

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(14)

Київ 2006

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Гайченко В. А., д-р біол. наук, проф. — заступник головного редактора
Саєвич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Марусєва О. А. — відповідальний секретар
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки і менеджмент

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Титова Н. А., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Ніколенко Ю. В., д-р екон. наук, проф., Криклій А. С., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Кирилюк Ф. М., д-р філос. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф., Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Коломінський Н. Л., д-р психол. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Сагач Г. М., д-р пед. наук, проф.

Юридичні науки

Бабкін В. Д., д-р юрид. наук, проф., Коваленко В. В., д-р юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Скрипнюк О. В., д-р юрид. наук, проф., Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф.

*Рекомендовано Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 3 від 29 березня 2006 р.)*

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. —
Вип. 1. —
ISBN 966-608-120-2

Вип. 2(14). — 2006. — 196 с. — Бібліогр. в кінці ст. —
ISBN 966-608-655-7

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки і менеджменту, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, у якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 966-608-655-7

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2006

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ І МЕНЕДЖМЕНТ	5	Борщ В.В., Осоченко І. В. Методи прийняття рішень у менеджменті	61
Сєвка В. Г., Мальцева М. Ю. Будівельний потенціал як складова розвитку економіки країни	5	Солопенко Р. І., Солопенко Р. Р. Економічне обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних із системою кадрового менеджменту транспортного підприємства.....	64
Савельєва Т. М. Проблеми розвитку великих корпоративних структур в економіці України	9	Шульжик Ю. О. Проблема прогнозування динаміки одно- та різнотипних об'єктів з нелінійними зв'язками	69
Мамонова Н. В., Москвіна А. О. Про пріоритети створення умов сталої конкурентоспроможності країни	14	Морозова Н. І. Проектна діяльність в організації та структурні зміни в управлінні нею	75
Крочук В. М. Методичні аспекти аудиту доходів і витрат транспортного підприємства	18	Стрельчук А. С., Пенцов О. С. Автоматизовані системи управління в роботі організацій державної і недержавної форм власності	81
Нгуєн Тхі Тхань Тінь Основні напрями, механізми і завдання інтеграції В'єтнаму в економічну та фінансову регіональну й світову системи	22	Смерічевська С. В. Інновації в освіті та основні підходи до їх вивчення	85
Бовтрук Ю. А. Валютна інтеграція як сучасна риса розвитку світового господарства	28	ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	89
Гнезділова Н. М. Інтеграційні процеси системи освіти в Україні	34	Маркова С. В., Баран О. В. Українська геополітика: сучасні проблеми і тенденції	89
Бойченко Е. Б. Гендерний аналіз кон'юнктури ринку праці Донецької області	38	Панкевич О. З. Реалізація принципу розподілу влади у США (зовнішньополітичний аспект)	96
Макаровська Т. П. Інформаційна безпека України як передумова її вступу до СОТ	45	Горбатенко І. А. Політологія як чинник консолідації українського суспільства	101
Рябченко І. М., Баранов Ю. В., Гагарін В. В., Хіврич І. Ю., Лаврушко Л. Г. Розробка моделі для вирішення задачі прогнозування	48	Кран А. П. Сутність політичної стабільності: індикатори і функції	107
Дідик Я. М. Використання математичних моделей для планування рекреаційного природокористування ...	51	Шевченко О. М. Військовий потенціал та ядерна програма Пакистану	114
Бараболя В. І., Крутовий Ж. А., Касілова Л. О., Мамонова Н. В. Актуальні напрями вдосконалення вищої освіти в Україні	54	Білошицький С. В. Національні інтереси України в умовах глобалізації світових процесів	120
Мамонов К. А., Савченко М. М. Вибір напрямів цільових методів удосконалення професійної підготовки кадрів на підприємстві	57	Сычева Н. А. Стратегическое планирование избирательной кампании: методологический аспект	126

ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СИСТЕМОЮ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 2(14), с. 64–68

Порушуються питання економічного обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних із системою кадрового менеджменту транспортного підприємства, розглядаються методи економічного обґрунтування управлінських рішень з використанням економіко-математичного моделювання та їх реалізація в автоматизованій системі управління "Кадри".

