

УДК 65.012.32

Сотнікова А. В.
Федорова Ю. В.

Українська інженерно-педагогічна академія

ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті досліджено теоретичні основи та механізми впровадження сучасних технологій організації праці менеджерів на підприємствах України, їх призначення та вплив на розвиток економіки.

Ключові слова: інновації, технології, робоче місце менеджера.

Постановка проблеми. У наш час важко назвати більш важливу і багатогранну сферу діяльності, чим управління або менеджмент, від якого в значній мірі залежать і ефективність виробництва, і якість обслуговування населення.

У зарубіжних країнах накопичений значний досвід управління в області промисловості, торгівлі, кооперації, сільського господарства і т. п. внаслідок безпосередньої участі людей в управлінській діяльності [3, с. 34]. Він збагачується за рахунок знань основ науки управління, світових досягнень в практичній організації економічних і соціальних процесів.

В Україні поки ще не досягнуті значні успіхи в теоретичному і практичному освоєнні менеджменту управління персоналом.

Реорганізуються старі структури управління і влади, при цьому використовуються західні моделі управління. Однак механічне перенесення концепції управління з однієї соціокультурної середовища в інше, сліпе копіювання досвіду тієї або іншої держави практичне неможливе і призводить до важких економічних і соціальних наслідків [2, с. 234].

Менеджмент зумовлений такими базисними чинниками, як тип власності, форма державного устрою, міра розвитку ринкових відносин. Тому розвиток сучасного менеджменту в умовах переходу України до ринкової економіки в значній мірі залежить від цих чинників.

Упровадження ринкових відносин у практику господарювання вимагає принципової зміни методів управління на всіх рівнях управлінської ієрархії.

Це висуває необхідність вивчення нових підходів і форм управління, зокрема, менеджменту як особливого типу управління. Менеджмент як наукова дисципліна пройшов довгий і суперечливий шлях розвитку, і розглядати його, безсумнівно, потрібно з урахуванням історичного досвіду, тих цілей і задач, що ставилися на різних етапах його розвитку [6, с. 58]. Необхідно підготувати менеджерів до сприйняття сучасних проблем менеджменту крізь історичну призму, що дозволяє зрозуміти логіку розвитку цих проблем.

Задача менеджменту як науки управління складається в підвищенні практичної значимості досліджень, орієнтації їхньої на розробку принципів і методів, що дають можливість практично вирішувати в тих чи інших умовах проблеми функціонування організації.

У сучасних умовах поширена думка про те, що процес управління є мистецтво, суть якого складається в застосуванні науки до реальності ситуації, а отже, до практики. Без знання технології менеджменту в сучасних умовах неможливо ефективно керувати організацією.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням запровадження інновацій у процес управління персоналом приділили такі вітчизняні та за-

рубіжні автори: Балабанов І.Т., Баранчєєв В.П., Дрофа В.В, Маслов Є.Б., Мордовін С.К., Лобанова Т.Н, Трифілова А.А., Кібанов А.Я. та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Тема впровадження сучасних технологій організації праці менеджерів цікава та актуальна, і має потенціал для підвищення ефективності управління підприємством. Однак вона ще не досить вивчена щодо особливостей впровадження інновацій у працю менеджерів на вітчизняних підприємствах.

Мета статті. Метою даної статті є дослідження можливості та наслідків впровадження сучасних технологій організації праці менеджерів на підприємствах України.

Виклад основного матеріалу. В умовах другого етапу НТР вирішальне значення в забезпеченні конкурентоспроможності фірми відіграють інновації [4, с. 75]. У термін «інновація» вкладають два поняття. Інновація – це, по-перше, нововведення, тобто новий або вдосконалений продукт, послуга, технологія, впроваджені на ринку, виробничо-господарської діяльності, споживанні, суспільного життя; по-друге, це процес здійснення змін, впровадження нововведень.

Інновація створюється в результаті досліджень і відкриттів, матеріалізує наукові і практичні рішення. Її основна властивість – новизна, яка оцінюється як за технічними параметрами застосовності, так і з ринкових позицій щодо комерційної результативності.

