

заці інноваційних комплексних програм не приваблива, а часом і не під силу для інвестування недержавними інвестиційними компаніями і фондами, тому такі науково-технічні програми повинні фінансуватись переважно з бюджету чи позабюджетних фондів;

– для пріоритетних напрямків, що задовольняють короткотермінові інноваційні цілі, доцільно створювати об'єднання зацікавлених організацій, фінансові чи фінансово-промислові групи з часткою держави, розмір, якої повинен залежати від ризикованості, важливості та терміну окупності інноваційного проекту;

– фінансова підтримка загально галузевих НДДКР, направлених на створення та освоєння нової техніки та технологій для структурної перебудови галузей економіки, повинна здійснюватись за рахунок позабюджетних фондів та нових інвестиційних структур;

– взаємодія органів державного управління з суб'єктами інноваційної діяльності повинна здійснюватись на контрактній основі та конкурсному відборі проектів та їх виконавців на основі проведення об'єктивної експертизи.

Література

1. Доронина М. С. Организация деятельности инвестиционных фондов и компаний / М. С. Доронина. – Харьков, 1996.
2. Леонов М. Д. Інвестиційні фонди на фінансовому ринку України / М. Д. Леонов. – К., 1996.
3. Азгальдов Г. Г. Интеллектуальная собственность, инновации и квалиметрия / Г. Г. Азгальдов, А. В. Костин // Экономические стратегии, 2008. – № 2(60). – С. 162–164.
4. Друкер П. Бизнес и инновации / П. Друкер. – М. : Вильямс, 2007. – 432 с.
5. Бузько И. Р. Экономический риск и управление инновационной деятельностью / И. Р. Бузько. – К., 1996.
6. Гершман М. А. Инновационный менеджмент / М. А. Гершман. – М. : Маркет ДС, 2008. – 200 с.

УДК 331.108:334.735(477)

Н. Б. САФОНОВА

Полтавський університет споживчої кооперації України

ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ І ОРГАНІЗАЦІЯХ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

Розглянуті та узагальнені питання формування, розвитку і використання ефективної кадрової політики як однієї з важливих складових системи управління персоналом на підприємствах споживчої кооперації України.

Considered and the generalized questions of forming, development and use of effective skilled policy, as one of important constituents of control system by a personnel on the enterprises of consumer cooperation of Ukraine

Ключові слова: система управління персоналом, кадрова політика, споживча кооперація, підприємства.

Трансформаційні зрушення української економіки у міжнародному напрямку передбачають насамперед, формування ефективного механізму реалізації економічних можливостей людини у межах системи суспільного виробництва. Саме трудовий потенціал займає важливе місце у результативному господарюванні. Про це свідчить і ефективна робота, і багаторічний досвід. Це вимагає побудови розвинутої системи управління персоналом, що дасть змогу активізувати кадрову політику, спрямовану на задоволення потреб організації у кваліфікованій робочій силі [1].

Узагальнення досвіду вітчизняних та іноземних організацій дозволяє сформулювати головну мету системи управління персоналом – забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, а також професійного і соціального розвитку. Ефективне функціонування кожної організації передбачає усвідомлення всіма співробітниками цілей і цінностей організації і їх участь у розробці політики організації.

У останні десятиліття дослідники і адміністратори усвідомили необґрунтованість короткострокової вигоди у підході до управління персоналом, оскільки відсутність стабільного складу персоналу негативно позначалася на продуктивності праці, завдавала збитків репутації і тим самим знижувала ефективність роботи і економічний потенціал організації. Особлива увага в області управління персоналом тепер надається його розвитку (і в першу чергу за рахунок якісного підбору, підготовки і підвищення кваліфікації), що значно підвищує рівень продуктивності праці і тим самим робить процес управління економічно ефективнішим.

У сучасній економічній літературі проблематиці формування, розвитку і використання персоналу приділяється багато уваги і досить широко висвітлюється у працях учених. Серед них можна відзначити дослідження вітчизняних і зарубіжних учених-економістів: О.Ю. Амосова, О.І. Амоші, Д.П. Богиня, В.М. Гриньову, М.І. Долішнього, В.В. Онікієнко, А.М. Колош, В. Кравчук, В.В. Адамчука, А.Я. Кибанова, П. Друкера, А. Сміта, Ф. Тейлора, М. Фридмена і багатьох інших [2].

Метою статті є дослідження питань формування ефективної кадрової політики як однієї з важливих складових системи управління персоналом на підприємствах і організаціях споживчої кооперації України.

Загальна сучасна тенденція, що є характерною для практики підприємств і організацій у ринковій економіці, полягає в орієнтації на комплексний, системний підхід в управлінні персоналом, у спробах здійснення цілісного сприйняття різних сфер, аспектів, функцій, що у свою чергу передбачає органічне сплетіння політики в області праці з перспективними планами організації чи підприємства.

