

міжнародний ринок. Крім того, розвиток ІКТ все частіше супроводжується інформаційним обмін між країнами світу. Виходячи з цього, можна стверджувати, що дані питання потребують підвищеної уваги і відповідного регулювання з боку відповідальних осіб, що здійснюють управління міжнародними науково-дослідницькими проектами в області ІКТ. Система менеджменту даного спрямування відрізняється такими характеристиками як люди, процес і технології. Оптимальне поєднання цих структурних елементів створює стабільну платформу для ефективної роботи над проектом. Методологія управління науково-дослідницькою діяльністю у сфері ІКТ передбачає координацію дій розробників, нагляд за відповідністю якісних показників інноваційного продукту встановленим вимогам, спостереження за дотриманням строків виконання проекту, бюджетування науково-дослідницьких заходів, раціональний взаєморозподіл трудових, фінансових і матеріальних ресурсів, налагодження внутрішньоорганізаційних зв'язків, мінімізацію ризиків, а також ліквідацію наявних проблем. В масштабах глобалізації лише інтеграційний підхід до проектного менеджменту зможе забезпечити успішність реалізації проекту.

Література:

1. Попов В.Л. Управління інноваційними проектами: навчальний посібник / В.Л. Попов. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 336 с.
2. Гольдштейн Г.Я. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / Г.Я. Гольдштейн. – Таганрог: вид-во ТРТУ, 1998. – 132 с.
3. Управління проектами в області ІКТ в теорії і на практиці [Електронний ресурс] // АТУЦ ІКТР ООН / ЕСКАТО: інформаційний бюлетень. – 2010. – № 7. – Режим доступу: http://www.unapcict.org/ecohub/russian-ictd-briefing-note-seroes/RSN_BN_7.pdf

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ СФЕРИ ПОСЛУГ

О. Г. Бровкова, к.е.н., доцент

Ю. О. Байлюк, студентка

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса

Управління персоналом займає провідне місце в системі управління підприємством. Кадрова стратегія на малих підприємствах сфери послуг починає затверджувати принципово новий підхід до управління кадрами – об'єктом стають люди, їх діяльність, потенціал, організаційні культури різного типу. Адже у процесах соціального управління центральним є людський фактор. Професіоналізм, активність, ініціативність та працьовитість – ось далеко не повний перелік параметрів та проявів цього фактора [2, с. 30].

Сучасні керівники розглядають кадри своєї організації як один з найважливіших стратегічних потенціалів, що дозволяє орієнтувати усіх на спільні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників, полегшити взаємне спілкування. Суть управління персоналом, включаючи найнятих робітників, працевластців і інших власників підприємства полягає у встановленні організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових стосунків суб'єкта і об'єкту управління. Не останнє місце займає також роль лідера, який формує основні принципи взаємодії, задає вектор розвитку, принципово впливає на мікроклімат у колективі [5, с.15].

У світі вже накопичений значний досвід стратегічного менеджменту, вписаний в загальну систему управління підприємством. Проблемам стратегічного менеджменту прямо або побічно присвячено велике число наукових робіт. Розробкою проблем стратегічного менеджменту займалися відомі зарубіжні учені, серед них можна назвати Р. Акоффа, І. Ансоффа, П. Дойля, П. Друкера, Ж-Ж. Ламбена, Г. Минцберга, М. Портеру, А. Джоуля, Стрикленда, А. А. Томпсона, А. Чандлера, К. Эндрюса та ін.

Проблеми управління підприємством сфери послуг відбиті в роботах Л. В. Балабанової, О. В. Єгорова, О. Н. Жильцова, Ш. М. Магомедова, О. Г. Новицького, Н. О. Платонової, В. К. Романовича, В. Н. Соловйова, Л. Б. Сульповара, Г. М. Сюткіна, В. Ф. Уколова, Г. І. Хотинської, Я. С. Ядгарова і інших учених. Проблеми стратегічного менеджменту на малих і середніх підприємствах розглядалися в роботах І. Ансоффа, Б. Карлофа, Т. Коно, К. Джоуля, Кук, Ю. І. Продіуса, С. І. Ізотова, П. Уілсона та ін.