Інноваційна стратегія управління персоналом в більшій мірі орієнтована на швидкі зміни у виробництві, нову технологію, динамізм зовнішнього оточення, конкуренцію. Такий підхід до проблеми управління кадрами ставить у главу кута людські цінності, зростання кваліфікації персоналу, адаптацію кадрів до мінливих економічних умов [1, с. 102]. Зміни середовища і цілей функціонування підприємства призводять до необхідності переорієнтації практики кадрової роботи. В основі цих змін лежить вимога інтеграції функцій з управління кадрами, працею і соціальними процесами як необхідна умова вирішення комплексу завдань по використанню людського фактору на виробництві.

Сьогодні істотно змінилися умови, у яких кадрова служба розвивається. Ці зміни пов'язані з переходом стійкого в часі дефіциту трудових ресурсів до їх надлишку. Головними резервами стають краще використання кадрів, оптимальний їх розподіл по робочих місцях, зростання навантаження на кожного члена колективу. Скорочення чисельності персоналу – найважливіший важіль підвищення ефективності виробництва на першому етапі переходу до ринкової економіки.

Зменшення чисельності працівників повинне бути компенсовано більшою інтенсивністю праці,

а виходить, і більш високою кваліфікацією працівника. У зв'язку з цим зростає відповідальність кадрових служб у виборі напрямків кваліфікаційного росту працівників, підвищення ефективності форм навчання і стимулювання їх праці [5, с. 34].

Реалізація перебудови кадрової політики на підприємстві тягне за собою розширення функціональних обов'язків працівників кадрових служб, підвищення їх самостійності у вирішенні кадрових проблем.

На рисунку 1 наведені характеристики інноваційної фірми.

Інноваційне управління персоналом базується на таких вихідних положеннях:

- необхідність тісного зв'язку планування персоналу з стратегією розвитку організації (фірми);
- кількісна оцінка витрат на роботу з персоналом і їх впливу на економічні показники виробництва;
- визначення необхідного пакету компенсацій для ефективної роботи на ринку праці.

Відбір персоналу на підприємствах і в організаціях значно змінився, що також є результатом нової політики управління організацією. При наборі персоналу, як правило, проводяться конкурси на заміщення вакантних посад. При прийомі на роботу, персонал обов'язково проходить тестування, яке показує не тільки кваліфікацію персони, а й її емоційний стан [7, с. 202].

Інноваційні методи відбору показані на рисунку 2.

Інноваційний менеджмент порівняно нове поняття для наукової громадськості і підприємницьких кіл України. Саме в даний час Україна переживає бум новаторства. На зміну одним формам і методам управління економікою приходять інші. У цих умовах інноваційною діяльністю буквально змушені займатися всі організації. Інноваційний менеджмент управління науково-технічним прогресом, упровадження досягнень науки і техніки у виробництві, що характерно для централізовано керованої економіки. У ринкових умовах господарювання, де комерційні організації мають повну юридичну й економічну самостійність, ні про яке впровадження чого-небудь не може бути і мови. Процес введення нововведення на ринок прийнято називати процесом комерціалізації.

У повсякденній практиці, як правило, ототожнюють поняття нововведення, новація, нововведення, інновація. Нововведенням може бути новий порядок, новий метод, винахід. З моменту прийняття до поширення нововведення здобуває нову якість і стає інновацією.

Для впровадження сучасних технологій організації праці менеджерів на підприємствах необхідно удосконалювати робоче місце менеджера.

Поняття «робочого місця» має подвійний зміст. З одного боку, це первинна ланка виробничої структури підприємства, з іншого, суто технічного боку, – зона, оснащена необхідними технічними засобами, в якій здійснюється трудова діяльність виконавця або групи виконавців, які спільно виконують одну функцію, роботу, операцію, елементарну процедуру, при можливо менших фізичних зусиллях та мінімальному нервовому навантаженні.

Розрізняють зовнішнє і внутрішнє планування робочих місць.

