

4. Dzhordzh M. L. Berezhlyvoe proyzvodstvo + shest syhm: Kombynyruia kachestvo shesty syhm so skorostiu berezhlyvoho proyzvodstva, Moskva, Alpyna Byznes Buks, 2005, 360 p.
5. Veider M. Instrumentu berezhlyvoho proyzvodstva, Moskva, Alpyna Byznes Buks, 2005, 124 p.
6. Luister T., Peppynh D. Berezhlyvoe proyzvodstvo: ot slov k delu, Moskva, Standartu i kachestvo, 2008, 128 p.
7. Bondarenko S. S. Peredumovy vprovadzhennia na pidpriemstvi systemy «Berezhlyve vyrobnytstvo», Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu, 2009, No. 4, pp. 214–217.
8. Bondarenko S. S. Analiz instrumentarii postoinoho udoskonalennia, Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu, 2009, No. 5, pp. 1–6.
9. Lysytsyn V. D., Lysenko O. I., Vovk Yu. S. Rol «oshchadlyvoho vyrobnytstva» v diialnosti pidpriemstva, Visnyk NTUU «KPI», 2009, No. 1, pp. 39–61.
10. Mironova Yu. V. Deiaki teoretychni aspekty efektyvnosti pratsi na promyslovykh pidpriemstvakh, Ekonomika: problemy teorii ta praktyky: zb. nauk. Pr., Dnipropetrovsk : DNU, 2008, Vol. 3, No. 243. pp. 549–553.
11. Cherny V. Kak motyvyrovat personal v uslovyiakh kryzysna, Menedzhment y menedzher, 2009, No. 11–12, pp. 57–62.

Надійшла 13.01.2014; рецензент: д. е. н. Карачина Н. П.

УДК 331. 108. 2. 001. 5 : 621

Л. М. САКУН, К. І. СКОРОБРУХ

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ

В статті висвітлюється питання управління персоналом на машинобудівних підприємствах; характеризується досліджуване підприємство, його основні проблеми управління персоналом та шляхи їх вирішення; розглядається сучасна методологія IDEF для реінжиніринга системи менеджменту як можливий варіант розробки ефективної кадрової політики; аналізується її результативність.

Ключові слова: управління персоналом, методологія IDEF, реінжиніринг, кадрова політика, бізнес-процес.

L. M. SAKUN, K. I. SKOROBURH

Kremenchug national University named after Mikhail Ostrogradsky

THE RESEARCHING OF THE SYSTEM OF MANAGEMENT BY PERSONNEL ON THE ENTERPRISES OF MACHINE-BUILDING INDUSTRY

The application of innovative technologies for the business process of management by personnel for example of building enterprise. The article highlights the question of management by personnel on today, characterizes the enterprise that we investigated, its main problems of management by personnel and the ways of solutions, examines the modern IDEF methodology for the reengineering of the management system, as possible variant of developments of the effective personnel policy, analyses its effectiveness. The successful realization the processes of management by personnel using IDEF methodology is possible with taking into account the following principles: the employees is a key factor of success of the enterprise, the personnel policies is formed by the strategic purposes; the implementation the permanent stimulation of workers through the performance objectives of the enterprise.

Keywords: management by personnel, IDEF methodology, reengineering, personnel policy, business-process.

Постановка проблеми та її актуальність. Перехід суспільства до постіндустріальної стадії розвитку в останні десятиріччя стає причиною значних змін в трудовій діяльності. Традиційна технологія поступово змінюється гнучким наукоємним виробництвом, отже виникає потреба в постійному розвитку персоналу. В цих умовах актуальною науковою проблемою є розробка інноваційних технологій розвитку персоналу підприємств, пошук методів управління цим персоналом.

