

процесу диверсифікації не існує. Даний процес, маючи багато східних рис, є досить різнобічним і застосування визначення через об'єкт окреслює досить своєрідні та багато в чому різні за сутністю процеси, які поєднує єдине – розширення або різноманітність сфер, об'єктів, процесів тощо.

Розглянуті визначення, конкретизуючи диверсифікацію стосовно діяльності підприємств України, надають можливість простежити, що саме процес диверсифікації діяльності є визначальним, бо розширення номенклатури продукції, сфер діяльності, асортименту надаваних послуг зумовлює інші можливі процеси диверсифікації. Варіанти диверсифікації без диверсифікації діяльності підприємства можливі, як наприклад, при територіальній диверсифікації ринків традиційної продукції, але дані варіанти не надають загальної характеристики цих процесів.

Відповідно до вищезазначеного, саме диверсифікація діяльності є визначальною для можливостей як визначення, так і оцінки даних процесів у діяльності підприємств.

Застосування процесів диверсифікації діяльності в практиці господарювання будівельних підприємств України потребує розробки двох великих блоків показників та характеристик, що надавали б можливість оцінити початковий стан підприємства і, відповідно, доцільність диверсифікації діяльності та показників, що оцінювали б економічні ефекти від впровадження даних процесів. Якщо розробок, котрі спрямовані на оцінку ефекту диверсифікації діяльності як у світовій, так і у вітчизняній практиці досить багато [4 – 7], то акцент на вивченні початкового стану і, як наслідок, доцільності застосування диверсифікації діяльності не робився. Вивчення диверсифікації діяльності як стратегії є найбільш поширеним підходом, який не пропонує методику і системи показників комплексної економічної оцінки. Саме на дані питання, після проведеного чіткого теоретичного визначення процесів диверсифікації, які наведені в даній роботі, слід спрямовувати дослідження в даній сфері і саме дані дослідження, на думку автора, є найбільш перспективними. Розробка єдиної системи на базі уточнення та конкретизації поняття й напрямків диверсифікації надасть можливість більш спрямованого та об'ґрунтованого впровадження даних процесів у діяльність будівельних підприємств України.

Література: 1. Reed, R. and G. A. Luffman, (1986). Diversification: The growing confusion, *Strategic Management Journal*, 7. – Pp. 29 – 36. 2. Venkatraman, N. and V. Ramanujam. (1987). Measurement of business economic performance: An examination of method convergence, *Journal of Management*, 13. – Pp. 109 – 112. 3. Hitt, M. Hoskisson, R. (1997) International Diversification: Effects on Innovation and Firm Performance in Produkt Diversified Firms, *Academy of Management Journal*, Mississippi State, Aug. Vol. 40. – Pp. 767 – 798. 4. Залуний В. Ф. Диверсификация и структура организации // Приднепровский строительный вестник. – 1998. – №99(166). – С. 87 – 93. 5. Шутенко Л. Н. Диверсификация производственной деятельности предприятий – основное направление выхода экономики Украины из кризисного состояния на пути ее трансформации к рыночным отношениям // Коммунальное хозяйство городов. – 2003. – №54. – С. 37 – 51. 6. Торкатюк В. И. Оптимизация управления процессом деятельности строительного предприятия: Монография / В. И. Торкатюк, И. А. Дмитрук, Г. В. Стадник. – Харьков: ХНАГХ, 2004. – 552 с. 7. Пушкар Т. А. Диверсификация деятельности строительного предприятия як засіб забезпечення ефективного функціонування в сучасних умовах // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Зб. наук. праць Міжнародної науково-теоретичної конференції "Еволюція наукових знань і сучасні проблеми економічної теорії." – Харків: ХНУ, 2005. – С. 107 – 111.

УДК 331.108.2

Сатушева К. В.

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Theoretical foundations of running mankind resources as a climax of providing competing at modern industrial organizations are generalized.

