

Z_p – показник середньої тривалості трудової діяльності працівника протягом року, розраховується як середньозважена за кількістю працівників величина з урахуванням відпрацьованого ними часу (міс. / чол.);

Z_{pk} – показник закріпленості персоналу;

K_k – показник кваліфікації робітників;

K_n – показник зростання продуктивності праці при різній віковій і статевій структурі колективу.

Показник закріпленості персоналу розраховується за формулою 1.4:

$$Z_p = d_3 + l(1 - d_3) \quad (1.4)$$

де d_3 – питома вага закріпилися працівників, %;

l – тривалість періоду трудової діяльності працівника, прийнятого, але не закріпився в організації.

Показник кваліфікації працівників розраховується за формулою 1.5:

$$K_k = 1 + V(m - 1) \quad (1.5)$$

де V – питома вага кваліфікованих працівників в загальній чисельності;

m – коефіцієнт редуції праці, приймається рівним тарифного коефіцієнта, що відображає кваліфікацію працівника (складність праці) в діапазоні від 0,1 до 6,0 [3].

Неможливо віддати перевагу жодній з названих оцінок. Але деякі з них мають більш оперативний характер, а, отже, застосовуються частіше. Інші, внаслідок організаційних і виробничих факторів, застосовуються з великими часовими інтервалами, що не може не спричинити зниження впливу цієї оцінки на професійний розвиток особистості. Ці чисто тимчасові відмінності можуть створити у особистості установку до більш відповідального реагування на оперативні оцінки. З меншою енергією здійснюється реагування на оцінювання з тривалим часовим інтервалом. Щоб значимість його залишалася на високому рівні, це оцінювання повинно бути особливо ефективно за своїми наслідками. В першу чергу необхідно підвищувати значимість оцінювання праці з боку колективу.

Тим часом, в практиці використання оцінок ця істина розуміється далеко не завжди. В результаті в колективі, оцінки якого не беруться до уваги, складається несприятливий психологічний клімат або, навпаки, здійснюється консолідація колективу на основі цінностей та інтересів, що суперечать лінії керівництва. При розбіжності оцінок, що йдуть з різних джерел, необхідно самим ретельним чином розібратися в причинах.

Причиною розбіжності в оцінках нерідко буває відмінність в пріоритетах, які надаються тій чи іншій стороні діяльності або, кажучи інакше, відмінності в образі, в уявленнях діяльності. Нерідко оцінка дається по допоміжному в професійному відношенні аспекту діяльності.

Таким чином, щоб оцінка була дієвою, а сенс її був зрозумілий як проводять оцінку, так і отримує її, вона повинна проводитися за основним змістом діяльності, за тими її аспектами, які прямо пов'язані з професійною кваліфікацією.

Література:

1. Замедлина Е.А. Организационная культура: учеб. пособие / Е.А. Замедлина. – М. : РИОР, 2009 – 126 с.
2. Бальнская Н.Р. Роль средств массовой информации в создании имиджа территории: муниципальный уровень управления (пример Магнитогорска) / Н.Р. Бальнская // Экономика и политика. – 2014. – № 1 (2) – с. 14–15.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник. Изд. 6–е. / А.П. Егоршин – Н.Новгород: НИМБ, 2009 – 1100 с.
4. Кумбер С. Світова логістика, перспективи її розвитку: Пер. с англ. – М.: Вільямс, 2009. – 174 с.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Н.А.Скрипник, ст. викладач

К.Д. Курчинська, студентка

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса

У наш час в Україні наявні проблеми у соціально-трудої сфері. Вони пов'язані з високим рівнем безробіття, незбалансованістю між попитом і пропозицією на трудові ресурси, дефіцитом кваліфікованих спеціалістів, відсутністю новітніх методів управління колективом. Таким чином, регулювання ринку праці як складової економічної системи посідає одне з головних місць у подоланні проблеми забезпечення соціально-

економічного розвитку України та її регіонів і потребує глибоких теоретичних досліджень. Звичайно, всі процеси, які відбуваються на ринку праці, впливають на економіку країни.

Проблеми та перспективи розвитку HR–менеджменту є дуже актуальними в діяльності організацій, компаній, підприємств, тому активно досліджується такими вченими та економістами як: О. М. Руденко [1], Сочинська–Сибірцева І.М. [2], Штурхецький С.В. [3], Коул Джеральд [4], Чевганова В.Я., І.А. Брижань [5].