Аналіз досліджень. Актуальним проблемам управління персоналом присвячені наукові праці багатьох вітчизняних та закордонних вчених. Вагомий внесок в розробці теорії підвищення ефективності управління персоналом належать таким видатним вченим: В.В. Адамчуку, О.І. Амоші, А.С. Афоніну, С.І. Бандуру, М.Г. Белопольському, Д.П. Богині, Г.І. Виханському, В.М. Гриньовій, В.М. Данюку, М.І. Долішній, А.П. Єгоршину, Є.М. Лібановій, І.С. Завадському, А.Я. Кібанову, А.М. Колоту, О.В. Крушельницькій, Є.В. Маслову, А. Маслоу, М.Х. Мескону, В.М. Нижнику, А.М. Селезньову, А.А. Шияну, Г.В. Щокіну, Л. Якоккі та іншим.

Формування цілей статті. Метою даної статті є застосування інноваційної технології для бізнес-процесу управління персоналом на прикладі ВАТ «Золотоніський машинобудівний завод імені І. І. Лепсе».

Результати дослідження. В машинобудівній галузі України відмічається гостра кадрова проблема, пов'язана з недостатньою кількістю кваліфікованого персоналу. Сучасні підприємства повинні не тільки адаптуватися до нових економічних умов господарювання, але й функціонувати в межах гнучкого зовнішнього середовища та жорсткої конкуренції. Для підвищення конкурентоспроможності та інноваційної перебудови машинобудівної галузі необхідний висококваліфікований персонал, здатний виконати ці задачі.

Одним з найбільш перспективних напрямків реструктуризації поряд з реорганізацією системи управління підприємством є зміна якісного складу його персоналу.

Об'єктом дослідження обрано ВАТ «Золотоніський машинобудівний завод імені І. І. Лепсе», яке займається виробництвом продукції машинобудування, чавунного і бронзового литва, капітального ремонту будівельно-шляхової та сільськогосподарської техніки, виробництва та реалізації товарів народного споживання та іншого. Основною продукцією підприємства є: комплекс обладнання для обслуговування льоток; люки чавунні для колодязів; маніпулятори; гідравлічні приводи; литво чавунне; бурові верстати; домкрати; преси вібраційні; екструдери; редуктори; грейфери; гідроциліндри.

Завдання ефективного використання потенціалу працівників ВАТ «Золотоніський машинобудівний завод імені І. І. Лепсе» такі: планування та удосконалення роботи з персоналом; підтримка й розвиток професійних навичок і кваліфікації працівників. Важливим напрямком кадрової політики підприємства є збільшення молодих фахівців в різних сферах діяльності підприємства, оскільки переважна більшість працюючих – це особи пенсійного віку. Враховуючи сучасний стан демографічної ситуації України, можна твердо сказати, що одним нарощуванням чисельності зайнятого населення ВАТ «Золотоніський машинобудівний завод імені І. І. Лепсе» не зможе вирішити економічні проблеми. В умовах ринкової економіки стрімких обертів набирають якісні характеристики трудового потенціалу, а саме: рівень культури працівника, спроможність та старанність отримання знань, кваліфікація та професіоналізм. Також важливим аспектом є постійне оновлення знань та навичок впродовж всієї трудової діяльності. Тому проблема визначення шляхів підвищення потенціалу трудового колективу та його якісного складу є однією з найпріоритетніших та найскладніших на сьогодні [2]. В результаті досліджень на ВАТ «Золотоніський машинобудівний завод імені І. І. Лепсе» були виявлені проблеми, які знижують ефективність процесу управління персоналом та діяльність підприємства в цілому. Сутність даних проблем, а також шляхи їх вирішення наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Проблеми управління персоналом на ВАТ «ЗМБЗ імені І. І. Лепсе» та шляхи їх вирішення

