

3. Інформаційна політика України. Європейський контекст /Л.В. Губерський [та ін.] — К. : Либідь, 2007. — 333 с.
4. Гембл П. Маркетингова революція: Радикально новий підхід к преобразованию бизнеса, торговой марки и получению практических результатов / Поль Р. Гембл [и др.]; пер. з англ. за наук. ред. І.В. Тараненко. — Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. — 448с.
5. Guide on the Side -Richard Saul Wurman:Information Architect Pioneer [Electronic resource]. - available from: [http://www.informationdesign.org/special/wurman\\_interview.html](http://www.informationdesign.org/special/wurman_interview.html).
6. Холл Р.Х. Организация: структуры, процессы, результаты / Р.Х. Холл. — СПб. : Питер, 2001. — 512 с.
7. Porter M.E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance / M.E. Porter. — New York: The Free Press, 1985.
8. Авдошин С.М. Синергетические организации в экономике XXI-го века [Электронный ресурс] / С.М. Авдошин, В.Б. Тарасов. — Электрон. текстовые данные (302,5 Кб). — Режим доступа: [www.hse.ru/data/043/621/1235/002.pdf](http://www.hse.ru/data/043/621/1235/002.pdf) 302,5.

УДК 658. 386

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ДЛЯ МАТЕРІАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

Капченко Р. Л.

*У статті розглядаються теоретичні аспекти планування роботи професійно-технічних навчальних закладів, підприємств, організацій і установ, які надають освітньо-професійні послуги пов'язані із формуванням робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери на державному та регіональних рівнях.*

**Ключові слова:** планування, моделювання, принцип економічної ефективності, матеріально-виробнича сфера, робітничі кадри.

Аналіз економічної, філософської, соціологічної і педагогічної літератури з проблеми дослідження довів, що моделювання і його різновид – планування роботи системи підготовки робітничих кадрів є невід'ємною складовою, попереднім етапом управлінської діяльності, в якій є чимало нерозв'язаних теоретичних і практичних питань, зокрема які ґрунтуються на принципах економічної ефективності.

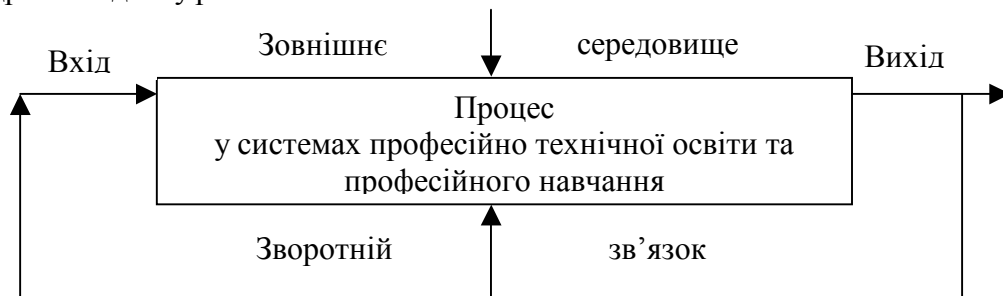
Метою даної статті є визначення теоретичних основ та принципів планування роботи з формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери які, зокрема ґрунтуються на принципах економічної ефективності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичну основу планування роботи системи підготовки робітничих кадрів складають дослідження вчених Г. Дмитренка, І. Гнибіденка, Т. Заяць, Л. Капченка, О. Левченка, Л. Лісогор, Ю. Маршавіна, А. Маршалла, В. Микитенка, С. Ніколаєнка, В. Плакіді, М. Семикіної, Н. Солдатенка, В. Соловйова, Л. Шаульської.

Управлінські рішення – це результат аналізу, прогнозування, оптимізації, економічного обґрунтування та вибору альтернативи із безлічі варіантів досягнення конкретної цілі системи менеджменту. Сучасна теорія пропонує безліч ознак класифікації управлінських рішень, найбільш розповсюдженими з яких є: стадія життєвого циклу, підсистема системи менеджменту, сфера діяльності, мета, ранг управління, масштабність, організація виробітку, тривалість дії, методи формалізації, форми відображення, складність, спосіб передачі та інші. Також існують фактори, котрі визначають якість управлінського рішення: рівень використання наукових підходів і принципів; застосування методів

моделювання; автоматизація управління; мотивація якісного рішення та ін. Якість управлінського рішення – сукупність параметрів рішення, які задовольняють конкретного споживача й забезпечують реальність його реалізації.