Кадрова політика – це досить складний організаційно-економічний процес, який включає в себе низку важливих заходів і процедур з пошуку і формування кадрового потенціалу; забезпечення умов його розвитку і вдосконалення; становлення соціальної інфраструктури тощо [4].

Термін “кадрова політика” має і широке, і вузьке тлумачення. По-перше, це система правил і норм, що мають бути усвідомлені і певним чином сформульовані, які приводять людський ресурс у відповідність із стратегією підприємства. Звідси витікає, що всі заходи щодо роботи з персоналом: відбір, складання штатного розкладу, атестація, вчення, просування – заздалегідь плануються і узгоджуються із загальним розумінням цілей і завдань організації. По-друге, набір конкретних правил, побажань і обмежень у взаєминах людей і організації. У цьому сенсі, наприклад, слова: “Кадрова політика нашої фірми полягає в тому, щоб брати на роботу людей лише з вищою освітою” – можуть використовуватись як аргумент при рішенні конкретного кадрового питання.

На сьогодні гострою проблемою постає розробка нової кадрової політики, що зорієнтована на організацію соціального управління, пріоритетні соціальні цінності і соціальну політику. Кадрова політика на сучасному рівні починає охоплювати такі області, що раніше не бралися до уваги в кадровій роботі. Це сфера трудових конфліктів і взаємовідносин з адміністрацією, з новими суспільними організаціями у ході вирішення виробничих проблем, роль соціальних програм, що здійснюються організацією у ринкових умовах і мають вплив на виробничу віддачу персоналу тощо [5].

Перехід до ринкових відносин вніс істотні корективи як у принципи, так і у конкретний зміст кадрової політики в цілому.

Кадрова політика на підприємствах і організаціях споживчої кооперації потребує: планування та оптимізації чисельності та структури кадрів, удосконалення підготовки кадрів, управління трудовим потенціалом, забезпечення умов становлення та розвитку людського потенціалу в напрямку професійного зростання [3].

В умовах сучасного ринку підприємство вже не може виступати як пасивний користувач робочої сили. Для того, щоб ефективно функціонувати, потрібно впливати на весь процес кадрового забезпечення, а саме проводити активну кадрову політику. Це означає по-перше, постачання для підприємства кваліфікованої робочої сили, по-друге, її подальший розвиток у рамках організації чи підприємства і по-третє, її стабілізацію. Зважаючи на все зростаючу обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили і її зростаючу вартість, на перший план виходить завдання розвитку і максимального використання трудового потенціалу, що вже має в своєму розпорядженні підприємство чи організація.

Основу кадрової політики складає корпоративна стратегія управління людськими ресурсами. Вона є розробкою перспективних орієнтирів використання трудового потенціалу, його оновлення і вдосконалення, а також розвитком мотивації. Це вимагає обліку істотних структурних зрушень на ринку праці і якісних змін в робочій силі на регіональному, національному і глобальному рівнях. Загальнокорпоративна політика у сфері праці передбачає взаємодію цієї сфери з інноваційною, технологічною і фінансовою стратегіями і генеральними планами розвитку бізнесу. Кадрова політика формується серед серйозних змін, що проходять у сучасному виробництві. Головним фактором стає безперервний новітній процес, що включає пошук, розробку, впровадження і комерційне освоєння нових видів продукції, техніки, технології, а також форм організації і управління. І чи складніше і радикальніше проходять інноваційні процеси, тим важливіше роль кадрової політики у забезпеченні успіху [6].

Гнучкішою стає і взаємодія підприємств і організацій споживчої кооперації із зовнішнім оточенням. У цільові структури (особливо зовнішні) активно включаються кадри з наукових і учбових установ. Зростає залежність процесу нововведень конкретної організації від якості роботи (що визначається і кваліфікацією працівників) на підприємствах, зв'язаних одним технологічним ланцюжком (постачальники комплектуючих вузлів, деталей, сировини, матеріалів, споживчої продукції виробничого призначення). Тому активна кадрова політика передбачає тісну взаємодію зв'язаних взаємними інтересами підприємств на ринку. Перед кадровими службами ставляться завдання прогнозування майбутнього людських ресурсів, стани управління персоналом через 3–5 років.

Кадрова політика існує в будь-якій організації, але її ясне формулювання говорить про те, що підприємство або організація вважає основою людський чинник. Основними характеристиками кадрової політики на підприємстві є:

- зв'язок із стратегією;
- орієнтація на довготривале планування;
- значущість ролі персоналу;
- філософія підприємства відносно працівників;
- коло взаємозв'язаних функцій і процедур по роботі з персоналом.

