

права приймати закони. Повноваження Верховної Ради України визначаються у ст. 85 Конституції України.

Кабінет Міністрів України є вищим органом у системі органів виконавчої влади (ст. 113).[2] Центральні органи виконавчої влади: міністерства, державні комітети та органи виконавчої влади зі спеціальним статусом (такі, як СБУ, Податкова адміністрація, Антимонопольний комітет та ін.) Кабінет Міністрів України відповідальний перед Президентом України і Верховною Радою України, підконтрольний і підзвітний Верховній Раді України у межах, передбачених Конституцією.

Адміністративний менеджмент в системі державних органів влади – це особистий вид управлінської діяльності менеджерів, спрямований на оптимізацію трудових процесів в цих органах, шляхом ефективного досягнення поставленої мети в умовах мінливого зовнішнього середовища.

Отже, використання адміністративного менеджменту в системі державних органів влади, надає їм можливість ефективно виконувати поставлені цілі та завдання, що в свою чергу є запорукою якісного виконання покладених на них функцій.

Література.

1. Кривокульська Н. Адміністративний менеджмент у системі менеджменту органів державної влади / Н. Кривокульська // Вісник Національної академії державного управління [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2013-1-5.pdf>
2. Офіційний сайт ВР України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws>

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ИНТЕРНЕТЕ, КАК СРЕДСТВА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

*Данилов А. Д., ст. преподаватель
Харьковский национальный университет радиоэлектроники*

В современных условиях ведения бизнеса становится очевидным необходимость использования современных информационных технологий для повышения конкурентоспособности организаций. За последние несколько лет использование информационных технологий и сети Интернет стали необходимыми условиями устойчивого развития организации. Кроме привычного взаимодействия пользователей в интернет-пространстве многие организации начинают систематически использовать Интернет, как средство для повышения своей конкурентоспособности.

Одним из наиболее востребованных и динамично развивающихся интернет ресурсов являются сайты социальных сетей. Несмотря на большую аудиторию и широкое применение сайтов социальных сетей для решения проблем бизнеса

многие пользователи и руководители предприятий не знают или не используют многие возможности социальных сетей в Интернете.

Сайты социальных сетей обладают большим функционалом и позволяют решать большое количество вопросов связанных с повышением эффективности и развитием компании. Ниже приведены только некоторые возможности социальных сетей в Интернете направленные на самосовершенствование сотрудников компании [1]:

- удобный обмен опытом и знаниями между людьми из разных городов (стран) без личного присутствия (особенно важным данный пункт является для организаций, функционирующих в разных городах и странах);
- доступ к информации, которой располагают участники сети (позволяет решать вопросы в ускоренном режиме за счет использования онлайн базы знаний (данных));
- быстрый и легкий способ связи с экспертами (возможность быстрой консультации у экспертов компании или сторонних консультантов для необходимости личной встречи);
- ощущение причастности сотрудников к тем идеям и продуктам, которые рождаются в результате обсуждений (в процессе обсуждения новых идей по продвижению продукта и стратегии развития организации можно получить свежие креативные советы от сотрудников, которые они по разным причинам не могут предоставить в официальном порядке; также сотрудники будут более мотивированы и как следствие значительно повысят производительности труда, если будут относиться к работе как результату своей деятельности);
- возможность распределить выполнение задач между сотрудниками в соответствии со способностями или ресурсами (возможность для руководителя оперативно отслеживать загруженность сотрудников, а так же более эффективно распределять задачи в зависимости от способностей сотрудников).

Проведя анализ представленных выше возможностей целесообразно использовать их для создания внутрикорпоративных (закрытых) нишевых социальных сетей, которые будут направлены на решение практических задач и развитие интеллектуального капитала организации, как основного элемента реальной стоимости компании на рынке.

Разработка и внедрение в работу организации знаниеориентированных социальных сетей в Интернете [2] позволит создать эффективную платформу для развития социального и интеллектуального капитала сотрудников, создать банк знаний необходимый для оперативного решения поставленных проблем.

Также для развития интеллектуального капитала сотрудников при создании знаниеориентированной социальной сети в Интернете целесообразно использовать элементы обучающейся организации. Создание полноценной знаниеориентированной социальной сети в Интернете требует выполнения нескольких обязательных условий [3]:

1. Меню и структура социальной сети должны быть максимально ориентированны на пользователя (предлагается использовать метод системологического классификационного анализа).

2. Разработать систему мотивационных методов по привлечению к работе сотрудников, студентов (потенциальных сотрудников), ученых и экспертов. Взаимодействие специалистов должно быть основано на заинтересованности в общении и решении поставленных задач.

3. Привлечение к взаимодействию в социальной сети сотрудников всех уровней.

Развивая интеллектуальный капитал сотрудников, организация обеспечивает себя ценными кадрами, которые в дальнейшем позволяют существенно увеличить прибыль, повысить конкурентоспособность и обеспечить компании устойчивое развитие.

Литература.

1. Данилов А.Д. До питання систематизації знань в галузі соціальних мереж [Текст] / А.Д. Данилов // Вісник Національного технічного університету «ХПІ» Збірник наукових праць. Тематичний випуск «Системний аналіз, управління та інформаційні технології». – 2010 – №67. – С. 84-90.

2. Данилов А.Д. Об эффективности применения знаниеориентированных социальных сетей при формировании самообучающейся организации. /19-й Международный молодежный форум «Радиоэлектроника и молодежь в XXI веке». Сб. материалов форума. Т. 9. Международная конференция «Управление знаниями и конкурентная разведка» – Харьков: ХНУРЭ. 2015. – С 8-9.

3. Данилов А.Д. Актуальность применения знаниеориентированных социальных сетей в Интернете при подготовке конкурентоспособных специалистов / 7-я Международная научно-методическая конференция «Высшее техническое образование: проблемы и пути развития», Республика Беларусь. – Мн.: БГУИР, 2014. – С 26-27.

СУТНІСТЬ МЕТОДУ IDEFO

*Стогул О. І. к.е.н, доцент, Єремеева Х. А., студент
Науковий керівник: Стогул О. І., к.е.н. доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У сучасних системах управління автостанції все більш помітну роль відіграє управління якістю послуг. Пояснюється це, по-перше, тим, що якість, є найбільш вагомим доданком конкурентоспроможності послуг. По-друге, якість послуг повинна гарантувати їх безпеку і екологічність, забезпечувати можливість їх обов'язкової сертифікації, що контролюється державними наглядовими органами.

Тому саме, формування, впровадження та реалізація якості вимагає розгляду різних методів та способів. На сьогоднішній день немає єдино правильного методу.

Можемо розглянути наступні методи:

- «точку дотику» (serviceencounter);
- концепцію «нейтральних зон» Ч. Бернарда;