

2.Рябчиков Н.Л. Уменьшение времени простоя путем устранения нарушений качества электроэнергии // Энергоснабжение. – 2007. – №7. – С.60-62.

3.Кондратенко Н.О. Формування моделі оптимального керування енерговитратами – актуальна задача машинобудування Харківщини // Вісник Харківського державного економічного університету. Вип.4 (20). Спец. випуск. – Харків, 2001. – С.29-30.

*Отримано 16.05.2008*

УДК 331.108.2 : 625

**О.П.КОЛОНТАЄВСЬКИЙ**

*Харківська національна академія міського господарства*

## **СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДОРОЖНЬО-БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Запропоновано систему управління персоналом дорожньо-будівельних підприємств.

Одним із напрямків підвищення ефективності управління діяльністю виробничого персоналу дорожньо-будівельних підприємств (ДБП) є удосконалення системи управління персоналом (СУП) шляхом виділення та опису цієї системи. Останнє передбачає створення системи адекватної поточним умовам роботи дорожніх підприємств, шляхом виділення відповідного контуру управління є актуальним.

Існуючі сьогодні системи управління діяльністю робітників [1-4] включають наступні підсистеми: структурно-функціональну, інформаційно-поведінкову й підсистему саморозвитку. Запропоновані системи управління дозволяють вчасно реагувати на зміни зовнішнього й внутрішнього середовища підприємства, враховувати динаміку завдань управління, а також інтереси й поведінкові мотиви окремих робітників, що сприяє досягненню високих результатів.

Оскільки дана система управління діяльністю робітників враховує специфіку роботи персоналу автотранспортних підприємств, то для використання в дорожньому господарстві її необхідно адаптувати до умов функціонування ДБП. Останні працюють на ринку, більшу частину якого становлять замовлення державних підприємств і організацій, а замовлення комерційних структур незначні. У цьому зв'язку маркетинговий контроль і ситуаційний аналіз потреб клієнтів не є визначальними при плануванні будівельних робіт. Необхідно також проводити обґрунтований вибір МДЗ з урахуванням виробничих умов, технічних і матеріальних можливостей і вимог замовників.

У розроблюваній системі треба створювати такі умови праці і її зміст, що дозволило б знизити ступінь відчуження робітника від його трудової діяльності та від інших робітників. При такому підході до

формування системи управління діяльністю ефективність роботи залежить уже не тільки від відповідності чисельності й професійно-кваліфікаційного складу робочої сили вимогам техніки й технології, але й від рівня мотивації робітників, ступеня обліку їхніх інтересів і т.ін., що вимагає більшої уваги до врахування інтересів робітника як особистості: підвищення змістовності праці, поліпшення умов праці, реалізація особистісних устремлень людини, її уявлення про місце роботи серед життєвих цілей і т.п.

В основу вирішення вищевизначеного завдання були покладені моделі системи управління діяльністю персоналу на підприємствах, запропоновані вченими [1, 2], системний підхід. Створення системи управління починається з визначення цілей, для досягнення яких вона розробляється. Метою системи є кінцевий стан самої системи або її виходу, до якого вона прагне внаслідок своєї структурної організації [5, с.64]. Для визначення стратегії функціонування і розвитку системи слід будувати дерево цілей. Показником нульового рівня дерева цілей є одержання результатів праці, що відповідають вимогам виробництва. Цілями першого рівня є визначення витрат і результатів праці, раціональна організація трудових процесів, стимулювання персоналу, організація ефективного використання трудових ресурсів.

Запропонована СУП включає наступні підсистеми: структурно-функціональну, інформаційно-поведінкову й підсистему саморозвитку. Інформаційно-поведінкова й підсистема саморозвитку є визначальними при формуванні цілей підприємства і його працівників.

Перераховані блоки перебувають у динамічній взаємодії між собою і з елементами структурно-функціональної підсистеми системи управління. Інформаційно-поведінкова підсистема «зв'язує воедино на основі розвитку інформаційних каналів і зв'язків цілі підприємства, втілювані в критеріях функціонування, управлінську ідеологію, інтереси й критеріально-нормативну базу працівників управління, процедури й організацію управлінської діяльності».

