

16. Kaplan R.S. Time-Driven Activity Based Costing/ R.S. Kaplan, S.R. Anderson // White Paper presented at the First European Summit on Time-Driven Activity-Based Costing. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hbs.edu/research/facpubs/workingpapers/papers2/0304/04-045.pdf>

Швецъ Е.А.

УДК 65.01

ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Аннотация. Рассмотрено базовые принципы формирования кадровой политики с целью ее влияния на развитие предприятия, путем мотивации работников. Исследованы инструменты мотивации, содействующие повышению производительности ресурсов предприятия. Предложены пути улучшения проведения кадровой политики на современных предприятиях Украины.

Ключевые слова: кадровая политика, мотивационная программа, система стимулов, эффективная мотивация.

Анотація. Розглянуто базові принципи формування кадрової політики з метою її впливу на розвиток підприємства шляхом мотивації працівників. Досліджено інструменти мотивації, які сприяють підвищенню продуктивності ресурсів підприємства. Запропоновані шляхи поліпшення проведення кадрової політики на сучасних підприємствах України

Ключові слова: кадрова політика, мотиваційна програма, система управління персоналом.

Summary. Considered the basic principles of personnel policy for its impact on the development of the company by motivating employees, motivation and the tools that lead to increased productivity of resources. The ways of improvement of personnel policy in modern enterprises of Ukraine.

Keywords: skilled policy, motivational program, system management personnel.

Актуальность темы и постановка проблемы. Результаты деятельности многих современных предприятий и накопленный опыт их работы с кадрами свидетельствует, что формирование производственных коллективов, обеспеченность высокого качества кадров является решающим фактором эффективной деятельности любого предприятия.

Гибкое управление персоналом в таких условиях должно учитывать целый ряд вопросов адаптации сотрудников к внешним и внутренним условиям функционирования и развития организации. Особое внимание должно уделяться анализу мотивационных положений, умению их формировать и направлять к решению задач, которые стоят перед организацией. Важными являются проблемы взаимодействия руководителей предприятий с профсоюзами и службами занятости, обеспечение безопасности персонала, разработка принципиально новых подходов.[1]

Анализ последних исследований и публикаций. В современной экономической литературе анализу проблемы формирования, развития и осуществления кадровой политики уделяется много внимания. Исследовали эту проблему украинские специалисты В. П. Мица, О. И. Замора, Е. В. Арефьева, И. Н. Мягих, А. Перетяцько и другие. Однако в условиях современных динамических преобразований появляются новые особенности и направления в проведении кадровой политики.

Целью статьи является исследование вопросов формирования эффективной кадровой политики и поиск путей улучшения её проведения на современных украинских предприятиях.

Основные результаты исследования. Кадровая политика как система управления персоналом является основным направлением организации любой профессиональной деятельности и основной целью формирования, распределения и рационального использования трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы являются объектом кадровой политики, а ее целью является их постоянное развитие и совершенствование через возобновление и удовлетворение материальных и духовных потребностей, непрерывное повышение профессионального и культурного уровня сотрудников.[2, с. 42]

Кадровая политика - это сложный организационно-экономический процесс, который включает ряд важных мероприятий и процедур поиска и формирования кадрового потенциала, обеспечение условий его развития и совершенствования, установления социальной инфраструктуры и т.д.. Кадровая политика требует:

- планирования и оптимизации численности и структуры кадров;
- совершенствование подготовки кадров;
- управление трудовым потенциалом;
- обеспечение условий становления и развития человеческого потенциала в направлении профессионального роста. [3, с. 58]

На многих современных предприятиях Украины существует закрытая кадровая политика, то есть они ориентируются на привлечение персонала внешне только на должности низкого уровня, а в основном происходит замещение сотрудников. Такая кадровая политика способствует созданию корпоративной атмосферы, формированию особого духа взаимоотношений. Это имеет огромное значение с точки зрения мотивации.

Значительная часть персонала таких предприятий остается преданным своей организации благодаря личной заинтересованности и увлеченности своей работой.

Многие предприятия не уделяют достаточного внимания мотивации персонала, что является грубой ошибкой. Мотивация персонала может быть как материальной, так и моральной. Важное значение имеет

переобучение и повышение квалификации. Следует отметить, что мотивация персонала является одной из основных функций менеджера. Часто успешность всей организации зависит от компетентности менеджера по персоналу.