Метою даної роботи є розгляд проблем та перспектив розвитку HR–менеджменту в Україні, пошук дієвих способів подолання кризи у сфері управління. Перш за все потрібно дати визначення самому поняттю управління персоналом та HR–менеджменту :

HR – менеджмент як концепція соціально–економічної діяльності – це стратегічний і цілісний підхід до управління найбільш цінними активами організації, а саме – людьми, які роблять свій внесок задля досягнення цілей організації.

Управління персоналом – це сфера управління, яка охоплює людей та їх взаємовідносини в рамках організації. Управління персоналом намагається досягнути як ефективності, так і справедливості...Воно спрямоване на об'єднання чоловіків і жінок в ефективну організацію, яка дає можливість кожному внести свій особистий внесок в успіх розпочатої справи. Управління персоналом намагається забезпечити справедливі умови зайнятості і роботу яка приносить задоволення для всіх співробітників [6].

Менеджери намагаються мати вдало організований, кваліфікований, ініціативний персонал, який буде виконувати поставлені завдання, підвищувати прибуток та рейтинг компанії.

Застосовуючи застарілі методи управління для подолання проблем виробничо–господарської діяльності організації ми отримуємо відсутність систематичності та комплексного підходу до управління персоналом. Щоб вирішити цю проблему необхідно орієнтуватися на розробку та впровадження нових, ефективних способів функціонування у реальних та перспективних планах організації . На українських підприємствах в наш час наявна проблема повної відсутності діючої та встановленої технології прийняття стратегічних рішень ,що має велике значення для управління персоналом.

Для ефективного HR–менеджменту необхідний розвиток п'яти основних функцій управління, таких як: організація, планування, мотивування, контролювання та регулювання. Покращення цих функцій дасть поштовх до вирішення проблем в управлінській діяльності.

На управління персоналом та людськими ресурсами впливають нові ринки збуту, які мають певні вимоги до рівня спеціалістів, конкурентні переваги фахівців, періодичне підвищення кваліфікації , умови праці, застосування технологій та новітніх програм, низька мобільність робочої сили, високий рівень трудової міграції. Велику роль відіграє мотивація персоналу у роботі, розвитку компанії , виконанні стратегічних цілей, згуртованості та сумісній праці. Нажаль, в Україні на даному періоді в більшості випадках мотивація на дуже низькому рівні. Це пояснюється низькою заробітною платою, поганими умовами праці, відсутністю державної підтримки, відсутністю гідних робочих місць, неналежним управлінням та ставленням до працівників.

Основними напрямками поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення є [7]:

1. Розвиток сфери застосування праці та стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні нових робочих місць.
2. Підвищення мобільності робочої сили на ринку праці та удосконалення регулювання трудової міграції.
3. Підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення.
4. Сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.

Персонал також виступає як функціональна підсистема та ресурс для інноваційного розвитку підприємства. На даному етапі наявна необхідність максимального використання людського потенціалу, який виступає як головна конкурентна перевага. HR–менеджмент направляє ресурси на оптимізацію витрат, досягнення встановлених цілей підприємства.

Нині систему управління персоналом підприємств можна охарактеризувати все ще як «перехідну» [8]. Загалом, у більшості випадків служба управління кадрами підприємств орієнтується на миттєві потреби, а стратегічні дії не опрацьовуються. Це надає лише тимчасове покращення ситуації, проте не усуває всі проблеми, існуючі у кадровому управлінні. Таким чином, зміни у сфері управління вимагають також і змін у критеріях оцінки та системі пріоритетів.

Менеджери намагаються мати вдало організований, кваліфікований, ініціативний персонал, який буде виконувати поставлені завдання, підвищувати прибуток та рейтинг компанії.

Так можна зробити висновок, що для покращення стану HR–менеджменту в Україні необхідно налагодити баланс між попитом та пропозицією на трудові ресурси, підвищувати професійний рівень кадрів, вводити новітні технології та методи з відбору та розвитку працівників, підвищувати рівень їх мотивації .

Література

1. Руденко О. М. Система і стратегія HR–менеджменту для державного управління : навч.–метод. матеріали / О. М. Руденко, М. М. Газізов. – К. : НАДУ, 2013. – 100 с.

