

Формування інноваційного потенціалу		Розвиток інноваційного потенціалу	
Потенціал стійкості	Потенціал адаптації	Потенціал оновлення	Потенціал гнучкості
	Потенціал становлення		
	Потенціал розвитку		
Потенціал функціонування			

Рис.4. Матриця станів інноваційного потенціалу національної економічної системи

Аналізуючи матрицю потенціалів національної економічної системи, слід відзначити, що потенціал стійкості може бути представлено як динамічна рівновага між здатністю і можливістю системи зберігати цілісність старої якості своїх ресурсів, процесів (відтворювати їх на тому ж рівні) і здатністю до адаптації у відповідь на вплив внутрішнього і зовнішнього середовища, не відторгаючи позитивних змін інноваційного характеру і поліпшуючи тим самим стан свого інноваційного потенціалу. Проведене порівняння циклів формування і розвитку національного інноваційного потенціалу дозволяє поглибити характеристику його структурних елементів. Стан інноваційного потенціалу на різних етапах його функціонування диференціює значущість його певних складових. Так, розглядаючи інноваційний потенціал у статичній формі, можна відзначити, що на етапі формування особливого значення набувають складові першого рівня, наприклад, фінансова складова, управління якою має забезпечити оптимальну структуру ресурсів для створення і впровадження інновацій. На етапі адаптації підвищене значення мають складові другого рівня: інтелектуальна, інвестиційно-фінансова та матеріальна. Складові другого рівня формують додаткові можливості адаптації інноваційного потенціалу до впливу внутрішніх і зовнішніх факторів, сприяють втіленню в життя ідей розвитку економіки на інноваційних засадах.

На стадії оновлення вкрай важливою стають складові третього рівня – науково-технічна складова, яку вважають імпульсом і критерієм подальшого розвитку інноваційного потенціалу, та культурно-освітня складова. Ці складові у своєму взаємозв'язку формують інноваційну культуру суспільства та зовнішнє і внутрішнє середовище, сприятливе інноваційній діяльності економічних суб'єктів. Стадія оновлення забезпечить перехід до стадії потенціалу гнучкості, що свідчить про досягнення інноваційним потенціалом системи якісно нового рівня розвитку.

Ознаками нової якості інноваційного потенціалу можуть вважатися: підвищення конкурентоздатності інноваційних товарів на національному і світовому ринках; зменшення інноваційного лагу (часу між розробкою і впровадженням інновацій); зростання рівня спеціалізації і кооперування суб'єктів інноваційної діяльності; ефективна діяльність інноваційної інфраструктури; збільшення кількості наукомістких інноваційних продуктів тощо.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Управління розвитком інноваційного потенціалу регіонів в перехідній економіці України: монографія / [Матросова Л. В., Овечкіна О. А., Іванова К. В.]. – Донецьк: Донбасс, 2009. – 485 с.
2. Філософський словарь / Под ред. И.Т. Фролова. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Политиздат, 1991. – 560 с.
3. Пригожий И., Стенчерс И. Порядок из хаоса / Пер. с англ. Ю.А. Данилова, 3-е изд. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – 312 с.
4. Ерохина Е.А. Теория экономического развития: системно-синергетический подход // <http://orel.rsl.ru/nettext/economic/erohina/index.html>
5. Формування та оцінювання потенціалу підприємства: Навчальний посібник / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська, С.Ф. Большенко, О.В. Маслош, Н.В. Швець, Г.В. Пчелинська, О.Д. Кирилов. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 352 с.
6. Захарченко В. И. Зарубежный и отечественный опыт государственного регулирования экономики для современной Украины: монография / В. И. Захарченко, О. В. Иванишева, О. Г. Борисов. – Одесса: Негоциант, 2005. – 128 с.
7. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент. – СПб: Издательство “Питер”, 2000. – 208 с.
8. Мартюшева Л.С., Калишенко В.О. Инновационный потенциал предприятия как объект экономического исследования // Финанси Украины. – 2002. - № 10. – С. 61-66.
9. Масалов А. Инновационный тип развития // Журнал для акционеров. – 1999. - № 9 – С. 11-15.
10. Максимов В.В. Економічний потенціал регіону (аналіз, оцінка та використання). Монографія. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002.-360 с.
11. Овечкіна О.А., Іванова К.В. Формування статичної й динамічної структури складових інноваційного потенціалу регіональних економічних систем // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. – Випуск 225: В 3 т. – Т. III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2007. – С. 671-682.
12. Гончаров В.М., Навроцький А.А., Коломійцев О.А. Інвестиційні ресурси та їх економічне регулювання: Монографія. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2006. – 204 с.
13. Колосов А. Кризис и достижения менеджмента адаптивного развития (на примере предприятий Луганской области) // Економіст. – 2007. - № 8. – С. 38-41.
14. Воронкова А. Концепція управління конкурентоспроможним потенціалом підприємства // Економіст. – 2007. - № 8. – С. 14-17.