Для повышения и удержания мотивации на необходимом уровне следует сформировать целостную систему стимулов, которая будет сводиться не только к повышению заработной платы или материальных компенсаций, но и включающая возможность продвижения по службе, переобучения или повышения квалификации, обеспечения комплекса социальных гарантий и уверенности работника в завтрашнем дне.

Правильное управление персоналом фирмы может увеличить производительность и обеспечить успех дела. Зачастую персонал является наиболее ценным активом предприятия. Его поиск, развитие и сохранение требуют знания того, чего хотят работники, и способности фирмы удовлетворять их желания. Хорошо осуществленное управление персоналом добавляет целый перечень преимуществ в организации: от близости к вышестоящему руководству и помощи в принятии решений до приобретения чувства принадлежности к коллективу.

Позитивная политика человеческих ресурсов должна предусматривать имидж фирмы, спланированный набор персонала, отбор, ориентацию и программу обучения. Она должна включать систему оценки и продвижения работников, программу зарплат и дохода.

Правильное управление персоналом, т.е. организационная и экономическая стороны, планирование нововведения обучения и повышение квалификации служащих в будущем приведут к достижению главной задачи любой фирмы и обеспечат ее существование и финансовую устойчивость.

Специалисты разделяют систему управления персоналом на две подсистемы: тактическую и стратегическую. На первую возложены такие функции, как организация набора рабочей силы (поиск, собеседование, тестирование, оформление документов); подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров; организация распределения, перемещения, продвижения, увольнения работников, оценка и выработка рекомендаций об их дальнейшей судьбе; текущий учет и планирование потребностей в кадрах в рамках года на основе анализа их состояния.

Стратегическая подсистема ориентируется на разработку перспективной кадровой политики на основе анализа структуры персонала, эффективности использования рабочего времени, прогнозов развития производства, занятости персонала.

Работа с персоналом превратилась в последние годы в одну из основных обязанностей руководителей всех уровней и направлений, которые должны придерживаться определенных правил. Основные из них следующие:

- безусловная ориентация на требования законодательства о труде;
- учет не только текущих, но и перспективных потребностей организации в персонале, исходящих из задач ее развития, прогноза рыночной конъюнктуры и тенденции естественного движения рабочей силы;
- соблюдение баланса интересов организации и ее работников;
- создание условий для сокращения числа увольнений и сохранения занятости;
- максимальная забота о каждом человеке, уважение его прав, свобод, достоинств. [4, с. 53]

Процесс управления персоналом должен быть целенаправленным, то есть всегда осуществляться "не просто так", а быть ориентированным на решение каких-то проблем, стоящих в данный момент перед организацией.

Управление персоналом должно быть непрерывным. Это позволяет своевременно обнаруживать и решать возникающие проблемы, а следовательно, обеспечивать стабильное развитие и функционирование организации, требует оптимального сочетания централизованного регулирования и самоуправления отдельных элементов организации. Так как само управление осуществляется людьми, оно невозможно без соблюдения такого важного принципа, как учет индивидуальных особенностей и психологии работников, закономерностей межличностных отношений.

Проблемы кадровой политики современных украинских предприятий в направлении формирования квалифицированного и качественного состава работников не исчерпывают весь спектр недостатков эффективного использования трудового потенциала.

В организациях трудовой потенциал на современном уровне во всех звеньях системы нужно создать кадровые службы, специальные подразделения, оснащенные современной техникой, где бы работали компетентные работники, которые обладают специфическим методическим инструментарием для решения социальных проблем работников. Добавить к содержанию деятельности кадровых служб всех уровней автор предлагает: обеспечение предприятий и организаций рабочей силой высокого качества: набор, прием, профориентация и переподготовка, проведение аттестаций, оценка уровня квалификации, увольнение и т.д. Создать управления условиями труда: совершенствование организации и стимулирования труда, укреплению дисциплины. Обеспечить социальное управление: отношения внутри и вне коллектива, социальные выплаты, рассмотрение жалоб и претензий, а также кадровое обслуживание потребностей работника и администрации, управления службами обеспечения (охрана, транспорт, санитарно-медицинская и ремонтная службы). [1, с. 149]

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Результатом эффективной кадровой политики является сосредоточение усилий работников на выполнении задач, намеченных стратегией организации, обеспечение эффективного использования интеллектуальных и физических возможностей занятых

работников, реализацию их потенциала, повышение качества жизни, укрепление трудовых отношений в духе сотрудничества и улучшение морального климата, достижение взаимной выгоды индивидов, профессиональных и социальных групп персонала организации, формирование у работников необходимых организации интересов. Конечная цель работы с персоналом – обеспечение максимального сближения ожиданий организации и интересов работника, связанных с профессиональной деятельностью.