Підсистема саморозвитку забезпечує стабільність управляючої підсистеми. Вона може бути розділена на дві частини. Перша частина орієнтує систему управління на постійне вдосконалювання й розвиток і виконує ряд функцій. Друга частина підсистеми саморозвитку забезпечує розвиток системи управління.

Елементами структурно-функціональної підсистеми системи управління є підсистеми: маркетингу персоналу, розвитку персоналу, умов праці й трудових відносин, контролінгу персоналу, управління діяльністю персоналу (рисуюнок).

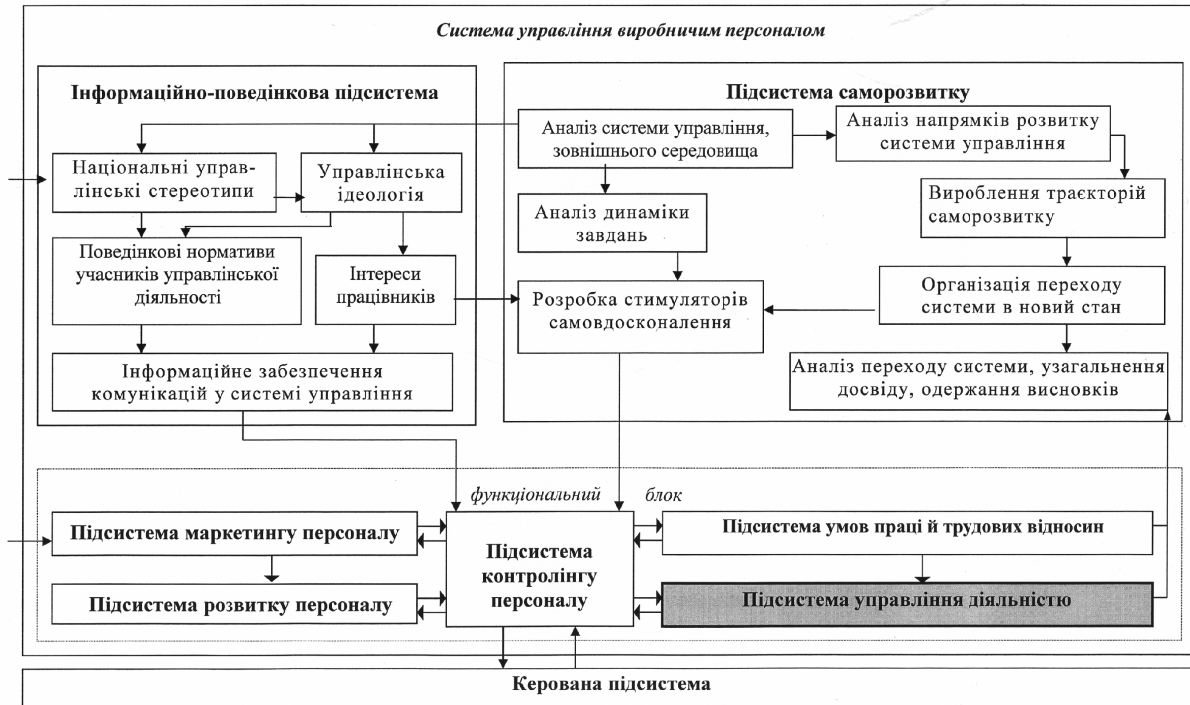


Рис.1 – Система управління виробничим персоналом ДБП

У підсистемі маркетингу персоналу здійснюється аналіз трудового потенціалу ДБП і ринку праці (внутрішнього й зовнішнього), зміни законодавства й політики конкурентів в області кадрів. Далі на підставі аналізу планується потреба підприємства в кадрах. Після цього виконується блок робіт з прийому персоналу.

