

особливостей ведення бізнесу в Україні, була запропонована концепція управління системою інвестиційного маркетингу підприємств, в якій інвестиції розглядаються як одна із основ господарської діяльності. Використання біхевіорестичного підходу в запропонованій концепції підвищує роль маркетингу в сучасних економічних процесах та дозволяє досягти компромісу між психологічними та економічними аспектами інвестиційного процесу, враховуючи вплив факторів ризику. Впровадження концепції інвестиційного маркетингу в системі управління диверсифікованими підприємствами призведе до зростання вартості активів та досягнення конкурентоспроможності в довгостроковому періоді завдяки оптимальному використанню інвестиційного потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Шатирко Д. В. Оцінка світового досвіду венчурної діяльності та його адаптація до реалій української економіки / Д.В. Шатирко // Економіка. Управління. Інновації. Випуск № 1 (13) 2015.
2. Усик С. П. Оцінка ефективності маркетингової діяльності вітчизняних підприємств / С. П. Усик // Економіка та держава. – 2011. – № 5. – С. 33–38.
3. Соколов О. Є. Інвестиційна привабливість як фактор забезпечення ефективної діяльності промислового підприємства / О. Є. Соколов // Інноваційна економіка. – 2015. – № 1. – С. 109-113. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2015_1_21
4. Лепейко, Т. І. Маркетинг інвестиційних можливостей українських диверсифікованих підприємств [Текст] / Тетяна Іванівна Лепейко // Український журнал прикладної економіки. – 2020. – Том 5. – № 1. – С. 160–168. – ISSN 2415-8453.

Д.э.н., доцент Кобелева Т.А.

Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт»

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КОМПЛЕКС-ФУНКЦИИ

В современных условиях эффективность экономики, научно-технический уровень производства, социально-экономический прогресс зависят от объема накопленных обществом знаний и эффективности использования интеллектуальных ресурсов нации. Повышается значение образования, науки, усиливается роль интеллектуальной деятельности во всех сферах производства. В составе национального богатства доминирование интеллектуального капитала, особенно человеческого капитала становится очевидным.

Современные условия деятельности промышленных предприятий требуют создания эффективной системы управления интеллектуальным

капиталом, а особенно, персоналом, развития его кадрового потенциала. В этой ситуации возникает необходимость в теоретическом переосмыслении кадровых процессов, разработке методологии формирования стратегии и тактики эффективного использования персонала промышленных предприятий.

Однако, проблемы управления персоналом промышленного предприятия в условиях обострения конкурентной борьбы под влиянием глобализационных процессов, исследованы недостаточно, не существует единого подхода к определению его состава и сущности, не хватает методов по обеспечению индивидуального подхода в вопросах интерес наемных работников в конечных результатах деятельности промышленного предприятия.

Целью работы является исследование теоретических основ управления персоналом промышленного предприятия с использованием в управленческой деятельности концептуальных положений комплаенс-функции.

Проведенные нами исследования позволяют сделать вывод о том, что в инновационной сфере промышленных предприятий есть ряд важных проблем, связанных с наличием на предприятиях проявлений коррупции, мошенничества, нечестного ведения предпринимательской, коммерческой и инновационной деятельности в сфере управления персоналом. Считаем, что в сфере управления персоналом могут быть следующие негативные проявления при получении, коммерциализации и потреблении положительных результатов работы, а также при формировании отношений менеджмента всех звеньев в правление с персоналом. Все эти проявления соответствующих уголовных нарушений прямо относятся к концептуальным положениям комплаенс-функции, которую мы и предлагаем использовать при управления персоналом промышленного предприятия.

Комплаенс давно стал чрезвычайно важной и вместе с тем неотъемлемой частью делового бизнес-среды: честное ведение бизнеса не только повышает инновационно-инвестиционную привлекательность предприятия, но и защищает от возможного репутационного (имиджевого) ущерба и разного рода возможных санкций со стороны надзорных органов. COMPLIANCE риски особенно велики при несоответствии национального антикоррупционного законодательства и существующих в отрасли, регионе или на предприятии корпоративных норм и положений правилам противодействия нечестности, мошенничества, коррупционным проявлениям, легализации доходов (отмыванию денег и финансированию терроризма), а также при нарушении санкционных режимов.

Предприятие, а именно его персонал (штатный состав) является ключевым фактором развития, потому что когда предприятие проявляет заботу о своих людях, эти результаты обязательно сказываются на его деятельности. Вот почему персоналом надо управлять на основе важнейших аспектов теории и практики менеджмента.

Значительные сдвиги в кадровой работе вызвало внедрение новых технологий в менеджменте на основе системного подхода к решению управленческих задач. Новые технологии кадрового менеджмента получили название «управление человеческими ресурсами», которое затем вошло в

систему стратегического менеджмента, а функция управления персоналом стала контролироваться высшими должностными лицами организации.

