

Дальнейшее улучшение экономического положения коммунальных предприятий в сельском регионе, да и в целом по стране, будет зависеть от социально-экономической политики в государстве, установления ценовой политики приведения в действие резервов развития предприятий коммунальных служб, четкой сбалансированности законов экономики.

Без решения всех перечисленных задач любые проводимые реформы в сельском жилищно-коммунальном хозяйстве не дадут ожидаемого результата.

1. Райсберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА, 1998. – 479 с.

2. Чумаченко Н.Г., Заботина Р.И. Концептуальные основы создания внутрихозяйственной социальной инфраструктуры предприятия. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1995. – 36 с.

3. Казаков Ю.Н., Мовчан Б.С. Развитие социальной инфраструктуры экономических регионов. – М.: Наука, 1999. – 191 с.

4. Чумаченко Н.Г., Амоша А.И., Биренберг Б.М. и др. Управление экономическим и социальным развитием области. – К.: Наукова думка, 1987. – 300 с.

5. Симоненко В.К. Регионы Украины: проблемы развития. – К.: Наукова думка, 1997. – 264 с.

6. Мамутов В.К., Прокопенко Н.Д., Ермошенко Н.Н. и др. Региональное управление: опыт и проблемы. – К.: Наукова думка, 1984. – 255 с.

7. Финагин В.В. Экономика города: теория, практика, перспективы. – К.: Наукова думка, 1983. – 161 с.

8. Закон України „Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві” // Закон України. Т.1. – 1996. – С.17-30.

9. Радовец А. Национальная программа возрождения села: цели и задачи // Экономика АПК. – 1995. – №2. – С.61-66.

Получено 25.12.2003

УДК 331 : 658

С.П.ОКСЕНЕНКО

Харківський національний університет радіоелектроніки

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА, ЩО РОЗШИРЮЄ ТОВАРНІЙ АСОРТИМЕНТ

Розглядаються питання організації кадрового забезпечення виробництва в умовах розширення товарного асортименту продукції і послуг, які представляє промислове підприємство на споживчий ринок. Як метод дослідження потреби в робочих кадрах запропоновано метод миттєвих спостережень, заснований на законах математичної статистики. Зроблені висновки про необхідність усебічного вивчення і використання наявних на підприємстві резервів робочої сили.

Перехід до ринкової економіки пов'язаний з реалізацією нової для українських товаровиробників економіко-організаційної моделі управління виробництвом, основою побудови якої є згода підприємства ор-

ганізувати виробництво тієї чи іншої продукції відповідно до замовлень, що надходять від покупців. Недостатнє дослідження питань організації управління персоналом промислового підприємства, у зв'язку з ухваленням рішення про розширення товарного асортименту, обумовила актуальність вибору теми публікації.

За мету обрано обґрунтування доцільності використання економіко-статистичних методів у ході організації управління персоналом промислового підприємства що розширює товарний асортимент.

Стійкість функціонування виробництва в умовах впливу зовнішніх і внутрішніх факторів залежить від виконання вимог до його матеріального забезпечення по надлишку і гнучкості системи управління в цілому. Розвиток підприємства, що орієнтує свою діяльність на нововведення і систематичне відновлення товарного асортименту, висуває вимоги до організації управління персоналом. Рішення підприємства взятися за виробництво нової продукції свідчить про його можливості і про визначені резерви виробничих потужностей. Наявність резервів потужностей дозволяє швидко відреагувати на кон'юнктуру ринку, а повне використання виробничих потужностей свідчить, насамперед, про відсутність конкурентоздатності підприємства у виконанні замовлень, оскільки конкурентоздатність доцільно розглядати як здатність швидко реагувати на потреби замовників.

У період планової системи господарювання і відповідної їй моделі управління вважалося, що "чим менше резервів у виробничій системі, тим вона ефективніше", але вже тоді відзначалася необхідність мати резервні виробничі потужності як умову надійної роботи підприємства, відзначає у своїй роботі П.В.Шеменов [1].

