

Рішення ефективне, якщо воно має за мету суспільну мотивацію та інтереси справи. Співробітники повинні знати, якими мотивами керувався керівник, приймаючи те чи інше рішення і які цілі будуть досягнуті в результаті його виконання. Це одна із головних умов ефективності управлінського рішення [7, с. 112].

Прийняття рішення – це, по суті, вибір із кількох можливих рішень даної проблеми. Керівник повинен урахувати, що в практичній, реальній дійсності рідко виникає можливість здійснення лише одного варіанта, який має явну і значну перевагу перед іншими. Приймаючи остаточне рішення, необхідно передбачити також можливість лише часткового успіху чи поразки прийнятого рішення, а тому рекомендується заздалегідь запланувати допоміжні (резервні) заходи [8, с. 356].

Удосконалювання процесу прийняття управлінських рішень і відповідно підвищення якості прийнятих рішень досягається за рахунок використання наукового підходу, моделей і методів прийняття рішень. Модель є представленням системи чи ідеї об'єкта. Керівнику необхідно використовувати моделі через складність організацій, неможливість проводити експерименти в реальному світі, необхідності передбачати майбутнє. Основні типи моделей: фізичні, аналогові та математичні (символічні). Прийняття правильних рішень – це сфера управлінського мистецтва. Здатність і вміння робити це розвиваються з досвідом, набутим керівником протягом усього життя. Сукупність знань і вмінь формують компетентність будь-якого керівника і залежно від рівня останнього вказують на рівень ефективності його роботи.

Наук. керівн. Кривобок К. В.

Література: 1. Горбатенко В. П. Політичне прогнозування : навч. посібн. / В. П. Горбатенко, І. О. Бутовська. – К. : Вид. МАУП, 2005. – 152 с. 2. Дегтярев А. А. Принятие политических решений : учеб. пособ. / А. А. Дегтярев. – М. : Изд. КДУ, 2004. – 414 с. 3. Пономаренко В. С. Механізм прийняття управлінських рішень на підприємстві: процесний підхід : наукове видання / В. С. Пономаренко, С. В. Мінухін, О. М. Беседовський. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2005. – 240 с. 4. Сарторі Дж. Теорія ухвалення рішень за демократії : навч. посібн. / Дж. Сарторі. – К. : Вид. Смолоскип, 2005. – 1108 с. 5. Кривобок К. В. Современные аспекты управления адаптационными процессами на предприятии / К. В. Кривобок // Учет и статистика: Научно-практический журнал. – 2013. – № 1 (29). – С. 24–30. 6. Приймак В. М. Прийняття управлінських рішень : навч. посібн. / В. М. Приймак. – К. : Атіка, 2008. – 240 с. 7. Гевко І. Б. Методи прийняття управлінських рішень : підручник / І. Б. Гевко. – К. : Кондор, 2009. – 187 с. 8. Раєвнева О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі : монографія / О. В. Раєвнева. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2006. – 496 с.

УДК 33:69

Чекиров Б. И.

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ НА СТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Изучены вопросы организации трудовых процессов на предприятии. Рассмотрены основные методы нормирования труда, которые применяются зарубежом. Акцентировано внимание на использовании норм при планировании производства строительных предприятий.

Анотація. Досліджено питання організації трудових процесів на підприємстві. Розглянуто основні методи нормування праці, які використовуються за кордоном. Акцентовано увагу на використанні норм при плануванні виробництва будівельних підприємств.

Annotation. The article is devoted to the problems of organization of labor processes at an enterprise. The main methods of labor rate setting which are popular abroad are considered. Attention is focused on using standards for planning the production of construction enterprises.

Ключевые слова: трудовой процесс, нормирования труда, микроэлементные нормативы, микроэлементные системы.

© Чекиров Б. И., 2014

ISS

"Управління розвитком", № 9 (172) 2014



Основы современных методов нормирования труда были заложены американскими инженерами Ф. Тейлором и Ф. Гилбрейтом в начале XX в. Ф. Тейлор разработал и впервые применил метод изучения затрат рабочего времени с помощью хронометража, создав основы аналитического метода нормирования [1].

