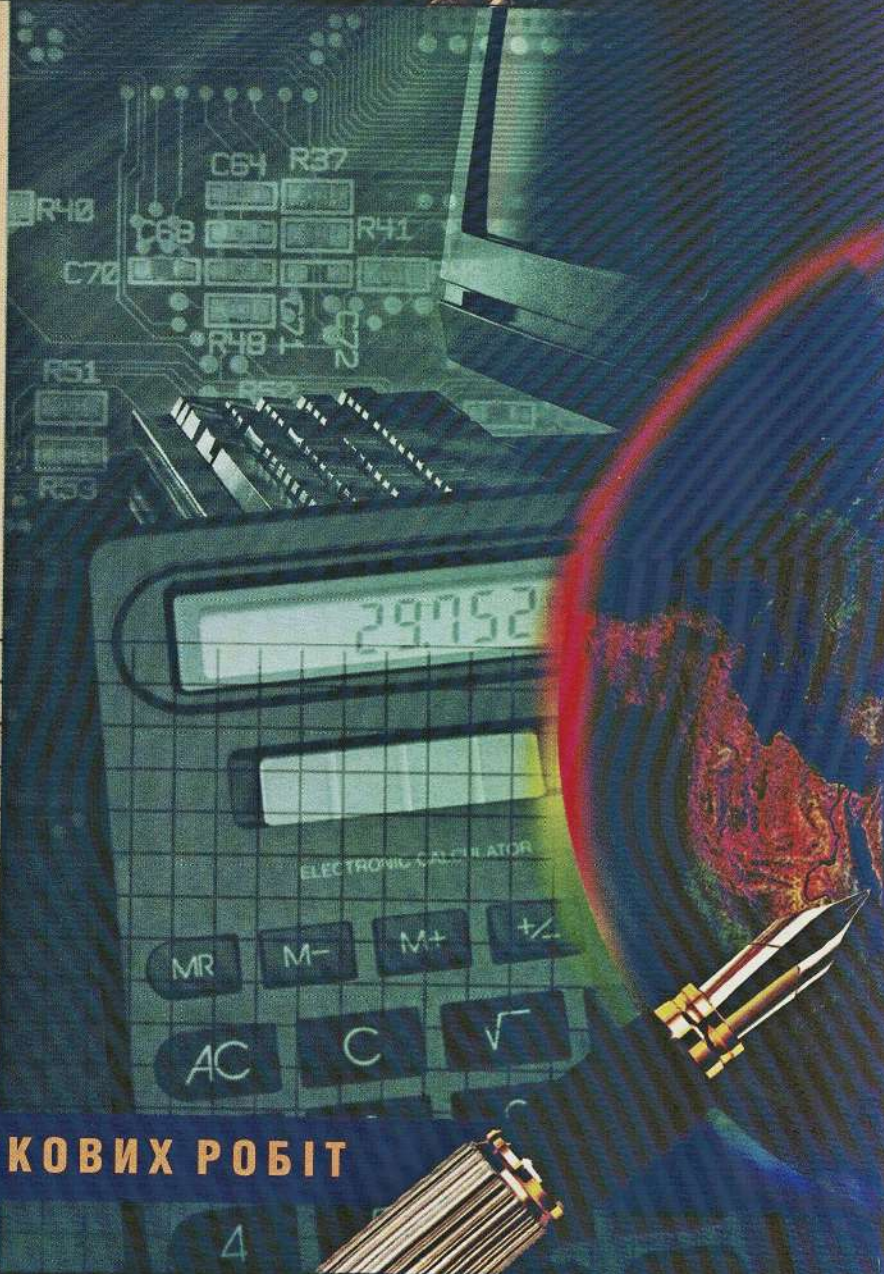


Управління РОЗВИТКОМ



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



№ 20' 2008

ЗБІРНИК НАУКОВИХ РОБІТ

4

Управління розвитком

Харківський національний
економічний університет

Міжнародна науково-практична конференція
"Сучасні технології менеджменту: проблеми
теорії та практики"

Секція 4
"Технології управління персоналом
підприємства"

23 – 24 жовтня 2008 року

Збірник наукових статей

видається 2 рази на рік

№ 20' 2008

Харків. Вид. ХНЕУ, 2008

Засновник і видавець**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Реєстраційний номер свідоцтва КВ №5948 від 19 березня 2002 р.

