

5. Дипломний проект бакалавра: [Текст] Метод. вказівки для студ. Напрямку підготовки 6.051301 «Хім. технологія» / Уклад.: Ю.М. Величко, М.М. Племянніков, С.О. Бондаренко. – К.: НТУУ «КПІ», 2010. – 72 с.

6. International Journal of Operations and Production Management, 1992, vol. 5, p. 18.

7. Банько В.Г. Логістика: Навчальний посібник / Банько В.Г. – К.: КНТ, 2007. – 332 с.

8. Оцінка майна – незалежна експертна оцінка нерухомості – ТОВ «Орієнтир-Реформа»: Електронний ресурс. Режим доступу <http://orientyr-reforma.te.ua/>

Подлесная Е. А.

доцент ФММ НТУУ «КПІ»

Весельская А. Я.

студентка ХТФ НТУУ «КПІ»

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ JIT НА ЗАВОДАХ ПРОИЗВОДСТВА СТЕКЛА

Проанализированы основные последствия введения принципов концепции JIT в складском хозяйстве, рассчитано ожидаемые сокращения эксплуатационных и капитальных затрат для предприятий.

Ключевые слова: JIT, складское хозяйство, площади складов, эксплуатационные расходы, капитальные расходы.

Pidlisna O.A., Veselska O.J.

USING THE PRINCIPLES OF JIT IN THE FACTORIES OF GLASS PRODUCTION

The basic consequences of implementing the principles of JIT-concept in warehousing have been analyzed, the expected reduction in operating and capital costs for businesses has been calculated.

Keywords: JIT, warehousing, warehouse area, operating costs, capital costs

Тульчинська С.О.

к.е.н., доцент ФММ НТУУ «КПІ»

Шемет Я.В.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті, наведено спектр характеристик сучасних проблем організації управління персоналом на підприємстві, до уваги взято основні аспекти управління персоналом. У даній статі окреслена та узагальнена характеристика організації управління персоналу. Особлива увага

приділена структурі управління персоналом та напрямки її діяльності, що дозволяють вдосконалити управління на теоретичному рівні та покращити на практиці організацію управління персоналом на підприємствах. Визначено ефективність організації управління при функціонуванні та розвитку підприємства. Охарактеризовано термін управління персоналом. Висвітлено певні специфічні риси сучасного управління персоналом на підприємствах, а саме недоліки його організаційного характеру. Визначено ряд напрямків організації управління персоналом в цілому у господарській діяльності підприємств.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, організація управління персоналом.

Вступ. Тема є актуальною на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки тому, що радикальний перегляд концепції управління господарськими організаціями, зумовили зміни шляхів і механізмів структурних перетворень на підприємствах. Саме ефективність функціонування підприємства залежить не тільки від оптимального використання ресурсів, а й від самої організаційної структури персоналу підприємства.

Значний внесок у теоретичну розробку різних аспектів проблеми управління персоналом підприємств та організацій, що функціонують в сучасних умовах структурних змін економіки, внесли такі вчені та фахівці, як Самигін С.І., Столяренко Л.Д., Туровець О.Г., Шипунов В.Г., Дятлов, Журавльов П.В., Кибанов А.Я., Колосова Р.П., Ансофф І., Альберт М., Мескон М. та Хедоур Ф. Вони досліджували проблеми організації управління персоналом та пояснювали ті обставини, що не отримали аспекти, які необхідні для відображення в науковій літературі і практичних рекомендаціях. До них можуть бути віднесені такі питання, як розвиток кадрового потенціалу підприємства, діяльність керівників з посилення мотивації персоналу, організація професійної конкуренції в організації та проведення аудиту персоналу організації [1, с. 720].

Постановка завдання. Метою даної статті є розкриття сучасних проблем організації управління персоналом на підприємствах у структурі сучасних економічних змін. Дослідження теоретичних основ управління та розкриття напрямків організації розвитку управління персоналом на підприємстві.