Компоненти «чорної скриньки» системного підходу до прийняття рішення з формування робітничих кадрів наведені у рис. 1.



**Рис. 1. Компоненти «чорної скриньки» системного підходу до прийняття рішення з формування робітничих кадрів**

“Вхід” системи характеризується параметрами проблеми, які необхідно вирішити для матеріально-виробничої сфери конкретного регіону.

На “Виході” системи – кількісний або якісний вираз рішення, що має вірогідність реалізації, ступінь ризику запланованого результату.

До компонентів зовнішнього середовища у процесі формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери відносяться фактори:

- макросередовища матеріально-виробничої сфери країни (міжнародна інтеграція, політична ситуація в країні, економіка, технічний стан, соціально-демографічні, природно-кліматичні та інші фактори);
- інфраструктури регіону (ринкова інфраструктура, соціальна інфраструктура, транспорт, зв'язок, та ін.);
- що характеризують мікросередовище підприємств матеріально-виробничої сфери (конкретні зв'язки підприємства з іншими підприємствами, навчальними закладами, організаціями, конкурентами).

Зворотній зв'язок характеризує різну інформацію до управлінського органу, котрий прийняв рішення (щодо “процесу”), або щодо управлінського органу, від якого надійшла інформація з рішення (“вихід”).

Процес прийняття рішення з формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери складається з наступних операцій: підготовка до роботи; виявлення проблем формування робітничих кадрів і визначення цілей; пошук і обробка інформації; виявлення можливостей ресурсного забезпечення; ранжування цілей; формулювання завдань; оформлення різноманітних документів; реалізація завдань.

Економія часу й коштів при розробці управлінського рішення має на меті удосконалення компонентів «чорної скриньки». З цією метою встановлюють параметри якості управлінського рішення, до якого відносять ступінь ризику інвестиційних вкладень, вірогідність реалізації рішень за показниками якості, витрат і термінів, а також ступінь адекватності. Далі аналізують фактори «зовнішнього середовища», які впливають на якість і ефективність рішення. Після опрацювання «входу» системи уточнюють технологію прийняття рішення, аналізують параметри процесу та підходять до розробки рішення щодо формування дієвих систем професійно-технічної освіти та професійного навчання.

Умови забезпечення високої якості й ефективності систем професійно-технічної освіти та професійного навчання: застосування наукових підходів управління і менеджменту; забезпечення якісною інформацією; використання методів функціонально-вартісного аналізу, прогнозування, моделювання й економічного аналізу кожного рішення щодо формування робітничих кадрів; структуризація проблеми і побудова дерева цілей; забезпечення співставлення в багатоваріантності рішень; правова обґрунтованість рішення, що приймається; автоматизація процесу збирання та обробки інформації, процесу розробки й реалізації рішень; наявність механізму реалізації рішень; розробка й

функціонування системи відповідальності та мотивації якісного й ефективного рішення з формування робітничих кадрів.

Організаційно-управлінські моделі в умовах системи підготовки робітничих кадрів мають у більшості випадків назву “план”. Прикладом планування організації підготовки робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери можуть слугувати плани роботи ПТНЗ, ВНЗ, а також підприємств, установ й організацій, що формують робітничі кадри для власних виробничих потреб та надають освітньо-професійні послуги.

Методологічною основою сучасного планування організації формування робітничих кадрів є: Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах [3], Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про особливості формування державного замовлення на підготовку спеціалістів й науково-педагогічних кадрів у 2009 році” [4]. Нові технології розробки управлінських моделей формування робітничих кадрів пов’язані з теорією управління, теорією систем і теорією моделювання, що потребує від керівників підприємств, установ і організацій матеріально-виробничої сфери фундаментальних знань змісту управлінської діяльності, бачення процесів, що моделюються в динаміці.