УДК 331.445

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Синяєва Л. В., д.е.н., зав.кафедрою, Таврійський державний агротехнологічний університет
Ярчук А.В., здобувач Таврійський державний агротехнологічний університет

Синяєва Л. В., Ярчук А.В. Продуктивність праці як фактор впливу на конкурентоспроможність економіки України.

На сучасному етапі розвитку економіки України розглядати питання продуктивності праці та шляхів її підвищення (або обґрунтованого коригування) не можна без підвищення організаційного рівня праці, що може частково компенсувати дефіцитність фінансових ресурсів для підвищення техніко-технологічного рівня – чинника зростання продуктивності праці. У статті визначено конкурентну позицію України за показником продуктивності праці, окреслено чинники впливу на продуктивність праці в країні та зроблено їх оцінку за рядом основних показників в контексті диспропорційності міжнародних порівнянь. Визначено причини низької продуктивності праці в Україні. Розроблено комплексні рекомендації щодо впровадження заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці з метою подолання критичних відставань від розвинених країн світу, подолання диспропорцій за показником продуктивності праці України й розвинених країн світу та певні напрями щодо підвищення продуктивності праці, які складаються з основних пріоритетних і оперативних цілей, досягнення яких забезпечує обґрунтоване зростання витрат на оплату праці на всіх рівнях національної економіки.

Ключові слова: продуктивність праці, диспропорції, інституційні чинники, структурні зміни, конкурентоспроможність, економічне зростання.

Синяєва Л.В., Ярчук А.В. Производительность труда как фактор влияния на конкурентоспособность экономики Украины.

На современном этапе развития экономики Украины рассматривать вопросы производительности труда и путей её повышения (или обоснованной корректировки) нельзя без повышения организационного уровня труда, что может частично компенсировать дефицитность финансовых ресурсов для повышения технико-технологического уровня – фактора роста производительности труда. В статье определена конкурентная позиция Украины по показателю производительности труда, определены факторы влияния на производительность труда в стране и дана их оценка по ряду основных показателей в контексте диспропорциональности международных сравнений. Определены причины низкой производительности труда в Украине. Разработаны комплексные рекомендации по внедрению мероприятий, направленных на повышение производительности труда с целью преодоления критического отставания от развитых стран мира, преодоления диспропорций по повышению производительности труда Украины и развитых стран и определены направления по повышению производительности труда, состоящие из основных приоритетных и оперативных целей, достижение которых обеспечивает обоснованный рост затрат на оплату труда на всех уровнях национальной экономики.

Ключевые слова: производительность труда, диспропорции, институциональные факторы, структурные изменения, конкурентоспособность, экономический рост.

Snyayeva L., Yarchuk A. The labour Productivity as factor of influence on the competitiveness of economy of Ukraine.

On the modern stage of development of economy of Ukraine examining the questions of the labour and ways of its increase (or obsnovannyi adjustments) productivity is impossible without the increase of organizational level of labour, that can partly compensate the deficit of financial resources for the increase of tehniko-technological level – factor of growth of the labour productivity. In the article competition position of Ukraine is certain on the index of the labour productivity, the factors of influence are certain on the labour productivity in a country and their estimation is given on the row of basic indexes in the context of disproportionateness international comparisons. Reasons of the low labour productivity are certain in Ukraine. Complex recommendations are developed on introduction of measures, directed on the increase of the labour productivity with the purpose of overcoming of critical lag from the developed countries of the world, overcoming of disproportions on the increase of the labour of Ukraine and developed countries productivity and certain direction on the increase of the labour productivity, consisting of primary priority and operative purposes achievement of which is provided by the grounded growth of expenses on payment of labour at all levels of national economies.