Одним з найважливіших завдань сучасного кадрового менеджменту підприємства є здійснення економічного обґрунтування управлінських рішень з питань посилення ефективності всієї системи управління підприємством, тісно пов'язаних з вирішенням проблем підбору, підготовки і раціонального використання персоналу і формування стабільного персоналу підприємства для підвищення ефективності функціонування системи кадрового менеджменту.

Мету і функції кадрового менеджменту можна поділити на чотири цільові напрями: економічні (отримання прибутку від реалізації продукції або послуг); соціальні (досягнення найвищого рівня задоволення соціальних потреб персоналу); науково-технічні (забезпечення сучасного науково-технічного рівня операційної системи, впровадження новітніх технологій та ін.); виробничо-комерційні (виробництво і реалізація конкурентоспроможної продукції (надання послуг) в необхідному обсязі) [1–4].

Організаційна структура кадрового менеджменту залежить від співвідношення повноважень, функцій, прав, обов'язків, відповідальності у процесі виробництва і реалізації продукції, оскільки від успішної роботи кадрового менеджменту підприємства залежить продуктивність праці персоналу. На великих підприємствах організаційна структура кадрового менеджменту може бути такою: керівник кадрового менеджменту, віце-президент з кадрових питань; служба із забезпечення

працею персоналу на підприємстві (спостереження за ринком праці, пошук джерел забезпечення персоналом, планування підбору працівників за кількістю та якістю, аналіз підбору, застосування тестування та організація інших випробувань); служба оплати праці і стимулювання праці (аналіз трудових процесів і планування кадрових витрат, вивчення і укладання трудових угод, вивчення і розроблення методів, засобів і механізму мотивації праці, створення систем стимулів і компенсацій, розробка систем оплати праці (тарифних і безтарифних) та ін.); служба трудових відносин (управління соціальними конфліктами та їх вирішення, вивчення і розвиток відносин персоналу з органами самоврядування та ін.); служба стратегічного управління персоналом (розробка стратегії управління персоналом для досягнення мети підприємства, стратегічне планування професійного розвитку персоналу з використанням системи професійного навчання, підвищення кваліфікації кадрів в Україні і в зарубіжних навчальних закладах, поетапне управління кар'єрою фахівців, професійно-кваліфіковане просування операційного персоналу та ін.); служба фахової орієнтації, операційної і соціальної адаптації персоналу (управління професійною орієнтацією для залучення кваліфікованого персоналу і здійснення фахової виробничої і соціальної адаптації персоналу, планування його збереження); служба управління охороною праці і технікою безпеки (кваліфіковане медичне обслуговування пер-

соналу, вивчення умов праці та їх безперервне покращання, здійснення належних умов з охорони праці та ін.); служба управління соціально-психологічним кліматом персоналу (управління соціально-матеріальними потребами персоналу, його морально-психологічним кліматом на підприємстві, постійний моніторинг якості трудового і особистого життя кожного працівника, ступеня задоволення найважливіших особистих потреб та ін.); служба автоматизації управління системою кадрового менеджменту (АСУ КМ): відділ інформаційно-телекомунікаційних мереж (ІТМ); відділ забезпечення АСУ КМ; відділ економічного обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних із системою кадрового менеджменту транспортного підприємства.

Для постійного забезпечення підвищення продуктивності праці на підприємстві необхідно застосовувати комплексний підхід до управління персоналом, який передбачає врахування організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних та інших аспектів в їх спільному взаємозв'язку при визначенні ролі соціально-економічних факторів; системний підхід до управління персоналом, згідно з яким враховуються всі взаємозв'язки окремих аспектів управління персоналом, що забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання праці на транспортному підприємстві.

Необхідність економічного обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних з кадровим менеджментом, примушує постійно поліпшувати засоби операційної системи, реалізовувати форми і методи досягнення поставлених цілей, удосконалювати організацію роботи щодо виконання прийнятих рішень, координацію і контроль вжиття намічених заходів. Спільність мети, спрямувань, форм і методів управління персоналом складається в єдину систему роботи з персоналом, яка поділяється на підсистеми: підсистема аналізу, планування і прогнозу персоналу; підсистема підбору, розміщення, оцінки і безперервного навчання персоналу; підсистема раціонального використання персоналу на транспортному підприємстві.