Опыт корпоративного звена различных отраслей промышленности США и стран Западной Европы показывает возможность широкого применения хронометража в нормативно-исследовательской работе. Согласно имеющимся на сегодня данным, при помощи хронометража установлено большинство действующих норм и нормативов в этих странах.

Наиболее передовой опыт в области организации труда накоплен в разных фирмах промышленно развитых стран.

В настоящее время в США, Англии, Канаде, Швеции, Германии и других странах применяется большое число различных систем микроэлементных нормативов.

К числу микроэлементных систем, получивших наибольшее распространение за рубежом, относятся базовые, или детальные, системы MTM 1 и Work Factor, а также укрупненные системы MTM 2, MTM 3, MTM 4 и т. д. В последнее время созданы автоматизированные системы микроэлементного нормирования, такие, как: Most, Univation, Wocom, 4 M-Data, Modapts Plus и др [2].

Нормирование труда должно проводиться на предприятии вместе с вводом нового и модернизированного оборудования; внедрением прогрессивных технологий и материалов; улучшением конструкций изделий; усовершенствованием оснастки, инструментов; повышением уровня механизации и автоматизации; рационализацией рабочих мест; внедрением рационализаторских предложений и, наконец, корреспондироваться с отраслевыми, межотраслевыми нормативами по труду.

Общеизвестно, что базой процесса планирования строительного производства являются нормы, то есть результаты нормирования. А именно: при помощи действующих норм затрат труда на различные виды операций определяется трудоемкость выполнения работ, необходимая численность работников, их профессиональный и квалификационный состав и, как следствие, определяются объемы и сроки выполнения программы работ.

Детально разработаны системы управления и обеспечения качества продукции и повышения производительности труда, в частности, в Японии и США [3].

Элементы организации труда используют систему Just In Time (точно вовремя), что позволяет минимизировать затраты на производство, повысить производительность труда и, следовательно, повысить качество продукции.

В конце 50-х годов XX ст. в Японии повсеместно в промышленность проник всесторонний внутрифирменный контроль качества, предусматривающий проведение контроля со стороны всех работников фирмы, начиная от рабочих, мастеров и кончая руководством.

Обобщая опыт Японии по управлению качеством продукции и повышения производительности труда к основным его особенностям на настоящий период времени можно отнести следующие:

- использование развитой системы инспектирования;

- многолетнее, последовательное и целеустремленное решение проблем;

- воспитание уважительного отношения к потребителю, его пожеланиям и требованиям;

- участие всех подразделений и работников фирмы в обеспечении и управлении качеством продукции и повышения производительности труда.

Широкими исследованиями установлено, что лишь 15 – 20 % проблем, связанных с качеством и производительностью труда, возникает по вине непосредственных исполнителей и рабочих, а 80 – 85 % – это следствие несовершенства системы управления предприятием, ответственность за функционирование которого несет его высшее руководство.

За рубежом разработаны специальные методы и системы, учитывающие те или иные факторы, которые оказывают влияние на величину темпа труда. Однако следует указать, что научного обоснования критериев нормального темпа, или уровня интенсивности труда, зарубежная теория и практика не дают.

Таким образом, применение в практике планирования производственной деятельности строительных предприятий методов нормирования труда, а также микроэлементных систем, как базовых и укрупненных, так и автоматизированных, позволит оптимизировать организацию трудовых процессов на предприятии.

Научн. рук. Василик С. К.

Литература: 1. Попов С. Г. Управление персоналом : учебн. пособ. / С. Г. Попов. – М. : Ось-89, 2008. – 242 с.
2. Федосеев В. Н. Управление персоналом организации / В. Н. Федосеев, С. Н. Капустин. – М. : Экзамен, 2004. – 306 с.
3. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2004. – 333 с.