Підсистема розвитку персоналу призначена для підвищення кадрового потенціалу ДБП за рахунок розвитку ділових і особистісних якостей робітників, підвищення кваліфікації і набуття додаткових професійних навичок і вмінь.

Підсистема умов праці й трудових відносин покликана забезпечити оптимальні умови для роботи персоналу ДБП. У цій підсистемі виконуються функції обліку норм з охорони праці й техніки безпеки, вимог щодо психофізіології праці, вимог з ергономіки праці й технічної естетики, аналіз і регулювання групових і особистісних взаємин, виробничих конфліктів, а також вирішення правових питань трудових відносин.

У підсистемі контролінгу персоналу виконуються такі функції: аналіз ефективності методів управління, аналіз ефективності розподілу персоналу по робочих місцях, аналіз інформації з якості життя, збір і обробка (упорядкування) інформації про персонал, введення інформації в бази даних, формування і видача документів, звітів, довідок та будь-якої іншої необхідної інформації.

Метою підсистеми управління діяльністю персоналу є управління діяльністю робітників ДБП. Пропонується реалізація функцій за двома циклами: розширеному й елементарному.

Розширений цикл припускає реалізацію наступних функцій: аналіз виконання виробничих завдань, аналіз виконання норм, аналіз зовнішніх умов, визначення обсягу робіт, підбір складу машинодорожнього загону (МДЗ), розробка норм, планування виробітку МДЗ, регламентація робіт, операцій і функцій, регулювання роботи МДЗ, розробка стимулів.

Елементарний цикл управління діяльністю відповідає оперативному й ситуаційному управлінню. На цьому рівні уточнюються додаткові умови діяльності, вносяться зміни в планові завдання виконавцям, приймається рішення про розмір і вид стимулів. На цьому циклі також реалізуються функції другого підкласу інформаційно-контрольного блоку: порівняння досягнутих результатів із запланованими, оцінка значущості їхніх відхилень, облік фактичних результатів.

Запропонована система управління дозволяє вчасно реагувати на зміни зовнішнього й внутрішнього середовища підприємства, врахову-

вати динаміку завдань управління, а також інтереси й поведінкові мотиви окремих робітників, що сприяє досягненню високих результатів.

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
2. Шинкаренко В.Г., Криворучко О.Н. Управление результатами деятельности работников АТП. – Харьков: ХГАДТУ, 1999. – 143 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юрист, 1998. – 496 с.
5. Фатхудинов Р.А. Организация производства. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 672 с.

*Отримано 07.05.2008*

УДК 331.104

Л.А.БИЧЕНКО

*Харківська національна академія міського господарства*

### **ПРАЦЕРЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ: ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА ТА РАЦІОНАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН РЕГІОНІВ**

Досліджується процес розвитку працересурсного потенціалу, його економічну оцінку та раціональне використання в системі соціально-трудоу відносин регіонів, особливості демографічного та територіального розвитку Харківської міської агломерації. Зокрема, проаналізовано процес формування агломерації і перспективи її подальшого розвитку.

Особливе значення для прийняття управлінських рішень має аналіз ситуації на регіональному ринку праці та оцінка тенденцій, що програмуються у сфері зайнятості населення під впливом реформування економіки. На цій основі розробляється комплекс заходів щодо активізації політики на ринку праці. Виникає необхідність управління трудовими ресурсами за допомогою сучасних методів і техніки управління для досягнення поставлених цілей. Значний вплив на розміщення трудових ресурсів справляє нагромадження на певній території значного економічного потенціалу, тобто агломерація, яка виникає на базі великого міста і створює значну зону урбанізації, поглинаючи суміжні населені пункти.

Метою статті є дослідження розвитку економічно активного населення, попиту і пропозиції на ринку праці і інтенсивність відтворення трудового потенціалу, а також історико-географічних особливостей демографічного і територіального розвитку Харківської міської агломерації. Зокрема, потрібно проаналізувати: процес формування працересурсного потенціалу, перспективи розвитку трудового потенціалу на