

– організаційно-технічне забезпечення, недопущення загроз безпеці інформаційного ресурсу (ретельний підбір персоналу, використання не одного, а декількох надійних інформаційних джерел, періодичний внутрішній контроль та аудит, використання інформації про досвід діяльності зарубіжних підприємств, науково-технічні досягнення);

– страхування інформаційних ризиків, що прийнятне для недержавних установ (вид діяльності не дуже розповсюджений в Україні, хоча експерти прогнозують перспективи, що зростатимуть при збільшенні обсягів інформації, якою оперує суспільство).

Отже, з розвитком інформаційних технологій та е-бізнесу зростає ймовірність викривлення інформації, витоку конфіденційної інформації, що може бути використано конкурентами з метою послаблення ринкових позицій підприємства, його поглинання чи незаконного захоплення.

Проблему оцінки та мінімізації ризиків у тому числі і інформаційного можна вирішити лише за допомогою системного підходу до управління ризиками. Проте, варто підмітити, що при процесі захисту від інформаційного ризику важливу роль варто приділити і використанню ефективних систем внутрішніх дій, які повинні бути вчасними та адаптованими до індивідуальних особливостей організації.

Використана література

1. Буряк П. Ю. Формування і надання інформації про фінансові ресурси підприємства // Фінанси України. – 2006.
2. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. – К. : ЦУЛ, 2003.
3. Матвійчук А. Діагностика банкрутства підприємств // Економіка України. – 2007.
4. Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві: Монографія. – К. : КНЕУ, 2004.

УДК 330.338

Ірина Віятник – ст. гр. БУМ-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Науковий керівник: д.е.н., професор Андрушків Б. М.

Iryna Viiatyk, student

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

IMPROVEMENT OF ENTERPRISE MANAGEMENT PERSONNEL ON THE BASIS OF STAFF POTENTIAL

Scientific supervisor: Dr. Sc., Professor Andrushkiv B.M.

Інноваційний підхід сучасного виробництва, потреба у підвищенні його ефективності в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці передбачають необхідність

створення нових підходів до управління персоналом підприємства. Персонал стає тим невичерпним ресурсом, який дозволяє суб'єкту господарювання вижити в умовах нестабільності, досягти конкурентних переваг, підвищити показник трудової діяльності.

Саме тому в теперішніх умовах персонал трансформується у стратегічний ресурс підприємства, а бажання до його якнайповнішого використання заохочує до пошуку нових ефективних важелів найкращого управління ним. Це дає можливість визначати управління персоналом на основі принципів та методів стратегічного управління підприємством. При цьому під об'єктом стратегічного управління потрібно розуміти як наявність у підприємства кваліфікованого персоналу, так і загальні здібності, можливості та досвід персоналу, необхідні для здійснення дій, які допоможуть підприємству забезпечити конкурентні переваги, тобто кадровий потенціал підприємства.

Кадровий потенціал підприємства відіграє важливу роль у вирішенні науково-теоретичних, організаційних та економічних завдань господарювання. Тому, управління кадровим потенціалом підприємства має виконуватися на основі стратегічного підходу. Формування кадрового потенціалу підприємства є складним і довготривалим процесом набуття й використання навичок, знань і умінь, який являє собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове застосування в певних умовах. Позитивний результат цього залежить від особистого потенціалу працівника, як сукупності якісних характеристик людини, які визначають можливість й межі участі у трудовій діяльності.

Першочерговою умовою для досягнення стратегічної мети для будь-якого підприємства є наявність потужного кадрового потенціалу. Він є тією конкурентною перевагою, яка дозволяє знизити залежність підприємства від факторів зовнішнього середовища. У період кризи системи економічних відносин (це стосується й системи управління персоналом) змінюються кардинально, як на рівні формування кадрового потенціалу, так і на рівні його використання.

Головною метою розвитку кадрового потенціалу є забезпечення функціональних підсистем і виробничих систем підприємства необхідними працівниками в потрібній кількості та потрібної кваліфікації. Дана мета досягається ефективною кадровою роботою з підбору персоналу, оцінки, трудової адаптації, стимулювання й мотивації, навчання, атестації, організації праці й робочого місця, використання персоналу, планування просування по службі, управління кадровим резервом, управління нововведеннями в кадровій роботі, безпеки і здоров'я, вивільнення персоналу. Розвиток кадрового потенціалу реалізує стратегічні плани управління підприємством.