Затверджено на засіданні вченої ради університету.

Протокол №4 від 10.11.2008 р.

Редакційна колегія**Пономаренко В. С.** — докт. екон. наук, професор (головний редактор)

Афанасьєв М. В. — канд. екон. наук, професор

Внукова Н. М. — докт. екон. наук, професор

Грігорян Г. М. — докт. екон. наук, професор

Гриньова В. М. — докт. екон. наук, професор

Дікань Л. В. — канд. екон. наук, професор

Дороніна М. С. — докт. екон. наук, професор

Іванов Ю. Б. — докт. екон. наук, професор

Кизим М. О. — докт. екон. наук, професор

Клебанова Т. С. — докт. екон. наук, професор

Левикін В. М. — докт. техн. наук, професор

Малярєвський Ю. Д. — канд. екон. наук, доцент

Назарова Г. В. — докт. екон. наук, професор

Орлов П. А. — докт. екон. наук, професор

Пушкар О. І. — докт. екон. наук, професор

Трийд О. М. — докт. екон. наук, професор

Українська Л. О. — докт. екон. наук, професор

Хохлов М. П. — докт. екон. наук, професор

Ястремська О. М. — докт. екон. наук, професор

Редакція збірника наукових статейЗав. редакції **Седова Л. М.**Редактор **Грицай І. М.**Комп'ютерна верстка **Труш В. Ю.**

Адреса видавця: 61001, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Телефони:

(057)702-03-04 — головний редактор

(057)758-77-05 — зав. редакції

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 18.12.2008 р.

Формат 84×108 1/16. Папір MultiCору.

Ум.-друк. арк. 19,0. Обл.-вуг. арк. 23,94. Тираж 500 прим. Зам. № 887.

Ціна договірна.

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

Видавництво ХНЕУ.

- © Харківський національний економічний університет, 2008
- © Видавництво ХНЕУ, 2008
- дизайн, оформлення обкладинки
- © Управління розвитком, 2008

Секція 4 "Технології управління персоналом підприємства"

Амеліна І. В., Медведєва Т. Ю. Вплив корпоративної культури, іміджу та репутації на діяльність підприємства.....	5
Амосов О. Ю., Гавкалова Н. Л. Капіталізація знань як підґрунтя економічного розвитку.....	7
Бондарчук Л. В. Використання сучасних технологій управління персоналом для вдосконалення організаційно-управлінських структур підприємств.....	10
Боркова Н. В. Стратегії управління персоналом (за результатами діяльності).....	12
Бормотова М. В., Петренко О. О. Упровадження адаптивного процесу навчання персоналу на підприємстві.....	14
Бутенко Л. М. Мотиваційний аспект процесу реалізації стратегії диверсифікації.....	16
Бутенко Н. Ю. Тренінгові форми навчання в контексті формування організаційної поведінки.....	19
Власенко Т. А. Використання менеджменту персоналу як інструменту зниження трансакційних витрат на підприємстві.....	22
Вовк Ю. Я. Аналіз підходів до класифікації знань підприємства.....	24
Гайдай І. Ю. Соціальна складова нормування праці.....	28
Геращенко І. Н. Требования к личности руководителя.....	30
Гриневич Л. В. Визначення впливу структурної асиметрії зайнятості на формування кадрової політики підприємства.....	33
Грицина Л. А. Упровадження системи корпоративної соціальної відповідальності на машинобудівних підприємствах.....	35
Доронин А. В. Развитие знаний в сфере менеджмента.....	37
Дюндик Н. С. Дистанционная занятость как эффективная форма организации труда.....	40
Ермоленко О. О. Проблеми промислових підприємств та роль активізації трудового потенціалу в їх вирішенні.....	42
Вюмцева Н. В. Шляхи вдосконалення системи управління розвитком корпоративної культури.....	45
Кайнова Т. В. Удосконалення розвитку персоналу як засіб забезпечення соціально-економічної ефективності менеджменту кадрового процесу.....	47
Карачина Н. П. Інституційні основи економічної поведінки: етимологія та досягнення.....	50
Качала А. О. Методика прийняття рішень на підприємствах на основі оцінки якості трудового потенціалу.....	53
Красноносова О. М., Шапошнікова Т. С. Проблеми забезпечення соціально-економічної стійкості підприємства шляхом регулювання соціально-трудова відносин.....	56
Мажник Л. О. Обґрунтування складових технологій управління персоналом підприємства.....	59
Мандзюк М. М. Теорії мотивації як основа для формування ефективної системи мотивації на українських підприємствах.....	61
Маркова Н. С. Проблеми підготовки робітничих кадрів в Україні.....	64