Keywords: labour productivity, disproportions, instiucional'nye factors, structural changes, competitiveness, economy growing.

Постановка проблеми. З точки зору світової економічної теорії піднесення національної економіки неможливо без підвищення продуктивності праці. За оцінками західних економістів, у різних країнах та у різні періоди підвищення продуктивності праці забезпечувало від 40,0 від до 90,0% економічного зростання національної економіки [1]. Досягнення найвишого та постійно зростаючого рівня життя громадян будь-якої держави залежить від продуктивності, яка забезпечується ефективним використанням трудових ресурсів – з одного боку, та вмінням працівників раціонально використовувати всі економічні та виробничі ресурси – з іншого. Саме на цих засадах можна обґрунтовано підвищувати заробітну плату найманих працівників. Одним з основних шляхів вирішення цієї проблеми є розробка концептуальних основ вдосконалення державної політики у сфері організації, продуктивності та нормування праці. У системі індикаторів національної конкурентоспроможності продуктивність праці займає перше місце. Від її рівня і динаміки залежать рівень і якість життя громадян, та соціально-економічний розвиток країни, формування її конкурентних переваг і позиція на світовому ринку, оскільки в результаті зростання рівня суспільної продуктивності праці зростає вартість створених споживчих вартостей та оплата праці, економиться жива праця, уречевлена в предметах і засобах виробництва, знижуються витрати. У цих обставинах створюються передумови для підвищення конкурентоспроможності. Незважаючи на важливість даного показника для економіки країни його виключено зі статистичної звітності, тому актуальним є завдання визначення як самого показника, так і дослідження місця України в світі за цим показником.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню продуктивності праці на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях приділяли увагу відомі вітчизняні та закордонні вчені, зокрема: Р. Аллен, О. Ланге, К. Макконнел, А. Лоулер, Д. Кларк, С. Мосс, Д. Синк, Ф. Тейлор, Ю. Одегов, С. Струмилін, В. Єременко, Г. Куліков та інші. В їх працях досліджено категорійний апарат, чинники впливу на продуктивність праці та механізми її підвищення, зв'язок продуктивності праці та економічного зростання країни і добробуту населення. Питання методології та методики аналізу продуктивності праці, продуктивності капіталу та сукупної факторної продуктивності достатньо широко досліджені в працях російських вчених-економістів І. Долинської, С. Струмиліна, В. Немчинова, П. Маслової, Г. Слезінгера, А. Френкеля, П. Хромова та інших. В останнє десятиріччя теоретичні та практичні аспекти продуктивності праці в Україні знайшли відображення в роботах Е. Лібанової, А. Ревенко, Є. Сологуб, Б. Данілішина, В. Беседіна, І. Бондар, А. Голодець, Є. Заблоцького, Б. Литвина, С. Мниха, А. Ревенко, І. Лубчука, В. Єременко, С. Лучанінова, А. Калини та інших [2].

Виділення невирішеної проблеми. Продуктивність праці – це найважливіший показник ефективності суспільного виробництва та економічного росту. Цей показник прямо впливає на зростання реального продукту та прибутку. Національний прибуток, або валовий національний продукт, при підвищенні продуктивності праці зростає скоріше, ніж витрати на виробництво. Зниження продуктивності праці призводить до інфляції, уповільнення темпу росту або спаду виробництва та до безробіття [3]. Тому на сучасному етапі розвитку економіки актуальним є дослідження проблеми динаміки продуктивності праці та обґрунтованого підвищення на цій основі заробітної плати найманих працівників.

