



УДК 330.123.6

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СЕРВІСНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ РОЗВИТКУ ПАРТНЕРСТВА

Студ. О.С. Дідик

Наук.керівник доц. Н.А. Крахмальова

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Виявлення основних особливостей діяльності сервісного підприємства та управління ним в умовах розвитку партнерства на підприємстві.

Завданням є охарактеризувати поняття, функції та методи управління сервісним підприємством та управлінського контролю; охарактеризувати перспективи розвитку партнерства на підприємстві.

Об'єкт і предмет дослідження. Удосконалення партнерства на підприємстві та системи управління сервісним підприємством. Дослідження сервісного підприємства як системи, передбачає розгляд складових елементів, серед яких головними є клієнт (покупець), обслуговуючий персонал, система надання послуг та фізичне середовище.

Методи та засоби дослідження. Аналіз діяльності підприємства. Дослідження кадрового потенціалу підприємства та партнерських відносин.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів. Одним з важливих і актуальних питань на сучасному етапі є питання пов'язане з діяльністю підприємства. Ефективність діяльності підприємства є управлінською категорією, тому для забезпечення правильної роботи підприємства необхідно спрямовувати діяльність за такими напрямками: забезпечити чітке виконання функцій кожного керівника за для чіткої роботи усіх ланок підприємства, налагодити ефективну роботу підприємства для отримання прибутку, формування позитивного мікроклімату на підприємстві.

Результати дослідження. Сервісне підприємство є складним комплексом матеріально-технічних, трудових, інформаційних, фінансових та інших ресурсів, призначених для задоволення широкого кола потреб. Різноманіття застосовуваних ресурсів передбачає пошук шляхів раціонального сполучення й використання їх для того, щоб забезпечити досягнення намічених цілей підприємства. Внаслідок цього з'являється необхідність глибше розглянути процеси функціонування й розвитку підприємств сфери послуг. Управлінська діяльність передбачає виконання певних функцій. Кожна функція спрямована на вирішення специфічних і складних проблем, які постають перед організацією у її діяльності. На сьогодні в теорії управління наявні досить великі розбіжності у визначенні функцій, їх диференціації та класифікації. Вирізняють загальні й часткові функції. До загальних належать функції прогнозування, планування, організації, мотивації, контролю і координування (регулювання). Загальні функції визначають тільки вид управлінської діяльності незалежно від місця його виникнення. Вони властиві управлінню будь-якою організацією і будь-яким процесом в організації й у своїй сукупності складають управлінський цикл.

Важливим елементом у діяльності служб управління персоналом є забезпечення соціального захисту працівників підприємства, реалізація ідей соціальної справедливості у межах підприємства, задоволення більш широкого кола потреб, ніж просто матеріальне забезпечення. Соціальний захист персоналу дозволяє підприємству представити себе колективним членом співтовариства, продемонструвати розуміння соціальної відповідальності і нестатків своїх працівників, прагнення гнучко реагувати на різноманітні їхні потреби, забезпечуючи тим самим атмосферу співробітництва, взаєморозуміння, що є основою ефективної взаємодії у підприємстві. Партнерство існує як у малому, так і у великому бізнесі. У малому бізнесі об'єднуються зусилля кількох приватних осіб, в основному з невеликим капіталом, або особи, що перебувають у спорідненості, члени однієї сім'ї. У країнах з ринковою економікою партнерство у



великому бізнесі представлене товариствами на паях, кооперативами, колективними народними підприємствами.

Партнерство в організації — це система заходів, що забезпечує співробітництво найманих працівників з роботодавцями. Таке співробітництво здійснюється постійно на двосторонній основі, переважно в формі колективних переговорів, колективних договорів і угод, які регулюють соціально-трудові відносини. Специфічною формою партнерства в організації є трипаратизм (включає три складові), тобто залучення до переговорів представників виконавчої влади. Така співпраця може бути постійною або нерегулярною, тільки у випадках загострення ситуації.

Потреба врегулювання відносин між сторонами виникає як на рівні підприємства, так і на національному рівні. В організаціях здійснення соціального партнерства відбувається на основі колективного договору. Сторонами соціального партнерства виступають первинні носії прав та інтересів найманих працівників і власників засобів виробництва. Профспілкові комітети, ради, об'єднання роботодавців, органи виконавчої влади та місцеве самоврядування реалізують делеговані їм повноваження і виступають сторонами переговорів, сторонами колективної угоди (колективного договору), сторонами колективної трудової суперечки чи конфлікту. Соціальне партнерство слід сприймати як форму існування різних суб'єктів суспільних відносин, які стають партнерами в процесі виробництва. Ставши зацікавленими учасниками єдиного процесу, сторонами партнерства на принципі співпраці та пошуку компромісів, узгодження дії в реалізації своїх інтересів, вони домовляються на демократичних засадах про оптимальні параметри соціально-економічного розвитку, визначають умови створення та розподілу виробленого продукту і зобов'язуються їх виконувати. По суті, соціальне партнерство—це нова система суспільних відносин, яка повинна забезпечити принципово відмінний тип розподілу продукції на демократичних принципах, а саме – на основі домовленості про частку створеного валового продукту кожного суб'єкту. Проте кожний підприємець зацікавлений не просто у встановленні будь-яких партнерських зв'язків, а в налагодженні найбільш ефективних форм таких взаємин. Визначити найефективнішу форму взаємовідносин з партнером можна порівняльним аналізом усіх можливих форм партнерських зв'язків.

Висновки. Важливим елементом у діяльності служб управління персоналом є забезпечення соціального захисту працівників підприємства, реалізація ідей соціальної справедливості у межах підприємства, задоволення більш широкого кола потреб, ніж просто матеріальне забезпечення. Партнерство існує як у малому, так і у великому бізнесі. У малому бізнесі об'єднуються зусилля кількох приватних осіб, в основному з невеликим капіталом, або особи, що перебувають у спорідненості, члени однієї сім'ї. Партнерські зв'язки, які встановлюються між підприємцями і дозволяють кожному з них досягти очікуваного результату (успіху) за рахунок обміну наслідками своєї діяльності. Соціальне партнерство слід сприймати як форму існування різних суб'єктів суспільних відносин, які стають партнерами в процесі виробництва. Але будь - яке підприємстві зацікавлене не просто у встановленні будь-яких партнерських зв'язків, а в налагодженні найбільш ефективних форм таких взаємин в колективі.

Ключові слова. Сервісне підприємство, партнерство, управління персоналом.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ареф`єва О.В. Управління розвитком економічних систем: теорія, механізми регулювання та управління [текст] : моногр. / О.В. Ареф`єва, В.В. Прохорова.- Х.: [УкрДАЗТ], 2010. - 301 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник / О.А. Грішнова. - К.: "Знання", 2009. - 390с.
3. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / В.М. Гриньова, Шульга Г.Ю. - К.: "Знання", 2010. - 310 с.
4. Кіндрацька Г. І. Стратегічний менеджмент / Г. І.Кіндрацька. – К.: Знання, 2010.