

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ УКРАИНЫ**

**Мельман В. А.,** к.т.н., доц., **Журба О. В.**

*Харьковский национальный университет городского хозяйства*

*имени А. Н. Бекетова*

*Украина 61002 м. Харьков, ул. Революции, 12*

Эффективность управления профессорско-преподавательским составом и другими сотрудниками высшего учебного заведения напрямую зависит от приоритетных направлений его деятельности, стратегических задач и существующей системы мотивации.

Отсутствие действенного механизма мотивации профессиональной деятельности сотрудников ведет к утечке квалифицированных кадров, редукции профессиональных обязанностей, и как следствие снижению уровня качества образовательных услуг.

Низкий уровень мотивации является характерным для многих крупных классических государственных университетов. Причины этого усматриваются в определенной их самодостаточности и относительно низком уровне конкурентных факторов среды. Средний уровень мотивации демонстрируют небольшие вузы. Это происходит в силу того, что внешние условия деятельности для большинства вузов этой категории в последние годы поставили их на грань выживания. К категории с высокой мотивацией относятся крепкие негосударственные вузы. Это не удивительно – они уже «закалились» в борьбе за выживание в жесткой и динамичной внешней среде.

Выделяются три группы способов и методов мотивации: экономические, административно и социально-психологические, их все необходимо учитывать для эффективности управления трудовыми ресурсами. Экономические факторы мотивации труда носят косвенный характер управленческого воздействия.

Оплата труда является основным мотивом трудовой деятельности и денежным измерителем стоимости рабочей силы. Она обеспечивает связь между результатами труда и его процессом и отражает количество и сложность работы сотрудников различной квалификации. Административные факторы мотивации труда являются способом осуществления управленческих воздействий на персонал и базируются на власти, дисциплине и взысканиях. Административные методы ориентированы на осознанную необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации и т.п. Социально-психологические методы мотивации труда – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Эти методы можно разделить на две основные группы: социологические методы (направлены на группы людей и их взаимодействия в процессах), психологические методы (воздействуют на личность конкретного человека).

Однако эффективное управление человеческими ресурсами предполагает знание как социологических, так и психологических методов. Таким образом, психологическое регулирование должна выполнять профессиональная психологическая служба вуза, состоящая из социальных психологов.

Проанализировав способы и методы мотивации, можно сделать следующий вывод – не существует единых методов мотивации персонала. Однако любой метод, применяемый руководителем, основан на выбранной стратегии управления человеческими ресурсами. Но целенаправленное стимулирующее воздействие на мотивацию сотрудников вуза повышает эффективность управления различными процессами и конкурентоспособности вуза.

#### Литература

1. Асаул А.Н. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики [Текст] / А.Н. Асаул, Б. М. Капаров. – СПб.: «Гуманистика», 2007. – 280с. – ISBN 5 – 86050-284-2.

2. Лысенко А.И. Конкуренция среди ВУЗов или менеджмент качества высших учебных заведений Украины [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.osvita.org.ua/articles/399.html>.

## **ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ ТА УЗГОДЖЕННЯ БУДІВЕЛЬНИХ ПРОЕКТІВ**

**Мельман В. О., к.т.н., доц., Іващенко О. В.**

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

*Україна 61002 м. Харків, вул. Революції, 12*

Загальнопоширеною міжнародною практикою містобудівної сфери є принципи, коли на місцевому рівні з урахуванням документів територіального планування підготовляються нормативні правові акти, за допомогою яких встановлюються містобудівні регламенти. Тобто, завжди практикуються двох стадійні технологічні схеми. Одно стадійні схеми (коли документи територіального планування містили б також і містобудівні регламенти) у розвинених країнах з ринковою економікою не практикуються.

Документи територіального планування є планами використання території (Німеччина), структурними планами (Великобританія), директивними схемами (Франція), генеральними планами (Швеції, США). Нормативні правові акти, за допомогою яких встановлюються містобудівні регламенти, називаються планами забудови (Німеччина), місцевими планами (Великобританія), планами використання території (Франція), детальними планами (Швеція), зональними планами (США) [1].

Слід зазначити, що поширеними є нормативно-правові акти, за допомогою яких встановлюються містобудівні регламенти. Вони мають більшу юридичну значущість у порівнянні з документами територіального планування. При проведенні аналізу правил забудови м. Москва, виявилися наступні особливості: чітке правове зонування території, сприятливий інвестиційний