Результати дослідження. Сьогодні всі керівники підприємств розуміють те, що для того щоб одержувати прибуток, удосконалюватись, розвиватись та, звичайно, зберігати конкурентоспроможність підприємства, керівники повинні оптимізувати віддачу від вкладень всіх ресурсів таких як: фінансових, матеріальних та головне – трудових. Коли на підприємстві правильно підібрана організація управління персоналом та її загальна філософія, то це обов'язково відбивається на позитивний результат розвитку підприємства.

Проблема грамотної та правильної побудови організаційної структури набуває особливої актуальності в сучасних умовах діяльності підприємства. Насправді формування організацій можливо тільки у визнанні того, що в сучасних умовах структурних змін економіки, персонал підприємства має доступ до інформації і наділений високою культурою, розглядається не як один з економічних чинників, а є ключовим ресурсом для ефективної організації управління персоналом [2, с. 120].

Управління персоналом – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи та трудові колективи. Суб'єктом управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих [5, с. 296].

До основних концепцій управління персоналом підприємства відносять методи та напрямки управління, розробку принципів, урахування роботи з персоналом на всіх рівнях стратегічного планування підприємства, застосування нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації працівника, визначення та проведення скоординованої єдиної тарифної політики й оплати праці, розробка і впровадження на підприємстві економічних стимулів і соціальних гарантій щодо соціального партнерства. Така кадрова політика підприємства повинна забезпечувати розробку стратегії управління персоналом, наймання та раціональний підбір персоналу, аналіз, прогнозування, планування кадрового потенціалу та ринку праці, кадрових змін в організації, персональну оцінку рівня умінь та знань, майстерності та особистісної відповідальності; оцінку виконаної роботи та її результатів, організацію реклами щодо встановлення взаємодії із зовнішніми організаціями, які забезпечують підприємство кадрами. Великого значення набуває також інформаційне, правове забезпечення процесу управління персоналом та створення умов праці.

Методи управління персоналом підприємства поділяються на три групи – це економічні, адміністративно-правові та соціально-психологічні. За їхньою допомогою розробляються способи впливу на колективи і окремих працівників для ефективної діяльності підприємства. Усі види методів органічно поєднані між собою.

Що стосується економічних методів управління, то це є вплив на персонал з урахуванням використання економічних законів й забезпечують можливість застосування їх залежно від ситуації. Ефективність економічних методів управління визначається формою власності та проведення господарської діяльності за системою матеріальної винагороди, принципами господарського розрахунку, ринком робочої сили, ринковим ціноутворенням, податковою системою, структурою кредитування тощо. Найпоширенішими формами прямого економічного впливу на персонал є: матеріальне стимулювання у прибутках через

придбання акцій, цінних паперів, облігацій та господарський розрахунок підприємства.

Адміністративно – правові методи є способами здійснення управлінських впливів на персонал, що засновані на владних відносинах та системах адміністративно-правових стягнень. Розрізняють п'ять основних способів адміністративно-правового впливу: організаційно – розпорядницький вплив, стягнення і дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність і стягнення, адміністративна відповідальність і стягнення.

Що до соціально-психологічних методів, то це засоби здійснення управлінських впливів на персонал, що засновані на використанні закономірностей психології й соціології. Ці методи спрямовані як на групу працівників, так і на кожного з персоналу. За масштабами і способам впливу їх можна розділити на: соціологічні (створені задля групи співробітників у процесі їх виробничого взаємодії) і психологічні (спрямовані на внутрішній світ конкретної особи).

Існують два основні аспекти управління персоналом:

1. Функціональний;
2. Організаційний.

Під функціональним управлінням персоналу розуміється найважливіші елементи:

- розробка зальної стратегії;
- планування потреб організації у персоналу з урахуванням існуючого штатного складу;
- залучення, відбір та оцінювання персоналу;
- перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу;
- кар'єрне зростання;
- звільнення;
- забезпечення соціального пакету персоналу;
- управління витратами на утримання персоналу.

В організаційному відношенні управління персоналом охоплює всіх працівників і всі структурні організації та їх підрозділи, які несуть відповідальність за виконану роботу персоналом.