Рассмотренные проблемы кадровой политики современных украинских предприятий с учетом вышеприведенных теоретических аспектов можно предложить такие элементы мотивационной программы:

1) Уровень заработной платы должен быть связан с объемом выполненной работы, что повысит эффективность труда работников. Так как полная заработная плата состоит из ставки и премии, размер которой определяется эффективностью выполненных работ. Все работники предприятий должны быть ознакомлены с порядком начисления премий, т. е. до них необходимо довести, что выполнение определенного объема работ и определенного качества влияет на размер их доходов:

2) большинство сотрудников предприятий стремятся к продвижению по службе. Руководитель должен быть осведомлен об интересах его подчиненных, устраивает ли их должность, какой они видят свою карьеру:

3) создание благоприятных условий для переобучения и повышения квалификации персонала.

Источники и литература:

1. Арефьева Е., Мягких И. Перспективные направления развития трудового потенциала в системе потребительской кооперации // Е. В. Арефьева, И. Н. Мягких, Актуальные проблемы экономики, 2009, №12 (102)
2. Перетятко А., Таряник Е. Розробка ефективної системи управління персоналом // А. Перетятко, Е. Таряник, Персонал, 2008, №1
3. Мица В. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В. П. Мица // АПЕ, 2008, №6
4. Могилевская О. Управление персоналом промышленных предприятий в рыночной экономике / О. Ю. Могилевская // Инвестиції, практика та досвід, 2009, №16

Померанец В.Н.

УДК 330.1

АЛГОРИТМ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Аннотация. Общественный прогресс в наши дни – это сложный диалектический процесс взаимодействия целей, средств и результатов. Основные задачи в экономических системах перемещаются сегодня из области разработки конкретных объектов, продуктов и изделий в сферу анализа и предвидения тех изменений, которые они вызовут в промышленном производстве, сбыте, потребительском спросе и обществе в целом. Современные социально-экономические системы характеризуются большим числом элементов, множеством взаимосвязей и значительным объемом перерабатываемой информации. В процессе функционирования таких систем часто выявляется несоответствие существующего положения дел требуемому состоянию. Концептуально-информационный анализ в моделях этих систем облегчает процессы предвидения состояний этих систем.

Ключевые слова: алгоритм, социально-экономические системы, концептуально-информационный анализ, прогнозирование.

Анотація. Суспільний прогрес в нашій дні - це складний діалектичний процес взаємодії цілей, засобів і результатів. Основні завдання в економічних системах переміщуються сьогодні з області розробки конкретних об'єктів, продуктів і виробів в сферу аналізу і передбачення тих змін, які вони викличуть у промислового виробництва, збуті, споживчому попиті і суспільстві в цілому. Сучасні соціально-економічні системи характеризуються великим числом елементів, безліччю взаємозв'язків і значним обсягом перероблюваної інформації. У процесі функціонування таких систем часто виявляється невідповідність існуючого стану справ необхідному станом. Концептуально-інформаційний аналіз в моделях цих систем полегшує процеси передбачення станів цих систем.

Ключові слова: алгоритм, соціально-економічні системи, концептуально-інформаційний аналіз, прогнозування.

Summary. Public progress in our days is the difficult dialectical process of co-operation of aims, facilities and results. Basic tasks in the economic systems move today from an area development of concrete objects, products and wares in the sphere of analysis and foresight of those changes, which they will cause in an industrial production, sale, consumer demand and society on the whole. The modern socio-economic systems are characterized by large by the number of elements, in a number of intercommunications, and considerable object of the processed information. In the process of functioning such systems disparity of existent matter-position comes to light often to the required state. A conceptual-informative analysis is in models these systems facilitate the processes of foresight of the states of these systems.

Keywords: algorithm, socio-economic systems, konseptualno-inforamtionny analysis prognozirovnaie.

В рамках любой деятельности человек вынужден принимать **решения**, которые не всегда безошибочны. Цена ошибки при этом зависит от масштаба принимаемых решений. Ошибки при принятии решений возникают по нескольким причинам: отсутствие информации о ситуации; неадекватная оценка полученной