

(3) Adaptations should be made to cater to the needs of economic development, and technical regulations should also be imposed to realize the abutment between the existing domestic criteria and international ones. Tax burden should also be reduced so as to create better environment for investment.

Абибуллаев М. С.,

к.э.н., доцент,

Таврический национальный университет
имени В.И. Вернадского

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Управление персоналом предприятия в условиях его инновационного развития побуждает руководителей сосредотачиваться на стратегических, перспективных направлениях работы с людьми. Это особенно важно в периоды массовой переквалификации работников в связи с переходом на новые технологии. Высшему руководству предприятий в целях повышения эффективности инновационного развития необходимо проводить комплексные мероприятия по отношению к персоналу предприятий, а именно: определять потребности в персонале в соответствии с целью инновационного развития и имеющихся возможностей предприятия; планировать работу с персоналом (привлечение, добор, подбор и увольнения); проводить оценку и аттестацию персонала, его ротацию; осуществлять продвижение в системе управления; планировать и способствовать реализации карьеры сотрудников; развивать квалификационные характеристики персонала; способствовать накоплению и передаче опыта; осуществлять мотивацию и стимулирование персонала; создавать благоприятные условия для эффективной деятельности и отдыха.

Все сказанное побуждает в условиях инновационного развития предприятий учитывать схему движения работников и рабочих мест предприятия. Данную схему необходимо учитывать при планировании мероприятий инновационного развития предприятия. Схема, приведенная на рис. 1, иллюстрирует механизм подбора персонала для инновационного развития предприятия. Она систематизирует как оборот рабочих мест, так и оборот работни-

ков предприятия. Потребность в новых товарах и услугах порождает их производство, а значит изменения существующих технологий и производственных циклов.

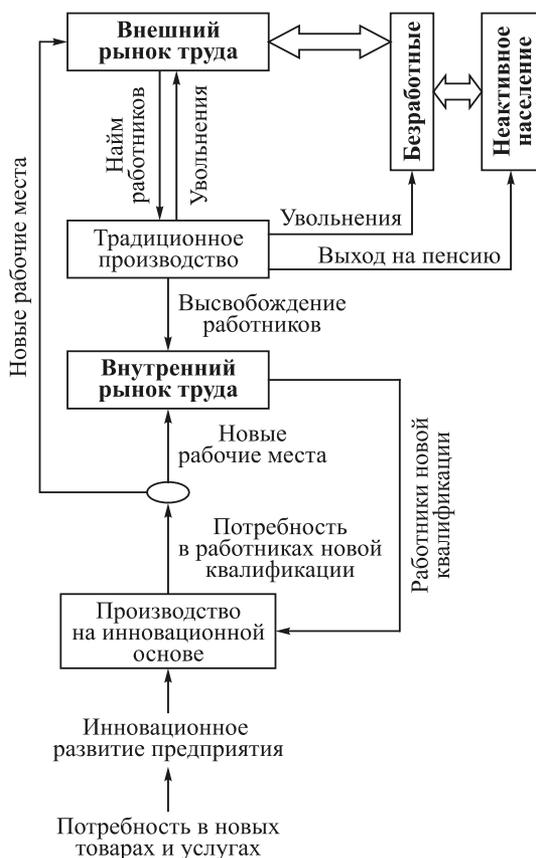


Рис. 1. Ротация работников и рабочих мест в контексте инновационного развития

Для удовлетворения все больших потребностей производства необходимо использовать дополнительных работников либо работников новой квалификации. Для удовлетворения потребностей в работниках производители в первую очередь изыскивают возможность высвобождения или переквалификации своих работников. Поиск работников на этом уровне и принятие решений о найме образует внутренний рынок труда. Если своими силами эти потребно-

сти удовлетворить не удастся, то производители выходят на внешний рынок труда. К внутреннему рынку труда относят основной кадровый состав предприятия. На этом уровне изучаются вопросы высвобождения работников в связи с изменением структуры производства, оплаты труда и сопоставления ее размеров с уровнем на внешнем рынке, возможности продвижения по службе, непрерывное повышение квалификации и связанные с этим проблемы.

Предложение услуги в форме труда на внешнем рынке могут формировать как вновь вышедшие в состав активного населения (лица, достигшие трудоспособного возраста, выпускники школ, высших учебных заведений и т.д.), так и лица повторно выходящие в состав активного населения (пенсионеры, желающие продолжать работать, ранее разочаровавшиеся найти работу, вышедшие из состава активного населения по другим причинам). Для успешной работы в удовлетворении потребностей в персонале на предприятиях необходимо широко использовать инструментарий маркетинга персонала, как для выявления внутренних резервов труда, так и для изучения ситуации на внешнем рынке. Это обеспечивается рядом способов: поиском перспективных студентов уже с младших курсов вузов, выплаты стипендии за счет предприятия, помощи в прохождении производственной практики, в подготовке и защите дипломных работ; сотрудничеством с центрами занятости (в том числе и коммерческими); взаимодействии с организациями, осуществляющими лизинг персонала, т.е. предоставление работников, временно командированных «напрокат»; организацией прогнозных исследований по проблемам подготовки и переподготовке квалифицированных работников организации.

Артеменко О. С.,
начальник відділу філії АТ «Ощадбанк»

ПРІОРИТЕТИ АНТИКРИЗОВОГО ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ БАНКІВСЬКОГО БІЗНЕСУ

Подолання наслідків світової фінансово-економічної кризи супроводжується суттєвими змінами в регуляторній політиці бі-