

- удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази в сфері інноваційної діяльності, так як уряд грає головну роль в підтримці інновацій;
- фінансування інноваційної діяльності, як з державних, так і з приватних джерел;
- достатнє фінансування навчання, науки і досліджень, так як знання є суспільним надбанням;
- зміцнення зв'язків між університетами та виробництвом, дасть можливість використовувати результати досліджень і забезпечити комерціалізацію інновацій.

Таким чином, раціонально побудована національна інноваційна система, при активній підтримці держави і ефективному взаємодія університетів і виробництва, дозволить нам бути інноваційною державою з розвинутою економікою.

Література:

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 червня 2009 р. № 680–р "Про схвалення Концепції розвитку національної інноваційної системи" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.in.gov.ua/index.php?get=55&law_id=290/
2. Кондратьева Е.В. Национальная инновационная система: теоретическая концепция. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.schumpeter.ru/article.php?book=concept&id=8>
3. Регіональна інноваційна система : теорія і практика : монографія / Під ред. д-ра екон. наук, проф. В. С. Пономаренка. – Х.: ІНЖЕК. – 2011. – 688 с.
4. Варналій З. С. Конкурентоспроможність національної економіки: проблеми та пріоритети інноваційного забезпечення: монографія / З. С. Варналій, О. П. Гармашова. – К.: Знання України, 2013. – 387 с.
5. Яберг С. Где истоки швейцарского духа инноваций? //International Service of the Swiss Broadcasting Corporation. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.swissinfo.ch/rus/detail/content.html?cid=34934430>.
6. Рыхтик М.И., Корсунская Е.В. Национальная инновационная система США: история формирования, политическая практика, стратегии развития Международные отношения. Политология. Регионоведение Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2012, № 6 (1), с. 263–268.
7. Национальная инновационная система Японии Е. Ф. Авдокушин [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nitpa.org/nacionalnaya-innovacionnaya-sistema-yaponii-e-f-avdokushin/>
8. Гавловская Г.В. Национальные инновационные системы: зарубежный опыт. Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал, 3: 2013. – с. 164–168.

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ

Н.А. Скрипник, ст. викладач

Д.В. Гранатырь

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса

С учётом проводимых в Украине экономических реформ одним из ведущих показателей стратегического развития предприятия является отношение руководства к кадровому потенциалу (КП). Очевидно, что для этого ВУЗы и предприятия должны совместно формировать высококвалифицированных специалистов – элементов систем КП. При этом необходимо создание стимулирующих факторов для эффективной работы и модификация системы управления кадровым потенциалом [1].

В современном менеджменте на первый план выходит человеческий фактор производства, в особенности – ее персонал. Поэтому руководители предприятий уделяют достаточно много внимания отбору персонала и построения команды На предприятиях складывается новый взгляд на организационные отношения в управлении, которые занимаются изучением, определением и внедрении индивидуального потенциала сотрудников.

Организационные отношения – это взаимодействие или противодействие между элементами структуры внутри или вне её, при создании, функционировании, реорганизации и разрушении организации. Благодаря знаниям в этом вопросе, и правильном их использовании, можно выделить наиболее эффективную модель управления в организации [2]. Проблема взаимоотношений персонала стала более актуальной в связи с развитием рыночных отношений, которые требуют детального научного и практического разбора этой темы.

Рассмотрим факторы, которые имеют особое влияние на поведение сотрудников:

- мотивация;
- индивидуальные особенности человека;
- межличностное общение и характер;

- социально–психологическая среда;
- события внутри организации, влияющие на её структуру и функционирование;
- поток информации, получаемый сотрудником;
- культура личности.

Умение правильно ими руководствоваться и задействовать на том конкретном этапе, когда это действительно нужно крайне необходимо для успешной работы организации [3].

Большой вклад в изучение организационных отношений сделал социолог Э. Мейо. По его мнению, на производительность труда работников влияют психологические и социальные факторы. Человек сначала нацелен на установление социальных взаимосвязей, и только после этого исполняет экономические функции. В процессе исследований Мейо установил, что в организации существовали определённые группы людей, цели, и нормы которых расходились с целями и нормами самой организации. Эти люди имели возможность отстаивать свои идеи и отличались некой самостоятельностью.

