

стратегію використання та розвитку трудового потенціалу персоналу. Її реалізація має підсилювати кожен з складових наявного трудового потенціалу (освітню, професійну, моральну, культурну тощо), впливаючи на особистість кожного працівника, його ціннісні орієнтири, особливості поведінки, трудову та інноваційну активність.

Реалізація стратегічних планів підприємства потребує уважного ставлення до питань використання та розвитку трудового потенціалу на усіх економічних рівнях, починаючи з індивідуального.

Розвиток окремого працівника, як і персоналу загалом, має здійснюватись з урахуванням дії чинників внутрішнього та зовнішнього середовища. Організація інвестування в розвиток персоналу має враховувати: а) інтереси акціонерів – власників фізичного і фінансового капіталу; б) інтереси персоналу – власників людського капіталу на конкретному підприємстві. Форми професійного навчання визначаються відповідно до цілей організації. Вони мають бути адаптованими як до вимог ринкового середовища, так і до потреб підприємства. Це може бути навчання і на робочому місці (ротація, стажування, наставництво та ін.), і поза межами робочого місця (лекції, рольові ігри, тренінги та ін.). Важливість внутрішньовиробничого навчання зумовлена потребами застосування нової техніки, нових технологій, виробництва нових видів продукції, високим рівнем конкуренції тощо. Особливої ваги набуває потреба створення постійного іміджу освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації персоналу, який би відповідав вимогам часу. Високий результат може бути отриманий лише тоді, коли всі співробітники, починаючи з керівника організації і закінчуючи рядовим співробітником, будуть залучені до процесу самовдосконалення. Планування, обмірковування своєї кар'єри формує ціннісну орієнтацію людини. А це ініціює самоусвідомлення і може сприяти корекції ціннісних орієнтацій, що в свою чергу позитивно вплине на діяльність всього підприємства.

В інтересах ефективного використання та розвитку персоналу не менш важливо створити потужну мотиваційну систему, яка б забезпечила:

по-перше, свідоме прагнення до опанування новими знаннями та вміннями;

по-друге, стимулювала не тільки трудову, а й інноваційну активність персоналу;

по-третє, забезпечувала б інноваційні зміни в організації, умовах праці, відпочинку і навіть у способах трудового життя персоналу.

Однією з передумов забезпечення ефективного використання трудового потенціалу персоналу є об'єктивне оцінювання персоналу. Оціночні показники можуть характеризувати відповідність як загальним вимогам, однаковим для всіх працівників підприємства, так і специфічним вимогам, притаманним конкретному робочому місцю або конкретній посаді. Всі показники оцінки персоналу можна умовно поділити на декілька груп: 1) показники результативності (динаміка обсягу виробництва, виконання планових завдань, зростання прибутку тощо) та якості праці (якість виконання трудових завдань); 2) показники професійної компетенції, включаючи фактори досягнення результатів праці (здібності і мотивацію) та показники безпосередньої професійної підготовки (рівень кваліфікації, професійний досвід, навички, самостійність у вирішенні поставлених завдань і т. ін.); 3) показники особистих якостей (моральність, активність, ініціативність, відповідальність, порядність, здатність до навчання, здатність до швидкої адаптації, безконфліктність тощо).

Розробка методів інтегральної оцінки персоналу дозволить одночасно комплексно враховувати стан використання та розвитку трудового потенціалу персоналу. Оцінювання персоналу підвищить ефективність управління підприємством у цілому, якщо його застосовувати для багатьох організаційно-економічних процедур, зокрема таких, як прийом на роботу, звільнення, ротація (внутрішні переміщення), формування і раціональне використання кадрового резерву, регулювання заробітної плати, моральне, адміністративне, матеріальне стимулювання, визначення потреби у навчанні перспективних працівників тощо. Без налагодженої та надійної оцінки персоналу можна втратити найкращих працівників, наслідком чого може бути погіршення діяльності компанії на ринку.

