

Економічна доцільність розвитку агропромислових кластерів пов'язана для сільськогосподарських виробників (фермерів) з більшою технічною відсталістю сільськогосподарського виробництва в порівнянні з промисловістю, селіфікою сільськогосподарського виробництва. Його соціальною значимістю, необхідністю підвищення конкурентоспроможності продукції й інших факторів. На відміну від сформованих раніше інтеграційних форм організації агропромислового виробництва кластери відрізняються більшою демократичністю в управлінні, прийнятті управлінських рішень.

КАДРОВИЙ АУДИТ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Тютенко Н.А.

Фактор ефективного функціонування системи управління персоналом підприємства останнім часом визнається як вирішальний в конкурентному середовищі. Конкурентоздатність будь-якої організації визначають людські ресурси, які здатні вирішити проблеми ефективності праці. Висока результативність діяльності персоналу, якість кадрового потенціалу стає важливим перевагою підприємства при управлінні (в тому числі анти-кризовому), у зв'язку з чим пред'являються високі вимоги до якості функціонування кадрового менеджменту, одним із ключових елементів якого є здійснення кадрового аудиту. Кадровий аудит в системі менеджменту персоналу – відносно нове явище в економічному житті України, хоча і доволі часто використовується в різних інтерпретаціях. Наявна система кадрового аудиту досі не має конкретного загальновибраного практичного застосування.

Більшість працюючих на українському ринку компанії дотримуються або стратегії концентрованого росту (виробництво нового продукту без зміни галузі, посилення позицій на ринку, пошук нових сегментів, розвиток старого продукту без зміни ринку збуту), або стратегії диверсифікованого росту у тому випадку, коли фірма не можуть розвиватись на даному ринку з ланам продуктом в рамках однієї галузі. Успішність цих двох стратегій розвитку бізнесу безпосередньо залежить від компетентності персоналу. У даному випадку керівництво компанією має адекватне уявлення про те, яким кадровим ресурсом воно володіє. На жаль, в Україні показник використання людських ресурсів компанії (головний набір професійних знань і навичок, особистісних і демографічних характеристик, ділових зв'язків, показників здоров'я тощо) дуже низький. Різниця між тим, що співробітник знає і уміє, й тим, що він використовує, дуже велика. У зв'язку з цим постає ряд запитань, а саме:

Наскільки ця різниця велика?

Який потенціал є у фахівців компанії?

Що з цього потенціалу можна використовувати в інтересах компанії?

Які характеристики даного ресурсу підлягає корекції і розвитку?

Відповіді на ці та інші питання можна отримати, впроваджуючи кадровий аудит людських ресурсів компанії.

Основними цілями кадрового аудиту, з нашої точки зору, слід виокремити:

Оцінка управлінського потенціалу співробітників (здібності, досвід, навички, особисті і ділові якості);

Оптимізація розстановки кадрів (висування, переміщення, звільнення);

Обґрунтування формування кадрового резерву;

Планування кар'єри працівників компанії;

Формування індивідуальних планів навчання і професійного зростання.

При цьому головною метою кадрового аудиту – підвищити ефективність системи управління персоналом підприємства, що в свою чергу може забезпечити прибутковість роботи компанії в цілому, досягнення нею поставлених цілей і задач.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ АУТОСОРСИНГУ В УМОВАХ МІЖКОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН

Прискорення науково-технічного прогресу, постійна еволюція фінансово-економічних відносин ведуть до появи нових бізнес-технологій. В кінці ХХ ст. з'явилася нова інтегрована форма бізнесу – аутосорсинг, яка існує для створення власної інформаційної системи, розробки програмного забезпечення або для отримання послуг в умовах міжкорпоративних відносин.

Щодо аутосорсингу фінансових послуг, то він є досить новим явищем для українського ринку, тому для багатьох корпоративних підприємств поки що лишається відкритим питання збереження конфіденційності інформації при використанні аутосорсингу, прозорості менеджменту, можливих ризиків і розподілу відповідальності перед регулятором ринку між основною компанією та компанією субпідрядником. Сьогодні аутосорсингом називається бізнес-стратегія, сутність якої можна сформулювати таким чином: компанія укладає договори субпідряду на всі види діяльності, що не є домінуючими в її діяльності. При цьому сторонніми особами можуть виступати компанії, як афільювані щодо корпоративної групи, так і жодним чином не пов'язані з нею. Найчастіше через угоди субпідряду компаніями отримуються послуги, пов'язані з інформаційними технологіями (табл. 1).

Таблиця 1

Пролозовий шоло напрямів використання аутосорсингу корпоративними підприємствами*

Вид діяльності	Організації, що використовують даний вид діяльності через аутосорсинг, %
Інформаційні технології	55
Менеджмент	47
Дистрибуторські послуги та логістика	22
Фінанси	20
Людські ресурси	19
Промислове виробництво	18
Кон-центри	15
Маркетинг	13
Банківські підряди на IT-послуги	11
Транспортні перевезення	9

*розроблено автором

Ці питання є актуальними і для розвинених ринків, тому сьогодні вони вивчаються такими міжнародними організаціями, як Базельський комітет, Міжнародна організація комісій з цінних паперів, Міжнародна асоціація страхових регуляторів тощо.

Таким чином, відмітимо, що сучасний стан економіки, її інтернаціоналізація зумовлюють необхідність розробки організаційно-економічних основ формування інтегрованих форм бізнесу в корпоративному секторі національної економіки і відповідно на таку потребу ринку стають сучасні міжкорпоративні відносини. Це пояснюється тим, що контрактна форма організації бізнесу сприяє оперативному розширенню ринку збуту своєї продукції, активізує діяльність підприємств, а це потребує необхідних розробок і обґрунтування принципів та культури взаємодієносин, розподілу функцій управління між партнерами, інформаційного забезпечення всього процесу спільної діяльності, що пояснює бурхливий розвиток аутосорсингу в умовах міжкорпоративних відносин.

Список використаних джерел:

1. Шапошников К.С. Корпоративне управління організаційним розвитком: креативні засади: [монографія] / Я.П.Квач, К.С.Шапошников, М.М.Адамкович // під науковим керівництвом д.с.н., проф. О.С.Релькіна, Одеський інститут фінансів УДУФМГ. – Ізмаїл: СМІЛІ, 2008. – 272с.

2. Федулова Л.І. Інтеграційні процеси корпоративних структур: можливості для інноваційного розвитку економіки України // Л.І. Федулова // Економіка і прогнозування: [Науковий журнал]. – 2007. – № 3. – С. 9–31.