Метою цієї роботи є вдосконалення системи управління персоналом підприємства на базі комплексного підходу, що забезпечує ефективне формування і реалізацію кадрової стратегії і її основних елементів. Постановка цієї мети зумовила необхідність рішення наступних основних завдань:

1. Обґрунтувати роль і значення стратегічного менеджменту в системі управління малими підприємствами сфери послуг;
2. Розробити підходи до оцінки ефективності використання кадрового потенціалу підприємства.
3. Визначити інформаційну базу для формування кадрової стратегії.

4. Виявити особливості функціонування малих підприємств сфери послуг і їх вплив на розробку стратегії;
5. Визначити основні стратегії для малих фірм сфери послуг;
6. Виявити роль керівника малого підприємства в процесі формування і реалізації стратегій;
7. Розробити пропозиції по вдосконаленню державної підтримки малих підприємств сфери послуг.

Вдосконалення системи управління кадрами на малих підприємствах сфери послуг в умовах переходу до ринкових стосунків представляє одне з актуальних завдань сучасного розвитку економіки. Оптимізація системи формування, розподілу і використання кадрів і його потенціалу при переході від планової централізованої системи управління народним господарством до ринкової моделі економіки окремого регіону, так і для кожного промислового підприємства, незалежно від форм власності, є питанням особливої важливості.

Література:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури. – 2011. – 468 с.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2008. – 346 с.
3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2009. – 351 с.
4. Томпсон А. А., Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж. Пер. с англ. под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
5. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия: учебн.– практич. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – 3-е изд. М. : Дело, 2007. – 272 с.

РОЛЬ ПОТЕНЦІАЛУ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Є.О. Кобальчинська, асистент

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса

У ринковій економіці, коли умови швидко змінюються, для управління промисловим підприємством потрібна ефективна система швидкого аналізу фінансового стану, що забезпечує ухвалення відповідного управленческого рішення. Досягнення вказаної мети можливе шляхом виділення інтегрованого показника, аналіз і оцінка якого дозволять швидко і досить вірно визначити економіко-фінансовий стан підприємства. В ролі такого показника може служити потенціал підприємства або така його базова частина, як виробничий потенціал.

Виробничий потенціал промислового підприємства як економічна категорія має свою структуру і певні особливі процеси, які характерні для його розвитку. Елементами виробничого потенціалу підприємства можна вважати всі ресурси, які тим чи іншим чином пов'язані з функціонуванням підприємства. Вибір найважливіших ресурсів із їх величезної кількості є досить складною проблемою, про що, зокрема, свідчить існування багатьох різних тверджень щодо складу виробничого потенціалу. Що стосується виробничого потенціалу промислових підприємств, то до його складу доцільно включати матеріально-сировинні ресурси, які беруть безпосередню участь у процесах виготовлення продукції.

При управлінні виробничим потенціалом промислового підприємства є суттєвим визначення структури виробничого потенціалу підприємства. Найбільш повне визначення структури виробничого потенціалу підприємства пропонується у роботі О.С. Федоніна, І.М. Репіної та О.І. Олексюка, Є.А.Бельтюкова, С.С.Свірідової. [1,2]

Проте ряд аспектів вказаної проблеми залишається не повністю вивченим, особливо стосовно умов високомішного конкурентно-ринкового середовища, характерних для сучасного етапу розвитку суспільства. Недостатньо розроблені методи оцінки виробничого потенціалу, форми управління ним як складною системою.

Проблеми, які зв'язані з формуванням, оцінкою и управлінням виробничого потенціалу, розглядаються фрагментарно.

На рис. 1 наведено схему формування структури потенціалу промислового підприємства.

Управління потенціалом промислового підприємства на практиці зводиться до оцінки його поточного потенціалу, вироблення і реалізації управлінських рішень, спрямованих на стійке функціонування організації і подальших її можливостей.

В умовах ринкової економіки проблема оцінки потенціалу підприємства розпадається на низку окремих запитань, з яких ключовим є моніторинг фінансового стану підприємства, що дозволяє :

- оцінити поточний і перспективний фінансовий стан підприємства;