Основним принципом формування механізму управління персоналом є принцип раціонального підбору і розміщення працівників за їхніми особистими та фаховими якостями, що передбачає спадкоємність персоналу на основі системного підходу і підготовки нових працівників; забезпечення умов для постійного підвищення кваліфікації персоналу; чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника; вико-

ристання досвіду кваліфікованих працівників у роботі з молодими працівниками; забезпечення умов для посадового просування працівників службовими сходами на підставі обґрунтованих критеріїв оцінки їхньої діяльності та особистих якостей; надання більшої самостійності для роботи персоналу і водночас контролювання ходу виконання ними своїх обов'язків.

Механізм управління персоналом підприємства охоплює різні державні (організації із праці і соціальних питань, центри зайнятості населення, міністерства, відомства та ін.) і суспільні (профспілкові організації, ради народних депутатів, державні адміністрації регіонів) формування.

Проведення відповідних досліджень серед керівників і фахівців служб управління персоналом підприємств різних галузей дало можливість виявити наступні соціально-психологічні фахові характеристики менеджера з управління персоналом: ділова спрямованість на позитивну взаємодію з персоналом; емоційно-комунікаційний компонент як найважливіша якість у ставленні до іншої особи; переважає сангвінічний тип темпераменту, проте багато управлінців належать до холеричного, флегматичного і меланхолічного типів.

Менеджер управління персоналом має бути провідним фахівцем у виконанні операційно-соціальної стратегії організації управління, лідером персоналу; повинен мати вищу освіту (економічну (управління персоналом, управління бізнесом), юридичну, педагогічну і психологічну), розвинене почуття відповідальності, дисциплінованості, мати високі моральні якості, високу соціально-психологічну орієнтацію і розвинені комунікаційні якості, відкритість, готовність до співробітництва, бути уважним до підлеглих і турбуватись про них, мати досвід праці з персоналом не менше 5 років; знати основи технології операційної системи підприємства, економіки і планування праці, наукової організації праці, завдання, які стоять перед підприємством, і перспективи їх виконання, принципи політики управління персоналом, форми і методи планування та організації праці персоналу на підприємстві, кодекс законів України про працю, основи загальної і соціальної психології, соціальної адаптації, основи педагогіки і психології праці персоналу, основи організації діловодства; досконало опанувати методи організації управління персоналом, соціально-психологічними процесами; кваліфіковано оцінювати особисті якості працівників і результати їхньої праці; проводити виховну роботу з персоналом; брати участь у розробці методів дослідження та

аналізу соціально-психологічних процесів на підприємстві та ін.

Економічне обґрунтування управлінських рішень, будучи невід'ємною складовою господарської політики підприємства, формується на базі операційної, фінансово-економічної та соціальної концепції управління персоналом.

Кожен управлінець має знати реальну потребу у фахівцях, враховувати розвиток продуктивних сил і перспективних напрямів науково-технічного прогресу в умовах ринкової економіки, докладно аналізувати перспективи розвитку потенціалу ринку праці, довгострокові цілі розвитку підприємства та ефективні зміни цих цілей.

Розробка стратегії управління персоналом має охоплювати такі питання, як планування потреби у працівниках; фахова підготовка і безперервне навчання для підвищення кваліфікації працівників усіх рівнів; централізоване керівництво на підприємстві; планування оплати праці і соціально-економічного стимулювання.

Стратегічне та оперативне управління персоналом на підприємстві здійснює служба управління персоналом, а її керівник несе основну відповідальність за ефективну реалізацію усіх питань щодо управління персоналом. Зазвичай служба управління персоналом використовує прогнозування як попередню стадію планування роботи з персоналом. Суттєвою особливістю прогнозування є пошук шляхів удосконалення роботи служби управління персоналом з визначенням майбутніх змін на ринку праці, з урахуванням минулого, теперішнього і майбутнього стану ринку, цілей розвитку підприємства, динаміки різноманітних факторів, у тому числі в системі підбору, підготовки, розміщення і виховання працівників, а також демографічних змін.

Процес прогнозування проходить кілька основних етапів: вивчення стану роботи з персоналом і наявної структури персоналу; реалізація методів прогнозування з використанням математичної статистики для обробки зібраної інформації експертних оцінок і математичного аналізу з метою пошуку оптимальних варіантів підбору, підготовки, розміщення персоналу; аналіз винайдених оптимальних варіантів і використання їх для прогнозування в роботі з управління персоналом для стратегічного, перспективного і поточного планування.