2. Сочинська–Сибірцева І.М. Удосконалення технології управління персоналом в контексті забезпечення надійності працівників [Електронний ресурс] □ 2013. □ Режим доступу до ресурсу: <http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/24655/1/Shvets.pdf>
3. Штурхецький С. В. HR–менеджмент у публічному управлінні : навч. посібн. / Київ : Кондор–Видавництво, 2016. – 124 с.
4. Коул Джеральд Управління персоналом у сучасних організаціях / Джеральд Коул; пер. з англ. Н.Г. Владімірова. М.: ООО « Вершина», 2004. – 352с. 58.
5. Брижань І.А., Чевганова В.Я. Формування стратегії підвищення конкурентоспроможності підприємства: методика та практика [Електронний ресурс] □ 2015. □ Режим доступу до ресурсу: <http://77.121.11.9/bitstream/PoltNTU/3007/1/БрижаньЧевганова.pdf>
6. Руденко О. М. Система і стратегія HR–менеджменту для державного управління : навч.–метод. матеріали / О. М. Руденко, М. М. Газізов. – К. : НАДУ, 2013. – 100 с.
7. HR–менеджмент: проблеми, стратегії та перспективи: колективна монографія / за заг. ред. І.Б. Швець. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – 176 с.
8. Редька О.З., Борисова Л.П. Стан і перспективи розвитку кадрових служб як суб'єктів кадрового менеджменту в організаціях [Електронний ресурс] □ 2015. □ Режим доступу до ресурсу: [http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/%E2%84%961\(78\)/uazt_2015_1_17.pdf](http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/%E2%84%961(78)/uazt_2015_1_17.pdf)

УМОВИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ

Т.В. Аверіхіна, к.е.н. доцент

П.А. Лукина, студент

М.М. Аверіхін, студент

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса

Залучення прямих іноземних інвестицій (ПІІ) на підприємство є складним багатоаспектним процесом, що є відмінним у кожному окремому випадку і вимагає ситуаційного підходу. Цей шлях отримання інвестиційних ресурсів потребує в свою чергу активізації інтелектуальних, матеріальних, людських та фінансових ресурсів підприємства. Щоб забезпечити його результативність, підприємству необхідно систематизувати свою діяльність, спрямовану на пошук інвестора, налагодження комунікації з ним та освоєння інвестицій.

Головним компонентом системи залучення ПІІ на підприємства є її суб'єкти, що безпосередньо взаємодіють задля досягнення поставлених цілей та мають можливість цілеспрямованого впливу на об'єкт залучення – ПІІ. За визначенням «Енциклопедії інвестицій» суб'єктом є «носії певного виду і сфери діяльності; джерело активності, спрямованого на об'єкт» [2]. Суб'єктами інвестиційної діяльності є «сукупність фізичних і юридичних осіб – безпосередніх інвесторів і учасників інвестиційної діяльності» [3].

Таким чином, суб'єктами прямого іноземного інвестування є учасники цього процесу, яких на основі результатів проведеного дослідження пропонується поділяти на головні та другорядні. Головними суб'єктами є безпосередньо підприємці, які представляють інвестиційний проект і відповідають за побудову, функціонування та розвиток системи залучення ПІІ на підприємство, та прямі іноземні інвестори, від мотивів та переваг яких залежатиме перебіг та результат залучення ПІІ.

Іноземний інвестор також проявляє свою підприємницьку сутність, оскільки бере на себе підприємницький ризик і вкладає власні, запозичені чи залучені матеріальні або нематеріальні активи в обраний об'єкт інвестування.

У подальшому дослідженні пропонується використовувати поділ прямих іноземних інвесторів на три види, який узагальнив В. Г. Федоренко [1–3]:

а) транснаціональні компанії (ТНК);

б) інституційні інвестори (зокрема, фонди прямих інвестицій чи міжнародні фінансові організації, такі як МФК та ЄБРР);

в) приватні інвестори (інвестори–підприємці).

Однак, не доцільно обмежувати першу категорію лише ТНК, тому пропонується розширити її значення до більш загального поняття «стратегічні інвестори» з метою включення до цієї групи і менших за розміром, однак ідентичних за мотивами підприємств.

Характерними особливостями стратегічних інвесторів є те, що вони прагнуть володіти контрольною або ж близькою до неї часткою власності статутного капіталу, що вимагатиме зміну структури і системи управління цільового підприємства; також вони здійснюють свою господарську діяльність в тій самій або суміжній галузі, що і їх об'єкт інвестицій, за посередництва якого вони планують досягти стратегічних цілей