

Подібні проблеми проявляються, але з іншою гостротою, і в управлінні персоналом малих і середніх організацій.

В останнє десятиріччя управління виробництвом і персоналом стало видом професійної діяльності, а управлінський персонал – одним із основних. Менеджери підприємства разом із службою персоналу створюють одну команду, яка займається розвитком людських ресурсів.

Головна проблема – не управління персоналом. Ця функція дещо відрізняється від функцій традиційних відділів на наших підприємствах. Суть управління людськими ресурсами полягає в тому, що людей розглядають як цінність компанії, яку здобуто в конкурентній боротьбі, і її потрібно розвивати, мотивувати, щоб досягти стратегічних цілей організації [1].

Усі три складники ефективності менеджменту персоналу (економічний, організаційний та соціальний) тісно пов'язані та взаємодіють, хоча деяка перевага належить організаційній ефективності. Це пояснюється тим, що управлінські рішення насамперед трансформуються в конкретні організаційні заходи. Завдяки чіткій організації виробництва та праці, а отже, кращому використанню всіх виробничих ресурсів, поліпшуються економічні показники діяльності підприємства. Цим створюються кращі фінансові можливості для підвищення якості трудового життя персоналу (зростання трудових доходів, поліпшення умов праці тощо), що є проявом соціальної ефективності менеджменту персоналу. А якщо матеріальні, організаційні, соціально-психологічні, морально-етичні та інші умови роботи персоналу поліпшуються, то це обов'язково віддзеркалюється на подальшому зростанні і організаційної, і економічної ефективності менеджменту персоналу.

Створення умов для високоефективної праці вимагає відповідного організування та обладнання робочих місць працівників, їх планування, забезпечення оптимальних умов праці. Робочі місця повинні відповідати інформаційним, економічним, ергономічним, гігієнічним, естетичним, технічним та організаційним вимогам [2].

Отже, ефективне управління персоналом як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства будується на основі певних принципів:

1. Взаємна довіра керівника і колективу, добрі стосунки між співробітниками.
2. Правильне співвідношення поставлених завдань і здібностей людини.
3. Матеріальне й моральне заохочення персоналу («позитивне підкріплення»).
4. Самостійність підлеглих, делегування їм відповідальності за досягнення результатів.
5. Турбота за психічний та фізичний стан підлеглих, їх професійне зростання.
6. Поступове досягнення кінцевих цілей через виділення проміжних результатів.
7. Контроль за досягненням результатів.

Список використаних джерел

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук // Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2005. – 308 с.
2. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: навч. посібник. Видання 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.:КНЕУ. – 2006. – 398с.
3. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.ref.by/refs/54/12232/1.htm>

Рубан Олександр Андрійович,

студент напряму підготовки 6.100102 „Процеси, машини та обладнання агропромислового виробництва” інституту механізації та електрифікації сільського господарства Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н, доцент Марусей Т.В.

УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ ЛАНЦЮГАМИ ПОСТАВОК ЗА ДОПОМОГОЮ КОНЦЕПЦІЇ МОНІТОРИНГУ

За останнє десятиліття в Україні активно впроваджують технологію в бізнесі, яке по суті являється розвитком концепції інтегрованої логістики – «управління ланцюгами поставок». За кордоном концепцію і технологію управління ланцюгами поставок успішно використовують як великі транснаціональні корпорації, так і середні та дуже малі підприємства, що звісно сприяє лише підвищенню конкуренції. І тому на перше місце виходить необхідність задавати більш високий рівень обслуговування та надійності ніж у конкурентів. Але для отримання прибутку витрати підприємства повинні залишатися майже незмінними. Саме при цьому чи не вирішальне значення отримує система моніторингу, яка дозволяє достовірно відслідковувати параметри інтегрованого логістичного процесу в ланцюгах поставок продукції підприємств промисловості та торгівлі, тому проблеми і завдання впровадження логістичного моніторингу є не тільки актуальною, але і нагальною справою.

В управлінській сфері в наш час, а особливо в управлінні інтегрованим ланцюгом поставок, система моніторингу грає надзвичайно велику роль. Система моніторингу при заданій якості товару та обслуговування клієнтів, налагодженістю виробництва, збуту та поставок має великий вплив на конкурентоспроможність підприємства

Різноманітні інформаційні потоки, що циркулюють у ланцюзі поставок логістичної системи, утворюють логістичну інформаційну систему, яка може бути визначена як інтерактивна структура, що складається з персоналу, обладнання та процедур (технологій), об'єднаних інформацією, яка використовується логістичним менеджментом для планування, регулювання, контролю, моніторингу та аналізу функціонування логістичної системи. Переходячи від концепції до конкретного визначення, можна сформулювати, що моніторинг ланцюга поставок – це регулярне спостереження, оцінка, прогноз стану ланцюга поставок і середовища, в якому він існує, а також збір, обробка інформації та підготовка рекомендацій для прийняття управлінських рішень та внесення необхідних коректив. Моніторинг буде забезпечувати управління своєчасною та якісною інформацією, буде зіставляти наявні показники діяльності з бажаним результатом.