Внутрішнє планування розподіляється на дві зони: зону праці (безпосередньо робоче місце) і зону підходу (стелажі, шухляди, шафи тощо).

Зовнішнє планування – розміщення робочого місця відносно інших робочих місць – визначається характером і кількістю його оснащення, характером виконуваних робіт. Крім того, до комплектації робочого місця входять предмети догляду за ним, засоби індивідуального захисту. Таким чином, організація робочого місця – це створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивної та безпечної праці з урахуванням його місця в технологічному процесі, виконання умов планування і оснащення усіма необхідними засобами і предметами праці відповідно до проекту організації робочих місць і трудового процесу.

Зовнішнє планування є доцільним розміщенням на робочому місці основного і допоміжного устаткування, інвентарю й організаційного оснащення. Проектується спеціально з урахуванням робочого і допоміжного простору (зони) [5, с. 28].

Основні вимоги до раціонального зовнішнього планування:

- забезпечення мінімальних траєкторій переміщення предметів праці у вертикальній і горизонтальній площинах;
- скорочення зайвих трудових рухів;
- зменшення до мінімуму кількості нахилів і поворотів корпусу робітника;
- ощадливе використання виробничої площі.

На ефективність управлінської праці впливає оснащення робочих місць технічними засобами для виконання різних управлінських робіт, засобами зв'язку і службовими меблями.

Висновки і пропозиції. У статті наведено результати дослідження впровадження сучасних технологій організації праці менеджерів на українських підприємствах. На сьогоднішній день на українських підприємствах поступово розробляються та впроваджуються нові, інноваційні технології організації праці менеджерів, удосконалюються їх робочі місця, що поступово приближує українські умови праці до європейських.

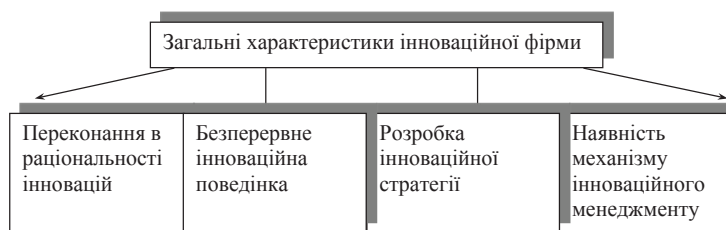


Рис. 1 Інноваційна фірма



Рис. 2 Інноваційні методи управління персоналом

Список літератури:

1. Бакуров Т., Заславский С. Об'єднання малих і середніх підприємств // Питання економіки, 1994. – № 11.
2. Беляев Ю.А. Энциклопедия начинающего предпринимателя. – М. : Вид-во РУНД, 2002.
3. Віханський О.С., Наумов О.І. Менеджмент : підручник. – М. : Гардарика, 2007. – 528 с.
4. Веснін В.Р. Основы менеджменту. – М., 1997. – С. 412.
5. Галькевич Р.С. Набоков В.И. Основы менеджменту. – М., 2008. – С. 467.
6. Гуськова Н.Д., Макаркин Н.П., Неретина Е.А. Підприємництво. – Саранськ : МГУ, 1994.
7. Кабанов А.Я. Управління персоналом організації. – М., 2000. – С. 435.

Сотникова А. В.

Федорова Ю. В.

Українська інженерно-педагогічна академія

**ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА МЕНЕДЖЕРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Резюме

В статье исследованы теоретические основы и механизмы внедрения современных технологий организации труда менеджеров на предприятиях Украины, их назначение и влияние на развитие экономики.

Ключевые слова: инновации, технологии, рабочее место менеджера.

Sotnikova A. V.

Fedorova Y. V.

Ukrainian Engineering Pedagogics Academy

**INTRODUCTION OF NEW TECHNOLOGIES
ORGANIZATION MANAGERS WORK FOR ENTERPRISE**

Summary

In this paper the theoretical foundations and mechanisms for the implementation of modern technologies of labor management in the Ukraine, their purpose and impact on the economy.

Key words: innovation, technology, workplace manager.