Нині основним джерелом забезпечення підприємств необхідними працівниками є навчальні заклади з денною формою навчання, що розподіляють фахівців за планом і на підставі

укладених з підприємствами відповідних угод; розподіл і перерозподіл працівників через регіональні центри зайнятості; самостійна робота служб управління персоналом підприємств з підбору необхідних працівників; пошук фахівців з урахуванням можливостей використання своїх працівників, які навчаються на заочних (вечірніх) факультетах вищих і середніх спеціальних навчальних закладів; запрошення на роботу випускників спеціальних професійно-технічних училищ (СПТУ), підготовлених кваліфікованих робітників, а також перепідготовка робітників у СПТУ, що відповідає вимогам науково-технічного прогресу.

Професійна орієнтація являє собою науково обґрунтовану систему форм, методів і засобів впливу на робочу силу, яка сприяє своєчасному залученню працівників до праці та їхньому ефективному використанню на підприємстві з урахуванням їхніх індивідуальних та якісних фахових характеристик.

Управління з фахової орієнтації здійснюється за етапами:

- постійне і планомірне інформування учнів шкіл, їхніх батьків і вчителів про специфіку різних професій, можливості працевлаштування і продовження навчання, зміцнення контактів між службами управління персоналом підприємств, навчальними закладами СПТУ і учнями шкіл;
- фахові консультації кваліфікованих психологів, які допомагають молодим людям правильно оцінити свої здібності в різних видах трудової діяльності і дають конкретні рекомендації щодо вибору професії і можливих шляхів її здобуття у відповідних навчальних закладах;
- професійний відбір (науково обґрунтоване визначення професійної придатності кожної молодої людини до конкретної трудової діяльності з урахуванням її особистісних характеристик).

Управління фаховою орієнтацією розглядається у наступних традиційних аспектах:

- соціально-економічному (опанування певної системи знань у соціально-економічній сфері діяльності на високому професійному рівні);
- психолого-педагогічному (виявлення і формування інтересів у молоді, оцінювання здібностей та врахування індивідуальних і фахових характеристик молодих людей при виборі професії);

- медико-біологічному (дотримання вимог до здоров'я підлітків, урахування їхніх фізіологічних якостей, необхідних для виконання певної фахової діяльності).

Зазвичай молодий працівник проходить фахову виробничу і соціальну адаптацію на підприємстві, як правило, впродовж трьох років у три основні етапи:

- попередня соціальна адаптація молодого працівника (ознайомлення у перші 10 днів роботи з історією і традиціями підприємства, його організаційною структурою і виробничими завданнями підрозділів, із системою нарахування заробітної плати, пільг, медичного обслуговування та ін.);
- соціально-фахова адаптація (період опанування професії, впродовж якого молодий працівник за допомогою наставника вивчає технологічний процес, налагоджує професійні контакти з членами колективу, засвоює вимоги до виробничої дисципліни та ін. Наставник і керівник підрозділу впродовж 6 місяців періодично контролюють роботу молодого працівника);
- фахова соціально-виробнича адаптація (в цей період працівник розпочинає самостійно працювати. На підставі одержаних знань і практичних навичок молодому працівникові присвоюється кваліфікаційний розряд. Подальше опанування ним спеціальних знань, практичних навичок і високого ступеня складності виконання конкретної роботи дає йому змогу згідно з атестаційною оцінкою підвищити кваліфікаційний розряд).

При раціональному підборі, розміщенні і висуванні на керівну посаду працівників служба управління персоналом використовує наукову концепцію збору, обробки відповідної інформації та її аналізу з метою визначення придатності працівника для успішного виконання ним обов'язків на відповідній посаді. Застосовуючи метод раціонального розміщення працівників у структурних підрозділах підприємства, служба управління переміщає перспективних працівників із резерва керівників структурних підрозділів. Недоліками традиційного підбору керівних працівників є обмежене коло осіб, із числа яких добирають кандидатів на високу посаду, їх випадковість у просуванні на керівні посади, недоцільність їх використання на тій чи іншій посаді.

Конкурсна експертиза раціонального підбору і розміщення працівників ґрунтується на принципі використання експертних оцінок фахових харак-

теристик кандидатів на ту чи іншу керівну посаду з використанням методів теорії математичної статистики, дослідження операцій, оптимізаційного комп'ютерного моделювання.

