

Література

1. Кудрявцев В.В. Инновационное развитие мясоперерабатывающих предприятий // Пищевая промышленность. – № 12. – 2006 – С. 12.
2. Славинский С. О снобизме, питании и правильном маркетинге. Брендинг step-by-step. Ч. 1. Инновации // Сфера: мясопереработка, 2008.

УДК 65.015.1

Р. А. БУНДЮК

Одеський національний політехнічний університет

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ КРЮЇНГОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розглянуто методологічні засади для формування моделі крьюінгового підприємства як об'єкта комплексної системи управління персоналом. Показана послідовність розробок, починаючи з формулювання глобальних показників, через аналіз діяльності крьюінгового підприємства з визначенням видів виконуваних робіт, які можна згрупувати і визначити локальні показники для них. Використано процесний принцип організації підприємства з визначеними бізнес процесами, що лягли в основу формування моделі підприємства, як багатокomпонентного об'єкта управління.

Analyzed the methodological basis for forming a model of crewing enterprise as an object of complex personnel management system. Shown a sequence of development starting with the formulation of global indicators through the analysis of crewing companies with defined types of labour, which can be grouped and their local indicators can be identified. Used the process principle of organization of the enterprise with defined business processes that form the basis for a model of the enterprise as a multidimensional object of management.

Постановка проблеми. Глобальна економіка характеризується появою нових глобальних ринків (товарів, послуг, фінансів), нових форм їх ринкової поведінки, нових інтересів і протиріч між ними. Глобалізація судноплавства означає гостру конкурентну боротьбу за скорочення трудових витрат, використання Світових ринків дешевої робочої сили. В цих умовах актуальною проблемою стає визначення методологічних засад для розробки моделі крьюінгового підприємства як об'єкта комплексної системи управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень. З появою відкритих ринків праці існуюча система технократичного управління персоналом потребує переходу до гуманістичного управління [1], яке вимагає утворення таких умов праці і його змісту, які б знизили ступінь відчуження робітника від його трудової діяльності. Управлінські рішення при такому управлінні базуються на положеннях соціології, фізіології і психології праці. Дослідники гуманістичного підходу в управлінні персоналом визначають суттєвий вплив зовнішніх факторів на процес відбору, підготовки, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на утворення умов для використання трудового потенціалу робітників з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому робітників [2–5]. В таких умовах для ефективного функціонування крьюінговому підприємству необхідно сформувати модель комплексної системи управління персоналом і визначити її характеристики шляхом моделювання.

Постановка цілей. Метою роботи є розгляд методологічних засад для формування моделі крьюінгового підприємства (КП) як об'єкта комплексної системи управління персоналом, яка базується на гуманістичному підході.

Виклад основного матеріалу. Формування моделі крьюінгового підприємства як об'єкта комплексної системи управління персоналом починається з розробки структури моделі, для чого необхідно:

- сформулювати цільову функцію, яка характеризується певним набором глобальних показників;
- проаналізувати діяльність підприємства і визначити види необхідних робіт, які можна згрупувати за однорідністю видів робіт;
- декомпозувати цільову функцію у систему локальних показників і призначити їх відповідним групам робіт;
- розробити на базі груп робіт бізнес-процеси і визначити кожному з них певні операції;
- визначити вхідні параметри впливу на об'єкт: зовнішні та внутрішні.

Після формування структури об'єкта слід скласти опис моделі, тобто навести процедури обробки вхідної інформації: стан входів, зовнішні і внутрішні параметри. У загальному вигляді зв'язок між вхідними та вихідними параметрами, як опис моделі, можна представити у такому вигляді:

$$Y = F(X),$$

де Y та X – вектори відповідно вихідних та вхідних параметрів; F – вектор-функція, яка визначає реакцію моделі на вхідні параметри.

Об'єкт управління характеризується трьома групами входів: це група управлінських впливів, група впливу зовнішніх та група впливу внутрішніх факторів. Управлінський вплив – це найкраще з управлінських рішень, рекомендованих при конкретному стані об'єкта.

До зовнішніх факторів слід віднести такі, як економічний стан підприємства і країни (податки, інфляція, соціальний захист, система компенсацій, діючі закони і нормативи), попит на ринку праці моряків, конкуренти, стратегія розвитку, рекомендована судноплавною компанією та ін.).

Внутрішні фактори – це організація та умови праці, стан трудової дисципліни, технічний стан обладнання, правила і нормативні акти внутрішнього трудового розпорядку, культура праці і взаємовідносин, стиль керівництва, результати розвитку кадрів тощо. Розробка структури моделі крюїнгового підприємства починається з формулювання глобальних показників, які визначаються стратегією управління підприємством в сучасних умовах. Для КП визначаються такі глобальні показники :

- рівень конкурентоспроможності підприємства на міжнародному ринку послуг;
- рівень ефективності використання кадрового потенціалу;
- швидкість професійного і кар'єрного росту робітників;
- ступінь соціальної і правової захищеності робітників.

Для досягнення цих показників проводиться аналіз діяльності КП і як його результат визначаються такі види необхідних робіт:

- проведення маркетингових досліджень ринку праці моряків України;
- планування роботи на основі стратегії управління кадрами судноплавної компанії;
- організація професійного відбору кандидатів, бажаючих укласти контракт найму;
- ведення комп'ютерної бази даних всіх кандидатів і робітників;
- підписання контрактів найму і формування екіпажів для суден;
- формування необхідних документів і організація відправки екіпажів до портів прибуття суден;
- організація репатріації екіпажів в Україну, термін дії контрактів яких закінчився;
- організація контролю за виконанням службових обов'язків моряками і оцінка їх роботи;
- організація системи оплати праці моряків і комп'ютерного бухгалтерського обліку;
- застосування системи стимулювання моряків і мотивації сумлінного відношення до праці;
- організація і контроль умов праці та відпочинку членів екіпажів під час рейсів;
- організація і контроль дотримання правових відношень між членами екіпажів тощо.