Конфликтные ситуации, возникающие между сотрудником и организацией, может решить только удовлетворение социальных и психологических потребностей персонала. При этом сотрудник увидит смысл своего труда, а организация добьётся повышения производительности труда.

Так же, интересную мысль относительно роли организационных отношений в управлении выдвигал Д. Мак–Грегор. Она заключалась в том, что для предприятия необходимо сопоставить его собственные цели и цели сотрудников, которые работают на благо организации. Без единства, совместных усилий руководства и рядовых рабочих достаточно тяжело производить какого–либо вида деятельность. Нет согласия – нет и результата, это должно быть понятно обеим сторонам.

По мнению ученого, важная задача ложится на плечи руководства, и заключается она в том, чтобы создать условия, позволяющие членам организации наряду с реализацией целей структуры, достигать и своих собственных. Своей теорией «Х» Мак–Грегор дает понять, что человека зачастую необходимо принуждать к действиям и, конечно же, контролировать процесс их выполнения, так как он по своей природе достаточно ленив. Теорией же «У» показал, что индивидуум имеет творческую инициативу, желание быть лучше и решать поставленные перед ним задачи без какого–либо принуждения.

Исходя из его суждений, можно сделать вывод, что метод управления по целям является наилучшим для установления общих целей менеджерами организации и их подчинёнными, а так же в поиске оптимальных путей их достижения [4].

Важным элементом в изучении организационных отношений является организационная культура, которая помогает сотрудникам справляться с проблемами адаптации. Она также имеет способность вносить простоту и легкость в общественные отношения. Коллективное нахождение решений проблемных ситуаций и установление приоритетов развития лежат в основе формирования различных организационных культур. Чем более длительной и общей для членов организации является история ее развития, тем более сильной и стабильной становится организационная культура, которая возможна только при грамотном руководстве [5].

Относительно современной организационной культуры, руководитель должен уметь четко формировать свою собственную организацию, проектировать и внедрять производственные процессы, позволяя сотрудникам иметь самоорганизацию. В случае возникновения определенных проблем внутри организации, руководитель должен находить оптимальное решение о трансформации отдельных частей культуры, меняя состав групп, доминирующих на предприятии, тем самым положить конец созданной субкультуре и начать процесс формирования новой организационной культуры.

В последние годы более актуальным стало понимание системного характера организации, то есть ее целостности и взаимосвязи всех элементов, а так же создание новых методов управления персоналом, способных повысить эффективность труда работника и организации, как в социальном плане, так и в экономическом. Ведь многие сотрудники не желают расширять круг своей ответственности и не готовы к установлению взаимовыгодных отношений с руководством, и как следствие, между ними возникают конфликты. Кроме того, согласно исследованиям, большинство работников считают, что вносят особенный вклад в функционирование и жизнедеятельность компании, но их труды не оценены по заслугам. Да и хорошие специалисты не задерживаются в тех организациях, где подорвано доверие между ними и их менеджерами. Для того, чтобы решить эту проблему, отделам по работе с персоналом необходимо помогать компании стимулировать работников, поощрять их за определенные заслуги, создавать условия для карьерного роста и повышения уровня квалификации [6].

Исходя из вышесказанного, можно прийти к выводу, что организационные отношения направлены на повышение эффективности управления персоналом. При этом важную роль играют организационные изменения, организационная культура, система найма, проверка уровня квалификации и стимулирование персонала. Главной задачей же организационных отношений является эффективное управление человеческими ресурсами, что приведет к развитию и усовершенствованию самой организации в целом.

Література:

1. Natalia Skripnik Formation of personnel at the basis of company's strategic development / Natalia Skripnik, Valerya 2. Burchakovska, Karina Parkhomenko//.International Scientific Journal Theoretical & Applied Science . – Lyon, France – 2015. – № 11(29) – С. 135 – 139. Режим доступу: <http://www.t-science.org/conf/2015/09-2015-2.pdf>

2. Мильнер Б.З. Теория организаций: Учебник. – М.: ИНФРА–М, 2004. – 348 с.
3. Колпастикова Г.В. Методы мотивации и стимулирования труда./В сб.: Управление экономической и социальной сферой: вопросы теории и практики. –М.: Издательство «Перспектива», 2007. – 326 с.
4. Елена Николаевна Кабкова. Шпаргалка по теории организации. Изд.: Аллель, 2009. – с.23–27
5. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. – СПб.: Питер, 2007. – С. 97
6. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления. – М.: ГАУ, 2003. – С. 2