Можливість виробництва швидко реагувати на зміну кон'юнктури ринку, його гнучкість обумовлені надмірністю запасів по всіх ресурсах, включаючи живу працю, представлену на підприємстві найманим персоналом.

Вимога до гнучкості виробництва по-новому ставить задачу щодо його ефективності. Остання може бути досягнута, як вважають автори Ю.Г.Одегов, П.В.Журавльов [2], А.В.Дорін [3], за рахунок використання комплексу таких організаційно-економічних інструментів, як ціна, прибуток, доход, фонд оплати праці, права власності, юридична відповідальність. Завдяки цьому, незважаючи на витрати, пов'язані з утриманням усіх видів резервів, вигреш може бути досягнутий за рахунок швидкої перебудови виробництва. Можливість випуску нової продукції паралельно з основною досягається за рахунок більш високих цін на нову продукцію, випущену на споживчий ринок у короткий термін.

Наявність резервів виробничої потужності на промислових підприємствах України очевидна: за даними державної статистики коефіцієнт завантаження устаткування знаходиться в межах від 0,2 до 0,7 [4], у відношенні до резервів праці – дискусійною є оцінка виходячи зі змінності роботи підприємства.

Резерви праці можна розглядати з декількох позицій. Насамперед такі резерви можуть бути на підприємстві у виді зайвої чисельності, зайвої стосовно поточних потреб виробництва. Така практика була широко поширена раніше, коли адміністрація підприємства змушена була утримувати зайву чисельність у зв'язку з частими відволіканнями її за розпорядженням місцевих органів влади на виконання робіт за межами підприємства: сільськогосподарські роботи, благоустрій міста. Резерви такого роду в умовах ринкових відносин зовсім неприйнятні. Економічно більш виправданим стало рішення про використання гнучкої зайнятості: на режимі неповного робочого часу, відповідно до наявних потреб у робочій силі. Протягом десятилітнього періоду адміністрації промислових підприємств в Україні прагнули зберегти персонал без кількісних змін, однак, як показав досвід, для більшості з них, реструктуризація виробництва, одним з основних заходів якої було скорочення чисельності працюючих, виявилася неминучою й економічно виправданою. Прийняття в 1995 р. першої урядової програми соціального захисту населення сприяло розвитку регіональних Центрів зайнятості і реєстрації вивільнених робочих кадрів у статусі безробітних. Саме такий підхід характерний для кадрової політики розвинутих західних країн. У сполученні із соціальним захистом він забезпечує резерв надлишкової, якщо лічити по числу зайнятих працівників, робочої сили, що дозволяє виробництву бути гнучким, а отже, і конкурентоздатним. Надлишок робочої сили на ринку праці є нормальним станом суспільства, що розвивається, і умовою гнучкості суспільного виробництва.

Активізація виробничої діяльності сполучена із виникненням підвищеної потреби у всіх видах виробничих ресурсів, у тому числі й в робочій силі. Однак додатковий набір кадрів викликає певні труднощі в процесі підбору персоналу, з одного боку, й спричиняє необхідність звільнення частини працюючих, чия кваліфікація не задовольняє вимогам виробництва на сучасний момент часу. Динамічність ринкового середовища сприяє швидкій зміні попиту споживачів і змушує підприємство до швидкої переорієнтації виробництва на випуск нових видів виробів, що спричиняє вивільнення кадрів, набір яких було здійснено у попередньому періоді. Таким чином, підприємство стає перед вибором: з одного боку, утримання персоналу на умовах часткової зайнятості