Проблеми	Шляхи їх вирішення
Відсутність злагодженої системи стимулювання праці всіх категорій працівників підприємства	Спрямувати зусиль на створення ефективної системи стимулювання персоналу, що значно підвищить результативність праці. Приділити увагу кар'єрному просуванню що є найефективнішим стимулом до якісного виконання робіт
Відсутність контролю за роботою персоналу, рівнем витрат та рівнем якості продукції	Запровадити систему оцінки якісних характеристик персоналу, що дасть можливість забезпечити підприємство персоналом необхідної кваліфікації та підвищити якість виконуваних робіт
Недостатній рівень інноваційного розвитку, а також низький рівень використання прогресивних форм організації, соціального захисту й оплати праці	Приділити увагу плануванню кар'єри працівників, організаційній культурі підприємства. Традиції, норми, правила та цінності організації – потужні стимули для формування ефективної системи управління та якісного складу працівників
Відсутність обгрунтованої кадрової політики, яка формує кадровий потенціал та якісну оцінку працівників	Посилити роботу з кадрового планування для чіткого визначення кількісного, якісного та професійного складу працівників
Надмірна інтенсивність праці у виробничих цехах	Встановити премії за інтенсивність та перевиконання обсягу робіт
Відсутність розуміння у працівників стратегічних завдань підприємства	Провести начальниками відділів роз'яснювальні роботи для того, щоб працівники зрозуміли мету та задачі підприємства, а також залучити всіх працівників до формування цілей організації
Низьке пристосування системи управління до постійно змінюваних ринкових умов	Забезпечити працівників можливістю кар'єрного росту та навчання
Надмірне навантаження роботою одних керівників та неповна завантаженість інших, спричинені неправильним розподілом функціональних повноважень між працівниками цехів	Створення моделі раціонального розподілу функціональних повноважень
Відсутність єдиної системи вирішення організаційних питань серед працівників різних колективів	Створення позитивного клімату в колективі, а також заохочення працівників підтримувати одне одного
Неправильно сформовані окремі ділянки структурної підпорядкованості	Перегляд та усунення недоліків щодо підпорядкованості персоналу, оскільки це затримує виробничий процес

Вирішення проблем, наведених у таблиці 1 дозволить керівництву ВАТ «Золотоніський машинобудівний завод імені І. І. Лепсе» ефективніше управляти кадровим потенціалом та отримувати високі показники роботи.

Використання сучасної методології IDEF для реінжиніринга системи менеджменту створює систему управління персоналом, яка дозволяє стати лідером на ринку силових трансформаторів і реакторів, а також успішно конкурувати на міжнародних ринках.

Ознайомимося з концепцією внутрішніх процесів і зовнішніх зв'язків, яка була запропонована в результаті досліджень бізнес-процесу управління персоналом (рис. 1) [3, 4].