Перехід сучасного менеджменту від адміністративно-командної моделі до ринкової зумовив необхідність визначення нових підходів до управління персоналом виробничих підприємств. Проблеми в цій сфері менеджменту з'явилися під впливом докорінних змін у виробничих відносинах, які вимагають пошуку нових механізмів взаємодії власника робочого місця і власника робочої сили. З розвитком постіндустріальних тенденцій змінилася за змістом сутність робочої сили, необхідної роботодавцю. Її важливими компонентами стали не тільки фізична сила та інтелект, а й соціальні, духовні, емоційні характеристики. У зв'язку з цим постає проблема наукового дослідження та формування збагаченої моделі людини у виробничій орієнтації. Таке дослідження вимагає перегляду, в першу чергу, понять та категорій, пов'язаних зі встановленням нових резервів підвищення ефективності використання людської праці.

Тому метою даної статті є узагальнення підходів до визначення змісту та сутності понять і категорій, за допомогою яких можна побудувати модель людських ресурсів виробничої організації, придатну для розроблення способів їх кількісного вимірювання.

Дослідженням місця та ролі людини в економічній системі займалися багато вчених, серед яких О. Амосов, М. Армстронг, Т. Базаров, Д. Богиня, О. Виханський, О. Єгоршин, Г. Емерсон, Дж. Іванцевич, О. Кібанов, А. Колот, С. Оборська, Ю. Одегов, Н. Павловська, В. Пономаренко, Ф. Тейлор, В. Травін, А. Файоль, Ю. Ципкін, З. Шершньова, Г. Щокін та ін. У їх публікаціях подано немало пропозицій щодо зміни механізмів залучення людини в економічну систему та забезпечення ефективного використання її потенціалу. Однак поки залишається проблема уточнення понятійно-категоріального забезпечення досліджень цього напрямку, а особливої уваги вимагає таке поняття, як "людські ресурси підприємств", але воно потребує удосконалення.

Сучасні автори, використовуючи поняття "людські ресурси підприємства", дають різне їх визначення, нерідко ототожнюють це поняття з близькими йому за сферою використання поняттями: "персонал", "кадри" тощо [1, с. 147; 2, с. 7; 3, с. 71; 4, с. 19; 5, с. 102; 6, с. 6].

Тому для уточнення сутності та змісту поняття "людські ресурси підприємства" з орієнтацією на мету даного дослідження було виконано аналіз та узагальнення різних варіантів визначення сутності і ролі людини в економічній системі через поняття. Його результати подано в таблиці.

Як видно з визначень понять, які використовуються вченими для дослідження людини в економічній системі, в них не чітко акцентується увага на особистісно-психологічних особливостях людини, характеристиках соціального потенціалу, які обумовлюють її поведінку в економічній системі. Однак саме вони створюють потенціал людини, необхідний їй для функціонування в сучасній економічній системі, яка зорієнтована на використання характеристик людини, які їй необхідні для посилення інноваційної поведінки та для роботи в творчому колективі.

Аналіз понять, пов'язаних з дослідженням людини в економічній системі

Поняття	Коментар
Люди – найбільш цінні активи організації, які індивідуально та колективно роблять внесок у досягнення її цілей. М. Армстронг [6, с. 6]	Поняття наближене до рівня організації, але ототожнюється з капіталом. Потребує подальшого уточнення змісту для розроблення механізму впливу на формування та розвиток
Трудові ресурси – це частина населення України, якій притаманні природжені та набуті здібності працювати в певній сфері діяльності, яка проживає на деякій території і відповідає вимогам діючих законів про працю. О. Ястремська, О. Попов [4, с. 71]	Характеризується потенціал деякої спільноти людей на глобальному рівні. Подано на рівні пізнання "загального". Для використання на рівні підприємства його необхідно сформулювати за змістом на рівні пізнання "особливого" та "конкретного" значення
Людський фактор – це колективний працівник, колективний громадський діяч, споживач, мислитель, творець. Т. Заславська	Людина розглядається як зовнішній фактор, який споживається. Потребує уточнення через введення вимог до його формування і розвитку
Персонал – особистий склад або працівники організації, що утворюють за професійними та іншими ознаками. Кадри – склад працівників тієї чи іншої сфери діяльності, виробництва. Т. Базарова, Б. Еремина	Визначення понять не враховують соціально-психологічних характеристик людини, які суттєво визначають її робочу силу в умовах постіндустріальної економіки
Людські ресурси – це система індивідуально-особистісних характеристик працівників, закладених у них природою, які керівник не може ні створити, ні змінити (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, мова, уява, темперамент, характер, здібності...) Л. Аведян	Поняття орієнтоване більше на суто біологічні характеристики потенціалу людини, майже не враховує її соціальні компоненти, здатність працювати в команді

