

наук / І. М. Заремба; Національний інститут проблем міжнародної безпеки при Раді національної безпеки і оборони України. — К., 2006. — 20 с.

4. Меден Н. ЕС: перемены в энергетической политике / Н.Меден [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fondsk.ru/pview/2013/05/27/es-peremeny-v-energeticheskoy-politike-20710.html>

Тетяна ДЕРГАК

студентка спеціальності «Публічне управління»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри

менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

Тернопільський національний економічний університет

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ НА ЕНЕРГЕТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Однією з базових складових енергетичної галузі є електроенергетика. Сучасний стан багатьох електроенергетичних підприємств є незадовільний: переважають зношені основні фонди, в управлінні персоналом використовуються старі підходи, на підприємствах в основному зайняті спеціалісти передпенсійного та пенсійного віку, існує певний дефіцит висококваліфікованих робітників, майстрів, інженерів та інших спеціалістів з електроенергетики.

На енергетичних підприємствах зі складною ієрархічною побудовою робота з персоналом розподілена і диференційована між рівнями управління. Повсякденна робота з персоналом зосереджується на низовому рівні управління організацією. Сукупність видів діяльності з управління трудовими ресурсами на цьому рівні прийнято називати менеджментом трудових ресурсів. Полягає він у наборі і відборі претендентів на вакантні посади, їхній професійній орієнтації та адаптації, обліку кадрів, визначенні і регламентації службових обов'язків працівників, застосуванні певних систем і форм оплати та стимулювання праці, управлінні кар'єрами працівників тощо. На цьому рівні управління здійснюється оперативна робота з трудовими ресурсами – розстановка працівників на окремі ділянки, їх переміщення у зв'язку з виробничою необхідністю, складання графіків виходу на роботу і відпусток, контролювання і облік виконаних робіт, стимулювання (дестимулювання)

працівників [1, с.20].

Проте, на окремих великих енергетичних підприємствах проводяться заходи щодо покращення організації роботи з людськими ресурсами, здійснюється навчання персоналу, пропонуються новітні підходи щодо мотивації персоналу та стимулювання якості праці, впроваджуються принципи корпоративної культури.

Для удосконалення системи управління персоналом на енергетичних підприємствах доцільно розробити і впровадити організаційно-економічний механізм, що представляє собою сукупність теоретичних положень та нормативно-правового забезпечення, набір методів дослідження, моделей, показників та критеріїв для розробки, оцінки і впровадження плану організаційних заходів з покращення стану людських ресурсів та ефективності їх використання.

При розробці організаційно-економічного механізму необхідно враховувати такі важливі принципи та концептуальні положення:

1. Системність. Цей принцип полягає в тому, що організація роботи з персоналом є складною соціально-економічною системою, що розкриває сутність процесів управління персоналом підприємства на різних рівнях ієрархії (на рівні різних структурних підрозділів підприємства, на рівні різних завдань управління персоналом, на рівні різних функцій управління), з урахуванням певного часового періоду (тактичного чи стратегічного) та чітко визначених цілей функціонування й критеріїв їх досягнення.

2. Декомпозиція та синтез. Цей принцип витікає з принципу системності та полягає в тому, що організаційно-економічний механізм можна представити у вигляді елементів, які можуть утворювати відповідні блоки або підсистеми в результаті вирішення поставлених завдань. Тобто існує певне різноманіття способів представлення структури організаційно-економічного механізму управління персоналом, яку можна відобразити як сукупність взаємопов'язаних блоків (підсистем), що складаються з елементів, і спосіб представлення організаційно-економічного механізму у вигляді цих блоків залежить від необхідності рішення поставлених завдань та функцій управління (планування, аналіз, оцінка, контроль, регулювання).