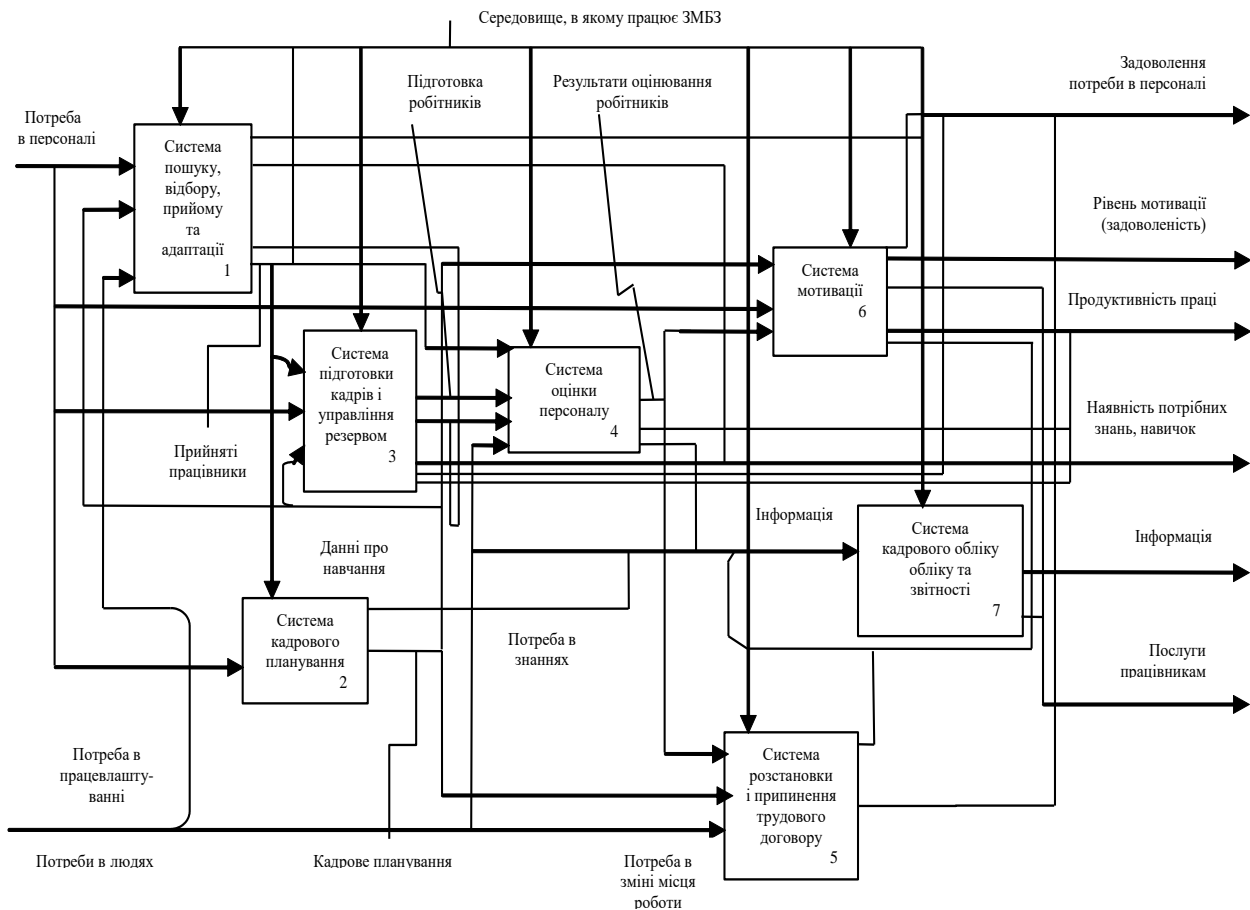


Рис. 1. Взаємозв'язки бізнес-процесу управління персоналом (*складено на підставі [3])

Використовуючи методологію, яка зображена на рис. 1, ВАТ «Золотоніський машинобудівний завод імені І. І. Лепсе» зможе розробити ефективну кадрову політику, а також значно підвищити показники діяльності організації. Основними завданнями удосконалення процесу управління персоналом повинні стати:

1. Формування висококваліфікованого кадрового потенціалу.
2. Забезпечення регулярного навчання та ефективного розміщення кадрів.
3. Проведення постійної професійної орієнтації та перепідготовки кадрів, проведення атестації, оцінки рівня знань та кваліфікації працівників.
4. Забезпечення підвищення освітнього рівня та кваліфікації персоналу.
5. Аналіз плинності кадрів.

Для забезпечення ефективної кадрової політики та вирішення основних завдань ВАТ «Золотоніський машинобудівний завод імені І. І. Лепсе» мусить приділити велику увагу таким напрямкам роботи з персоналом як: планування кадрів; аналіз роботи; нормування й оцінка виконання праці; система стимулювання; організаційна культура; заходи адаптації працівників. Ефективність кадрової політики залежить від матеріально-технічного та фінансового забезпечення даного процесу. Лише при виконанні наведених пропозицій ВАТ «Золотоніський машинобудівний завод імені І. І. Лепсе» зможе досягти значних результатів в кадровій роботі і політиці.

Розгляд управління персоналом як бізнес-процесу дозволяє детальніше проаналізувати його суть, процес здійснення, оскільки кожному елементу виробничо-господарської діяльності притаманні свої особливості в праці, в персоналі, в трудових витратах і в кінцевих результатах.

