Продовження табл.1

1	2	3
01.01.2001	1,31	54
01.07.2002	1,8	82
01.01.2005	2,8	128
01.07.2007	4,84	221
01.08.2007	5,59	255
01.04.2008	6,87	314
01.07.2008	7,77	355
01.01.2016	11,27	515
01.09.2016	11,23	513

Економічну природу договірних цін на проектні роботи, як категорію економіки будівництва можна правильно зрозуміти лише за умови, якщо розглядати їх не ізольовано, а в органічному зв'язку, з одного боку, з системою діючих кошторисних норм і цін, порядком визначення вартості будівництва, правил складання проектно-кошторисної документації. З іншого – з необхідністю забезпечення достовірності кошторисної вартості на проектній стадії будівництва в інвестиційному процесі, підвищенні ролі і відповідальності підрядчика та інших учасників будівельного процесу в ресурсозбереженні та ефективності запроваджених рішень.

УДК 331.108

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ НАПРЯМІВ ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Моцна І.В., ст. викладач (УкрДУЗТ)

Важливим напрямком прогнозування і планування соціального розвитку персоналу на різних рівнях управління є удосконалення його соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу робітників.

Основними напрямами соціального розвитку персоналу в організації є подолання значних відмінностей між розумовою та фізичною працею, поступове витіснення і ліквідація важкої фізичної і некваліфікаційної праці. Тому, заходи цього плану соціального розвитку трудового колектива розробляються в тісному взаємозвязку з розділами бізнес-плана по введенню іновацій технічного розвитку і організації виробництва, праці і персоналу.

В сучасних умовах господарювання найбільш цінним ресурсом, яким володіє підприємство, виступає його персонал. Саме персонал є найважливішою ланкою виробничого процесу на підприємстві, адже якими б не були сучасні технології,обладнання та інноваційні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними без належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів та їх високоефективної роботи. Саме тому розвиток персоналу в сучасних умовах виступає рушійною силою ефективної діяльності будь-якого виробничого підприємства. Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, зокрема: П.Ч. Бісвас, В.А. Євтушевський, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, В.А. Савченко та ін. Однак, внаслідок складності й багатоаспектності цієї проблеми, в сучасних умовах існують питання, які досліджені та розроблені не повністю. Розвиток персоналу – одна з найважливіших складових загального підвищення ефективного виробництва. В періоди кризового стану економіки розвиток персоналу відходив на другий план, йому надавали недостатньо уваги, але саме в період кризи розвиток персоналу є однією з умов економічного зростання. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, уміннями і цілеспрямованістю. Саме тому освіта і навчання персоналу повинна бути безперервною і забезпечувати необхідний професійний розвиток. Отже, за сучасних складних економічних умов, в яких опинилось більшість українських підприємств, проблема розвитку персоналу набуває все більшої актуальності. Система

розвитку персоналу – це системно-організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Планування соціального розвитку персоналу на підприємстві має здійснюватися з урахуванням оцінки впливу і характеру соціальних змін в результаті впровадження нової техніки, технологій, організації виробництва і подальшого розвитку ринкових відносин. При цьому необхідно передбачити заходи з нейтралізації, а в подальшому і ліквідація негативного впливу науково-технічного прогресу і ринкових відносин на соціальний розвиток робітників.

Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, широкі соціальні гарантії, у тому числі, гарантії зайнятості, розвинена соціальна інфраструктура, можливості реалізації кар'єрного, професійного росту, наявність команди однодумців, що розділяють корпоративні цілі, культуру безпосередньо впливають на розмір прибутку підприємства. Соціальний розвиток – це процес якісного удосконалення соціальної складової життєдіяльності персоналу, що забезпечується його власними зусиллями та діями керівництва підприємств, яке функціонує з дотриманням законодавства на принципах соціально–орієнтованого господарювання. Колектив підприємства є найближчим соціальним середовищем для кожного працівника, і саме він забезпечує його постійний розвиток. Соціальний розвиток – це процес удосконалення форм, способів і умов життєдіяльності працівників на основі змін у їх розвитку та соціальній сфері.

Управління розвитком персоналу на виробничому підприємстві має велике значення, адже сприяє ефективному використанню трудового потенціалу персоналу, підвищенню його соціальної та професійної мобільності, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції, сприяє підвищенню економічної ефективності господарської діяльності та зростанню прибутковості виробничого підприємства. В таких умовах розвиток персоналу виступає одним із найважливіших напрямів ефективного функціонування підприємства та його конкурентоспроможності.