Меллер А. С. Комплексная оценка среднего управленческого звена.....	67
Миронова О. М. Оцінка ефективності заходів щодо антикризового менеджменту персоналу.....	70
Мельник Ю. О. Трудовий потенціал підприємства: поняття та складові його розвитку в ринкових умовах.....	72
Надтока Т. Б., Гайдай Р. Ф. Інтелектуальний потенціал як об'єкт управління на підприємстві.....	75
Найпак Д. В. Упровадження організаційних змін: фактор персоналу.....	78
Наумко Ю. С. Технологія управління персоналом.....	82
Небилиця О. А. Дослідження факторів, що впливають на розвиток кар'єри робітника.....	84
Несветова С. В. Концепція соціально-мотиваційного механізму управління персоналом підприємств аграрної сфери.....	87
Новікова М. М. Технологія системного аналізу трудового потенціалу підприємства.....	90
Оберемчук В. Ф., Мельник О. В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом як засіб зміцнення конкурентної позиції підприємства.....	93
Поклонский Ф. Е., Куликова Н. А., Уткина Э. Е. Использование аутсорсинга в управлении персоналом промышленных предприятий.....	96
Полозова Т. В., Майстро Р. Г. Управління персоналом за допомогою соціометричного методу.....	99
Прохорова М. В., Маркова Л. В. Технология разработки и внедрения системы оплаты труда как эффективный инструмент современного менеджмента.....	103
Радченко Н. А. Нарощення людського капіталу в системі управління персоналом підприємства.....	106
Рыбак И. В. Совершенствование процесса оценки квалификационного уровня работника на современном предприятии.....	108
Рыбакова Т. А. Преимущества привлечения консультантов к принятию управленческих решений предприятиями.....	111
Савченко Н. Н. Особенности кадровой политики предприятия.....	114
Саламатова А. О. Дослідження та подолання кризи комунікацій в організації як основа ефективного функціонування.....	116
Сасна Л. О., Голубева Т. В. Трудовий менталітет персоналу як складова колективного трудового потенціалу виробничої організації.....	120
Сотник І. М. Ефективність мотивування ресурсозбереження на підприємстві.....	123
Стеценко І. Т. До питання про зміст і методику викладання менеджменту студентам економічних спеціальностей.....	127
Токарь А. В. Проблемы оценки результатов работы кадров управления.....	129
Толстикова О. В. Розвиток соціального управління персоналом.....	132
Турова Т. В., Мішенін Є. В. Визначення рівня освіченості персоналу на машинобудівних підприємствах Сумської області.....	134
Цуканова В. Я. Некоторые современные проблемы управления персоналом.....	137
Чернованова О. Г. Навчання персоналу промислового підприємства в контексті розвитку трудового потенціалу.....	140
Черпак А. Є. Управління знаннями як сучасна концепція управління креативною корпорацією в XXI столітті.....	143
Яненкова І. Г. Технології управління в умовах економіки знань.....	146

Исходя из такого подхода (органиграммы и показателей) аутсорсинговая компания может определять оптимальное количество работников и уровень квалификации, планировать численность работников в зависимости от функций.

К преимуществам работы с компаниями-провайдером аутсорсинга с позиции заказчика следует отнести:

1. Снижение затрат.
2. Концентрация руководства и персонала на основном бизнесе.
3. Повышение качества и надежности обслуживания (аутсорсинговые компании дают гарантии качества работы).
4. Внедрение передовых технологий.
5. Улучшение управляемости (аутсорсинговые компании обычно используют современные принципы и формы управления).

Стоимость услуг таких компаний не столь высока. На ведение делопроизводства и работы с кадрами ежемесячно большинство предприятий затрачивает значительные средства, не говоря о том, сколько тратится времени и какова эффективность этих затрат.