3. Синергія. Цей принцип також походить з принципу системності та його зміст полягає в тому, що ефект функціонування системи не є

простою сумою складових ефектів функціонування окремих елементів. Тобто, при оцінці ефективності організаційно-економічного механізму управління персоналом всього підприємства слід враховувати певний, можливий нелінійний ефект від ефективності діяльності організаційно-економічних механізмів управління персоналом на рівні окремих підрозділів чи груп робітників.

4. Адаптивність. Суть цього принципу полягає в тому, що організаційно-економічний механізм управління персоналом не є сталою системою, що не змінюється у часі. Оскільки на сучасне підприємство, а особливо на енергетичне підприємство, впливають фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, то під впливом цих факторів відбуваються зміни у діяльності підприємства. Підприємство повинно пристосовуватися до цих змін, а отже цілі підприємства та процеси його функціонування змінюються у відповідності зі змінами середовища.

5. Узгодженість. Під узгодженістю розуміється виявлення можливих протиріч (або конфліктів) у локальних цілях окремих підсистем та цілої системи й використання механізмів для їх вирішення і підпорядкування єдиній глобальній цілі. При розробці організаційно-економічного механізму управління персоналом необхідно враховувати, що окремі підрозділи можуть мати конфліктні цілі.

Зважаючи на те, що на енергетичних підприємствах системи управління персоналом вже існують і впроваджені певні організаційно-економічні механізми, нами була розроблена структура організаційно-економічного механізму прийняття рішень щодо удосконалення існуючих систем управління персоналом.

При впровадженні організаційно-економічного механізму прийняття рішень щодо удосконалення організації роботи з персоналом електроенергетичного підприємства необхідно: розробити моделі бізнес-процесів та вивчити забезпеченість людськими ресурсами на кожному етапі виконання основних та допоміжних бізнес-процесів; провести діагностику людських ресурсів; проаналізувати компетенції персоналу та напрямки їх розвитку через впровадження відповідної системи навчання персоналу; виявити найбільш доцільні методи мотивації персоналу, що дозволяють значно підвищити продуктивність праці та ефективність діяльності електроенергетичного підприємства в цілому.

Побудова організаційно-економічного механізму прийняття рішень

щодо удосконалення системи управління персоналом у вигляді складної соціально-економічної системи, що складається з взаємопов'язаних блоків, дає підстави для обґрунтування комплексної програми мотивації в рамках цього механізму та визначення його ефективності. За допомогою впровадження моделей бізнес-процесів можна оцінити ефективність комплексної програми заходів по формуванню мотивації персоналу підприємств електроенергетики в умовах змін, тобто підвищити дієвість кадрової стратегії енергетичних підприємств за рахунок уточнення і доповнення системи засобів забезпечення програмних заходів щодо управління персоналом та передбачуваного ефекту з урахуванням специфіки діяльності енергорозподільчих підприємств та обмеженості їх фінансових засобів в умовах кризи.

Бібліографія

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як - К.: Кондор - Видавництво, 2013. – 278с.
2. Костін Ю. Д., Ущаповський К. В. Аналіз та оцінка стану людських ресурсів національної енергетичної компанії «Укренерго»// Коммунальное хозяйство городов: наук.-техн. сб. – К.: Техніка, 2010. – Вип. 92. – С. 383–391.
3. Ущаповський К. В. Сучасні теоретико-методологічні підходи до управління персоналом на промислових підприємствах// Економіка промисловості. – 2010. – № 1 (49). – С. 131–135.

Світлана ДЖУЛА

студентка спеціальності «Менеджмент»
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Сковчиляс С.М.)
Тернопільський національний економічний університет

НЕТРАДИЦІЙНІ І ПОНОВЛЮВАНІ ДЖЕРЕЛА ЕНЕРГІЇ: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В ТЕРНОПІЛЬСЬКОМУ РЕГІОНІ

На сьогодні однією із актуальніших тем використання джерел енергії є застосування нетрадиційних і поновлювальних джерел енергії, які є альтернативою традиційним. Актуальність полягає в тому, що