

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В ІНТЕГРОВАНИХ ГОРИЗОНТАЛЬНИХ СИСТЕМАХ

Глобальні зміни у світовому підприємницькому середовищі, що відбуваються останні роки, спонукають підприємства проводити політику виживання в умовах світової конкуренції за рахунок активізації внутрішнього потенціалу, а також ефективної організаційно-економічної взаємодії з іншими учасниками виробничого процесу.

Тому, в сучасних умовах, економічна ефективність діяльності підприємств стає залежною від їх здатності підвищити ефективність управління персоналом та оптимізувати відносини з великою кількістю партнерів, управляти власними бізнес-процесами. Такі зміни призводять до виникнення інтеграційних зв'язків між підприємствами, а далі це призводить до швидкого становлення нових господарських структур – інтегрованих підприємств.

Сучасні тенденції в розвитку світової та вітчизняної економіки, фактори зовнішнього і внутрішнього середовища організацій сприяють розвитку інтеграційних процесів, появи нових форм об'єднання господарюючих суб'єктів [1].

Інтеграційна структура – це форма взаємодії між підприємствами, установами, науково-дослідними організаціями та фінансовими структурами, спрямована на поєднання можливостей високотехнологічного виробництва і концентрованого фінансового капіталу з метою забезпечення стабільності умов функціонування підприємств, створення необхідного інвестиційного потенціалу для інноваційного розвитку [2].

Інтеграційні процеси підприємств протікають за схемами, що передбачають вертикальну або горизонтальну консолідацію. Передбачається, що горизонтальна корпорація посіде провідне місце серед організацій майбутнього. Багато найбільших транснаціональних корпорацій, наприклад American Telephone & Telegraph (AT&T), DuPont, General Electric, Boeing, British Telecommunications, Ericsson, Volvo, Motorola, прагнуть поступово замінити стару організаційну модель на нову горизонтальну і вже мають певні досягнення на шляху до втілення цієї ідеї, хоча найчастіше горизонтальні принципи управління поки що застосовуються, причому доволі успішно, у низових ланках інтегрованих підприємств [4].

До переваг горизонтальної інтеграції можна віднести:

1. Забезпечення економії на масштабі.
2. Зростання частки ринку, відповідно, можливостей впливу на постачальників і споживачів.
3. Можливість здійснювати масштабні проекти.

Пристаючи до оцінки ефективності діяльності горизонтально-інтегрованої системи, у першу чергу необхідно враховувати внутрішню ефективність діяльності кожного учасника.

При розрахунку оцінки горизонтально інтегрованої бізнес-структури або потенційної горизонтальної інтеграції як спільної діяльності підприємств, що випускають однорідну продукцію та застосовують однакові технології, доцільно порівняння ефективності діяльності структурного підрозділу з ефективністю інтегрованого формування в цілому з урахуванням синергетичного ефекту, що виник в результаті інтеграції.

Концепція горизонтального інтегрованого підприємства найбільшою мірою стосується діяльності менеджерів середньої ланки, звичайної координувальної роботи відділів і служб.

Для керівництва інтегрованого підприємства важливо не просто передати менеджерам великі повноваження для прийняття оперативних рішень, забезпечивши їх відповідними інструментальними засобами, а й сформуванню почуття відповідальності і мотивацію до творчої діяльності, усіяло заохочуючи ініціативу, генерацію нових ідей, прагнення до самостійного аналізу і вироблення рішення [3].

У зв'язку з переходом підприємств на горизонтальні принципи управління відбуваються серйозні зміни й у системі підготовки кадрів, схемах оцінювання результатів праці співробітників і її оплати. Оцінювання і системи оплати праці встановлюються не лише за індивідуальні дії і досягнення працівників, а передусім за результатами діяльності групи (команди) у цілому.

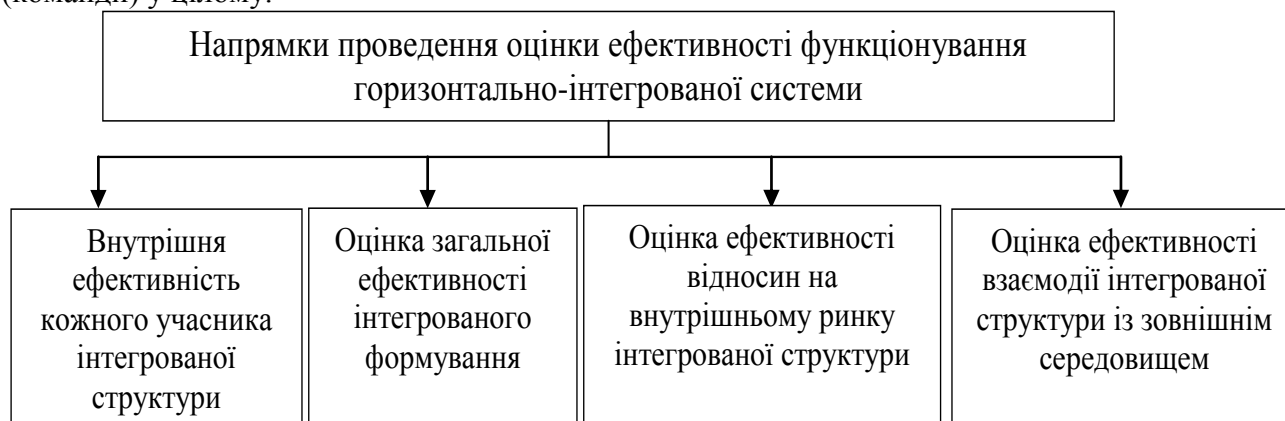


Рис. 1. Основні напрямки оцінки ефективності функціонування горизонтально-інтегрованих систем

Таким чином, існує велика кількість шляхів і методів підвищення ефективності управління на підприємстві. Кожне підприємство самостійно вирішує питання про вибір шляхів підвищення ефективності управління залежно від специфіки діяльності і особливостей вже сформованої системи управління. Узагальнення досвіду вітчизняних і зарубіжних підприємств дозволяє сформулювати головну мету системи управління персоналом: забезпечення кадрами, організація їхнього ефективного використання, фаховий і соціальний розвиток професіоналізму, інтелекту та компетенцій. Тому будь-якому керівнику важливо усвідомлювати, що найбільша ефективність управлінської діяльності буде досягнута в тому випадку, коли будуть застосовуватися різноманітні методи в комплексі з урахуванням цілей та стратегії розвитку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Маслій Н.Д. Теоретичні основи та понятійний апарат інтеграційних процесів / Н.Д. Маслій // Прометей: регіональний збірник наукових праць з економіки. Донецький державний університет управління МОН України; Інститут економіки промисловості НАН України. – Маріуполь: ДонДУУ; ІЕП НАН України. – 2014. – Вип. 3(45). – С. 52–56.
2. Сисоєва Л.Ю. Напрямки інтеграції банків і страхових компаній на інвестиційному ринку України / Л.Ю. Сисоєва // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: збірник наукових праць. – Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2010. – Випуск 28. – С. 117–124.
3. Колосок В.М. Особливості стратегічного управління розвитком персоналу промислових інтегрованих структур / Колосок В.М., Алістаєва А.В. // Вісник економіки транспорту і промисловості: зб. наук. пр. – Х.: УкрДАЗТ, 2012. – № 37. – С. 267–272.
4. Колосок В.М. Формування конкурентних якостей українських промислових підприємств на основі інноваційного розвитку / Колосок В.М., Трусова Я.С. // Ефективна економіка: [Електронний ресурс]. – 2013. – № 12. – Режим доступу <http://www.economy.nauka.com.ua>