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Н.А. Скрипник, ст. викладач

М. Сичов

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса

Особлива значимість важливість в умовах нинішньої ринкової економіки, що знаходиться в стадії кризи набуває кадрова політика і управління людським капіталом. Актуальність обраної теми полягає в тому, що для ефективної роботи організації та швидкому реагуванню на зовнішні і внутрішні чинники їй необхідно формувати і розвивати кадровий потенціал організації, здатний з часом видозмінюватися і адаптуватися до мінливих умов середовища [9].

Ефективність підприємства визначається в першу чергу не продуктивністю обладнання, а продуктивністю його співробітників. Кадровий потенціал – це основне багатство підприємства, і його формуванню повинна приділятися ключова роль при здійсненні управління підприємством. Від цього безпосередньо залежатиме конкурентоспроможність підприємства і економічний ефект інвестицій в його діяльність.

Найважливішою складовою організації є персонал, а також він є одним з найцінніших ресурсів інноваційного розвитку. Підвищити багаторазово ефективність роботи фірми здатний якісний відбір кадрів, в той час як в сфері управління персоналом (УП) інноваційна політика створює сприятливі умови праці, а також забезпечує можливість кар'єрного росту. [1] Вченими–економістами різних країн, такими як Ансофф І., Шаталова Н. І., Гриньова В. М., Гавва В. Н., Новикова М. М., Одегов Ю. Г., Білорус Т. В. приділялося достатньо уваги питанням, пов'язаним з поняттями кадрового потенціалу та персоналу. Але, не дивлячись на те, що було проведено досить багато наукових досліджень, пов'язаних з цією проблемою, вчені до цих пір не визначили єдиний механізм управління трудовим і кадровим потенціалом підприємства [2].

При формуванні кадрового потенціалу підприємства важливу роль відіграє принцип орієнтації на його професійне ядро. Ядро кадрового потенціалу являє собою сукупність професійних здібностей співробітників підприємства, які дозволяють здійснювати його діяльність максимально ефективно, забезпечуючи підприємству стратегічну перевагу на ринку. Ця перевага виникає завдяки тому, що підприємство починає значно випереджати конкурентів за якістю виробленої продукції або послуг, що надаються, а також за ступенем модернізації підприємства. Мова йде про формування унікального кадрового складу підприємства, по своєму професійному і творчому потенціалу значно випереджаючого потенціал конкуруючого підприємства. Це дозволить підприємству не тільки швидко долати виникаючі труднощі, але й підвищити прибутковість в довгостроковій перспективі. На формування кадрового потенціалу впливає ціла система зовнішніх і внутрішніх (по відношенню до самого підприємства) чинників. Фактори формування і використання кадрового потенціалу підприємства, в нашій уяві, – це зовнішні і внутрішні умови середовища, в яких здійснюються процесиформування і використання кадрового потенціалу. Враховуючи сучасні розрізнені авторські підходи до класифікації таких факторів пропонується узагальнена класифікація чинників формування і використання кадрового потенціалу підприємства в умовах ринку.

Ринкова ситуація – це якась мережа рівноправних відносин, заснована на купівлі–продажу продукції і послуг, відносинах власності, рівновазі інтересів продавця і покупця, власника та найманого працівника. При переході до ринку на підприємствах спостерігається поступовий відхід від жорсткої системи адміністративного впливу на кадри до ринкових відносин, відносин власності, що базуються на економічних методах. Тому необхідна розробка принципово нових підходів до формування кадрового потенціалу на основі зміни пріоритетів. У сучасних умовах головне всередині підприємства – це кадри, а за його межами – споживачі продукції, що випускається (послуг, послуг). Через ефективну діючу систему управління кадрами необхідно повернути свідомість кожного найманого працівника до споживача, а не до начальника; до кінцевого результату діяльності підприємства, а не до марнотратства; до ініціативного високо кваліфікованому продуктивної працівникові, а не до бездумно–безликому виконавцю. Будь–які зміни на ринку товарів або робочої сили повинні знаходити негайне відображення у процесах формування кадрів підприємства та їх використання.