Аутсорсинг в настоящее время является инновационным инструментом, поскольку его основная специфика состоит в возможности передачи внешнему исполнителю некоторых функций организации, как целиком, так и частично, как на продолжительный срок, так и на короткий период времени. Данная бизнес-услуга относительно новая на украинском рынке, однако, с учетом развития отечественной промышленности и экономики является перспективной. Использование аутсорсинга в управлении персоналом дает предприятию возможность повысить эффективность управления персоналом, а также конкурентоспособность предприятия в целом при оптимальных затратах.

Литература: 1. Акмаев А. И. Экономическая и социальная защита трудящихся в условиях перехода к рынку / А. И. Акмаев, О. Новикова, Н. Почаева. – Донецк: ИЭП АН Украины, 1991. – 125 с. 2. Акмаев А. И. Экономика труда. Учебное пособие, рекомендовано МОУ ВПЦ ДГМИ / А. И. Акмаев, О. Новикова, Н. Почаева. – Алчевск: 1999. – 229 с. 3. Орлов О. О. Планування діяльності промислового підприємства: Підручник. – К.: Скарби, 2002. – 246 с. 4. Ансофф Н. Стратегическое управление: Сокращенный перевод с англ. – М.: Экономика, 1989. – 519 с. 5. Портер М. Курс МБА по стратегическому менеджменту: Пер. с англ. / М. Портер, Дж. Самплер, С. К. Прохалад. – М.: Ампина Паблишер, 2002. – 608 с. 6. Гармашев А. А. Организационный и кадровый аудит. – К.: МедиаПро, 2003. – 104 с.

УДК 331.104.2

Полозова Т. В.

Майстро Р. Г.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗА ДОПОМОГОЮ СОЦІОМЕТРИЧНОГО МЕТОДУ

В Україні процес управління персоналом зумовлений соціальними та психологічними чинниками (відсутність чітких соціальних, економічних і соціально-психологічних механізмів регуляції діяльності організації та стимулювання праці працівників, відсутність стабільних умов життя, складність соціально-психологічних ситуацій – негативізм, невпевненість, очікування соціальних змущень, підвищена стресогінність тощо). Саме тому нагальними завданнями керівників є вчасне реагування на зовнішні та внутрішні зміни, особливо ті, що стосуються психологічних складових управління.

Управління людськими ресурсами є одним з найважливіших напрямків у діяльності підприємств і вважається основним критерієм його економічного успіху. І якщо раніше головна увага приділялася розвитку й удосконаленню технічного процесу, введенню прогресивних технологій і модифікації організаційних структур, то в останній час зроблено крок у сторону людського фактора – інакшими словами, сутність і ефективність бізнесу визначають люди.

Для керівництва людьми потрібно знати їх психологію, а це можливо завдяки старанням фахівця-психолога, чий знання, практичні напрацювання суттєво допоможуть керівникові у роботі з

кадрами. Створення психологічної служби суттєво сприяє не тільки підвищенню ефективності діяльності персоналу організації, створенню передумов становлення належного психологічного клімату, самореалізації та ефективної взаємодії співробітників, але й аналізує, координує психологічні аспекти діяльності впродовж виробничого циклу, екстраполює (переносить) на побут і соціальну сферу. Одним із методів оцінювання соціально-психологічного стану справ в організації є соціометричний метод.

Термін "соціометрія" утворився від двох латинських коренів *socium* – товариш, компаньйон та *metrio* – вимірювання. Наприкінці XIX сторіччя був використаний вперше американським соціальним психологом і психіатром Я. Морено у зв'язку з вивченням впливу одних людей на інших. Соціометрія як різновид групових тестів базується на опитуванні та є своєрідним методом діагностики, кількісного вимірювання й аналізу взаємовідносин у малих групах.

Соціометрія, дозволяє вимірювати ступінь згуртованості (роз'єднаності) групи, виявити "соціометричні позиції", тобто співвідносний авторитет членів групи за ознаками симпатії (антипатії), де на крайніх полюсах перебувають "лідер групи" та "відчужений"; визначити внутрішню групову згуртованість утворення групи, які можуть бути очолені своїми неформальними лідерами.