Загальна структура оптимізованої моделі планування роботи в ПТНЗ [1], може бути адаптована й використана як у ВНЗ різних форм власності, так і на підприємствах матеріально-виробничої сфери, де існує власна система підготовки робітничих кадрів, як така, що найбільш оптимально відповідає умовам і вимогам сьогодення:

1. Стратегічно-перспективні моделі:

- а) концептуальні: концепції функціонування та розвитку навчальних закладів, навчальні плани підготовки кваліфікованого робітника, навчальні програми, стратегічні рішення форумів різного рівня;
- б) організаційно-педагогічного та виробничо-фінансового розвитку: статuti, положення, перспективні плани роботи навчальних закладів (строком на два і більше років), навчально-тематичні, бізнес-плани, довгострокові управлінські рішення (рішення педрад, різних загальних зборів).

2. Тактичні моделі організації навчально-виробничої діяльності: річний план, розклад занять на семестр, план громадського та духовного розвитку учнів (виховна робота), бізнес-план, план роботи фахових методоб’єднань, рішення педрад, накази.

3. Оперативні моделі (поточне планування): карта щомісячної орієнтації, тижневі плани роботи адміністрації, індивідуальні плани роботи викладачів, майстрів виробничого навчання, розпорядження [1, с. 9].

У той же час, незалежно від видів і форм моделей роботи, які існують у навчальних закладах, всі вони мають ґрунтуватися на таких принципових положеннях: цілеспрямованості та підпорядкованості змісту планів основній меті й завданням діяльності систем професійно-технічної освіти та професійного навчання; ієрархічної узгодженості й зумовленості планів роботи всіх ланок підсистеми між собою і всередині кожного з них; реальності виконання; конкретності; інформаційній достатності; передбаченні; відображенні зворотного зв’язку про хід виконання запланованого; функціонально-логічній структуризації [1].

До принципів економічної ефективності діяльності матеріально-виробничої сфери можна віднести наступні: врахування фактору часу; облік витрат й результатів життєвого циклу товарів матеріального виробництва; застосування системного підходу в розрахунках; використання при розрахунках комплексного підходу; забезпечення багатоваріантності технічних і організаційних рішень; врахування факторів невизначеності й ризику; забезпечення співставлення варіантів з вихідної інформації.

Адміністративні методи управління та менеджменту мають спиратися на: систему законодавчих актів країни й конкретного регіону; систему нормативно-директивних й методичних (обов’язкових до використання) документів підприємств матеріально-виробничої сфери, підпорядкованих відповідним галузевим міністерствам й управлінням; систему планів, програм, завдань; систему оперативного керівництва (влади), що межує з психологічними аспектами.

До системи законодавчих актів країни входять державні закони, накази, постанови, стандарти, положення, інструкції, методики та інші документи, затверджені державними органами для обов'язкового застосування на всій території України.

До системи нормативно-директивних і методичних документів підприємств матеріально-виробничої сфери і вищестоящих організацій належать стандарти, методики, положення, інструкції й подібні документи тривалого використання, а також накази, розпорядження, вказівки, затверджені керівництвом відповідних підприємств, установ, організацій, що діють виключно в даній структурі матеріально-виробничої сфери.

Система взаємопов'язаних планів, програм, завдань відноситься до адміністративних методів і їх нехтування призводить до порушення стабільності роботи як окремих підприємств, так і всієї матеріально-виробничої сфери.

Економічні методи управління та менеджменту в матеріально-виробничій сфері мають містити методи, що регулюються:

- державними й регіональними органами (податкова система країни, податкова система регіону, кредитно-фінансовий механізм країни й кредитно-фінансова система регіону);
- підприємствами або вищестоящими установами й організаціями. До них відносять економічні нормативи функціонування підприємства; система матеріального заохочення робітників; система відповідальності за якість й ефективність роботи; застосування наукових підходів й сучасних методів (системного аналізу, прогнозування, оптимізації) управління і менеджменту.

До економічних нормативів функціонування підприємств матеріально-виробничої сфери можна віднести наступні: питома вага конкурентоспроможної продукції за конкретними ринками; норми рентабельності конкретних видів продукції; оборотність оборотних коштів; продуктивність праці; капіталовіддача інвестицій; доля податків у балансовому прибутку підприємства; фондоозброєність праці; питома вага основних робітників у загальній чисельності робітників підприємства; рівень автоматизації виробництва й управління та ін.