Мета наукової статті – визначити певні напрями підвищення продуктивності праці, які складаються з основних пріоритетних та оперативних цілей, досягнення яких забезпечує обґрунтоване зростання витрат на оплату праці на всіх рівнях національної економіки

Результати дослідження. Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватись під дією різних факторів. Безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва є зростання продуктивності праці. Зростання полягає в тому, що частка затрат минулої праці – збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується. Згідно класичній теорії зростання заробітної плати й продуктивності праці має зростати синхронно [4]. Ще в 19 столітті класики економічної думки зазначали, що якщо заробітна плата зростає з відставанням від продуктивності праці, це призводить до того, що на економіку може обвалитись криза перевиробництва і тоді економіку чекатимуть великі потрясіння. Саме цим пояснюється криза на початку 19 в Англії та в кінці 19 століття вже в Росії. У той же час теоретики говорили, що якщо заробітна плата зростає швидше продуктивності праці, то слід очікувати на інфляцію, яка просто захлисне економіку. Гіперінфляція в Україні початку 90-х була пов'язана з дійсно великим зростанням заробітної плати, коли гроші знецінювались швидше, ніж їх встигала видавати каса. Тому постійне зростання заробітної плати не врятувало українців від гіперінфляції. В даний момент теоретики економіки дивляться на проблему синхронності зростання заробітної плати та продуктивності праці набагато ширше, додаючи монетарні фактори, які призначені нівелювати або точніше синхронізувати динаміку цих двох елементів.

В загальному вигляді продуктивність визначається як співвідношення обсягу виробленої продукції до затрат праці, інакше кажучи, співвідношення результату до витрат ресурсів. Він показує, скільки в середньому вироблено продукції кожної зайнятої на виробництві одиниці праці. Інакше кажучи, зростання продуктивності праці дозволяє оцінити збільшення об'єму (або вартості) продукції, виробленої в розрахунку на одного робітника. Розрахунки показника сукупної продуктивності в цілому засновуються на положенні, що продуктивність виробництва залежить від витрат капіталу, праці та інших факторів (впливу на виробництво досягнень науки, удосконалення системи управління й організації виробництва та інших факторів технічного прогресу). Показник продуктивності праці частіше використовується для аналізу ефективності виробництва в силу простоти його підрахунку [5].

Міжнародна організація праці визначає продуктивність праці як суму валового внутрішнього продукту поділену на кількість працюючих осіб. Міжнародна організація праці вважає, що валовий внутрішній продукт – основа оцінки динаміки виробництва й споживання продукції в країні, тому його збільшення або зниження свідчить про зростання або зниження продуктивності праці в цілому

по країні.

Період 2004-2005 рр. був періодом, коли ріст заробітної плати перевищував ріст продуктивності праці швидкими темпами. Але починаючи з 2010 року спостерігається процес відновлення синхронності динаміки зростання продуктивності праці і заробітної плати. При цьому ця синхронність свідчить про стійке уповільнення темпів росту заробітної плати і продуктивності праці з 2011 року.

За оціночними даними, за перший квартал 2013 року продуктивність праці зросла на 2,9%, а заробітна плата – на 9,4%. Це свідчить, що тенденція розриву між зростанням заробітної плати і продуктивності праці може тільки посилитись за рахунок прискореного зростання саме заробітної плати. У певній мірі може повторитись ситуація, яка мала місце у 2003 році, але до показників прискореного зростання заробітної плати, як це мало місце у 2005 році, ще далеко [7].

Міжнародна організація праці теж відмічає, що останнього часу спостерігається розрив між зростанням заробітної плати і продуктивності, де заробітна плата зростає швидше продуктивності. Це спостерігається не тільки у країнах, що розвиваються, але й у розвинутих країнах, де завжди дуже уважно відслідковували динаміку продуктивності праці і намагались стримувати необґрунтоване зростання заробітної плати.

Штучне зниження ціни праці разом з високим рівнем фізичної та моральної зношеності обладнання на 60,0%, призводить до виникнення таких проблем, як відсутність мотивації працівників до високопродуктивної праці, що загострюється обставинами, визначеними під час обстеження діяльності ряду підприємств галузі машинобудування:

- недосконалий рівень організації виробництва, низький рівень інноваційних розробок у напрямі вдосконалення техніки, технології, конструкції виробів;

- розбалансованість між продуктивністю та оплатою праці робітників з відрядною формою оплати праці та працівниками з погодинною формою оплати праці, та пов'язано з недосконалим рівнем організації оплати та мотивації;

- суто корпоративні (особисті) інтереси окремих керівників, які порушують трудове законодавство при перегляді норм праці у бік їх зниження (статті 85-89 КЗпП України) тощо [6].