Уточнення сутності та змісту людських ресурсів дозволять правильно поєднати природні якості людини та її трудові функції, вивільнити менеджера від контролю та регулювання поведінки підлеглого. Органічне сполучення індивідуально-особистісних характеристик працівника і трудових функцій вивільнить її творчу енергію та обумовить появу процесів самоменеджменту. Саме ця частина характеристик людини повинна бути в центрі уваги менеджера і використовуватися для того, щоб отримати додаткове зростання продуктивності праці.

Узагальнення літератури показало, що навіть ті вчені, які наближаються до вирішення цього завдання [1, с. 147; 2, с. 7; 3, с. 71; 4, с. 19; 5, с. 102; 6, с. 6], розглядають людський ресурс на рівні однієї людини. Однак сьогодні лише творчий колектив висококваліфікованих спеціалістів спроможний вирішити проблеми перманентної ситуативної напруги у взаємодії колективу і навколишнього середовища. Тому доцільно поняття "людські ресурси" розглядати на трьох рівнях:

1. Людський ресурс особистості (персональні характеристики ресурсів працівника).
2. Людський ресурс групи людей (колективу, команди).
3. Людський ресурс організації (як поєднання людських ресурсів особистостей і команд).

Зважаючи на [1, с. 146 – 148; 2, с. 7. та ін.] людський ресурс індивіда, можна розглядати через його біологічні і соціальні характеристики. Унікальність ресурсу індивіда формують особливості його відчуття, сприйняття світу, пам'яті, мислення, мови, уявлення, темпераменту, характеру, здібностей. Ці унікальні якості не можна вводити в дію без оцінки й вимірювання. Процедура переведення характеристик у параметри, які можна кількісно оцінити, називається операціоналізація. Ця технологія не була характерною для менеджменту. Тому менеджерам необхідно оволодіти методами і технологіями наук, які використовують цю процедуру.

Виконуючи оцінку людських ресурсів індивіда, необхідно звернути увагу на ті якості, які особливо є важливими для досягнення цілей організації, в якій він працює. Оскільки стратегічні і тактичні цілі організації постійно змінюються, а людські якості її співробітників також індивідуалізовані, необхідно індивідуальний потенціал частини співробітників використовувати, а частину зберігати та розвивати з орієнтацією на досягнення стратегічних цілей.

Багато з авторів [1, с. 147; 2, с. 7; 3, с. 71; 4, с. 19; 5, с. 102; 6, с. 6 та ін.] розглядають у своїх дослідженнях технології забезпечення підприємства персоналом, однак вони не пропонують як предмет стратегічне планування й управління люд-

ськими ресурсами. В цьому і полягає обмеження їх використання. Адже людські ресурси – це не кадри, не персонал, не фактор, а деяка нова якісна характеристика людини чи сукупності людей, яка залучена до діяльності в економічній сфері суспільства.

Аналіз та узагальнення думок різних авторів [2, с. 7; 3, с. 71; 6, с. 6] створило підстави для виведення визначення сутності поняття "людські ресурси підприємства".

Людські ресурси – це індивідуалізована система біо-психосоціохарактеристик працівників, що сформувалися у них природою та соціумом. Людські ресурси підприємства формують не тільки ресурси особистості, а й гармонійне їх поєднання в системі. Це поєднання повинно стати предметом уваги менеджера, оскільки його якість забезпечує синергетичний ефект, який або посилює потенціал позитивних якостей кожного працівника, або зменшує їх інтенсивне використання в колективній праці. Використання ресурсів особистості при виконанні конкретних трудових функцій стає джерелом самомотивації за рахунок досягнення успіху з меншим напруженням. Це джерело нині керівник повинен використовувати для гармонійного досягнення цілей організації та особистості без порушення тенденції розвитку їх потенціалів.