Отже, результати об'єктивної оцінки персоналу та його праці можуть слугувати, по-перше, індикатором стану використання та розвитку трудового потенціалу, по-друге, важелем гнучкого регулювання оплати та стимулювання праці в залежності від результатів трудової діяльності, саморозвитку, освітньо-професійного зростання. Комплексний підхід до розв'язання проблем використання та розвитку трудового потенціалу дозволить формувати інноваційний тип поведінки персоналу, що позитивно вплине на якість знань, вмінь, цільові орієнтири персоналу, продуктивність праці, безпосередню зацікавленість у нарощуванні конкурентних переваг підприємства.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник. / За заг. ред. проф. Качана Є.П. — Тернопіль: ТДЕУ, 2006. - 373 с.
2. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу / Л. Шаульська // Економіст. - 2005. - № 7. - С. 58-62.
3. Семикіна М.В. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 302 с.

Півень А.О., асист.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

КРИТЕРІЙ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ СЛУЖБ

Впровадження організаційно-економічних інновацій в роботу аварійно-рятувальних служб (АРС) з метою підвищення рівня забезпечення захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій (НС) техногенного та природного характеру, а також адаптації служби до європейських стандартів потребує ефективного

використання обмежених бюджетних коштів на зазначені цілі. Це і зумовлює необхідність ґрунтовного підходу до визначення критеріїв ефективності діяльності працівників АРС та запровадження сучасної методології їх оцінки.

Тема ефективності діяльності не є новою і має значну ступінь вивчення та дослідження в науковій літературі. Так теоретичні, методологічні та методичні аспекти ефективності праці окремого працівника та підприємства загалом розглянуті у наукових працях таких відомих вітчизняних економістів як: А.Г. Бабенко, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, В.М. Гончаров, О.В. Додонов, А.М. Колот, Є.І. Капустін, Н.Д. Лукьянченко, О.Ф. Новикова, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна, Л.М. Фільштейн та ін.

Але недостатньо вивченою є тема ефективності діяльності працівників ризиконебезпечних професій, зокрема аварійно-рятувальних підрозділів МНС. Аналіз нормативних документів та основних положень в діяльності аварійно-рятувальних служб показує, що методики розрахунку чисельності оперативно-рятувальних підрозділів та одиниць пожежної техніки, нормативи їх використання та основні вимоги до них діють протягом останніх 20 років, переходячи з одного нормативного документу в інший, незважаючи на зміни обставин та удосконалення техніки.

Метою даного дослідження є поглиблення теоретичних положень та обґрунтування необхідності використання нової методології оцінки ефективності діяльності аварійно-рятувальних підрозділів МНС з урахуванням особливостей змісту праці рятувальників та основних стрес-факторів в ході виконання професійних обов'язків.

У науковій літературі загальноприйнято визначати ефективність як забезпечення досягнення, внаслідок дій, максимально можливих позитивних результатів за рахунок мінімально необхідних витрат ресурсів; результативність процесу, операції, проекту, що визначається як відношення результату до затрат, які зумовили його одержання [1, с. 244]. Тому першочерговим завданням в процесі розрахунку відносного ефекту діяльності працівників АРС постає необхідність уточнення особливостей змісту праці рятувальників.

Праця рятувальників характеризується низкою специфічних особливостей:

1) об'єктом праці – життя та здоров'я людини, а також цілісність та порятунок матеріальних і культурних цінностей та захист довкілля від дій НС техногенного та природного характеру що надає високого рівня відповідальності;

2) підвищена складність праці –індивідуальний характер у результаті різноманітності випадків загроз та ушкоджень;

3) високий рівень творчості – через необхідність швидкого реагування в рамках сформованої ситуації та самостійно приймати рішення, від яких часто залежить життя інших людей;

4) значна частка живої праці – через неможливість провести всебічну автоматизацію та механізацію праці, внаслідок чого професійна майстерність рятувальників відіграє надзвичайно важливу роль у досягненні позитивних результатів;

