

Отже, результати аналізу інноваційної активності підприємства можуть бути покладені в основу розробки відповідної інноваційної стратегії, яка, з одного боку, ґрунтується на вже визначеній загальній стратегії організації, а з іншого – через наявні зворотні зв'язки робить можливою зміну напрямку загальної стратегії розвитку підприємства в цілому.

Наук. керівн. Бутенко Д. С.

Література: 1. Основи інвестиційно-інноваційної діяльності : навч. посіб. / за науковою редакцією В. Г. Федоренка. – К. : Алеута, 2004. – 431 с. 2. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / В. О. Василенко, В. Г. Шматко. – К. : Фенікс, 2003. – 440 с. 3. Инновационный менеджмент : учебник / под ред. С. Д. Ильенковой. – М. : Юнити, 1997. – 258 с. 4. Гвишиани Д. М. Теоретические исследования инновационных процессов и формирование инновационной политики: Инновационная политика развитых стран / Д. М. Гришиани, В. И. Громка. – М. : Знание, 1990. – 992 с. 5. Перлаки И. Нововведения в организациях / И. Перлаки ; пер. со слов. ; под научной ред. И. Лапина. – М. : Экономика, 1981. – 144 с. 6. Акимов А. А. Системологические основы инноватики / А. А. Акимов, Г. С. Гамидов, В. Г. Колосов. – СПб. : Политехника, 2002. – 596 с. 7. Економіка і організація інноваційної діяльності : наукове видання / за ред. А. М. Стельмащука. – Тернопіль : Економічна думка, 2001. – 176 с. 8. Инновационный менеджмент в АКП / Р. Н. Миниханов, В. В. Алексеев, Д. И. Файзрахманов и др. – М. : Изд-во МСХА, 2003. – 432 с. 9. Лепейко Т. І. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Т. І. Лепейко, В. О. Коюда, С. В. Лукашов та ін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2005. – 440 с. 10. Бажан Ю. М. Економічна теорія технологічних змін : навч. посіб. / Ю. М. Бажан. – К. : Заповіт, 1996. – 238 с. 11. Гриньов А. В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління / А. В. Гриньов. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2003. – 308 с. 12. Авсянников Н. М. Инновационный менеджмент : учеб. пособ. / Н. М. Авсянников. – М. : Изд-во РУДН, 2002. – 175 с. 13. Коюда В. О. Інноваційна діяльність в Україні / В. О. Коюда, В. Ф. Колесніченко // Фінанси України – 2002. – № 10. – С. 99–103. 14. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04. 07. 2002 р. № 40-IV // Урядовий кур'єр. – 2001. – № 143. – С. 5–11. 15. Holt K. The Management of Produkt innovations / K. Holt. – Batterford, 1983. 16. Гриньова В. М. Оцінка результативності інноваційної діяльності підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Д. С. Бутенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 248 с. 17. Близнюк Т. П. Вплив циклічності розвитку економіки на інноваційну діяльність підприємства : монографія / Т. П. Близнюк. – Х. : ФОП Александрова К. М., 2008. – 352 с. 18. Васильева Л. М. Методы управления инновационной деятельностью / Л. Н. Васильева, Е. А. Муравьева. – М. : КНОРУС, 2005. – 320 с. 19. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ЗАО Бизнес-школа "Интеллект-синтез", 1998. – 600 с.

УДК 331.522.4:316.324.8

Власенко Ю. А.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розкрито значення трудового потенціалу для підприємства. Обґрунтовано передумови та виділено основні групи його використання. Визначено напрями оптимізації трудового потенціалу за критерієм ефективності результатів.

Аннотация. Раскрыто значение трудового потенциала на предприятии. Обоснованы предпосылки и выделены основные группы его использования. Определены направления оптимизации трудового потенциала по критерию эффективности результатов.

Annotation. The article deals with the employment potential value for a company. The background and the main groups using it have been described. Ways for the employment potential optimization based on the performance criterion have been identified.

Ключові слова: трудовий потенціал, персонал, підприємство, працівник.

На сьогоднішній день трудовий потенціал є один із основних факторів продуктивної роботи підприємства. Він є визначальним у підвищенні ефективності господарювання підприємства та одержання конкурентної переваги на ринку товарів та послуг. Тому для ефективної діяльності ПАТ "Харківський машинобудівний завод "Червоний Жовтень" має приділяти увагу розвитку та формуванню трудового потенціалу [1].



Трудовий потенціал підприємства – це система якостей конкретного трудового колективу, пов'язана з обов'язковим взаємодоповненням, взаємозалежністю і взаємодією його членів [2].