Особливість людських ресурсів порівняно з іншими ресурсами, які використовуються в бізнес-діяльності, обумовлює специфічність управління ними. І в цьому випадку необхідно виконати уточнення сутності та змісту терміна "управління", порівнюючи та узагальнюючи найбільш придатні для розроблення механізму управління людиною в сучасному економічному середовищі.

Фундаментальний Оксфордський словник англійської мови визначає менеджмент як спосіб спілкування з людьми, владу і мистецтво відносин, особливий різновид вміння та адміністративні навички, орган управління, адміністративну одиницю [7, с. 18].

П. Друкер, якого багато вчених вважали і вважають провідним теоретиком у сфері управління, визначаючи сутність управління саме людськими ресурсами, вважав, що менеджмент повністю можна віднести до тієї сфери людської діяльності, які зазвичай називають "вільним мистецтвом". "Вільним", тому що менеджмент має справу із самопізнанням, мудрістю, лідерством; "мистецтвом" і "вмінням", тому що менеджмент пов'язаний із конкретними навичками і практичним застосуванням [8, с. 31].

Близьку до цієї думки має і М. Дороніна, яка говорить, що управління і менеджмент – це і наука, і мистецтво. Вони розвиваються як теорія та практика, намагають, з одного боку, постійного спостереження за ситуаціями та процесами, що

відбуваються на підприємстві, з іншого — постійного ознайомлення з останніми досягненнями науки [9, с. 12].

В. Герасимчук дає два визначення менеджменту: одне — більш узагальнене, друге — конкретніше. За першим варіантом, на його думку, управління взагалі — це процес координації різних діяльностей з врахуванням їх цілей, умов виконання, етапів реалізації [7, с. 13]. За другим варіантом, менеджмент — це вміння досягати поставлених завдань, використовуючи інтелект і мотиви поведінки інших людей [7, с. 12 – 18].

Як бачимо, у всіх перелічених джерелах управління розглядається як мистецтво, і з цим слід погодитися, зважаючи на унікальність кожної людини, її біо-психо-соціальних характеристик, а отже, і необхідних способів та результату їх активізації в поведінці.

Таким чином, менеджмент як "управління людьми" — це особлива функція, різновид діяльності, смисл якої полягає в керівництві поведінкою підлеглих у межах організації.

На основі визначення понять "людські ресурси" і "управління людьми" можна визначити комплексне поняття "управління людськими ресурсами організації". Це мистецтво керівників організації, яке полягає в діагностиці індивідуальних характеристик працівників, синтезі їх у колективі таким чином, щоб максимальне навантаження в трудових функціях отримували саме закладені природою і сформовані соціумом здібності кожного індивіда. В управлінні людськими ресурсами слід зважати на той факт, що вони значною мірою не піддаються змінам, а лише діагностиці та пристосуванню. Кінцева мета управління людськими ресурсами організації — використання унікальних здібностей особистостей для формування високопродуктивної творчої команди.

Таким чином, зробимо висновки:

1. Сьогодні не матеріальний і фінансовий капітал, а тільки людські ресурси створюють індивідуальність виробничої організації.

2. Індивідуальність людських ресурсів неможливо скопіювати конкурентам, а тому перемогу в змаганні з конкурентами можна отримати, в першу чергу, розвиваючи управління людськими ресурсами організації, формуючи її інтелектуальний капітал.

Наукова новизна представлених результатів полягає в тому, що отримали подальший розвиток поняття "людські ресурси", "управління людськими ресурсами". Вперше запропоновано розглядати людські ресурси трьох рівнів: особистості, колективу, організації. Ці висновки створюють підґрунтя розроблення стратегічного управління людськими ресурсами організації.