Лідером з продуктивності праці є США, аутсайдером – Конго. Між ними ближче до Центральної Африки, ніж до Північної Америки розташовувалась Україна. Нажаль, Україна пропустила вперед всі країни Східної Європи і навіть деякі африканські країни, такі як Марокко, Туніс та Єгипет. Згідно дослідження Міжнародної організації праці, Україна за цим показником знаходиться тільки на 89-м місці з 121 можливих. Головною причиною такої низької продуктивності праці є те, що заводи та сільськогосподарські підприємства нашої країни технологічно відстали та фізично зношені. Україна знаходиться серед економічно відсталих країн у більшій мірі через свою технічну відсталість. Такий невисокий рейтинг України закономірний для економіки, яку контролюють лише кілька фінансово-промислових груп.

Ще однією причиною низької продуктивності праці в Україні є зарегульованість бізнесу. Зростання продуктивності праці перешкоджає висока ступінь монополізації економіки. Три-чотири фінансово-промислові групи контролюють будівельний ринок, автотранспорт, паливний сектор, горнодобувачий комплекс, енергетику, всю тяжку промисловість й транспортні послуги. За останні п'ять років в Україну не прийшло ні однієї крупної транснаціональної корпорації, за якими звичайно приходять технології й фінанси.

В таких умовах відсутня головна рушійна сила модернізації – конкуренція. Традиційно у всьому світі конкуренція створює відкриття ринків для крупного капіталу. Таким шляхом пішла, наприклад, Ірландія. На початку 1990-х ця країна була найбіднішою економікою континенту. Сусіди Ірландії називали її «хворою людиною Європи». Схожі історії успіху відбулись у Польщі, Словаччині, Сингапурі та у багатьох інших країнах, де монополії були зруйновані притоком капіталу, який, крім конкуренції, приносив ще й нові технології.

На рівень продуктивності в країні також впливає зарегульованість дозвільної системи. Зараз, за даними дослідження Doing Business 2011, у списку з 184 досліджуваних країн Україна посідає 179-е місце за простотою одержання дозволу на будівництво. Щоби почати будівництво в Україні, необхідно пройти майже 20 дозвільних процедур, які можуть тривати більше року, а саме, 374 дні. Для порівняння: у Данії для початку будівництва необхідно пройти шість узгоджень, а максимальний термін одержання повного пакету таких дозволів у Сингапурі дорівнює 25 днів. Через такі штучні затримки страждає продуктивність [8].

Загальновідомо, що загальноприйнятими шляхами зростання продуктивності праці є технічний прогрес, обсяг інвестицій, рівень освіти та кваліфікації працівників, ефективність розміщення трудових ресурсів, інші чинники (зокрема, законодавчі, соціальні тощо). В існуючій ситуації продуктивність праці можна збільшити двома шляхами. Перший – екстенсивний: запросити до України значну кількість додаткової робочої сили. За оцінками експертів, якщо запросити 29 млн. іноземних робітників до 2020 року, можна досягти продуктивності праці сьогоднішньої Польщі.

Другий шлях – інтенсивний: це модернізація економіки. Це, перш за все, розвиток галузей з високою доданою вартістю: IT-сфера, космічна галузь, нанотехнології тощо. По-друге, – це підвищення продуктивності в тих галузях, які мають більший потенціал. Але все це потребує значних капіталовкладень.

Таким чином, основною умовою динамічного економічного зростання в Україні є вирішення проблеми підвищення продуктивності праці, для чого необхідно застосовувати як інтенсивні, так й екстенсивні методи. Перш за все, необхідно розвивати галузі з високою доданою вартістю, а також достатньо високопродуктивну аграрну галузь.