Дослідження даних раціонального підбору і розміщення працівників з використанням експертних оцінок фахових характеристик претендентів свідчать про те, що основні їх показники можна подати у вигляді єдиної взаємозв'язаної системи, де всі показники мають кореляційний зв'язок. У дослідженні цієї наукової проблеми найбільш прийнятним є метод кореляційно-регресійного аналізу, який дає змогу дослідити форму і ступінь тісноти зв'язку і вирішити задачу синтезу оптимального процесу раціонального підбору і розміщення працівників.

В існуючій системі оцінок персоналу провідне місце посідає атестація керівників і фахівців, яка проводиться регулярно на всіх підприємствах на підставі існуючих нормативних положень, з метою раціонального розміщення та ефективного використання керівників і фахівців, стимулювання їх праці, вдосконалення системи управління персоналом, поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємстві. Готує і проводить атестацію служба управління персоналом. За результатами атестаційної комісії керівник підприємства видає наказ про зміни у штатному розміщенні працівників, посадових окладах, зарахуванні перспективних фахівців у резерв на керівні посади та ін.

З метою підвищення ефективного підбору висококваліфікованих фахівців на керівні посади використовується конкурсна система раціонального підбору і заміщення вакантних посад. Конкурсна комісія дає оголошення в пресу і широко висвітлює засобами масової інформації роботу конкурсної комісії щодо заміщення вакантних посад. Свою кандидатуру для участі в конкурсі має право висувати будь-який фахівець, що претендує на ту чи іншу посаду. На підставі відповідної оцінки конкурсна комісія приймає рішення про рекомендацію того чи іншого претендента на заміщення вакантних посад, наприклад: керівника служби автоматизації управління системою кадрового менеджменту (АСУ КМ); керівника відділу інформаційно-телекомунікаційних мереж (ІТМ); керівника відділу забезпечення АСУ КМ; керівника відділу економічного обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних з кадровим менеджментом підприємства, призначення яких на відповідні посади здійснює за наказом керівник підприємства.

Служба АСУ КМ розробляє і реалізовує роботу системи кадрового менеджменту на підприємстві в автоматизованому режимі. Відділ ІТМ призначений для розроблення інформаційно-телекомунікаційних мереж (супутниковий, радіо-телевізійний зв'язок, мобільний (сотовий) зв'язок (IRDA-зв'язок), системи навігації GPRS, у тому числі антенно-фідерні пристрої, а також кабельні мережі, інтернет-мережі (ISDN-мережа), транкінгові мережі і зв'язок, обслуговування WEB-сайтів). Відділ забезпечення АСУ КМ призначений для розробки стандартного забезпечення засобів АСУ (комп'ютерних технологій та їх систем, їх програмного забезпечення системою управління "Кадри" та інших АСУ).

Відділ економічного обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних із системою кадрового менеджменту підприємства, здійснює в автоматизованому режимі забезпечення системою управління "Кадри" збір показників управлінської діяльності системи кадрового менеджменту (достовірну статистичну техніко-економічну інформацію), використовуючи експертні оцінки висококваліфікованих менеджерів з управління персоналом, управління бізнесом. На підставі створеного масива достовірної техніко-економічної інформації будується статистична оптимізаційна модель показників обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних із системою кадрового менеджменту. Статистична оптимізаційна економіко-математична модель показників економічного обґрунтування управлінських

рішень — це набір параметрів, об'єднаних в одне ціле регресійними рівняннями.

Внаслідок проведення багатофакторного регресійного аналізу (визначення коефіцієнтів регресії, залишкової дисперсії, відсів незначних параметрів рівняння регресії з використанням багатоступеневого аналізу та ін.) одержуємо оптимальні значення показників від впровадження управлінських рішень шляхом реалізації алгоритмів визначення їх оптимальних варіантів на комп'ютері за економіко-математичною моделлю. Для одержання реальних (прогнозних) оцінок прибутку з урахуванням якісних показників продукції (послуг) здійснюється економічне обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних із системою кадрового менеджменту підприємства (в автоматизованому оптимальному режимі), щодо подолання транспортним підприємством економічних ризиків, кризових явищ і ситуацій.



Література

1. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: Учеб. пособие. — 2-е изд., исп. — К.: МАУП, 2002.
2. Колпаков В. М. Теория и практика принятия управленческих решений: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2000. — 290 с.
3. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управление персоналом: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2005. — 420 с.
4. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. — 5-е изд., стереотип. — К.: МАУП, 2004. — 280 с.

Надійшла 12 травня 2006 р.