Основними цілями і завданнями планування соціального розвитку колективу є:

1. розробка заходів, що сприяють підвищенню ефективності використання трудового потенціалу працівників;
2. вибір таких управлінських рішень, які найбільш відповідають розвитку персоналу відповідної організації;
3. удосконалення соціальної, професійної та каліфікаційної структури працівників;
4. удосконалення соціальних відносин у трудовому колективі;
5. поліпшення умов праці робітників;
6. насичення праці творчими елементами та здійснення цілеспрямованої роботи щодо творчого розвитку персоналу;
7. заохочення до усіх видів трудової і соціальної активності працівників, залучення їх до управління;
8. розширення можливостей для більш повного задоволення культурних, побутових та матеріальних потреб працівників.

Соціальна інфраструктура підприємства – це сукупність підрозділів, які забезпечують задоволення соціально-побутових та культурних потреб працівників підприємства. Вона складається з підрозділів громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих дошкільних закладів, закладів освіти, житлово-комунального господарства, організації відпочинку, заняття фізкультурою та спортом.

Ефективність управління соціальним розвитком колективу підприємства залежить також від якості його організації. На жаль, на жодному з підприємств України не існує єдиної служби, яка займається здійсненням соціальних функцій. Серед проблем формування соціальної політики переважають такі: спільний вплив таких чинників, як спрощення структури суспільних потреб і зниження життєвого рівня населення, які зумовлюють пріоритетність грошової винагороди для персоналу підприємства; підприємства найчастіше забезпечують лише мінімум жорстко регламентованих державним законодавством форм соціальної підтримки персоналу та не мотивовані розвивати цей напрям своєї діяльності; через негативний вплив внутрішніх та зовнішніх чинників підприємства вимушені скорочувати фінансувати або ліквідувати власні об'єкти соціальної інфраструктури. Таким чином, в сучасних умовах розвиток персоналу виступає певним індикатором прогресивності суспільства

та є вагомим чинником науково-технічного прогресу. З погляду окремого підприємства розвиток персоналу є запорукою його конкурентоспроможності та ефективності. Тому у країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу і планування розвитку персоналу стає важливою функцією служби управління персоналу. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання.

Список використаних джерел

1. Василюк С. В. Сутність соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності галузі / С. В. Василюк //Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – О.: ОНМУ, 2011. – № 34. – С. 158–171..

2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: [навчальний посібник] / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.

3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

4. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике. – М., 1997

5. Штутман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства / П.Л. Штутман // Наукові праці КНТУ. – 2010. – №17.

УДК 338.246.025

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ РОЗПОДІЛ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Моцна І.В., к.е.н., ст. викладач,
Басова Д.В., к.е.н., ст. викладач (УкрДУЗТ)

Науковий підхід до організації праці дозволяє щонайкраще з'єднати в процесі виробництва техніку і працівників, забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і фінансових ресурсів, дозволяє знизити трудомісткість і підвищити продуктивність праці. Він спрямований на збереження здоров'я працівників, збагачення змістовності їхньої праці.

Важливою ознакою НОП є її спрямованість на рішення економічних, психофізіологічних та соціальних завдань.

НОП представляється за допомогою певних її функцій, які проявляються на результатах роботи підприємства:

Ресурсозберігаюча (трудозберігаюча) функція спрямована на:

- ефективне використання сировини, матеріалів, енергії тощо за рахунок застосування раціональних прийомів і методів праці, усунення зайвої праці;
- економію робочого часу за рахунок раціонального поділу і кооперації праці, чіткої організації робочих місць з добре налагодженою системою їхнього обслуговування;
- забезпечення сприятливих, безпечних і здорових умов праці за рахунок встановлення раціонального режиму праці і відпочинку, використання режиму гнучкого робочого часу, полегшення фізіологічно важкої праці до нормальної величини.

Оптимізуюча функція проявляється в забезпеченні повної відповідності рівня організації праці прогресивному рівню технічного стану, у досягненні наукової обґрунтованості норм праці та інтенсивності праці, у забезпеченні відповідності рівня оплати праці його кінцевим результатам.

Функція гармонізації праці стимулює створення на виробництві умов для гармонічного розвитку людини, підвищення змістовності та привабливості праці, ліквідації рутинних і примітивних трудових процесів, забезпечення різноманітності праці ті її гуманізації.

Функція підвищення культури виробництва забезпечується створенням сприятливого виробничого середовища, раціональною організацією робочих місць, розвитком демократичного стилю управління.

Функція формування ефективного працівника спрямована на формування висококваліфікованих кадрів на основі професійного відбору працівників, їхнього навчання, систематичного підвищення кваліфікації.

Виховна і активізуюча функції, спрямовані на вироблення дисципліни праці, розвиток трудової активності і творчої ініціативи.

Наукова побудова організації праці опирається на принципи:

Принцип системності означає проведення роботи з удосконалення всіх напрямків організації праці постійно, за певною системою.