Висновки та пропозиції. Як свідчать результати проведених досліджень, головними причинами низької продуктивності є: недосконалий рівень організації та нормування праці, що призводить до неефективного використання трудового потенціалу; відсутність належного нормування праці, що не забезпечує одночасне зростання продуктивності та заробітної плати та призводить до втрати зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці. За наявності визначених недоліків неможливо забезпечити конкурентоспроможний рівень України в СOT та вступ до ЄС у якості індустріально-розвинутої держави. Отже, на сучасному етапі становлення та розвитку національної економіки, для підвищення продуктивності праці на кожному підприємстві, в кожній організації та установі України необхідно вживати заходи, які, з одного боку, сприятимуть поліпшенню результатів роботи самого підприємства (організації, установи), а з іншого, сприятимуть подоланню негативних наслідків економічної та фінансової кризи, зміцненню економіки держави та підвищенню рівня життя населення.

У зв'язку з вищевикладеним нами розроблено певні напрями щодо підвищення продуктивності праці, які складаються з основних пріоритетних та оперативних цілей, досягнення яких забезпечує обґрунтоване зростання витрат на оплату праці на всіх рівнях національної економіки.

Методологічним підходом при впровадженні цих основних напрямів є державне програмне регулювання, яке ґрунтується на нормативно-правовому та науково-методичному забезпеченні політики у сфері організації, нормування та продуктивності праці, спрямоване на:

- зростання продуктивності праці на засадах розробки та впровадження на підприємствах усіх галузей національної економіки (у першу чергу – у реальному її секторі) сучасних методичних підходів щодо удосконалення менеджменту персоналу та організації праці;

- впровадження на підприємствах погодинно-преміальної системи оплати праці та гнучких форм організації та оплати праці на основі нормованих завдань;

- удосконалення механізму нормування праці.

Слід зазначити, що реалізація цих концептуальних основ ґрунтується на наступній гіпотезі: розвиток національної економіки та досягнення найвищого та постійного зростання рівня життя громадян залежить від продуктивності, що є наслідком ефективного використання трудових та інших ресурсів виробництва. Саме на цих засадах підвищується конкурентоспроможність підприємств (організацій, установ), а також спроможність обґрунтовано підвищувати рівень заробітної плати працівників.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник. //Київ, 2006. – С.278
2. Економіка України: стратегічне планування. Визначення і прогнозування показників продуктивності праці. Колективна монографія за ред. В. Ф. Бесєдіна, А. С. Музиченка. - К., ЕНДІ, 2008.
3. *Лучанінов С.В. Вимірювання та порівняльний аналіз продуктивності / С.В. Лучанінов, Н. Д. Дарченко.* – Краматорськ, 2001. – 128 с.
4. Єременко В.О. Підвищення продуктивності: теорія, світовий досвід, шлях України / В. О. Єременко. – Краматорськ, 2000. – 397 с.
5. Трансформаційні процеси та економічне зростання в Україні (Монографія) // Інститут економічного прогнозування; М. І. Скрипченко, В. М. Гесць. Т. і. Приходько та ін. – Харків: Форт, 2003. – 437с.
6. Отчет МОТ «Ключевые показатели рынка труда». – 7-е издание.– 2011 г.
7. Бироваш М. Производительность труда в Украине / М. Бироваш // *Корреспондент.* – 2012.
8. Калина А.В. Менеджмент продуктивности / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 232 с.

УДК 331. 658

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ НАДІЙНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Сочинська–Сибірцева І.М., к.е.н., доцент кафедри економіки праці та менеджменту Кіровоградського національного технічного університету

Сочинська – Сибірцева І.М. Сучасні технології управління надійністю персоналу підприємств

У статті обґрунтовано необхідність забезпечення надійності працівників з метою підвищення ефективності управління персоналом. Розглянуто сутність поняття «технологія управління персоналом», описано основні характеристики технологій управління, відокремлено складові елементи технології професійного відбору, визначено показники надійності персоналу з метою вибору напрямку удосконалення технології управління персоналом. В результаті проведеного дослідження готовності працівників машинобудівних підприємств Кіровоградської області до майбутніх змін та нововведень зроблено висновки щодо надійності персоналу.

Ключові слова: надійність персоналу, технологія управління, професійний відбір, готовність до змін

Сочинская - Сибирцева И.Н. Современные технологии управления надежностью персонала предприятий

В статье обоснована необходимость обеспечения надежности работников с целью повышения эффективности управления персоналом. Рассмотрены сущность понятия «технология управления персоналом», описаны основные характеристики технологий управления, выделены составляющие элементы технологии профессионального отбора, определены показатели надежности персонала с целью выбора направления совершенствования технологии управления персоналом. В результате проведенного исследования готовности работников машиностроительных предприятий Кировоградской области к будущим изменениям и нововведениям сделаны выводы относительно надежности персонала.