Підприємство має бути зацікавленим у підвищенні кваліфікації персоналу, мотивації і соціальному партнерстві. Адаже між досягненням ефективності системи управління персоналом та розвитком трудового потенціалу існує позитивний зворотний зв'язок. Трудовий потенціал підприємства залежить від економічного зростання підприємства, оскільки можливості інвестицій у людський капітал в успішного підприємства більші. Підтримання конкурентоспроможності потребує кваліфікованих кадрів, тому зростання трудового потенціалу буде сприяти успішній діяльності підприємства в цілому. Динаміка цього показника дасть змогу порівнювати його значення на рівні всього підприємства зі значенням функціональних підрозділів, отримувати індивідуальні індекси. Соціальна ефективність може визначатися як приріст індексу трудового потенціалу до витрат на його досягнення [3].

Слід виділити 3 групи умов, що обумовлюють ефективність використання трудового потенціалу: рівень розвитку продуктивних сил (матеріально-технічні умови). Ця група умов характеризує технічну структуру виробництва, що відображає ступінь озброєності працівників засобами виробництва і є одним із найважливіших показників рівня розвитку продуктивних сил суспільства (це виражається через показники фондоозброєності, енергооснащеності);

система виробничих відносин (суспільно-економічні умови). Ця група умов характеризується соціальним ладом і сукупністю виробничих відносин. Ринкові відносини сприяють формуванню об'єктивних, якісно нових умов ефективного використання трудового потенціалу. Серед них необхідно виділити різноманіття форм власності. Це викликає суперечності в умовах усупільнення праці. Зміна форм власності створює умови для виникнення великої мережі малих підприємств, їх об'єднання і банкрутства, що в остаточному підсумку визначає особливості трудових відносин у кооперативному і приватному підприємствах, у їх працевлаштуванні та працевикористанні;

природні. Ця група умов впливає на формування, розподіл і використання трудового потенціалу. До них належать: природно-кліматичні, історичні, демографічні умови, традиції та звичаї населення [4].

Оптимізація трудового потенціалу за критерієм ефективності результатів може здійснюватися в таких напрямках. По-перше, через підвищення рівня трудового потенціалу конкретного працівника і на цій основі збільшення синергетичного ефекту. По-друге, за рахунок удосконалення всіх стадій відтворення трудового потенціалу всіх рівнів, тому що цього вимагає нова соціально-економічна ситуація, що склалася в Україні. Слід зауважити, що оптимальність як характеристика трудового потенціалу полягає в одночасному розвитку всіх елементів трудового потенціалу. Якщо розвиток якої-небудь однієї якості трудового потенціалу не супроводжується відповідним розвитком іншої, то такий процес не оптимальний, тобто оптимальність полягає в динамічному кількісно-якісному узгодженні всіх елементів трудового потенціалу з потребами виконуваної роботи.

Наук. керівн. Гриньова В. М.

Література: 1. Рудий В. І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В. І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 9. – С. 239. 2. Щекін Г. В. Теорія та практика управління персоналом / Г. В. Щекін. – К. : Просвіта 2004. – 296 с. 3. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 352 с. 4. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К., 2003. – 224 с. 5. Мороз О. Т. Методологічні основи формування системи управління трудовою діяльністю в умовах ринкової орієнтації економіки / О. Т. Мороз // Україна в ХХІ ст. : Концепції та моделі економічного розвитку. – Львів, 2000. – С. 52.

Гаврилов П. Ю.

УДК 338.24

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УПРАВЛІННЯ РОЗРОБКОЮ ТА РЕАЛІЗАЦІЄЮ ПРОЕКТІВ У ДЕРЖАВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ "УКРДІПРОВАЖМАШ"

Анотація. Розглянуто сутність управління розробкою та реалізацією проектів підприємством. Визначено основні міжнародні, національні, професійно-кваліфікаційні стандарти управління проектами. Запропоновано вдосконалення управління проектами в рамках моделі ОРМЗ (Organizational Project Management Maturity Model) для підвищення результативності діяльності підприємства "УКРДІПРОВАЖМАШ".

Аннотация. Рассмотрена сущность управления разработкой и реализацией проектов предприятием. Выявлены основные международные, национальные профессионально-квалификационные стандарты управления проектами. Предложено усовершенствование управления проектами в рамках модели ОРМЗ (Organizational Project Management Maturity Model) для повышения результативности предприятия "УКРДИПРОВАЖМАШ".

© Гаврилов П. Ю., 2014