Соціально-психологічні методи спрямовані на управління соціально-психологічними процесами в колективі з досягнення визначеної ним мети чи виконання функцій за умови збереження здоров'я робітників і доброго морально-психологічного клімату в колективі, дотримання законодавства й вимог нормативних актів.

Об'єктами управління соціально-психологічними процесами на підприємствах матеріально-виробничої сфери є: екологічність продукції та оточуючого середовища; характер, психічні, антропометричні, психофізіологічні особливості робітничих кадрів; ергономічність робочого місця й виробничого приміщення; система набору, відбору, розстановки, підготовки й перепідготовки робітничих кадрів; організація робочого місця; система стимулювання праці робітників; морально-психологічний клімат у колективі; умови відпочинку робітників; інфраструктура регіону.

Управління соціально-психологічними процесами на підприємствах матеріально-виробничої сфери складається з наступних функцій: аналіз норм і нормативів соціально-психологічних процесів; виявлення вузьких місць та недоліків; визначення проблеми забезпечення робітничими кадрами; планування покращення норм і нормативів соціально-психологічних процесів; організація виконання планів; облік і контроль виконання норм і нормативів; мотивація покращення показників соціально-психологічних процесів; регулювання процесів.

Методи управління соціально-психологічними процесами на підприємствах матеріально-виробничої сфери: моніторинг оточуючого природного середовища; технічні виміри соціально-психологічних параметрів робітників підприємств, установ, організацій; анкетування; спостереження; хронометраж, фотографія робочого дня; спостереження; використання мікроелементних нормативів; макетування (фізичне моделювання); телефонне опитування; проведення дослідних і експериментальних робіт; математико-статистичні методи дослідження; економіко-математичні методи моделювання [2].

## ВИСНОВКИ

Структура моделей планування роботи навчальних закладів, підприємств організацій і установ

що здійснюють підготовку робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери, на нашу думку, не передбачає розробку та експериментальну перевірку всіх моделей, необхідних для управління навчально-виробничими та іншими процесами.

При формуванні робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери регіону, особливу увагу необхідно звертати на спільні риси моделей стратегічного планування, які існують у навчальних закладах, і ґрунтуються на принципових положеннях планування, а також і на принципах економічної ефективності діяльності матеріально-виробничої сфери.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Капченко Л. М. Планування організаційно-педагогічної роботи в професійно-технічних навчальних закладах. / Л. М. Капченко : наук.-метод. реком. — Кіровоград : «Імекс ЛТД», 2003. — 44 с.
2. Капченко Р. Л. Робітничий потенціал Криму : моногр. / Р. Л. Капченко. — К. : ІПК ДСЗУ, 2011. — 480 с.
3. Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0460-98>
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про особливості формування державного замовлення на підготовку спеціалістів й науково-педагогічних кадрів у 2009 році” [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=416-2009-%F0>

УДК 005

### ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

*Кокодей Т.А*

*В данном исследовании предложен набор методов комплексного количественно-качественного прогнозирования развития среды предприятия, характеризующейся высокой степенью неопределённости и скоростью изменений. Разработанный прогностический аппарат оптимальным образом объединяет дополняющие друг друга фактографические и экспертные методы прогнозирования. Также рассматриваются особенности применения и возможности практической реализации каждого отдельного метода.*

**Ключевые слова:** прогнозирование, среда предприятия, методы

Одной из основных предпосылок достижения стратегической эффективности предприятия является обеспечение точности и своевременности прогнозов средовых изменений. В связи с вышеизложенным, целью работы является обоснование эффективности набора методов комплексного количественно-качественного прогнозирования развития среды предприятия. Также рассмотрены особенности их применения и возможности практической реализации.

Современные учёные выделяют более 150 методов прогнозирования, всю совокупность которых подразделяют на три класса по признаку “информационное основание метода”:

- фактографические (эконометрические методы регрессионного анализа и анализа временных рядов и др., экстраполяция и интерполяция, графический метод изображения статистических данных, методы имитационного моделирования, методы исторической и математической аналогий, методы анализа публикаций и т.д.), базирующиеся на фактически имеющемся информационном материале об объекте прогнозирования и его прошлом развитии;