Підприємство та його штатний склад є головним фактором у розвитку, тому що підприємство проявляє турботу про свій персонал, й ці результати обов'язково відображаються на його загальній діяльності. Ось саме чому організувати персонал потрібно на основі найголовніших аспектів теорії та практики управління.

Що стосується основних проблем, з якими стикаються при управлінні та організації персоналу – це підбір кадрів з сучасним економічним мисленням, формування та забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших факторів.

Ефективність управління персоналом визначається ступенем реалізації спільної мети та завдань підприємства. Адже, управління

персоналом має стати організаційною стратегією. Під стратегією розуміється визначення перспективних цілей розвитку підприємства, методів, часу їх досягнення, а також систему ступеня оцінки реалізації цих цілей.

Сучасний розвиток структури управління персоналом включає такі напрямки своєї діяльності як [3; 4, с.11]:

- планування ресурсів: розробка плану для задоволення потреб людських ресурсах та необхідні витрати для цього;

- набір кваліфікованого персоналу: створення резерву потенційних кандидатів на всіх підрозділах;

- підготовка керівних кадрів та управління: розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів;

- профорієнтація та адаптація найнятих робітників в організацію на всі посади, розвиток та розуміння працівників того, що очікує від них підприємство і яка праця отримує позитивну оцінку за роботу;

- визначення заробітної плати, премій та компенсації: розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання і збереження персоналу, надбавка до заробітної плати для мотивації;

- оцінка трудової діяльності: розробка методики самої оцінки трудової діяльності і доведення її до працівника;

- підвищення та зниження, звільнення: розробка методів переміщення працівників на посади з більшою або меншою відповідальністю, розвиток їх професійного досвіду шляхом переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення договору найму;

- зайнятість: розробка програм забезпечення, рівних можливостей зайнятості (гарантії зайнятості і зниження плинності кадрів) забезпечують значний економічний ефект і спонукають працівників до підвищення ефективності своєї роботи;

- трудові відносини: здійснення переговорів та укладання колективних договорів.

Досвідчені керівники добре розуміють, що для прибуткового розвитку потрібно мати успіх у конкуруючому середовищі та успішного функціонування підприємства, вони мають оптимізувати віддачу від вкладень капіталу не тільки у фінансові та матеріальні ресурси, а й у трудові. Вони усвідомлюють, що саме працівники дозволяють підприємству виживати та жити. Навіть при найбільшій капіталомісткості, добре сконструйовані підприємства потребують працівників, які б приводили їх до руху. Працівники збільшують чи обмежують слабкість та силу підприємства. Поточні зміни у оточуючому середовищі зазвичай пов'язані зі змінами у сфері персоналу, а саме освіта, кваліфікація та ставлення до роботи.

У роботі з персоналом українські компанії надають перевагу саме удосконаленню стимулювання та організування праці. Керівники все частіше ліквідовують вертикальні управлінські ланки та розширюють коло відповідальних осіб за виконання поставлених завдань, переміщують повноваження менеджерів середнього та нижчого рівнів до рівня робочого місця.

Висновок. Отже, підводячи підсумки, можна сказати про те, що найважливішим у сфері організаційної діяльності підприємства є управління персоналом, що може збільшити ефективність та прибутковість будь-якого підприємства. У результаті дослідження, було визначено, що існують функціональний та організаційний напрями управління персоналом, а ефективність організації управління персоналом у свою чергу залежить від ступеня реалізації спільної мети та завдань підприємства відповідно до організаційної стратегії підприємства. Що стосується головних проблем організації управління персоналом, то вони полягають у формуванні та забезпеченні ефективності праці працівників, а саме збереження сприятливого клімату у колективі. Для того щоб не виникало основних проблем при організації управлінні персоналом, мають бути не тільки створені умови для реалізації кожним працівником своїх потенційних можливостей, а також необхідно знайти до кожного конкретний підхід та необхідний інструмент впливу на нього з метою вирішення поставлених завдань для ефективно організації на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу / А.М. Колот. – 1998. – 224 с.
2. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами / Л. Лазаренко // Персонал. – 2009. – №1. – С. 53-57.
3. Грачев М. В. Суперкадры: Управление персоналом и международные корпорации / М. В. Грачев // Дело. – 2006. – С. 215.
4. Данюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці / В. Данюк // Україна: аспекти праці. – 2013. – №6. – С. 8-12.
5. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук // Кондор. – 2003. – С. 296.