За допомогою цього методу можна визначити неконфліктні й конфліктні зони напруження, що має велике значення в запобіганні конфлікту.

У технічному вузькопроцедурному відношенні соціометрія – це поєднання опитувальної методики та алгоритмів для спеціальної математичної обробки певних вимірів. Суть її зводиться до обчислення різних персональних та групових індексів. Однак, представлені в літературі підходи розрахунку даних індексів мають громіздкий характер, що затрудняє використовувати їх на практиці й потребує залучати додаткових спеціалістів. В усіх випадках використовується спеціальна соціологічна карта – різновид анкети, в якій є питання про ставлення опитуваного до інших членів групи за різними категоріями, наприклад, з точки зору спільної праці, виконання громадських робіт, проведення спільного часу та ін. Такі питання називаються соціометричними критеріями або критеріями вибору. Вони проектують різні ситуації взаємодії членів колективу, і саме для цих ситуацій треба, відповідно до процедури дослідження, зробити вибір партнерів. За змістом соціометричні критерії бувають формальні (офіційні) і неформальні (неофіційні).

Грунтуючись на актуальності проблеми та ступені її розробки, метою статті є розробка методики щодо визначення міжособистісних стосунків на підприємстві на основі соціометричного методу. Ця методика дозволить без залучення додаткових коштів у певній мірі достовірно оцінити соціально-психологічний стан у колективі.

Для проведення соціометричного методу колективу досліджуваного підприємства ТОВ "МИР-Сервіс", було запропоновано відповісти на питання за двома соціометричними критеріями (офіційним (працівники дали відповідь на запитання: "З ким із присутніх членів групи вони хотіли б виконувати комплексну дипломну роботу?"; "З ким із присутніх членів групи вони категорично не хотіли б виконувати комплексну дипломну роботу?"; неофіційним (працівники дали відповідь на запитання: "З ким із присутніх членів групи вони хотіли б з'їздити в короткочасну туристично-екскурсійну подорож?"; "З ким з присутніх членів групи вони категорично не хотіли б з'їздити в короткочасну туристично-екскурсійну подорож?"). Їхні відповіді зазначалися на соціометричних картках, після чого були перенесені до таблиць – соціоматриць (відповідно до відповіді за офіційним критерієм та табл. "Диплом" (табл. 1), а за неофіційним критерієм – до табл. "Відпочинок" (складено аналогічно табл. 1)).

По горизонталі зазначене відношення індивіда до інших членів колективу; а по вертикалі – відношення інших членів колективу до певного індивіда. При цьому позитивні вибори позначено значком "+", а негативні – "-", взаємні вибори обводяться кружечком, при байдужому відношенні індивідів одне до одного клітинка залишається пустою. Оскільки самовибори не враховуються, клітинку по діагоналі заштриховано.

Результати соціометричного дослідження було інтерпретовано кількісно (соціометричні індекси) та графічно. Розраховані соціометричні індекси соціометричного статусу, соціометричної експансивності, групові індекси.

Таблиця 1

Соціоматриця за критерієм "Диплом"

Хто вибирає \ Кого вибирають																Зроблено виборів		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Позитивних +	Негативних -	Усього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1		-	-	-	+	+	-	-	-	-	+	-	-	-	+	4	10	14
2	+		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	13	14
3	-	-		-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	1	13	14
4	-	-	-		-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	1	13	14

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
5	-	+	+	-	⊕	+	⊕	-	-	-	-	-	-	-	-	5	9	14
6	-	-	+	-	⊕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	12	14
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	14
8	-	+	+	-	⊕	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	4	10	14
9	-	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	2	12	14
10	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	13	14
11	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	⊕	-	2	12	14
12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	14
13	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	4	10	14
14	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+	⊕	-	-	-	+	6	8	14
15	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	+	+	-	-	-	3	11	14
Отримано виборів	Позитивних +	1	2	3	4	4	5	4	1	1	2	3	1	-	2	3		
	Негативних -	13	12	11	10	10	9	10	13	13	12	11	13	14	12	11		
	Усього	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14		

За результатами зіставлених соціоматриць за різними критеріями запропоновано розрахувати індекс соціометричного статусу, який відображає ставлення групи до одного з її членів – ступінь його престижу в різних ситуаціях взаємодії. Індекс соціометричного статусу розраховується за такою формулою:

$$S_{ii} = \frac{R_{oi}^+ + R_{oi}^-}{N-1}$$

де R_{oi}^+ – кількість позитивних виборів, отриманих і-м членом групи від інших;
 R_{oi}^- – кількість негативних виборів, отриманих і-м членом групи від інших;
 N – кількість членів у групі.