Висновки. Успішна реалізація процесу управління персоналом за допомогою методології IDEF можлива при урахуванні таких принципів: працівники є ключовим фактором успіху підприємства; кадрова політика формується на стратегічних цілях; здійснення постійного стимулювання працівників через робочі цілі підприємства; кожен працівник за сучасних економічних умов зацікавлений у високих соціальних стандартах.

Література

1. Пушкар. Р. Менеджмент: теорія та практика : [підручн.] / Р. Пушкар, Н. Тарнавська. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 486 с.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом [навч. посібник] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
3. Иванов Д.Ю. Преобразование процессов: Использование методологии IDEF для реинжиниринга системы менеджмента / Д.Ю. Иванов // Методы менеджмента качества. – 2008. – № 10. – С. 24–28.
4. Черных С.В. Моделирование и анализ систем. IDEF-технологии: практикум / Черных С.В., Семенов И.О., Ручник В.С. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 192 с.

References

1. Pushkar . R. Management : Theory and Practice: textbook . / R. Pushkar , N. Tarnavska . – Ternopil : Carte blanche , 2003. – 486 c. [in Ukrainian]
2. Crushelnytska O. HR [Text] : teach. handbook. / O. Crushelnytska , DP Melnychuk. – K.: Condor , 2003. – 296 c. [in Ukrainian]
3. Ivanov D. The transformation of the processes: Using IDEF methodologies for the reengineering of the system of management/ D. Ivanov // Methods of the quality management. – 2008. - № 10. – С. 24 – 28. [in Russian]
4. Chremnyh S.V. Modeling and analysis of the systems. IDEF-Technology: practical work / S.V. Chremnyh, I.O. Semenov, V.S. handbrake – Moscow: Finance and Statistics, 2006. – 192 c. [in Russian]

Надійшла 11.01.2014; рецензент: д. е. н. Хоменко М. М.

УДК 331.582:658.512.62

М. В. СЕМИКІНА, А. А. ОРЛОВА
Кіровоградський національний технічний університет

ОЦІНКА ПРІОРИТЕТІВ У МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ РОБІТНИКІВ

У статті здійснено оцінку пріоритетів у мотивації професійного розвитку робітників. На основі проведеного моніторингу проведено ранжування пріоритетності мотивів до професійного навчання та працевлаштування робітників. Оцінено мотивації соціальних партнерів, на основі яких сформовані відповідні мотиваційні профілі та розроблено рекомендації щодо підвищення мотивації професійного розвитку на основі активної соціальної взаємодії та партнерства.

Ключові слова: професійний розвиток робітників, мотиваційні пріоритети, мотивація професійного розвитку

М. V. SEMYKINA, A. A. ORLOVA
Kirovohrad national technical university

EVALUATION OF PRIORITIES IN MOTIVATION OF WORKERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The aim of the article is to study the nature of motivation of employees and professional assessment of its priorities from the standpoint of the social partners. In the article the priorities in motivation of workers' professional development are estimated. Based on the monitoring the ranking of priority of the motives to vocational training and employment of workers is performed. Motivation of social partners, that formed the basis for appropriate motivational profiles, is evaluated. Recommendations for improving the motivation of professional development through active social interaction and partnership are designed. The results of research actualize an urgent need to harmonize the social partner's motivational priorities in the development of skilled workers, their fruitful cooperation in various economic levels that can be implemented only with the active regulatory role of the state in balancing motivation and incentive effects on each individual.

Keywords: professional development of employees, motivational priorities, motivation of professional development

Постановка проблеми у загальному вигляді. Реалізація стратегічних цілей модернізації економіки України та підвищення її конкурентоспроможності потребують формування кадрового потенціалу країни, здатного забезпечити прискорений інноваційний розвиток, відповідати вимогам національного та світового ринків праці. Однією з причин повільних темпів модернізації вітчизняної економіки є диспропорції у кадровому забезпеченні, нестача кваліфікованих робітників, особливо у промисловості, сільському господарстві, зростання дефіциту кадрів, орієнтованих на постійний професійний розвиток упродовж трудового життя у відповідності з ринковим попитом. Якісних змін у кадровому