5) високий рівень розумової та нервової напруги, через надзвичайні умови професійної діяльності, ненормований час роботи та відпочинку, неможливість контролювати обставини, за яких виникла складна робоча ситуація, високий рівень відповідальності за якість виконання професійних обов'язків;

6) наявність високого ризику втрати життя та здоров'я самими працівниками підрозділів АРС через роботу під час НС гідрометеорологічного, геологічного, природного чи біологічного характеру, перебуваючи на хімічно-, пожежо-, вибухонебезпечних, гідродинамічних, радіаційних об'єктах.

Характерні особливості змісту праці і породжують специфіку прояву її результатів та можливість обрахунку ефективності [2, с.16]. По-перше, результат не має прямого зв'язку з обсягом витрат на його досягнення. По-друге, важкість окреслення часових рамок адже час, інтенсивність або сила впливу негативних факторів непередбачувані. По-третє, результати праці носять неречовий характер, що і ускладнює їх оцінку.

З огляду на викладені вище положення, під ефективною діяльністю працівників АРС слід розглядати таку працю, яка за умов найбільш раціонального використання працівником наявної матеріально-технічної бази та власної професійної майстерності дозволяє отримати найвищі в кожному окремому випадку результати, що відповідають вимогам суспільства, цілям діяльності аварійно-рятувальних підрозділів МНС, а також особистим моральним та матеріальним трудовим очікуванням працівника.

Крім того, особливості діяльності оперативно-рятувальних підрозділів полягають в різноплановості завдань: забезпечення зниження ризику виникнення і попередження надзвичайних ситуацій (профілактична робота), ліквідація наслідків пожеж і надзвичайних ситуацій (оперативно-рятувальна робота), оповіщення населення про надзвичайні ситуації і дії в умовах надзвичайних ситуацій (координаційна робота), підтримка готовності державного майна: рятувальної техніки і депо до виконання функцій служби (підготовча робота), розробка нових засобів ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій і нормативів ресурсозабезпечення (дослідницька робота).

Зрозуміло, що оцінка ефективності за різними видами функціонування має бути різною. Критерії оцінки ефективності оперативно-рятувальної роботи не можна ототожнити з критеріями оцінки підготовчої або дослідницької роботи. Отже, необхідно визначити не один критерій ефективності, а інтегральний показник, що поєднає в собі основні аспекти діяльності АРС.

Для визначення ефективності використання ресурсів пропонуємо методологічний підхід, який включає такі стадії:

1. Розробка функціограм діяльності підрозділів оперативно-рятувальної служби (поетапна алгоритмізація основних процесів в діяльності АРС).

2. Проведення функціонально-вартісного аналізу (ФВА) і ранжування окремих видів завдань за значущістю і масштабами втрат при неякісному виконанні функції.
3. Окреслення залежності окремих завдань від ресурсів і статей витрат.
4. Визначення ефективності витрат ресурсів по статтях.
5. Врахування критеріїв ефективності в діяльності підрозділів.

Врахування існуючих нормативів діяльності, статистичних даних, динаміки стану об'єкту нагляду АРС та розмірів можливих чи наявних збитків від надзвичайної ситуації дасть можливість раціонально підійти до питання визначення ефективності діяльності аварійно-рятувальних служб МНС України.

Література

1. Мала гірнича енциклопедія. В 3-х т. / За ред. В. С. Білецького. — Донецьк: «Донбас», 2004. — 640 с.
2. Гендлер Г.Х. Стимулирующая роль оплаты труда в социально-культурных отраслях. — М.: Экономика, 1988. — 208 с.

Полтавець М.М., викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

КЛАСИФІКАЦІЯ ЕНЕРГЕТИЧНИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Діяльність будь-якого підприємства можна розглядати як погоджений у часі та просторі потік ресурсів, а також запаси, які допомагають балансувати та підтримувати ці потоки для досягнення запланованих результатів діяльності.