Застосування сучасних інформаційних технологій являється найважливішою умовою реалізації викладених вище принципів побудови інформаційної системи моніторингу ланцюга поставок [2]. Це перш за все:

- мережеві технології, які використовуються при побудові і використанні локальних і глобальних інформаційних мереж передачі даних;
- технології, використовувані при створенні баз даних та довідкові матеріалів, організація обробки даних, забезпечення санкціонованого доступу та захисту даних;
- геоінформаційні технології, що поєднують в собі можливості електронної картографії і баз даних. Вони використовуються для автоматичного вибору оптимальних маршрутів доставки вантажів і вирішення різноманітних транспортних завдань;
- GPS-технології застосовуються, як правило, в сукупності із супутниковим зв'язком для забезпечення централізованого контролю в реальному часі за місцем розташуванням та станом транспортних засобів та вантажів, для оперативного управління парком транспортних засобів;
- транспортно-складські технології, що використовують засоби автоматичної ідентифікації вантажів, тари, транспортних засобів.

Мережеві технології в системі моніторингу ланцюга поставок можуть бути використані:

- при створенні локальних мереж підприємств, що забезпечують єдиний інформаційний простір для служб відділів логістики партнерів у логістичній системі, розташованих на одній території;
- організації корпоративних і глобальних інформаційних мереж, що забезпечують єдиний інформаційний простір для віддалених служб та філій корпорації, а також для різних підприємств і організацій, які взаємодіють у складі ланцюга поставок з доставки вантажів.

Рационально побудована інформаційна логістична система моніторингу ланцюга поставок повинна забезпечувати ефективний супровід руху товару в реальному масштабі часу і високу якість споживчого сервісу. Реалізація цієї мети вимагає системного підходу.

Основними завданнями системи моніторингу ланцюга поставок є:

- безперервний інформаційний моніторинг показників стратегічного, тактичного та оперативного логістичного плану;
- надання персоналу логістичної системи достовірної та оперативної інформації про хід логістичного процесу у ланцюзі поставок в реальному часі;
- широке впровадження електронного документообігу при організації інформаційного обміну в ланцюзі поставок;
- забезпечення електронного контролю за доставкою вантажів (рухом вантажів) і полегшення виконання митних процедур при експортно-імпортних операціях;
- забезпечення стеження за транспортними засобами і вантажем за допомогою супутникових систем зв'язку та навігації (GPS);
- інформаційно-аналітична підтримка сучасних технологій транспортування вантажів у ланцюзі поставок: інтермодальних, мультимодальних, змішаних, комбінованих, термінальних та ін.;
- використання систем автоматичної ідентифікації великих або укрупнених вантажних одиниць і транспортної тари при управлінні ланцюгом поставок;
- формування електронних повідомлень про підхід вантажу для попереднього узгодження графіка перевалки вантажу і свідоцтво про доставку товарів перевізнику, експедитору, митниці;
- доступ партнерів ланцюга поставок до телекомунікаційних засобів з виходом в українські та зарубіжні мережі.

Звичайно всі вище перераховані задачі системи моніторингу ланцюга поставок є не повним списком всіх можливих завдань. Адже для кожного підприємства будується своя індивідуальна система моніторингу ланцюга поставок на основних засадах. Така індивідуальна система моніторингу повинна включати основні завдання, які подані вище, проте додаються ще нові задачі та функції для виконання, - все це залежить від специфіки діяльності підприємства та структури побудови всіх систем даного підприємства.

Список використаних джерел

1. Ганеева Ж.Г. Мониторинг как практическая система. [Текст] – М.: Прометей, 2002. – 265 с.
2. Костенко О.П. Інформаційні системи і технології маркетингу / О.П. Костенко. – К.: Професіонал, 2008. – 320 с.
3. Сергеев В.И., Сергеев И.В. Логистические системы мониторинга цепей поставок [Текст]. Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 172 с.
4. Управление проектами. Зарубежный опыт [Текст] / Под ред. В.Д. Шапиро. – СПб.: ДваТри, 1993. – 528 с.

Ружицька Тетяна Віталіївна,

студентка економічного факультету напряму підготовки 6.030508 «Фінанси та кредит» Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський,

Науковий керівник: д.е.н., професор Чижуркова А. Д.

МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У сучасному менеджменті дедалі більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Постійні зміни в економічній та політичній сферах нашої держави створюють одночасно великі можливості і серйозні