольших фирм США используют «кружки качества» с целью повышения эффективности производства, а в Японии функционирует свыше одного миллиона таких кружков, объединяющих почти 11 миллионов работников [3, с. 113].

Несмотря на то, что системы управления США и Японии абсолютно противоположные, в каждой из них есть некоторые аспекты опыта, которые можно считать универсальными. Американское управление характеризуется подходом к человеку как к рабочей силе, и построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников, индивидуальным принятием решений на основе служебных полномочий, концентрацией на понятиях самоответственности и самоутверждения, осуществлением краткосрочного найма, с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. В ее основе лежит культ сильной личности, которая поставила перед собой цель и всё в своей жизни подчиняет достижению этой цели. Американской организации свойственны быстрая оценка и продвижение персонала по службе, специализация деятельности, формальные, количественные методы оценки персонала [2].

В отличие от США, в Японии управленческая практика ориентирована на человека, выражаемой в подходе к человеку, как к личности, коллективизме, коллективном принятии решений, осуществлении долгосрочного найма. Все системы управления должны быть ориентированы на выявление разнообразных способностей работников, с тем, чтобы они были в максимальной степени использованы в процессе производства, а человек стремился бы к процветанию фирмы, в которой он работает. Японская организация отличается также постепенной, медленной оценкой и продвижением, неформальными тонкими механизмами контроля деятельности работников, отсутствием жесткости специализации персонала. В Японии преобладает теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы. Практикуется пожизненный найм сотрудников в крупных компаниях [1, с. 45].

Вывод: Рассмотрев особенности управления персоналом в зарубежных странах, можно сделать вывод, что предприятия Украины нуждаются в применении зарубежного опыта при организации кадровой работы. Полезным будет внедрение на отечественных предприятиях коллективной формы организации труда, а именно «кружков качества», что будет способствовать повышению эффективности производства и совершенствования трудовых отношений, а также привлечения работников к управлению производством путем создания на предприятиях производственных советов, состоящих из рабочих (на примере Германии) и совместных комитетов менеджеров и рабочих (на примере США). Необходимо воплотить в жизнь отдельные аспекты системы управления персоналом Японии и США: выделить самые положительные ее стороны, такие как: преданность идеалам фирмы, подход к человеку, как к личности, т.е. выявление разнообразных способностей работника, с тем, чтобы они были в максимальной степени использованы в процессе производства, а человек стремился бы к процветанию фирмы, в которой он работает. Но наряду с этим, не мешает «здоровая» конкуренция и поощрение индивидуализма работников. Долгосрочный найм и продвижение персонала по службе. Предложенные мероприятия позволят оптимизировать сложившуюся на отечественных предприятиях систему управления персоналом.

Источники и литература

1. Вахрушев В. Принципы японского управления. – М.: Юнити 1998.– 433 с.
2. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. – М.:1998. – 260 с.
3. Покропивный С.Ф., Колот М.В. Экономика предприятия: Учебник/под общ. ред. проф. С. Ф. Покропивного – К.: КНЭУ, 2003. – 552 с.

Леманова Э.О.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РЕКРЕАЦИОННО-ТУРИСТИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ КРЫМА

Актуальность темы заключается в проведении инновационной деятельности в рекреационно-туристическом комплексе Крыма. Туризм с каждым годом играет все более значимую роль в жизни нашего государства. Благодаря развитию туризма Украина становится все более известной в мире как государство с богатой историей и культурой.

Цель и задачи статьи. Целью статьи является разработка методики внедрения инновационных процессов в рекреационно-туристический комплекс Крыма. Исходя из цели, в работе были сформулированы следующие задачи: проанализирован рекреационно-туристический потенциал Крыма; предложены пути развития и совершенствования рекреационно-туристического потенциала Крыма.

Туристско-рекреационная сфера как важная составляющая национальной экономики, приобретает все большее значение и быстро интегрируется в мировую туристическую индустрию. Ее развитие влияет на такие сферы экономики как транспорт, сельское хозяйство, торговля, связь, строительство и является одним из наиболее перспективных направлений структурной переориентацией экономики. Увеличение роли ту-