Категорія "ресурс" часто застосовується в економічній науці. Похідні від неї – ресурси економічні, матеріальні, фінансові, трудові, часові, експортні, інформаційні та ін., численні та швидко актуалізуються. Серед ресурсів, необхідних для діяльності організації, зазвичай виділяють наступні види: матеріально-сировинні, фінансові, людські, інформаційні, енергетичні, техніка і технологія. Енергетичні ресурси часто поєднують з матеріальними, розуміючи під матеріальними ресурсами збірний термін, який означає різні речові елементи виробництва, що використовуються переважно як предмети праці в основному і допоміжному виробничих процесах: різні види сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів[1].

Таке поєднання енергетичних ресурсів з матеріальними, на нашу думку, є не вірним, оскільки енергетичні ресурси є специфічними. Це пояснюється особливістю енергетичного забезпечення як окремої сфери діяльності підприємства та економічним змістом енергетичного ресурсу.

На сьогодні не повністю розроблено є навіть термінологія: в літературі, діючих національних стандартах можна зустріти два терміни: енергетичний ресурс і паливно-енергетичний ресурс (ПЕР). Крім цього, відсутня розгорнута класифікація даного виду ресурсів та питання про їх місце у загальній класифікаційній схемі не знайшло свого системного відображення.

Як правило, під класифікацією розуміють поділ множини об'єктів на частини за їх подібністю або відмінністю згідно з прийнятими методами [2]. Слід додати, що цей поділ не повинен бути формальним. Він має відбивати певну закономірність, що їй підпорядковуються об'єкти класифікації.

Що стосується класифікації ресурсів та їх окремих видів, то це є своєрідний спосіб згортання інформації, що дає змогу описати їх «генетичну сутність».

Традиційно, основу класифікації ПЕР становить їх поділ за джерелами отримання на первинні і вторинні.

Первинні це енергоресурси, які не було піддано будь-якій переробці. Вони можуть бути класифіковані за наступними ознаками: способом збереження запасів (відновлювальні та невідновлювальні, викопні та невикопні); способом використання (паливні та непаливні).

Крім цього, в економіці природовикористання виділяють валовий, технічний та економічний енергетичний ресурс. Валовий (теоретичний) ресурс являє сумарну енергію, яку містить в собі даний вид енергоресурсу. Технічний ресурс — це енергія, яку можливо отримати з даного виду енергоресурсу за існуючого розвитку науки і техніки. Економічний ресурс - це енергія, отримання якої з даного виду ресурсу є економічно вигідне за існуючого співвідношення цін на устаткування, матеріали і робочу силу. Він складає деяку частку від технічного і збільшується в залежності від розвитку енергетики.

Вторинний енергоресурс (ВЕР) - енергоресурс, що отримується у вигляді побічного продукту основного виробництва або є таким продуктом. Фактично ВЕР є відходами виробництва. Основними напрямками використання вторинних енергетичних ресурсів є: паливне — коли вони використовуються безпосередньо як паливо; теплове — коли вони використовуються безпосередньо як тепло або для виробітку тепла в утилізаційних установках; силове — коли вони використовуються у вигляді електричної або механічної енергії, отриманої в утилізаційних установках; комбіноване — коли вони використовуються як електрична (механічна) енергія і тепло, отримані одночасно в утилізаційних установках за рахунок ВЕР. Слід відзначити, що застосування ВЕР дозволяє значно підвищити ефективність використання енергії.

Дана класифікація є не повною і відображає групування ПЕР, в основному, з позицій їх технічних характеристик та джерел отримання. Тому, на нашу думку, доцільно доповнити її ознаками, які відбивають ступінь участі енергоресурсів у процесі виробництва та надають їм економічної спрямованості.

Найбільш широкимживаними на промислових підприємствах є наступні види енергоресурсів (табл. 1):