З метою спрощення управління підприємством рекомендується згрупувати наведені види робіт і, декомпозируючи глобальні показники, визначити такі локальні показники: оцінка забезпеченості кадрами; оцінка ефективності використання кадрів; рівень розвитку кадрів; рівень оплати і стимулювання праці; стан соціального захисту та умов праці; рівень трудових і правових відносин.

Приймаючи до уваги визначені локальні показники і можливість групування видів робіт, необхідно провести інжиніринг діяльності КП і визначити такі основні бізнес-процеси (БП), що охоплюють всі види робіт:

- кадрове планування (прогнозування, планування, маркетинг, відбір і облік кадрів);
- використання і оцінка кадрів;
- розвиток кадрів;
- оплата і стимулювання кадрів;
- забезпечення умов праці і соціального захисту;
- дотримання трудових і правових відносин.

Після вибору основних БП необхідно визначити характеристики кожного з них: межі, структуру бізнес-системи, технологію виконання та інформаційну модель. Характеристики наведених БП представлені в роботах [6–8].



Рис. 1 – Узагальнена інформаційна модель об'єкта управління

Зважаючи на комплексність показників і на характеристики БП, треба представити КП як багатокомпонентний об'єкт управління, узагальнена модель якого представлена на рис. 1. Кожна компонента об'єкта має свою інформаційну модель і визначений набір локальних показників, які забезпечують досягнення глобальних показників.

У відповідності до узагальненої інформаційної моделі об'єкта управління і для спрощення зв'язків між входами і виходами об'єкта, рекомендується сформулювати такі компоненти і закріпити за ними визначені функції.

1. Компонента кадрового планування:
 - розробка стратегії розвитку персоналу і планування потреб в кадрах;
 - аналіз кадрів підприємства і ринку праці;
 - відбір кандидатів на вакантні посади і облік найму;
 - переміщення та звільнення кадрів.
2. Компонента використання і оцінки кадрів:
 - підбір і комплектування екіпажів;
 - підписання контрактів і відправка екіпажів на судна;
 - розстановка кадрів на суднах, їх оцінка і сертифікація.
3. Компонента розвитку кадрів:
 - соціально-психологічна адаптація кадрів і навчання кадрів;
 - планування і контроль ділової кар'єри;
 - перепідготовка кадрів і підвищення кваліфікації кадрів.
4. Компонента оплати і стимулювання праці:
 - корекція норм і тарифікації трудового процесу;
 - удосконалення системи оплати праці і управління трудовою мотивацією;
 - використання засобів морального заохочення.
5. Компонента забезпечення умов праці та соціального захисту:
 - дотримання вимог охорони праці і техніки безпеки;
 - дотримання вимог технічної естетики і психофізіології;
 - забезпечення охорони здоров'я і відпочинку;
 - управління соціальними конфліктами і стресами.
6. Компонента трудових і правових відносин:
 - аналіз і регулювання групових і особистісних взаємовідносин;
 - аналіз і регулювання відносин з керівництвом;
 - дотримання етичних норм взаємовідносин;
 - управління виробничими конфліктами і стресами;
 - соціально-психологічна діагностика;
 - розв'язання правових проблем у трудових відносинах;
 - узгодження розпорядних документів з управління персоналом.

Висновки. Визначена у такий спосіб узагальнена модель кріюінгового підприємства як об'єкта комплексної системи управління персоналом є досить складною, але у повній мірі відповідає реальному стану. Визначення окремих компонент об'єкта дозволяє розподілити вхідні фактори впливу на них, спростити взаємний вплив компонент і проаналізувати вихідні параметри кожної компоненти.

Перспективи подальших досліджень. Запропонована узагальнена модель об'єкта управління буде покладена в основу побудови комплексної системи управління персоналом кріюінгового підприємства, де кожна компонента стане складовою частиною підсистеми управління. Моделювання комплексної системи управління можна провести на базі сформованих підсистем, що суттєво спростить аналіз діяльності кріюінгового підприємства в умовах впливу зовнішніх факторів.

Література

1. Менеджмент для магистров / Под ред. А.А. Епифанова, С.Н. Козьменко. – Сумы: Университетская книга, 2003.
2. Менеджмент: человеческий фактор / И.П. Проциус и др. – Одесса: ОГМУ, 2000. – 223 с.
3. Основы менеджменту / За ред. В.Г. Федоренка. – К.: Алерта, 2007.
4. Управление персоналом / И.П. Проциус и др. – Одесса: ОГМУ, 2001. – 251 с.
5. Бундюк А.М. Про систему управління персоналом малого підприємства / А.М. Бундюк, Р.А. Бундюк // Зб. пр. – Одеса: ОНАХТ, 2008. – С. 275–277.
6. Бундюк Р.А. Определение бизнес-процессов управления персоналом кріюінгового предприятия // Тр. политехн. университета. Вып. 1(31). – Одесса, 2009. – С. 231–234.
7. Бундюк Р.А. Удосконалення технології управління персоналом кріюінгового підприємства / Р.А. Бундюк // Тези Всеукр. НППК “Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіонів України”. – ДДФА, 2009. – С. 115–116.
8. Bundyuk R.A. Social-Law Aspects in HR Management of a Crewing Company / R.A. Bundyuk // Abstracts. The First International Scientific Conference “Problems of Transport Logistics Development” – Odessa, 2009. – С. 104–106.