Запропонована схема – ідеальна, але навряд чи можливо знайти на якомусь конкретному підприємстві всі ці п'ять ознак. При цьому потрібно зауважити, що загальноприйнятого визначення кадрової політики поки що не вироблено. З цього можна зробити висновок про великі труднощі, що існують в розробці цієї проблеми.

Розглядаючи і аналізуючи сучасні тенденції роботи з персоналом на підприємствах споживчої кооперації, можна говорити, що велике значення надається стратегічним аспектам. Наряду з ними продовжують працювати і традиційні схеми в управлінні персоналом: планування, залучення людських ресурсів, підвищення кваліфікації, адміністрування кадрів тощо.

Але активна кадрова політика перш за все орієнтується на стратегічні фактори успіху, такі, як: наближеність до ринку через орієнтацію на сферу діяльності і на запити клієнтів; необхідне обслуговування із застосуванням відповідних технічних засобів; висока якість продукції; використання досягнень науково-технічного прогресу і новітніх технологій; відчуття економічної відповідальності і дотримання економічної рівноваги; кваліфікований кадровий потенціал; адаптивні і гнучкі організаційні структури [5]. Кадрова політика реалізується через спеціально розроблені технології та методи підбору і просування кадрів, обміну кадровою інформацією, прогнозування потреб в кадрах, оцінку персоналу, формування команд для вирішення певних завдань тощо.

У процесі розробки кадрової політики формуються наступні окремі, хоча й взаємопов'язані напрями:

- загальна політика кадрової роботи;
- організаційно-штатна політика (визначення потреби в кадрах, підбір кандидатів тощо);
- інформаційна політика (облік, обробка, розподіл інформації);
- фінансова політика по відношенню до персоналу (принципи розподілу коштів, видачі винагород та інших виплат тощо);
- інші напрями роботи (визначення потреби у навчанні та підвищенні кваліфікації і т.д.).

З минулого року кооперативні організації почали нарешті стабілізувати чисельність і покращувати якісний склад працівників. Було створено багато нових робочих місць. З кожним роком збільшується кількість фахівців з вищою освітою у споживчій кооперації.

Реалізуючи положення концепції молодіжної політики, що діє у споживчій кооперації України, у багатьох райспоживспілках вже створено спілки молодих кооператорів. У багатьох модернізованих торговельних закладах працюють суто молодіжні колективи, що в основному поповнюються випускниками освітніх закладів споживчої кооперації України. Бо саме фахівці нового покоління здатні підвищити рівень потенціалу системи управління персоналом і забезпечити її ефективне функціонування.

Кадрова політика фіксується в докладних загальних документах та інструкціях підприємств і організацій споживчої кооперації, що регламентують всі аспекти роботи керівників середніх і нижчих ланок управління з різними категоріями персоналу. З їх допомогою поширюються відповідні ціннісні орієнтації на всіх працівників апарату управління. У висунутих вимогах при наймі, у питаннях відбору, оплати, стимулювання, вибору умов праці, методи регулювання трудових відносин відбиваються економічне становище і господарська стратегія підприємства. Майже на усіх середніх і великих підприємствах існує безліч офіційних правил, принципів і процедур, а також неписаних традицій, форм поведінки, що визначають положення речей в організації, що склалися із суб'єктивних та об'єктивних причин.

Головним важелем приведення в життя кадрової політики підприємства чи організації споживчої кооперації, що виробляється вищим ешелонам управління, є адміністративні повноваження керівників, які використовуються ними у відносинах з безпосередніми підлеглими. Завдання управління персоналом в основному розповсюджуються на оперативні області, оскільки мова йде про повсякденну реалізацію прийнятої кадрової політики. При цьому одним із важливих моментів управління персоналом є надання допомоги керівникам різних рівнів при виконанні ними своїх функцій з керівництва підприємством і його структурними підрозділами.

Підсумовуючи все сказане, можна зробити висновок, що сутність управління персоналом полягає в тому, що люди розглядаються як конкурентне багатство організації (підприємства), що потрібно розміщувати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами, щоб досягнути її стратегічних цілей.

Власні цілі кадрової політики потрібно визначати з урахуванням основних положень всіх складових частин концепції розвитку і включати вони повинні: цілі, пов'язані із зовнішніми умовами діяльності підприємства (ринок праці, взаємини з державною і місцевою владою тощо); цілі, визначені внутрішніми умовами, реалізація яких направлена на поліпшення стосунків підприємства зі своїми співробітниками (їх участь в управлінні підприємством, поглиблення професійних знань, вдосконалення стилю керівництва, вирішення соціальних питань тощо).

Управління персоналом на підприємстві чи організації споживчої кооперації виступає як засіб реалізації кадрової політики. Витримати конкурентну боротьбу і, отже, ефективно розвиватися може лише те підприємство (організація), яке сформує кадрову політику, побудовану на демократичних принципах, на глибокому аналізі зовнішнього середовища і що точно відображає обмеження і умови функціонування підприємства.

Література

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.

2. Виноградський М. Д. Управління персоналом [Текст] : навч. посібник / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : ЦУЛ, 2009. – 502 с.
3. Крушельницька О. В. Управління персоналом [Електронний ресурс] : навч. посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2005.
4. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві : проблеми і перспективи / В. П. Мица // Науковий економічний журнал “Актуальні проблеми економіки”. – 2008. – № 6 (84). – С. 165–168.
5. Перетятко А. Розробка ефективної системи управління персоналом / А. Перетятко, О. Таряник // Персонал. – 2008. – № 1. – С. 42–45.
6. Самыгин С. И. Управление персоналом ; Под ред. С.И. Самыгина / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко, С. И. Шило, С. В. Ильинский, И. Х. Салимжанов. Сер. “Учебники, учебные пособия”. – Ростов н/Д : “Феникс”, 2001. – 512 с.

УДК :005.932:[338.439.01:664.7]

І. О. СЕДІКОВА, З. І. ШЕВЧЕНКО
Одеська національна академія харчових технологій

ЛОГІСТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗЕРНОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розроблено механізм управління підвищенням ефективності зернопереробних підприємств на базі логістичного підходу управління матеріальними потоками в умовах розвитку ринкових відносин. Зроблено висновок, що процес управління резервами підвищення ефективності підприємств доцільно розглядати на базі логістики. Сформульовано основні принципи управління матеріальними і супутніми потоками підприємств.

The mechanism of management the increase of efficiency of зернопереробних enterprises is developed on a base логістизації of потокових процесів in the conditions of dynamic development of market relations. A conclusion is done, that it is expedient to consider the process of management of increase of efficiency of activity enterprises backlogs on a base поточкових процесів. Basic principles of management of зернопереробних enterprises потоковими процесів are formulated.

Ключові слова: логістика, матеріальні потоки, ефективність, зернопереробні підприємства, логістика.

Сучасна економіка України характеризується зростаючими темпами інтеграційних процесів. Визнання України країною з ринковою економікою, вступом до ВТО ставить перед вітчизняними підприємствами завдання якісного підвищення ефективності господарської діяльності. Досвід функціонування високоефективних західних компаній доводить, що завдяки новим методам управління можна добитися якісної економії матеріальних витрат, а також ефективного використання виробничих ресурсів підприємства.

В даний час на зернопереробних підприємствах виробничий менеджмент розширює межі своєї відповідальності. Це розширення відбувається в наступних напрямках: управління закупівлями, забезпеченням сировиною, управління постачання матеріалами і збутом продукції. Рациональне використання матеріальних, фінансових і інформаційних ресурсів можливе тільки в умовах узгодження і координації матеріальних потоків на підприємстві.

Аналіз праць зарубіжних і вітчизняних дослідників по управлінню матеріальними процесами, таких як А.В. Альбеков, Б.А. Анікін, Дж. Бауерсокс, А.М. Гаджінський, Є.В. Крікавський, Л.Б. Міротин, М.А. Окландер, І.І. Савенко, Н.І. Чухрай та інші, показав, що на сьогоднішній день аспекти логістики матеріальних потоків підприємствах набувають особливого значення.

Метою статті є розробка механізму управління підвищенням ефективності зернопереробних підприємств на базі логістики потокових процесів в умовах динамічного розвитку ринкових відносин.

Предметом дослідження є процеси взаємодії матеріальних, фінансових і інформаційних потоків в системі управління резервами підвищення ефективності зернопереробних підприємств.

Об'єктом дослідження є зернопереробні підприємства м. Одеси, на прикладі ДП “Одеського КХП”.

У розрізі розгляду перспектив розвитку зернопереробних підприємств було виявлено, що процес управління резервами підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства повинен бути логічно обгрунтованим набором способів і методів дії на позначені резерви, орієнтований на досягнення цілей підприємства і, які забезпечують комплексний, гнучкий і мотивований процес. У ході проведених досліджень було зроблено висновок, що процес управління резервами підвищення ефективності діяльності зернопереробних підприємств доцільно розглядати на базі логістичного підходу. Це дозволило сформулювати основні принципи управління матеріальними потоками зернопереробних підприємств: системність, синергізм, гнучкість управління зовнішнім і внутрішнім середовищем, інтегрованість, економічна доцільність і комплексна оцінка витрат. В ході дослідження зроблено висновок, що найкращих результатів можуть добитися зернопереробні підприємства, які використовують концепцію інтегрованої логістики, що дозволяє об'єднати