

Литература.

1. Демин Д. И. Разработка алгоритма определения инновационно-инвестиционной стратегии развития предприятия / Д. И. Демин // Предпринимательство. – 2011. - № 7. (0,4 п.л.).
2. Демин Д. И. Механизм обеспечения инновационно-инвестиционной деятельности предприятия / Д. И. Демин // Интеграл. – 2011. - № 3. (0,3 п.л.).
3. Кораблев Д.В. Инвестиционный ландшафт макрорегиона Дальнего Востока // Финансовая аналитика: проблемы и решения, 29(167). 2013. – С. 38-43.
4. Кораблев Д.В. Анализ государственных программ, направленных на социально-экономическое развитие макрорегионов // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2013. № 4 (18). – С. 109-116.

Система оценки персонала как важнейший элемент управления

Роза А. А., студент

Научный руководитель: Халина В. Ю. к.е.н., доцент

Харьковский национальный Университет Строительства и Архитектуры

Актуальность темы исследования. Под влиянием негативных тенденций, характерных для демографических процессов, отмечающихся что в XXI века, мир находится в острый дефицит рабочей силы. В связи с этим резко возрастет проблема повышения эффективности и результативности труда уже привлеченных в трудовую деятельность работников. Одним из инструментов решения данной проблемы должны стать современные персонал-технологии, адаптированные к потребностям развития конкретных организаций и основанные на оценке их сотрудников, применительно к разным этапам их трудовой деятельности.

Роль актуальной системы оценки определяется тем, что по результатам ее проведения принимается преобладающее большинство кадровых решений в области найма и увольнения, персонального развития и должностного продвижения, политики вознаграждения. Это превращает оценку в практически универсальный и системный инструмент управления персоналом. Однако, как и преобладающее большинство управленческих подсистем, оценка персонала нуждается в постоянном усовершенствовании, осмыслении того передового опыта, который накоплен в этой области к сегодняшнему дню. Это объясняется динамичным развитием социально-трудовых отношений, появлением под влиянием факторов внешней и внутренней среды бизнеса новых проблем в области управления персоналом.

Во взаимосвязи с различными элементами системы управления персоналом вопросы оценки достаточно широко освещены в работах Волгина Н.А., Дураковой И.Б., Дятлова В.А., Зайцева Г.Г., Карташовой Л.В., Кибанова А.Я., Кулапова М.Н., Одегова Ю.Г., Половинко В.С., Руденко Г.Г., Травина В.В.

Нуждаются в совершенствовании как сама система оценки персонала в целом, так и составляющие ее элементы (критерии, методы, принципы взаимосвязи с элементами системы управления персоналом). Вопросы, связанные с инновационными аспектами совершенствования системы управления персоналом, преодоления сопротивления нововведениям в области оценки также пока остаются недостаточно исследованными.

ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ «ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

Самойлов В. В., студент

Науковий керівник: Пупенко І. С., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Умовами успішного довгострокового функціонування підприємства є його активні дії з адаптації до змін у зовнішньому середовищі, що у підсумку визначають спроможність підприємства до розвитку. Джерелом постійного розвитку підприємства виступає його потенціал, який містить в собі перспективу майбутнього стану підприємства. Для використання такого джерела першочергово слід визначити, що собою являє та з яких елементів складається потенціал підприємства. Тому актуально встановлення сутності поняття «потенціал підприємства».

У сучасній літературі система понять, які визначають зміст потенціалу підприємства, є достатньо дискусійною. Так, одні науковці трактують потенціал підприємства як спроможність підприємства адаптуватися до мінливих умов зовнішнього середовища і досягати поставлених цілей; другі – розглядають як кількість та якість можливостей, ресурсів, засобів, що має підприємство. Інші – розглядають потенціал підприємства як можливості економічної системи трансформувати вхідні ресурси за допомогою притаманних їй персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, максимально задовольняючи в такий спосіб корпоративні та суспільні інтереси.

При формуванні поняття «потенціал підприємства» слід ґрунтуватися на ресурсній позиції, яка відображає внутрішню характеристику потенціалу; враховувати здатність підприємства здійснювати пошук додаткових зусиль, а також сфери перерозподілу наявних зусиль; розглядати зміну потенціалу у часі – внаслідок саморозвитку та під впливом результатів перетворення; забезпечувати оптимальне поєднання ресурсів, наявних у підприємства у певній кількості та якості; враховувати обмеження, що формуються зовнішнім середовищем; представити узагальнений опис усіх характерних ознак, якостей та рис потенціалу.

На підставі визначених положень під потенціалом підприємства пропонується розуміти узагальнюючу динамічну характеристику внутрішніх ресурсів підприємства та зусиль щодо їх оптимального використання для досягнення встановлених цілей. При цьому підприємство здійснює пошук прихованих чи перерозподіл наявних зусиль сфери використання ресурсів шляхом їх перетворення та (або) внаслідок саморозвитку з урахуванням зовнішніх обмежень.