Литература:
1. Чухрай Н. Логістичне обслуговування / Н. Чухрай. – Львів: Нац. ун-т «Львівська політехніка», 2006. – 292 с.
2. Современная логистика / Д. Джонсон, Д.Ф. Вуд, Д.Л. Вордлоу, П.Р. Мерфи-мл.; пер. с англ. А.И. Мороза, С.Г. Тригуб и др. – 7 е изд. – М.: Вильямс, 2002. – 615 с.
3. Григорак М.Ю. Логістичне обслуговування / М.Ю. Григорак, О.В. Карпунь. – К.: Нац. авіаційний ун-т, 2010. – 152 с.

ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОПТИМАЛЬНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ УПРАВЛЯЮЩЕЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Лысанова А.М., старший преподаватель
Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

Как известно, к работникам управляющей системы менеджмента относят руководителей всех иерархий менеджмента конкретного бизнеса, специалистов функциональных подразделений бизнеса и технических исполнителей. Спецификой труда данной категории работников бизнеса является то, что характер их труда исключительно умственный, а также то, что предметом и продуктом их труда является информация. Значит, управляющая система менеджмента функционирует как некая общность бизнеса, дифференцируемая на основе разделения и кооперации умственного труда. Общеизвестно, что при определении численности работников управляющей системы используется так называемое штатное расписание, в котором определены наименования должностей по функциональному признаку, количество вакансий этих должностей (численность работников) и размер оплаты по каждой из должностей. К сожалению, этим документом пользуются, глубоко его не анализируя, а используют, скорее всего как руководство к действию.

На кафедре экономики и предпринимательства отработана и реализована методика корректировки численности персонала управляющей системы менеджмента, которая включает в себя следующие этапы:

1. изучение и выявление структурных подразделений конкретного бизнеса (сколько их и какие конкретно);
2. определение видов выполняемых работ по каждому из анализируемых структурных подразделений (например, по бухгалтерии);
3. разработка и выбор методики исследования трудоемкости, выполняемых видов работ в каждом анализируемом структурном подразделении бизнеса;
4. определение повторяемости видов работ и повторяемости документооборота в исследуемых структурных подразделениях бизнеса;
5. определение суммарной трудоемкости видов выполняемых работ по каждому исполнителю анализируемого структурного подразделения за определенный промежуток времени (например, месяц);

6. определение собственного баланса рабочего времени одного работника структурного подразделения в часах (например, за месяц);

7. определение оптимальной численности работников изучаемого структурного подразделения как отношения суммарной трудоемкости видов выполняемых им работ в человеко-часах к балансу рабочего времени, исчисленного в часах за рассматриваемый период времени (например, месяц).

Предложенная методика определения численности работников управляющей системы позволяет скорректировать имеющуюся их численность в конкретном бизнесе и получить оптимальный размер этой численности.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕЛЕМЕНТ АНТИКРИЗОВИХ ПРОГРАМ

Лисенко А.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Підвищення рівня конкурентоспроможності організації, в тому числі і в умовах кризи у вирішальній мірі визначається якістю наявного персоналу: його кваліфікацією, потенціалом, ступенем згуртованості, лояльністю до організації та мотивацією до високопродуктивної праці.

Зрозуміло, якості окремих керівників грають важливу роль для ефективної діяльності підприємства, однак його стабільність і ступінь «виживання» залежать, перш за все, від якостей «середнього» персоналу, які в свою чергу, визначаються існуючої системою управління працею.

В умовах ринкової економіки конкурентоспроможність організації визначається тим, наскільки мобільно вона реагує на будь-які зміни зовнішнього по відношенню до неї середовища, наскільки чуйно вловлює зміни потреб ринку, наскільки вона готова до постійних змін.

У цих умовах потрібен принципово новий тип працівника: висококваліфікований, ініціативний, схильний до інновацій, готовий самостійно приймати рішення і нести за них відповідальність, прив'язує свої особисті цілі до цілей організації, в якій працює, орієнтований на довгострокову співпрацю.

Як правило, однією з базових причин кризового стану сучасних підприємств, поряд з мікро- і макроекономічними причинами є невідповідність принципів і методів управління персоналом сучасним умовам ринкової економіки.

Правильне використання співробітників організації, відповідно до їх здібностей, є однією з головних причин її успішної роботи.

Як показує практика, підприємство, яке перебуває в системній кризі, найчастіше стикається не тільки з проблемами технологічного або фінансового характеру, але і з такими «кризогенними» проблемами в сфері управління персоналом, як: