

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  
manana\_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.

Таблиця 8 – Оцінка впливу чинників на ділову активність персоналу

№ п/п	Чинник	оцінка	вага	Загальне значення
1	Освіта	$X_1$	$w_1$	$K_1=X_1*w_1$
2	Здоров'я	$X_2$	$w_2$	$K_2=X_2*w_2$
3	Професійність	$X_3$	$w_3$	$K_3=X_3*w_3$
4	Особисті якості	$X_4$	$w_4$	$K_4=X_4*w_4$
5	Мотивація	$X_5$	$w_5$	$K_5=X_5*w_5$
6	Взаємовідносини у колективі	$X_6$	$w_6$	$K_6=X_6*w_6$
7	Умови праці	$X_7$	$w_7$	$K_7=X_7*w_7$
	Сума	-	1	$\sum_{i=1}^n K_i$

Порівнюючи три результативні показники  $\sum_{i=1}^n K_i$  (вони повинні приймати значення від 0 до 1), відповідні виробничій, техніко-економічній і фінансово-господарській активності, можна визначити в якому підрозділі і на якій саме чинник необхідно впливати, щоб ділова активність даного підрозділу і відповідно ділова активність всього підприємства підвищилася (таблиця 9).

Таблиця 9 – Лінгвістична і кількісна оцінка чинників, що впливають на ділову активність персоналу підприємства

Оцінка	Великий позитивний результат	Позитивний результат	Невід'ємний результат	Непозитивний результат	Від'ємний результат	Великий від'ємний результат
	Кількісна оцінка 1	Кількісна оцінка 0,8	Кількісна оцінка 0,6	Кількісна оцінка 0,4	Кількісна оцінка 0,2	Кількісна оцінка 0
Чинники						
Освіта	Вища освіта і працівник підвищує кваліфікацію	Вища освіта і працівник не підвищує кваліфікацію	Середня професійна освіта і працівник підвищує кваліфікацію	Середня професійна освіта і працівник не підвищує кваліфікацію	Середня загальна освіта і працівник підвищує кваліфікацію	Середня загальна і працівник не підвищує кваліфікацію
Здоров'я	Кількість лікарняних менш за 20 днів на рік	Кількість лікарняних від 20 до 40 днів на рік	Кількість лікарняних від 40 до 60 днів на рік	Кількість лікарняних від 60 до 80 днів на рік	Кількість лікарняних від 80 до 100 днів на рік	Кількість лікарняних більше ніж 100 днів на р.
Професійність	Стаж більше 10 років, працівник цікавиться новинками	Стаж більше 10 років, працівник не цікавиться новинками	Стаж від 1 року до 10 років, працівник цікавиться новинками	Стаж від 1 року до 10 років, працівник не цікавиться новинками	Стаж менше 1 року, працівник цікавиться новинками	Стаж менше 1 року, працівник цікавиться новинками
Особисті якості	Дуже значно виявляються позитивні якості	Виявляються позитивні якості	Виявляються більше позитивні якості ніж негативні	Виявляються більше негативні якості ніж позитивні	Виявляються негативні якості	Дуже значно виявляються негативні якості
Мотивація	Висока заробітна плата, використовується моральне стимулювання	Висока заробітна плата, не використовується моральне стимулювання	Середня заробітна плата, використовується моральне стимулювання	Середня заробітна плата, не використовується моральне стимулювання	Низька заробітна плата, використовується моральне стимулювання	Низька заробітна плата, не використовується моральне стимулювання
Взаємовідносини у колективі	Дуже гарні	Гарні	Скоріше гарні, ніж погані	Скоріше погані, ніж гарні	Погані	Дуже погані
Умови праці	Дуже гарні	Гарні	Скоріше гарні, ніж погані	Скоріше погані, ніж гарні	Погані	Дуже погані