

МОДЕЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

В. В. ВЕЛИЧКО, канд. екон. наук, доцент
С. М. ГАЙДЕНКО, асистент
*Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
nika.velni@mail.ru*

Для забезпечення ефективності й результативності управління підприємствами житлово-комунального господарства (ЖКГ) особливо актуальними є питання оптимізації їх управління на основі позитивних структурних зрушень галузевої, просторової та функціональної систем, відновлення й зміцнення ефективного співробітництва регіонів, зменшення міжрегіональних та міжгалузевих диспропорцій, раціонального використання ресурсів, формування й використання виробничо-господарського потенціалу підприємств ЖКГ та ін. У контексті розробки та реалізації стратегії управління підприємствами необхідно зосередити увагу на моделювання відповідних показників і процесів, що відбуваються у ЖКГ та визначити можливості використання сценарного підходу розвитку представлених підприємств з визначенням напрямів пріоритетного розвитку. При цьому пропонується розробка й впровадження моделей управління підприємствами ЖКГ, визначення умов їх застосування, враховуючи аспекти негативного впливу наслідків фінансово-економічної кризи, технологія ведення бізнесу, особливості організаційної структури, організація праці робітників, напрями та схеми здійснення договірних відносин і взаємодії із зацікавленими особами.

Модель управління підприємствами ЖКГ формується на основі комбінуванні аглосаксонської, французької та німецької моделей, яка базується на принципах децентралізації повноважень, забезпечення дерегуляції, використання концесії, оренди, зростання конкуренції, впровадження системи договірно-правових відносин. У рамках моделі управління особливе значення має розробка, удосконалення та впровадження сучасних інформаційних технологій в системі ЖКГ на основі багаторівневих інформаційних систем, що дозволяють підвищити якість формування й використання інформаційних потоків, наданих послуг, реагування на негативні явища та ін. Економіко-математична модель вибору найкращого варіанта стратегічного управління розвитком підприємств житлово-комунального комплексу регіонів має

загальний вигляд : $\sum_{i=1}^n O_i \times x_i \rightarrow \max$

при обмеженнях (Ω): $\sum_{i=1}^n c_i \times x_i \leq K$

де i - номер варіанта стратегії розвитку; O_i - оцінка ефективності варіанта; x_i - визначений параметр i -го варіанта стратегії; c_i - питома витрата i -го ресурсів на одиницю параметра; K – гранично допустима витрата ресурсів.

Стосовно стратегічного розвитку підприємств ЖКГ, вибір раціональної стратегії їх поведінки може являти собою обґрунтування інтенсивного або екстенсивного напрямів розвитку. У цільовому блоці стратегії в більшості випадків доцільно використовувати концепцію підвищення якості й розширення асортименту наданих послуг, а також підвищення ефективності системи управління підприємств ЖКГ. В цілому для формування та реалізації стратегії розвитку підприємств ЖКГ пропонується застосування стратегічного інструментарію, використовуючи поліваріантний підхід, та враховуючи особливості й напрями функціонування підприємств ЖКГ.

УПРАВЛІННЯ АКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Н. В.ВОДКА, асистент
Н. М. МАТВЄЄВА, канд.екон.наук, доцент
А. Р. ЛЕЩЕНКО, магістрант факультету ЕіП
*Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
tanana_79@inbox.ru*

Ефективне використання трудового потенціалу на підприємствах здійснюється через управління, яке включає в себе ділову активність.

Ділову активність підприємства необхідно розглядати як активність його персоналу. Управляти активністю персоналу можна за допомогою чинників, що впливають на неї. Оцінка таких чинників дозволить менеджерам визначити в якому підрозділі і на який чинник необхідно впливати, щоб підвищилася ділова активність всього підприємства.

Аналіз запропонованих методик і підходів дозволив визначити сім чинників, що не тільки роблять вплив на активність працівників підприємства, але і є «причиною» активності. Дані чинники, методи і показники їх оцінки представлені в таблиці 1. Використовуючи елементи теорії нечітких множин, можна визначити лінгвістичну оцінку і відповідно кількісні значення (нечіткі відповідності) кожної лінгвістичної змінної (чинника, що характеризує ділову активність). Результати оцінок відбиті в таблиці 2.

Оскільки для кожного підрозділу значущість чинників буде різною, то необхідно визначити вагу кожного чинника (w_i), зокрема:

$$\sum_{i=1}^n w_i = 1$$

Вагу можуть задавати експерти, або керівники підрозділу. Загальне значення визначається як результат множення оцінки (середньоарифметичного значення оцінки по підрозділу) і ваги, тобто

$$K_i = \prod_{i=1}^n X_i w_i$$

Розрахунок оцінки впливу чинників представлений в таблиці 8.