

Принципова сутність нормування праці залишається незмінною для будь-якого етапу та періоду розвитку економіки.

Перехід України до ринкової економіки визначив кілька нових задач, найважливішою серед яких є максимально ефективно використання кадрового потенціалу. Людські можливості є визначальними у досягненні поставлених цілей. І саме управління нормуванням праці відіграє виключно важливу роль у реалізації цих можливостей.

Ефективне управління нормуванням праці висунулося на сучасному етапі в число практичних чинників економічного успіху. Воно покликане забезпечити умови, за яких реалізується трудовий потенціал, забезпечується впровадження ефективних систем оплати праці і підвищення її продуктивності, мінімізуються витрати на робочу силу.

У ринкових умовах організації для забезпечення попиту на продукцію, що випускається ними, мають бути зацікавлені у зниженні витрат на виробництво продукції і підвищенні її якості. Для цього потрібний облік матеріальних і трудових витрат, щоб вони не перевищували значень, за межами яких організація стає збитковою. Отже, вимірювання, нормування і регулювання витрат праці – це економічний імператив для організацій, що діють в умовах ринку.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЖКГ

*Н. О. ВОЛГІНА, ст. викладач
Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
nvolgina30.06@gmail.com*

Житлово-комунальне господарство сьогодні знаходиться у стані широкомасштабних перетворень, метою яких є створення умов для ефективного функціонування галузі в сучасних економічних реаліях та забезпечення високої якості та цінової доступності послуг.

Одним з цільових завдань Програми економічних реформ України є технічна та технологічна модернізація ЖКГ. Інфраструктура галузі знаходиться в незадовільному стані, більшість об'єктів комунального господарства вичерпала свій експлуатаційний ресурс. Тому модернізація інфраструктури ЖКГ на базі передових науково-технічних досягнень, впровадження інноваційної моделі розвитку галузі визнано одним з головних пріоритетів на всіх рівнях.

Перед підприємствами галузі стоять складні стратегічні завдання, пов'язані насамперед із забезпеченням впровадження нововведень, вирішення яких потребує використання якісно нових та ефективних підходів до управління всіма складовими діяльності підприємств ЖКГ. Першим кроком до

розвитку підприємств галузі на інноваційних засадах повинно бути впровадження управлінських інновацій, адже саме стратегічна спрямованість системи управління визначає ефективність економічних перетворень.

Рішення стратегічних завдань розвитку ЖКГ потребує наявності висококваліфікованих кадрів, а використання кадрового потенціалу на пряму залежить від ефективності управління ним. Формування кадрової політики з урахуванням завдань, що стоять перед підприємствами галузі, і впровадження сучасних методів і технологій управління персоналом, спрямованих на підвищення мотивації до результативної діяльності, є суттєвим резервом підвищення внутрішньої ефективності підприємств ЖКГ, про що свідчить передовий досвід приватних компаній, які працюють в цій сфері.

Формування ефективної системи управління персоналом неможливе без використання інноваційних методів стимулювання та мотивації. Ефективна мотиваційна система виступає необхідною умовою розвитку підприємств ЖКГ на інноваційних засадах. Особливості інноваційних завдань зумовлюють необхідність впровадження комплексної системи мотивації, побудованої у відповідності до стратегічних цілей розвитку галузі та ключових показників ефективності діяльності. Система мотивації повинна забезпечувати можливості активізації творчого потенціалу персоналу та його спрямування на забезпечення інноваційного розвитку підприємств галузі.

Важливим завданням управління персоналом підприємств житлово-комунального господарства на сучасному етапі виступає створення механізмів стимулювання здійснення інноваційної діяльності. Система управління персоналом на підприємствах галузі повинна формувати сприятливу для здійснення інноваційної діяльності корпоративну культуру, заохочувати працівників до участі в інноваційних процесах, забезпечувати ефективне використання кадрів для реалізації потенціалу інноваційного розвитку. Для реалізації інноваційних проектів в галузі в організаційній структурі підприємств ЖКГ повинні з'явитися підрозділи з інноваційного розвитку, головним завданням яких має бути організація, поширення та впровадження інноваційних технологій і спрямування діяльності наукових працівників на активізацію інноваційної діяльності.