Література: 1. Аведян Л. Использование человеческих ресурсов // Бизнес-Информ. — 1999. — №15 — 16. — С. 146 — 148. 2. Гринблат С. О. Стратегия управления персоналом (взгляд на будущее из будущего) / С. О. Гринблат, М. В. Воронов. — К.: Ника-Центр, 2004. — 192 с. 3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 423 с. 4. Ястремская Е. Н. Повышение эффективности мотивации и стимулирования трудовых ресурсов / Е. Н. Ястремская, А. С. Попов // Економіка розвитку ХНЕУ. — 2004. №4. — С. 71. 5. Жеманюк А. П. Модель планирования численности человеческих ресурсов предприятия // Економіка розвитку ХНЕУ. — 2002. — №6. — С. 102. 6. Майкл Армстронг Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 328 с. 7. Герасимчук В. Управление предприятием как социально-экономической системой: функциональный подход // Экономика Украины. — 2003. — №4. — С. 12. 8. Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента: Пер. с англ. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2004. — 432 с. 9. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. — 432 с.

Стаття надійшла до редакції
17.07.2006 р.

УДК 635.718

Туманов В. В.

ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ РАЗМЕЩЕНИЯ ПЛОЩАДОК ОТДЫХА НА ДОРОГАХ

In the article the technical and economical substantiation of rest areas on automobile roads is represented. The Markov's model that describes the process of driver's rest stops is described, the system of differential equations is composed, that allows to define the expenses connected with the absence of rest areas and correctly disposing them on automobile roads.

Автомобильные дороги Украины недостаточно обеспечены местами кратковременного отдыха, в частности площадками отдыха. В связи с этим только от 29 до 43 процентов остановок автомобилей приходится на площадки отдыха. Остальные вынуждены использовать для отдыха обочины, что приводит к повышению аварийности и снижает скорость движения потока автомобилей.

Существующие модели транспортного потока не учитывают влияние размещения площадок отдыха вдоль дорог и денежные потери, связанные с движением водителей в утомленном состоянии [1].

Для технико-экономического обоснования размещения площадок отдыха надо минимизировать затраты, включающие в себя расходы на строительство площадок, и потери, связанные с движением водителей в утомленном состоянии. Исследованию последней составляющей затрат посвящена разработанная автором модель транспортного потока.

Представим процесс остановок на дороге в виде марковского случайного процесса. Система "водитель" может находиться в пяти состояниях: первое — неутомленный водитель едет по дороге; второе — водитель ищет место для отдыха; третье — водитель находится на вынужденной остановке; четвертое — водитель отдыхает на площадке отдыха; пятое — водитель отдыхает на обочине дороги или на полосе отвода.

Для определения вероятностей состояний водителя составим систему дифференциальных уравнений:

$$\begin{cases} \frac{dP_1}{dt} = \lambda_{41} \cdot P_4 + \lambda_{51} \cdot P_5 + \lambda_{31} \cdot P_3 - (\lambda_{13} + \lambda_{12})P_1 \\ \frac{dP_2}{dt} = \lambda_{12} \cdot P_1 - (\lambda_{23} + \lambda_{25} + \lambda_{24})P_2 \\ \frac{dP_3}{dt} = P_1 \cdot \lambda_{13} + P_2 \cdot \lambda_{23} - P_3 \cdot \lambda_{31} \\ \frac{dP_4}{dt} = -P_4 \cdot \lambda_{41} + \lambda_{24} \cdot P_2 \\ \frac{dP_5}{dt} = -P_5 \cdot \lambda_{51} + \lambda_{25} \cdot P_2 \end{cases}$$

В предельном режиме система примет вид:

$$\begin{cases} -P_1(\lambda_{13} + \lambda_{12}) + P_3 \cdot \lambda_{31} + P_4 \cdot \lambda_{41} + P_5 \cdot \lambda_{51} = 0 \\ P_1 \cdot \lambda_{12} - P_2(\lambda_{23} + \lambda_{25} + \lambda_{24}) = 0 \\ P_1 \cdot \lambda_{13} + P_2 \cdot \lambda_{23} - P_3 \cdot \lambda_{31} = 0 \\ P_2 \cdot \lambda_{24} - P_4 \cdot \lambda_{41} = 0 \\ P_2 \cdot \lambda_{25} - P_5 \cdot \lambda_{51} = 0 \end{cases}$$

© Туманов В. В., 2006