

2. Tolbatov A., Lavrov E., Pasko N., Krivodub A. Mathematical models for the distribution of functions between the operators of the computer-integrated flexible manufacturing systems // TCSET 2016 – Lviv-Slavske, 2016. – P. 72–75.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

*Толбатов В.А. *, к.т.н., доцент; Толбатов А.В. **, к.т.н., доцент;
В'юненко О.Б. **, к.е.н., доцент; Колеганова А.А. **, студентка*

** Сумський державний університет, м. Суми, Україна*

*** Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна*

Сьогодні управління підприємством ґрунтується на взаємодії різних систем, найголовнішою з яких є система управління людськими ресурсами. Саме ця система приводить до дії інші. В умовах ринку виникають проблеми з управління людськими ресурсами, що є причиною неефективності діяльності підприємства. У ринковій економіці України підвищення вимог до персоналу зумовлює завдання, яке є найбільш актуальне за інші, - задоволення потреб економіки та соціально-трудової сфери у висококваліфікованих кадрах.

В науковій літературі, а особливо в зарубіжній, широко досліджується комплекс проблем, які стосуються процесу управління людськими ресурсами. Вивчення та аналіз розробок науковців показали, що існує необхідність розвитку інших аспектів управління людськими ресурсами на підприємстві в межах менеджменту, який досліджує людські ресурси підприємства та вивчає організаційну поведінку.

На даний час, вітчизняні підприємства знаходяться на стадії виживання в умовах жорсткої конкуренції. Для вирішення даної проблеми потрібні нові погляди кадрової політики. На думку В. Воронкової, при формування кадрової політики необхідно враховувати основні принципи окремих напрямів кадрової політики, а саме в управлінні людськими ресурсами – принцип однакової необхідності досягнення індивідуальних й організаційних цілей, який визначає необхідність пошуку чесних компромісів між адміністрацією та працівниками. Останнім часом в науковій літературі з менеджменту використовується велика кількість термінів, що відображають участь людей у суспільному виробництві: трудові ресурси, кадри, персонал, людський фактор, людський капітал та інші, що відносяться до трудової діяльності людини.

Відомий вчений в галузі менеджменту Л. Євенко вважає, що сталася зміна чотирьох концепцій ролі людських ресурсів у виробництві:

- Використання трудових ресурсів із кінця XIX ст. до 60 - х рр. XX ст.
- Управління людиною.

– Теорія бюрократичних організацій, коли людина розглядалася через формальну роль - посаду, а управління здійснювалося через адміністративні механізми.

– Концепції управління персоналом, яка розглядає людину не як елемент структури, а як ресурс, що не можна відновити.

Особливостями управління персоналом в сучасному менеджменті є той момент, що людей тлумачать не як кадри, а як людські ресурси, цінністю яких є фактор успіху, який постійно зростає. Отже, управління людськими ресурсами слід вважати системою взаємозалежних організаційно-економічних і соціальних заходів з метою створення умов для ефективного функціонування, розвитку і раціонального використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Обов'язковою умовою має бути гармонійне поєднання управління персоналом та концепції розвитку персоналу. Таким чином, управління людськими ресурсами є цілеспрямованою діяльністю керівного складу підприємства, а також керівників і спеціалістів підрозділів системи управління, яка включає розробку концепції, стратегій кадрової політики, принципів і методів управління людськими ресурсами. Це системний, планомірно-організований вплив через мережу взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку і використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Таким чином, управління людськими ресурсами в сучасному менеджменті — це діяльність, що виконується всіма лінійними і функціональними керівниками, а також спеціалізованими структурними підрозділами організації, яка сприяє найбільш ефективному використанню людей (працівників) для досягнення цілей організації і особистих цілей кожного із них. Управління людськими ресурсами розглядається як одна з функцій керівника (менеджера) підприємства. У сучасному менеджменті поняття «персонал» замінюється поняттям «людські ресурси», ресурсний підхід до персоналу базується на понятті «ресурси». У центрі сучасних теорій знаходиться людина, а сучасний керівник — це управляючий персоналом. Управління персоналом це ряд дій, направлених на щоденне оперативне управління людськими ресурсами організації. Управління людськими ресурсами — стратегічне і оперативне управління діяльністю щодо підвищення ефективності використання людських ресурсів організації. Розвиток людських ресурсів — діяльність, направлена на розвиток здібностей працівників з метою їх постійного росту і прогресу.

Сьогодні на підприємствах України спостерігаються якісні перетворення процесу управління людськими ресурсами. Скрізь відбувається перехід від адміністративних, формалізованих методів до використання наукових підходів у роботі з кадрами, основу яких становить накопичений світовий досвід управління працівниками підприємства в умовах функціонування ринку праці, а також переходу України до системи купівлі-продажу робочої сили, наявності безробітних і т.д. Орієнтація на управління

людськими ресурсами змінює завдання управління, функції і структуру відповідних служб на підприємстві. Так, однією з найважливіших функцій управління людськими ресурсами у зв'язку із збільшеною роллю людського чинника в сучасному виробництві стає розвиток персоналу, а не просто приведення його чисельного складу у відповідність з наявністю робочих місць.

ІНТЕГРОВАНА ЛОГІСТИЧНА ПІДТРИМКА ВИРОБІВ

*Толбатов В.А. *, к.т.н., доцент; Толбатов А.В. **, к.т.н., доцент;*

*В'юненко О.Б. **, к.е.н., доцент; Нестеренко І.В. **, студентка*

** Сумський державний університет, м. Суми, Україна*

*** Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна*

Комплекс управлінських процесів і процедур, направлених на скорочення витрат на підтримку життєвого циклу іменується поняттям інтегрованої логістичної підтримки. Це поняття відноситься до числа базових інваріантних понять інформаційна підтримка життєвого циклу виробів (ІПВ). Жодна інформаційна система не може бути віднесена до класу ІПВ, якщо в ній не реалізована в тій чи іншій мірі компонента інтегрованої логістичної підтримки (ІЛП). З іншого боку, зміст процесів і склад завдань ІЛП практично не залежать від предметної галузі. Інтегрована логістична підтримка включає в себе наступні процедури: логістичний аналіз виробу, що виконується з метою забезпечення необхідного рівня надійності, ремонтпридатності і придатності до підтримки, а також встановлення вимог; планування технічного обслуговування і ремонту виробу (ТОіР); розробка концепції ТОіР, вимог до виробу в частині його обслуговування і реалізації плану ТОіР; інтегровані процедури підтримка матеріально-технічного забезпечення (МТЗ) процесів експлуатації, обслуговування і ремонту виробів. Склад видів діяльності, що входять в ІЛП, включає: аналіз логістичної підтримки; планування і управління технічним обслуговуванням і ремонтом виробу (ТОіР); планування і управління матеріально-технічним забезпеченням (МТО); розробку і супровід експлуатаційної та ремонтної документації; забезпечення замовника спеціальним обладнанням, необхідним для експлуатації, обслуговування і ремонту виробу; планування і організацію навчання персоналу, в тому числі розробки технічних засобів навчання; планування і організацію процесів пакування, завантаження / розвантаження, зберігання, транспортування виробу; розробку інфраструктури систем технічної експлуатації (СТЕ); підтримку програмного забезпечення і обчислювальних засобів; моніторинг