сті, а з іншого – додаткові витрати, пов'язані з регламентованою державою процедурою вивільнення працівників у зв'язку зі скороченням штатів. Обидва варіанти економічно не виправдані. Представляється доцільним проведення всебічного аналізу доцільності додаткового набору персоналу в зв'язку з розширенням товарного асортименту. Організація дослідження реальної потреби в додаткових робочих кадрах може бути здійснена методом миттєвих спостережень, що широко використовувався за часів планово-адміністративного управління, а також згадується як метод визначення резервів часу на виробництві [5]. Метод не вимагає великих фінансових витрат і може застосовуватися в сучасних умовах. Оскільки слабкою стороною методу загального спостереження є тривала зайнятість спостерігача, пропонується удосконалити його, застосувавши миттєві спостереження. Цей метод заснований на дії законів математичної статистики. Він дає можливість проводити спостереження за роботою всього персоналу, відслідковуючи зайнятість на кожному робочому місці. При його застосуванні з'являється можливість одержання в короткий термін достовірних даних по досліджуваному питанню. Оскільки предметом дослідження є персонал промислового підприємства, доцільно виконати його розбивку по категоріях. Після цього необхідно здійснити вибір підрозділів, що потребують на додаткові кадри. При підготовці до спостереження оформляється спостережливий лист, він містить загальні зведення про хід дослідження: найменування організації, перелік підрозділів, перелік досліджуваних категорій працюючих, дату проведення, час і кількість обходів. Розроблена форма листа спостережень приведена в таблиці.

Лист спостережень

| Дата | Категорія працюючих | Підрозділ підприємства | | | | Факт простою Усього спостережень |
|----------|---------------------|------------------------|---|---|-----|----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | *** | |
| 00.00.00 | | 0 | + | 0 | *** | N / 1 |

Дослідження здійснюється в наступному порядку: спостерігач робить обхід підрозділів по заздалегідь складеному графіку і фіксує в листі спостережень факт роботи або простою працівника. У цьому випадку дослідника не цікавить причина простою. Питання складається у встановленні факту роботи чи простою. При відсутності роботи, у лист спостережень проставляється «0», при наявності роботи – «+». Для одержання достовірних даних розраховують необхідну кількість спостережень, або число моментів. Воно визначається за формулою, що

розрахована за законами математичної статистики і наявна в літературі [5]. Загальний вигляд формули такий:

$$M = \frac{\alpha^2(1-K) \cdot 100^2}{K \cdot P^2}$$

де M – число моментів (спостережень); α – коефіцієнт, що залежить від заданої імовірності. Для стабільного процесу $\alpha^2=2$; для нестабільного – $\alpha^2=3$; K – питома вага досліджуваної категорії в загальному обсязі інформації, у нашому випадку: питома вага факту роботи в кількості спостережень за період проведення спостереження. За обов'язкову умову доцільності проведення дослідження приймається факт наявності хоча б одного факту роботи за період одного обходу. Ця умова задовольняє розміру середньостатистичної імовірності події. Виходячи з результатів попередніх досліджень, питома вага виконання роботи знаходиться в діапазоні: 0,05-0,9. При $K=0,1$ припустима величина відносної помилки спостережень складає $P=20\%$; при $K=0,7$ $P=5\%$; при $K=0,8$ $P=3\%$; P – припустимий розмір відносної помилки, його встановлено виходячи з точності, що задається, вона знаходиться в залежності від розміру питомої ваги досліджуваної категорії в загальному обсязі інформації (K). З приведеної формули випливає, що точність, отримана в результаті дослідження, обумовлена заздалегідь і задається як вихідна величина.

Після виконання розрахунків і визначення числа моментів спостережень, встановлюється остаточне число досліджуваних підрозділів і відповідна до них необхідна кількість обходів. Дати і час обходів обумовлено заздалегідь. Необхідно враховувати час роботи об'єктів спостереження, характер дня, на який припадає обхід: передсвятковий день; робочий день; передобідній час. Для одержання об'єктивних даних, бажано рівномірно розподілити дати обходів протягом відрізка часу обстеження і скласти графік. Після виконання підготовчих робіт здійснюється обстеження, воно може займати різні відрізки часу, у залежності від кількості обстежуваних об'єктів і заданої точності прогнозу. Інформація, що міститься в листі спостережень, дозволяє судити про те, які резерви робочого часу наявні на виробництві по кожній категорії працюючих. Застосування методу миттєвих спостережень до різних груп працівників дає змогу визначити величину внутрівиробничих простоїв і реалізувати практичні заходи щодо їх усунення, що дає можливість значно скоротити додатковий набір робочих кадрів.