Індекс соціометричної експансивності запропоновано розрахувати за формулою:

$$E_j = \frac{R_{zj}^+ + R_{zj}^-}{N-1}$$

де R_{zj}^- – кількість негативних виборів, зроблених j-м членом групи;
 R_{zj}^+ – кількість позитивних;
 N – кількість членів у групі.

Він відображає відношення кожного члена до групи, його бажання взаємодіяти з іншими членами групи.

Результати розрахунків за індексами соціометричного статусу і соціометричної експансивності наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Індекси соціометричного статусу і соціометричної експансивності

Члени групи	Індекс соціометричного статусу		Індекс соціометричної експансивності	
	"Диплом"	"Відпочинок"	"Диплом"	"Відпочинок"
1	2	3	4	5
1	1	0,71	1	0,21
2	1	0,71	1	0,57
3	1	0,71	1	0,93
4	1	0,57	1	0,71
5	1	0,57	1	0,21
6	1	0,57	1	0,21
7	1	0,71	1	0,29

1	2	3	4	5
8	1	0,57	1	0,29
9	1	0,21	1	0,71
10	1	0,21	1	0,57
11	1	0,71	1	0,5
12	1	0,43	1	1
13	1	0,57	1	0,86
14	1	0,57	1	0,43
15	1	0,64	1	1

Характеристики групи як цілісної системи міжособистісних стосунків відображають групи індексів: індекси групової згуртованості, групової інтеграції, групової експансивності. При цьому використано такі позначення: \sum^{R^+} – кількість позитивних виборів, зроблених у групі; \sum^{R^-} – кількість негативних виборів, зроблених у групі; \sum^{R^0} – кількість взаємних позитивних виборів, зроблених у групі; $|N_{is}|$ – кількість ізольованих членів у групі; N – загальна кількість членів групи.

Таблиця 3

Групові індекси за двома критеріями

Критерій	\sum^{R^+}	\sum^{R^-}	\sum^{R^0}	$ N_{is} $	N
"Диплом"	35	175	4	-	15
"Відпочинок"	64	53	24	-	15

Індекс групової згуртованості відображає ступінь взаємопов'язаності членів колективу. Індекс групової згуртованості розраховується за формулою:

$$Z_{\Gamma} = \frac{\sum^{R^+}}{0,5 \times N(N-1)}$$

Індекс групової згуртованості в досліджуваній групі:

$$Z_{\Gamma} (\text{"Диплом"}) = \frac{35}{0,5 \times 15(15-1)} = 0,33;$$

$$Z_{\Gamma} (\text{"Відпочинок"}) = \frac{64}{0,5 \times 15(15-1)} = 0,63.$$

За даними розрахунку зроблено висновок, що згуртованість у досліджуваній групі складається наступним чином: за критерієм "Диплом" спостерігається відносно невисокий індекс згуртованості, а от за критерієм "Відпочинок" спостерігається більша згуртованість групи.

Індекс групової інтеграції характеризує здатність групи об'єднувати своїх членів в єдине ціле. Індекс групової інтеграції розраховується за формулою:

$$I = \frac{N - |N_{is}|}{N}$$

Чим ближче індекс групової інтеграції до одиниці, тим сильніша інтеграція групи.

Індекс групової інтеграції для даної групи не розраховано, тому що немає членів групи, котрі б не зробили жодного вибору, і тих, які не отримали вибір.

Індекс групової експансивності характеризує загальну психологічну активність групи. Індекс групової експансивності розраховується за формулою:

$$E_{GP} = \frac{R^+ + R^-}{N \times (N-1)}$$

У досліджуваній групі індекс групової експансивності за двома критеріями склав: "Диплом" – 1; "Відпочинок" – 0,56.

За результатами проведеного розрахунку індексу групової експансивності, можна зробити висновок про те, що за критерієм "Диплом" спостерігається висока психологічна активність, а от за критерієм "Відпочинок" спостерігається нижча психологічна активність.

