

можлива максимізація безпеки пересування з найменшим відхиленням від умов комфорту при виконанні пересувань за декількома маршрутами. Це потребує адекватного опису поведінки людини на практиці. При цьому доцільне поєднання технологічної ефективності та поведінкових змін. Отримання необхідної інформації можливо за результатами натурних досліджень.

#### Література:

1. Кудрявцев О. К. Расселение и планировочная структура крупных городов-агломераций [Текст] / О. К. Кудрявцев. – М.: Стройиздат, 1985. – 136 с.
2. Пугачев И. Н. Теоретические принципы и методы повышения эффективности функционирования транспортных систем городов: дисс. докт. техн. наук: 05.22.01. [Текст] / И. Н. Пугачев И. Н. – Екатеринбург, 2010. – 354 с.
3. Shiftan Y. Scenario building as a tool for planning a sustainable transportation systemm [Text] / Y. Shiftan, S. Kaplan & S. Hakkert, S. Transportation Research Part D: Transport and Environment, 2003, 8(5). – P. 163-167.
4. Гольская Ю. Н. Оценка влияния транспортной инфраструктуры на социально-экономическое развитие региона: дисс. канд. техн. наук: 08.00.05. [Текст] / Ю. Н. Гольская. – Екатеринбург, 2013. – 228 с.

## МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

**Аксьонова Ю. О.**, студентка 3 курсу Навчально-наукового інституту економіки і менеджменту

**Косенко Н. В.** доцент кафедри управління проектами в міському господарстві і будівництві, канд.техн.наук, доцент

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

В даний час питанням управління персоналу приділяється дедалі більше уваги. Питання ефективної роботи виробництва та вирішення завдань, пов'язаних із підвищенням конкурентоспроможності, рентабельності будь-якого підприємства, установи, його стабільності замикаються на «якості» (якісному) складі кадрів, його потенціалі.

Сучасна зарубіжна практика та власний вітчизняний досвід доводять: ефективності будь-якої діяльності, зокрема в управлінні персоналом, можна досягти за умови забезпечення управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських напрацювань, постійного удосконалення форм та методів управління та урахування динамічного розвитку нових технологій [1].

Методи управління – це засоби здійснення управлінських впливів на персонал для досягнення цілей підприємства. На основі класифікації за способом впливу на працівника розрізняють адміністративні, економічні та соціально-психологічні методи управління. Більш ефективними є економічні методи, але відсутність почуття задоволеності від роботи, згуртованості колективу, налагодженні психологічного клімату, можуть призвести до небажаного результату.

Розглянемо японські, американські та європейські методи управління персоналом та порівняємо їх з вітчизняними.

В американських компаніях основним тактичним завданням є максимізація прибутку. Важливим моментом є те, що зазвичай американські керівники спрямовані на деякі індивідуальні цінності та результати. При цьому вся управлінська діяльність базується на механізмах індивідуальної відповідальності, оцінки індивідуальних результатів, вироблення чітких, кількісно виражених і, як правило, короткострокових цілей [2]. В американських компаніях застосовується досить жорстка система керування з адміністративними методами – це методи «спонукання» та «примусу».

У японській системі менеджменту чимало запозичень із американської системи управління персоналом, але в основі лежить характерні національні відношення японців до роботи та до компанії: відданість, ототожнення з компанією та жертвовність [2]. Методи, які, здебільшого, використовують японські керівники можна назвати «спонукальними». Японські корпорації прагнуть посилювати ідентифікацію своїх працівників з фірмами за допомогою участі робітників та службовців у прийнятті рішень. Зазвичай японська компанія з метою зміцнення зв'язків зі своїми службовцями та підвищення їх відповідальності організує їх участь у прийнятті рішень на низовому рівні.

Європейська модель управління більш орієнтована на розвиток партнерських відносин між підприємцями та робітниками. Це проявляється в активній (у порівнянні з американськими компаніями) участі персоналу в власності, прибутків та прийнятті рішень, що обумовлено специфікою характеру власності [2].

Прикладом формування партнерських відносин у Великобританії є функціонування на підприємствах Консультаційних комітетів робітників та Консультативних об'єднань з розробки соціальних планів. У Фінляндії запроваджено систему «управління за результатами», за якої керівництво спільно з підлеглими визначає результати, яких вони мають намір досягти [3]. В Австрії, Данії, Голландії, Люксембурзі, Швеції прийнято відповідне законодавство про обов'язкову участь робітників у радах директорів компаній із правом голосу. Працівники компаній Франції також мають своїх представників у радах директорів, але без права голосу в прийнятті рішень. У багатьох країнах Західної Європи (Австрії, Франції, Швеції та ін.) співробітники мають право брати участь також у вирішенні соціальних питань.

Отже, не дивлячись на спорідненість з американською моделлю менеджменту, в європейській системі менеджменту найчастіше використовуються методи «переконання».

Підведемо підсумки. У всіх чотирьох представлених моделях використовують усі групи методів управління персоналом. Методи «примусу» використовують частіше у США, метод «спонукання» в Японії та США, а метод «переконання» у європейських країнах та в Україні.

Таким чином, сучасне функціонування організації неможливе без інноваційного підходу управління персоналом, оскільки є частиною системи

розвитку персоналу зокрема та організації у цілому, запорукою ефективності роботи персоналу та організації.

З метою підвищення ефективності управління персоналом підприємствам необхідно вивчати зарубіжні стилі та методи управління персоналом та навчитися їх правильно застосовувати.

#### Література:

1. Петюх В.М. Управління персоналом: [навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц.] / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.
2. Управління розвитком персоналу: [навч. посіб.] / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська; за заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. – 427 с.
3. Продан І.О. Становлення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах / І.О. Продан // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 776. – С. 61 – 66 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/jpdf/VNULPM\\_2013\\_776\\_12.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/VNULPM_2013_776_12.pdf).

## ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ PERT ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ ТРИВАЛОСТІ ПРОЄКТУ

**Братерська Н. М.**, студентка 2 курсу магістратури Навчально-наукового інституту енергетичної, інформаційної та транспортної інфраструктури

**Гусєва Ю. Ю.**, д. т. н., професор кафедри управління проектами в міському господарстві і будівництві

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

Один із ключових критеріїв успіху проекту полягає в тому, чи вкладеться проект у затверджений замовником проекту термін. Керівник проекту зацікавлений запросити якнайбільший термін на проект, щоб мати запас часу, а замовник проекту завжди хоче отримати результати щодо проекту у мінімальний термін. Так як замовник проекту має більше влади у проекті, то саме його точка зору на тривалість буде основною для обговорення термінів. Щоб перевірити, наскільки реально виконати проект у термін, вказаний замовником, проектному менеджеру необхідно мати розклад проекту. Насправді розклад потрібен і для того, щоб постійно звіряти план із фактом ходу робіт і приймати важливі рішення щодо коригуючих дій проекту під час його реалізації.

Розробка розкладу – процес аналізу послідовностей операцій, їх тривалості, вимог до ресурсів та тимчасових обмежень для створення розкладу проекту. Введення операцій, тривалості та ресурсів в інструмент складання розкладу генерує розклад із запланованими датами завершення операцій проекту.