Резервування виробничих потужностей на підприємстві можливо

також шляхом заміни застарілих робочих місць новими, що забезпечують більш високу продуктивність праці робітників, яка до визначеного часу залишалася поза увагою.

Забезпечення гнучкості виробництва вимагає формування мобільної робочої сили, здатної швидко адаптуватися до нових умов виробництва, що дозволяє маневрувати розміщенням кадрів на різних ділянках виробництва.

Переорієнтація виробництва на випуск нової продукції порізному позначається на професійно-кваліфікаційній структурі кадрів. Чим більше конструкторські та технологічні розходження старої і нової продукції, а звідси і розходження в технологічно-організаційній стороні її виробництва, тим вище розбіжності між наявною і необхідною структурою кадрів. Ці розходження можуть бути настільки істотними, що іноді потрібно замінити робітників по професійній ознаці. При незначних розходженнях можна обійтися перепідготовкою наявних працівників.

Узагальнення всього вищенаведеного дає змогу зробити такі висновки:

1. Організація управління персоналом промислового підприємства, що розширює свій товарний асортимент на споживчому ринку, має спиратися на достовірні дані щодо ступеню використання наявного кадрового складу. Одержати достовірну інформацію можна використовуючи метод миттєвих спостережень, що базується на законах математичної статистики.

2. Запобігти додаткового набору кадрів можна шляхом більш повного використання здібностей кадрових працівників. Чим ширше базова професійна підготовка робітників, тим більше можливостей використовувати їхній трудовий потенціал на підприємстві.

3. Гнучкість виробництва при відновленні асортименту продукції, що випускається, значною мірою залежить від формування на підприємстві досить еластичної у використанні робочої сили. Останнє досягається не тільки за рахунок організаційно-технічних заходів, але і за рахунок заходів, які підвищують стійкість працівника до мінливих умов виробництва, що мобілізує його резервні можливості, та найчастіше пов'язано з рівнями освітньої і спеціальної підготовки.

4. Організація управління персоналом, націлена на формування еластичної у використанні робочої сили, повинна враховувати, що складовими цієї якості є здатність і бажання виконавців учитися, постійно оновлювати професійні знання і готовність змінювати професію.

1. Управление персоналом предприятия: Уч. пособие / Под ред. П.В.Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 512 с.

2.Олегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 1997. – 176 с.

3.Дорин А.В. Экономическая социология: Уч. пособие. – Минск.: ИП «Экоперспектива», 1997. – 254 с.

4.Соціально-економічне становище України за 2002 рік // Статистика України. – 2003. – №1. – С.67-77.

5.Богиня Д.П., Гріжнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання - Прес, 2000. – 240 с.

Отримано 15.12.2003

УДК 658.5

О.В.ИВАНISOB

Харьковский государственный экономический университет

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ГИБКОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗА СЧЕТ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ

Рассматриваются методические рекомендации, обеспечивающие за счет гибкого развития переход от традиционной продукции к освоению и производству новых видов изделий. Предлагается новая техника и технология, способная ускорить данный переход в отраслях народного хозяйства Украины.

Организации производства на промышленных предприятиях при- сущи определенные закономерности. В числе этих закономерностей следует назвать соответствие организации производства ее целям. Эта закономерность предопределяет методические подходы к формированию организации производства с учетом требований наиболее полного использования ресурсов, усиления творческого характера труда, создания организационных условий для реализации материальной заинтересованности трудящихся в результатах производства, которые отражают основные цели организации. Достижение намеченных целей обеспечивается решением соответствующих этим целям организационных задач. Характер таких задач весьма разнообразен и определяется особенностями объекта предприятия. Например, важными задачами, которые должны быть решены для реализации целей организации производства на участках исследуемых промышленных предприятий (Харьковский электроламповый завод, ППП «Чугуевский завод продоваров»), являются создание необходимых пропорций в производственной мощности участка, установление рационального баланса рабочих мест и исполнителей, согласование времени выполнения операций на всех рабочих местах, распределение трудовых функций между рабочими и т.д. [1, с.140].

Другой закономерностью является соответствие форм и методов организации производства характеристикам его материально-техниче-