Для більшого наочного представлення даних опитування необхідно навести їх у графічній формі – соціограмі. Соціограма є своєрідною картою колективу, який досліджується. На ній, за допомогою певних графічних символів позначаються позитивні та негативні вибори, зроблені

членами даної групи у відношенні один до одного. Зв'язки симпатії визначені суцільною лінією з зазначенням напрямків від однієї особи до іншої, а зв'язки антипатії – переривчастою лінією, відсутність вибору не позначається.

Основна перевага соціограми полягає в тому, що вона дає наочне уявлення про структуру взаємовідносин індивідів усередині колективу, дозволяє визначити неформального лідера, психологічне ядро групи, типи комунікативних зв'язків, кількість позитивних та негативних виборів, а також ізольованих індивідів.

Становище людини у структурі міжособистісних стосунків ТОВ "МИР-Сервіс" визначилося їх характером та особливостями поведінки.

"Зірками" є члени групи, які мають досить розвинуті ділові якості та інтелект, емоційно помірну реакцію на поведінку і висловлювання оточуючих.

Непопулярність загалом зумовлена важким характером, неохайним зовнішнім виглядом, непостійністю в дружбі, невмінням бути цікавим у спілкуванні, бездіяльністю в налагоджуванні стосунків, байдужістю.

Але не тільки особистісні якості й поведінка людини забезпечують йому те чи інше становище у групі. Багато залежить від самої групи, від рівня та характеру вимог, які висуваються до особи.

Таким чином, запропонований метод дослідження міжособистісних стосунків між членами трудового колективу дозволяє виявити: відношення групи до одного з її членів – ступінь його престижу в різних ситуаціях взаємодії; відношення кожного члена до групи, його бажання взаємодіяти з іншими членами групи; характеристики групи як цілісної системи; ступінь взаємопов'язаності членів колективу, тісноту їх спілкування; загальну психологічну активність групи.

Це надасть можливість передбачити проблемні аспекти управління персоналом та розробити відповідні заходи щодо їх усунення. Це підвищить рівень психологічного стану трудового колективу, що, у свою чергу, підвищить ефективність прийняття управлінських рішень.

Література: 1. Гвишиани Д. М. Организация и управление. – М.: Наука, 1972. – 536 с. 2. Генов Ф. Психология управления (основные проблемы). – М.: Прогресс, 2000. – 422 с. 3. Евлаванов Л. Г. Экспертные оценки в управлении / Л. Г. Евлаванов, В. А. Кутузов. – М.: Экономика, 1998. – 133 с. 4. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций. – К.: МАУП, 1998. – 144 с. 5. Китов А. И. Психология управления. – М.: Феникс, 2001. – 521 с. 6. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах. – Мн., 1996. – 350 с. 7. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель... (элементы психологии менеджмента в повседневной работе). – М.: Знание, 1996. – С. 126 – 135. 8. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. В 3-х частях. – М., 2001. – 389 с. 9. Психология управления: Курс лекций / Отв. ред. М. В. Удальцова. – Новосибирск: Альфа, 1999. – 150 с.

УДК [331.101.3 + 331.2 + 658.51 + 658.53]

Прохорова М. В.

Маркова Л. В.

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Построение эффективной технологии разработки и внедрение системы оплаты труда является приоритетным направлением в управлении персоналом организаций на современном этапе и проблемой теории менеджмента. Решение данной проблемы определяет темпы роста производительности труда, валового дохода и прибыли конкретного предприятия, что, в свою очередь, влияет и на уровень развития макроэкономики. Именно оплата труда становится мощным инструментом управления персоналом, который помогает руководству сформировать команду единомышленников и направить ее на достижение целей организации. Между тем как в теоретической, так и прикладной литературе обычно излагаются общие подходы к оплате труда, либо рассматривается формирование и природа отдельных ее элементов. Некоторые подходы слишком сложны и трудоемки, другие весьма трудно адаптировать к действительности российского или украинского бизнеса [1; 2]. Целью данной работы является описание технологии разработки и внедрения оплаты труда, которая доступна для использования на практике в организациях разных масштабов и сферы деятельности.

