

определить слабые и сильные стороны, получая информацию о степени развития его составляющих. Оценка трудового потенциала относится к типу поликритериальных, поскольку объект оценивается с использованием нескольких критериев.

Для оценки трудового потенциала железнодорожного предприятия можно использовать непараметрический метод «Паттерн», позволяющий проводить оценку рассматриваемого показателя по частным индикаторам при помощи соотнесения фактических значений с наилучшими в анализируемой группе. Использование данного метода предполагает анализ показателей, характеризующих составляющие трудового потенциала, на основе соотнесения фактических значений по каждому предприятию (каждой дороге) с наилучшими значениями данного показателя среди всей отрасли.

УДК 65.012.32

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Синіговець О.М., к.е.н., доцент (НТУ «ХПІ»)

Розвиток підприємства в сучасних умовах вимагає вироблення концепції управління його конкурентоспроможністю на інноваційних засадах. Але ж існуюча невизначеність і як результат неможливість реалізації своїх інтересів часто орієнтує на вирішення короткострокових завдань у прийнятті управлінських рішень. Підвищення конкуренції вимагає від підприємств створення нового менеджменту, в якому найважливіша роль належить стратегічному управлінню.

Реальний розвиток підприємства може визначити стратегія, розроблена на основі врахування взаємодії факторів про уявлення динаміки розвитку зовнішнього середовища і стану внутрішніх ресурсів підприємства. Реалізація розробки стратегії передбачає здійснення етапів формування бачення майбутнього, стратегії, організаційних компетенцій, плану дій та їх реалізації. Стратегія об'єднує місію підприємства, особливості організації системи управління, конкурентні переваги, технології, кадрову політику і інші засоби забезпечення розвитку підприємства. Вибір конкретної стратегії визначають довгострокові цілі організації, внутрішні ресурси та традиції. В сучасних умовах стратегічними цілями підприємств стають підвищення продуктивності праці, темпів зростання виробництва, прискорення інновацій, здійснення культурних перетворень.

Безумовною передумовою успішного менеджменту сучасного підприємства в умовах конкуренції, що підсилюється, є стратегічне управління персоналом. Управління персоналом характеризується орієнтованістю на цілі організації, врахуванням потреб робітників, відповідністю стану

зовнішнього середовища, сумісністю з організаційною культурою, внутрішньою цілісністю, наявністю вмотивованих робітників.

Основними складовими моделі стратегічного управління персоналом підприємства є внесок, структура зайнятості, компетенція працівників і прийом на роботу. В умовах стратегічного управління персоналом перетерплює змін відбір персоналу, оцінка кваліфікації, винагорода, розвиток персоналу. Необхідною умовою є відповідність системи управління персоналом організаційній культурі.

Управління персоналом повинно здійснюватися на основі нових управлінських технологій, розробки програм управління компетенцією персоналу у відповідності зі стратегією підприємства та відповідно до створених нових організаційних форм підприємств, заснованих на працівниках нового типу.

Компонентом механізму зацікавленості в досягненні максимальних економічних і соціальних результатів діяльності є мотиваційний механізм. Елементи мотиваційного механізму є засобом досягнення цілей, тому структура мотиваційного механізму стратегічного управління, відповідає структурі цілей підприємства. Формування мотиваційного механізму здійснюється згідно вимог відповідності визначеним цілям, ефективного використання ресурсів, раціональної цілісності і відоскобленості елементів, стійкості і динамічності. Досягнення цілей підприємства може забезпечити мотиваційний механізм, що складається з мотивів мотиваційних механізмів високоякісної продуктивної праці, науко-технічного розвитку виробництва, підприємництва, господарювання.

Стратегії управління персоналом повинні визначатися з врахуванням майбутніх змін та врахуванням можливих змін тенденцій розвитку, сприяти тим змінам, що забезпечать стійкий розвиток підприємства, визначати систему заходів з відбору, оцінки, винагороди й розвитку персоналу.

УДК 364.013

РАЗВИТИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ УСЛУГ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

Сухорукова Т.Г., к.е.н., доцент (УкрГАЗТ)

Вопросы трудоустройства всегда являются актуальными. Независимо от экономической ситуации граждане занимаются поиском работы, соответствующей их потребностям, а работодатели проявляют активность в наборе работников более высокой квалификации, обладающих большим опытом и имеющих соответствующий морально-психологический настрой. Современные