

## **СЕКЦІЯ 5**

# **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА**

Керівник секції – доцент Прасол В.М.  
Секретар секції – Ольховська М.А.

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

В. М. ПРАСОЛ, доцент  
*Харківський національний університет  
міського господарства імені О.М. Бекетова  
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12  
prasol-2011@mail.ru*

У сучасних економічних умовах ключовим питанням підвищення конкурентоспроможності організації на будь-якому етапі її життєвого циклу є ефективне управління людськими ресурсами, пошук нових форм і методів його організації. Ринковій економіці потрібний ініціативний працівник, що прагне до підвищення своєї компетентності і до інноваційної діяльності, орієнтований на максимальні досягнення в праці.

На сьогодні більшість конкуруючих організацій оснащені приблизно однаково, вони використовують схожі прийоми і методи маркетингу та організації виробництва. Конкурентна перевага будь-якої організації нині і в найближчій перспективі залежатиме від якісних характеристик персоналу і інструментарію, що буде використаний при формуванні системи управління персоналом. Тому адаптивна, гнучка і мобільна система управління персоналом є одним із головних чинників конкурентоспроможності організації в сучасних умовах.

У зв'язку з цим роботу з персоналом варто проводити з урахуванням певних особливостей:

- враховувати цінність кваліфікованих робітників, підвищити рівень застосування навчальних програм, покращити систему планування персоналу;
- підвищити роль планування кар'єри та розвитку персоналу;
- планувати кар'єру шляхом застосування безперервного ряду програм розвитку персоналу;
- застосовувати новітні технології для управління персоналом;
- підвищувати компетентність робочої сили для підтримки конкурентоспроможності підприємства.

Нові тенденції управління персоналом мають бути орієнтовані на облік соціально-економічних та соціально-психологічних факторів. Так, застосування партисипативного управління сприятиме побудові ефективної системи

мотивації працівників, що дасть змогу покращити діяльність підприємства, вчасно виявити та усунути недоліки управлінських рішень.

Партисипативне управління передбачає:

– широке залучення персоналу до процесу розробки і прийняття управлінських рішень;

– облік індивідуальних особливостей і здібностей людей;

– облік типологічних особливостей особи (психоемоційна характеристика людини).

Відмінними особливостями методу партисипативного управління є:

– працівники отримують право самостійно приймати рішення з приводу планування своєї трудової діяльності, ритму роботи, технології вирішення завдань тощо;

– керівництво залучає працівників до підготовки і ухвалення рішень щодо використання ресурсів, формі оплати праці, графіку роботи і т. п.;

– працівникам надається право контролю якості продукції і встановлення відповідальності за кінцевий результат;

– працівники беруть участь в інноваційній, підприємницькій діяльності з різними формами винагороди.

Партисипативне управління дозволяє зв'язати мотиви, стимули і потреби людей, що працюють у групах, на основі різноманітних форм самоврядування трудових колективів. Участь в управлінні мотивує людину до кращого виконання роботи, що впливає на продуктивність праці і якість. Відкриваючи працівникові доступ до ухвалення рішень з питань його діяльності в організації, партисипативне управління, по-перше, мотивує його до кращого виконання своєї роботи, а по-друге – сприяє більшій віддачі, більшому вкладу окремого працівника в життя організації. Таким чином, завдяки партисипативному управлінню повніше використовується потенціал людських ресурсів організації.

## **ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗВ'ЯЗКУ З ХАРАКТЕРОМ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА**

*Д. В. СОКОЛОВ, ст. викладач  
Харківський національний університет  
міського господарства імені О. М. Бекетова  
61002, м. Харків, вул. Революції, 12  
dekanat.eip@mail.ru*

Домінуюча роль держави в економіці проявляється в повній регламентації соціально-трудових відносин та формує патерналістський тип соціально-трудових відносин, в якому інтереси працівників захищені на національному рівні. Домінанта особистої відповідальності формує субсидіарний тип соціально трудових відносин, на підставі особистої