Тульчинская С.А.

к.э.н., доцент ФММ НТУУ «КПИ»

Шемет Я.В.

студентка ФММ НТУУ «КПИ»

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье приведены спектр характеристик современных проблем организации управления персоналом на предприятии, во внимание приняты основные аспекты управления персоналом. В данной статье очерчена и

обобщенная характеристика организации управления персоналом. Особое внимание уделено структуре управления персоналом и напрямки ее деятельности, что позволяют усовершенствовать управление теоретически и улучшить на практике организации управления персоналом на предприятии. Определено эффективность организации управления при функционировании и развитии предприятия. Охарактеризовано понятие управления персоналом. Освещены некоторые специфические черты современного управления персоналом предприятие, а именно недостатки его организационного характера. Определен ряд направлений организации управления персоналом в целом в хозяйственной деятельности предприятий.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организация управления персоналом.

Tulchinskaya S.A., Shemet Ya.V.

MODERN PROBLEMS OF ORGANIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

In article are provided a range of characteristics of modern problems of the organization of human resource management on the enterprise, the main aspects of human resource management are taken into account. In this article it is outlined and the generalized characteristic of the organization of management of the personnel. The special attention is paid to structure of management by the personnel and napryamky to its activity that allow to improve management theoretically and to improve in practice of the organization of human resource management on the enterprise. It is defined efficiency of the organization of management when functioning and enterprise development. The concept of human resource management is characterized. Some peculiar features of modern human resource management the enterprise, namely shortcomings of its organizational character are shined. A number of the directions of the organization of human resource management as a whole in economic activity of the enterprises is defined.

Keywords: personnel, human resource management, human resource management organization.

Тюленєва Ю.В.

к.е.н., доцент НТУУ «КПІ»

Кобцов Н.В.

студент ФММ НТУУ «КПІ»

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

У статті описана важливість конкурентоспроможності продукції вітчизняних підприємств. Також описані проблеми і чинники її підвищення в сучасних умовах.

Ключові слова: конкурентоспроможність, продукція, проблеми, напрямки підвищення.

Вступ. В ринкових умовах та після вступу України до СОТ важливим питанням є підвищення конкурентоздатності вітчизняних підприємств, не тільки для посилення своїх позицій на власному ринку, а й для виходу на світовий ринок.

У вітчизняній і зарубіжній літературі проблеми щодо підвищення конкурентоспроможності продукції висвітлювали такі вчені, як : М.Гельваноській, Е.Кочетова, А.Юданова, В.Кардаш, Р.Фатхудинов, А.Сміт, Д.Мур, І.Кірунер, М.Портер та ін. У їхніх наукових працях розкрито багато шляхів підвищенню конкурентоспроможності підприємств, проте досі існують питання у цій сфері, що потребують дослідження.

Постановка завдання.

Управління конкурентоспроможністю продукції підприємства є важливою задачею для підприємств в умовах ринкових відносин, і тільки вихід на ринок з конкурентоздатним товаром дає можливість підприємства нормально функціонувати в умовах ринку.

Таким чином, у статті поставлено завдання, яке полягає у вивченні чинників покращення якості продукції та досягнення конкурентоспроможності продукції на світовому ринку.

Результати дослідження. Конкурентоспроможність – це спроможність об'єкта витримувати конкуренцію в порівнянні з аналогічними об'єктами в умовах конкурентного середовища. Щоб визначити конкурентоспроможність продукції потрібно враховувати такі фактори: вимоги споживачів до товару; рівень ціни; можливий попит на продукцію; очікуваний рівень конкуренції на даному ринку; конкурентоздатність галузі;[1]

Конкурентоспроможність товару – це комплекс споживчих та вартісних характеристик, які визначають його успіх на ринку, тобто спроможність саме даного товару бути обміненим на гроші умовах широкої пропозиції до інших конкуруючих товаровиробників.[2]