Довідка про авторів

- Амеліна І. В.** – канд. екон. наук,
доцент Донбаського державного технічного університету
- Медведева Т. Ю.** – студент Донбаського державного
технічного університету
- Амосов О. Ю.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
- Гавкалова Н. Л.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Бондарчук Л. В.** – аспірант
Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ
- Боркова Н. В.** – здобувач ХНЕУ
- Бормотова М. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Петренко О. О.** – здобувач ХНЕУ
- Бутенко Л. М.** – аспірант ХНЕУ ім. Вадима Гетьмана
- Бутенко Н. Ю.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Власенко Т. А.** – аспірант ХНЕУ
- Вовк Ю. Я.** – викладач Дрогобицького державного
педагогічного університету ім. Івана Франка
- Гайдай І. Ю.** – канд. екон. наук, доцент Автомобільно-дорожнього
інституту Донецького національного технічного університету
- Герашенко І. М.** – студент ХНЕУ
- Гриневич Л. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Грицина Л. А.** – здобувач Хмельницького національного університету
- Доронін А. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Дюндик Н. С.** – студент Донецького національного університету
- Єрмоленко О. О.** – викладач ХНЕУ
- Ізюмцева Н. В.** – канд. екон. наук, доцент Харківського інституту
банківської справи УБС НБУ
- Кайнова Т. В.** – аспірант ХНЕУ
- Карачина Н. П.** – канд. екон. наук, доцент
Вінницького національного технічного університету
- Качала А. О.** – викладач ХНЕУ
- Красноносова О. М.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Шапошнікова Т. С.** – ст. викладач ХНЕУ
- Мажник Л. О.** – аспірант ХНЕУ
- Мандзюк М. М.** – аспірант ХНЕУ
- Маркова Н. С.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Меллер А. С.** – аспірант Дніпропетровського університету
економіки і права
- Миронова О. М.** – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
- Мельник Ю. О.** – викладач ХНЕУ
- Надтока Т. Б.** – канд. екон. наук, професор Донецького національного
технічного університету

Гайдай Р. Ф. – аспірант Донецького національного технічного університету
Найпак Д. В. – аспірант ХНЕУ
Наумко Ю. С. – асистент Сумського національного аграрного університету
Небилиця О. А. – аспірант ХНЕУ
Несветова С. В. – ст. викладач Сумського національного аграрного університету
Новікова М. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Оберемчук В. Ф. – канд. екон. наук, доцент КНЕУ ім. Вадима Гетьмана
Мельник О. В. – ст. викладач КНЕУ ім. Вадима Гетьмана
Поклонський Ф. Є. – докт. екон. наук, професор Донецького державного університету управління
Кулікова Н. А. – канд. екон. наук, доцент Донбаського державного технічного університету
Уткіна Е. Є. – студент Донбаського державного технічного університету
Полозова Т. В. – канд. екон. наук, доцент ХНУРЕ
Майстро Р. Г. – канд. екон. наук, НТУ "ХПІ"
Прохорова М. В. – канд. псих. наук, директор ООО "Аеростафф"
Маркова Л. В. – директор з персоналу ООО "МТМ"
Радченко Н. А. – аспірант Харківської національної академії міського господарства
Рибак І. В. – студент Донецького національного університету
Рибакова Т. О. – канд. екон. наук, доцент Донбаського державного технічного університету
Савченко М. М. – аспірант ХНЕУ
Саламатова А. О. – здобувач КНЕУ ім. Вадима Гетьмана
Сасіна Л. О. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Голубева Т. В. – викладач ХНЕУ
Сотник І. М. – канд. екон. наук, доцент Сумського державного університету
Стеценко І. Т. – канд. екон. наук, професор Донецького університету економіки та права
Токар О. В. – студент ХНЕУ
Толстікова О. В. – викладач ХНЕУ
Турова Т. В. – аспірант Сумського національного аграрного університету
Мішенін Є. В. – докт. екон. наук, професор Сумського національного аграрного університету
Цуканова В. Я. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Черноіванова О. Г. – студент Донецького національного університету
Черпак А. Є. – канд. екон. наук, доцент, професор КНЕУ ім. Вадима Гетьмана
Яненко І. Г. – канд. екон. наук, доцент Інституту економіки та прогнозування НАН України