Характерные особенности управления персоналом и управления человеческими ресурсами показано в табл. 1.

Таблица 1

Различия управления персоналом и управления человеческими ресурсами

| | |
|--|---|
| Управление персоналом | Ориентирован на потребности самой организации в рабочей силе |
| Ориентирован на потребности персонала | Рассматривает персонал с точки зрения имеющихся рабочих мест в организации |
| Рассматривает действующий кадровый потенциал организации | Активная стратегическая политика управления человеческими ресурсами |
| Пассивная стратегическая кадровая политика основана на традиционных моделях управления персоналом | Кадровую политику осуществляет служба персонала и линейные менеджеры организации. Создается интегрированная система кадрового менеджмента для эффективной реализации кадровой политики |
| Кадровую политику организации осуществляет служба управления персоналом | Система кадрового менеджмента ориентирована на индивидуальную работу с персоналом |
| Система кадрового менеджмента ориентирована на коллективные ценности организации | Направлена на долгосрочные инвестиции в человеческий капитал, обеспечивает постоянный профессиональный рост кадров, улучшение условий труда |
| Экономия затрат на воспроизводство рабочей силы. Незаинтересованность в долгосрочных инвестициях в человеческий капитал | Внимание кадрового менеджмента сосредотачивается на управленческом аппарате, компетентности менеджеров и специалистов |
| Внимание кадрового менеджмента сосредоточена на рядовых работниках | Предполагает сильную адаптивную корпоративную культуру, стимулирующую атмосферу взаимной ответственности наемного работника и работодателя, стремление всех работников организации сделать ее конкурентоспособной |
| Предусматривает бюрократическую и социальную организационную культуру с преимущественно индивидуальной ответственностью работников за выполненную работу | Ориентирован на потребности самой организации в рабочей силе |

Источник: сформировано автором на основе [1]

Управление человеческими ресурсами является эффективным, если в организации придерживаются следующих условий:

1) осуществляется индивидуальное планирование карьеры, подготовка и переподготовка персонала, стимулирование профессионального роста и ротации кадров;

2) используются гибкие системы организации работ, автономные рабочие группы;

3) система оплаты труда построена на принципах учета индивидуального вклада и уровня профессиональной компетенции работников;

4) используется высокий уровень участия работников и рабочих групп в разработке и принятии управленческих решений;

5) осуществляется практика делегирования полномочий подчиненным.

Обобщая исследования теоретических основ, можно предложить следующие основные направления использования персонала как одной из составляющих интеллектуального капитала для эффективной работы предприятия с использованием концептуальных положений комплаенс-функции:

а) использование автоматизированных систем управления персоналом, решает задачи централизованного управления человеческими ресурсами промышленного предприятия;

б) введение новых прогрессивных методов оценки персонала и наличия в нем негативных явлений в нем, связанных с комплаенс-нарушениями, таких, как «Оценка 360 °»;

в) развитие системы стимулирования персонала, а именно: развитие системы управления деловой карьерой, что раньше было лишь теорией; применение новых стимулирующих форм оплаты труда; расширение использования социально-психологических факторов в стимулировании персонала, формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

г) использование тренингов как эффективного метода развития и адаптации персонала, а также предупреждения комплаенс-нарушений.

Следовательно, управление персоналом с использованием концептуальных положений комплаенс-функции может существенно повысить эффективность любого производства (предприятия, организации и т.д.), а также во многом предотвратить возможности проявления в трудовом коллективе промышленного предприятия негативных явлений, связанных с комплаенс-нарушениями.

На наш взгляд, основные преимущества, которые может получить промышленное предприятие при управлении персоналом с использованием концептуальных положений комплаенс-безопасности значительно повышают как уровень экономической безопасности, так и уровень эффективности управления персоналом.

Список использованных источников:

1. Василенко В.М. Управління персоналом промислового підприємства як складової інтелектуального капіталу (теоретичний аспект) // Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств України. Кіровоград: ПРВЦ «КОД». 2009. С.41-44.

2. Pererva P.G., Kocziszky György, Szakaly D., Somosi Veres M. Technology transfer.- Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. — 668 p.

3. Перерва П.Г. Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві // Навч. посібник для інж.-техн. вузів.- Харків : «Основа», 1993.- 288с.

4. Pererva P.G., Kocziszky G., Somosi Veres M., Kobieliava T.A. Compliance program: [tutorial] // ed.: P.G.Pererva, G.Kocziszky, M.Veress Somosi.– Kharkov-Miskolc : LTD «Planeta-prynt», 2019.– 689 p.