Ключевые слова: надежность персонала, технология управления, профессиональный отбор, готовность к изменениям

Sochynska-Sybirteva I. Modern technologies of reliability management personnel of the enterprises

In the article the need to ensure the reliability of employees in order to improve the efficiency of personnel management. The essence of the concept "technology personnel management" is considered, basic descriptions of management technologies are described, the component elements of the technology professional selection are separated, reliability of personnel indexes are certain with the aim of choice the direction of improving the technology personnel management. As a result of undertaken a study of readiness of workers of machine-building enterprises of the Kirovograd region to the future changes and innovations drawn conclusion in relation to reliability of personnel.

Key words: reliability of personnel, management technology, professional selection, readiness to the changes

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується необхідністю забезпечення надійності функціонування всіх секторів національної економіки, що залежить, у першу чергу, від готовності й спроможності персоналу на належному рівні виконувати свої професійні обов'язки. У зв'язку з цим особливого значення набуває завдання створення ефективної системи забезпечення надійності персоналу.

Менеджери підприємств намагаються мати у своєму підпорядкуванні не лише вдалий склад працівників, які б максимально відповідали поставленим завданням, але й шукають можливості для його збереження, розвитку та підвищення надійності. Надійність є однією з важливих складових професійної придатності співробітників як державних, так і недержавних підприємств. Працівники, що володіють такою якістю, зберігають моральну стійкість і лояльність до підприємства, відчують себе «прив'язаними» до нього, сама робота представляє для них високу мотиваційну значимість, а її втрата оцінюється як серйозна життєва невдача.

Слід мати на увазі, що ступінь надійності залежить від різних причин і може змінюватися у людей у зв'язку зі зміною умов, виникненням нестандартних і особливо екстремальних (надзвичайних), кризових ситуацій. У цих ситуаціях дуже ймовірний прояв ненадійності у тих людей, які не вважають себе зобов'язаними по відношенню до моральних вимог або ж володіють деякими особистісними недоліками.

Відсутність теоретично обґрунтованої та практично апробованої системи, яка б враховувала особливості соціально-економічної та політичної ситуації в суспільстві й об'єктивні можливості активізації резервів «людського фактора», негативно відбивається на виконанні головного завдання системи управління персоналом – забезпечення високого рівня професіоналізму та надійності персоналу підприємств.

Вирішити це завдання можливо лише шляхом використання ефективної технології відбору, збереження та розвитку персоналу з метою підвищення якісних характеристик та забезпечення надійності кожного працівника. Тому в сьогоденних умовах вкрай актуальним є вдосконалення існуючих технологій впливу на персонал підприємства.

Технологія управління персоналом підприємства покликана оптимізувати процес управління завдяки вибору раціональних методів, операцій та процедур прийняття управлінських рішень з метою ефективного впливу на людську складову підприємства.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженню теоретичних, методичних і практичних питань вибору, впровадженню і використанню технологій управління присвячені наукові праці провідних зарубіжних вчених: М. Бадаві, Т. Базарова, Л. Байерса, Ф. Герцберга, Дж. Грейсона, Л. Дейвіса, Г. Десслера, П. Друкера, О. Єгоршина, О. Кібанова, Е. Маслова, М. Мескона, Ф. Тейлора, В. Травіна, Х. Фольмута, Д. Харрінгтона, С. Шекші та ін.

Широке коло питань, пов'язаних із характеристикою складових елементів технології управління персоналом, вимірюванням впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на систему управління персоналом, розглянуто такими українськими вченими, як О. Амоша, Д. Богиня, А. Воронкова, В. Герасимчук, О. Грішнова, С. Довбня, М. Дороніна, А. Колот, Н. Лук'янченко, О. Новікова, Л. Фільштейн, Н. Чумаченко, Г. Щокін, О. Ястремська.

Слід зазначити, що на теперішній час розроблено лише концептуальні підходи щодо операцій і процедур управління персоналом на