

ектного середовища в окрему добу має ймовірний характер, що зумовлює мінливу тривалість агрометеорологічно зумовленого добового фонду часу для виконання робіт щодо ХЗР (t_{kd}) упродовж сезону. Отримані моделі агрометеорологічно зумовленого добового фонду часу є основою планування виконання робіт із ХЗР.

5. Висновки

Виконаний аналіз чинних методів і моделей планування змісту та часу виконання робіт свідчить про те, що у них не розглядалися причинно-наслідкові зв'язки між роботами та подіями з імовірним часом їх настання, що унеможливорює ефективне планування

проектів ХЗР. Математичне опрацювання офіційних даних агрометеорологічної станції дало змогу обґрунтувати статистичні моделі часу настання подій агрометеорологічної складової проектного середовища, які враховують причинно-наслідкові зв'язки між ними, виявлені на основі досвіду попередніх проектів. Встановлено, що тривалість агрометеорологічно зумовленого добового фонду часу для виконання робіт із ХЗР є мінливою впродовж сезону і в окремі місяці відображається законами розподілу із різними статистичними характеристиками (табл.). Подальші дослідження стосовно планування проектів хімічного захисту слід проводити стосовно обґрунтування нових методів і моделей, які будуть враховувати вплив часу настання мінливих агрометеорологічних подій проектного середовища на час і зміст виконання робіт у цих проектах.

Література

1. Васильев В. П. Довідник по захисту польових культур / Васильев В. П., Лісовий М. П. – К.: Урожай, 1993. – 224 с.
2. Сидорчук О. В. Особливості планування проектів та програм аграрного виробництва / О.В. Сидорчук, А.М. Тригуба, П.В. Шолудько // Матер. VI Міжн. конф. Управління проектами: стан та перспективи. – Миколаїв: НУК, 2010. – С.313-316.
3. ТСХ 1, ТСХ 6. Таблиці спостережень Яворівської агрометеорологічної станції, 1972-2008 рр.
4. Сидорчук О. В. Взаємозв'язки між подіями та роботами у проектах механізованого захисту рослин обприскуванням / Сидорчук О. В., Тригуба А. М., Шолудько П. В. // Східно-європейський журнал передових технологій. – 2011. – № 1/5 (49). – С. 26-29.
5. Венцкевич Г. З. Сельскохозяйственная метеорология / Г. З. Венцкевич. – Л.: Гидрометеиздат, 1985. – 324 с.

Проаналізовано теоретичні підходи до визначення суті категорії «моніторинг». Подано авторське бачення категорії «моніторинг трудових ресурсів», визначено його специфічні особливості

Ключові слова: моніторинг, трудові ресурси проекту

Проанализированы теоретические подходы к определению сути категории «мониторинг». Предложено авторское видение категории «мониторинг трудовых ресурсов», определены его специфические особенности

Ключевые слова: мониторинг, трудовые ресурсы проекта

Theoretical approaches for determination of «monitoring» category essences are analyzed. The author's vision the «monitoring human resources» category and its specific features are determined

Keywords: monitoring, human resources of project

УДК 005.8

ОСОБЛИВОСТІ МОНІТОРИНГУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ

В. П. Вакулєнко

Аспірант

Кафедра менеджменту і управління проектами
Одеська державна академія будівництва і
архітектури

вул. Дідрихсона, 4, м. Одеса, 65029

Контактний тел.: 067-601-57-04

E-mail: Veli_81@mail.ru

Постановка проблеми у загальному вигляді

Позитивні зміни в суспільстві можливі лише за спрямуванням державної соціально-економічної по-

літики на формування відповідних передумов для підвищення якості життя усього населення за рахунок ефективного виробництва в усіх формах господарювання. А це вимагає знання реальної ситуації

в країні, її регіонах та на підприємствах, вчасного виявлення та достовірної оцінки проблем, які виникають. Тільки володіння об'єктивною інформацією про наслідки соціально-економічного реформування дає змогу оцінювати його ефективність, розробляти заходи щодо його коригування для подальшого покращання ситуації. Для досягнення таких цілей необхідна система моніторингу.

Актуальність вивчення проблем управління трудовими ресурсами проекту обумовлена особливостями проектної діяльності, об'єктивними і суб'єктивними чинниками, пов'язаними з тим, що сучасні умови характеризуються підвищенням ролі людського фактору у виробництві, змінами у змісті праці, які викликані застосуванням сучасної техніки і технологій, трансформацією функції контролю, підвищенням значимості самоконтролю і самодисципліни, змінами форм організації праці, підвищенням культурного і освітнього рівня працівників, змінами пріоритетів у системі цінностей персоналу.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Дослідженню сутності та змісту управління трудовими ресурсами в системі управління проектами, особливостей управління персоналом як складної соціальної системи, висвітленню питань формуванню команди проекту присвячені праці таких вітчизняних вчених, як Бушуєв Д.С., Морозов В.В., Москвін С.О., Тянь Р.Б., Холод Б.І., Ткаченко В.А., Тарасюк Г.М. та інші. Питання формування і розвитку трудових ресурсів досліджували Струмилін С.Г., Завадський Й.С., Герчикова І.М., Мазур А.Г., Хміль Ф.І., Юрчишин В.В. та інші.

Але проблеми моніторингу трудових ресурсів, як складового елементу оцінки проектної діяльності, залишаються досі недостатньо висвітленими, у сучасній науковій літературі.

Метою статті є наукове розкриття сутності моніторингу трудових ресурсів, визначення його специфічних особливостей і завдань.

Виклад основного матеріалу

Моніторинг - методика і система спостережень за станом визначеного об'єкта чи процесу, яка дає можливість спостерігати їх у розвитку, оцінювати, оперативно виявляти результати дії різних зовнішніх факторів. Результати моніторингу дають можливість вносити корегування в управління об'єктом чи процесом [8].

Теоретичний аналіз сутності категорії «моніторинг» свідчить про відсутність єдиного підходу до тлумачення цього поняття. Загалом термін «моніторинг» походить від «*monitōr*» (латинський) - «попереджувачий» та «*monitoring*» (англійський) - «контроль» [9].

Термін «моніторинг» для позначення цілеспрямованого спостереження за одним або більше об'єктами деякої системи в просторі і в часі з'явився тільки в ХХ столітті, хоча цілі, принципи і методи моніторингу використовувалися з тих пір, як у практику ввійшов термін «управління» [5, с. 9].

В [2] моніторинг визначається як «інформаційно-аналітичний інструмент, який пов'язує між собою реальний сектор економіки і банківську систему і призначений для вироблення раціональних рішень...», тобто моніторинг слугує ефективним інструментом прийняття рішень, що є однією із сфер менеджменту підприємства.

У дефініціях моніторингу зустрічалися і такі кінцеві цілі, як визначення тенденцій і прогнозування розвитку [3, 4, 6, 11] відхилення факту від плану [7, 9], оцінка впливу дії зовнішнього середовища [1, 4, 8,], оперативна діагностика [11] (сигналізування про негативні тенденції) тощо [5].

При різних підходах до розкриття сутності моніторингу, його зміст стосується інформаційної системи. Центральне місце в моніторингових процедурах надається стандартизації (створенню стандартів, еталонів), одержанню нової інформації у процесі оцінювання та управлінській реакції на результати моніторингу.

Тому ми під моніторингом розуміємо комплекс процедур із спостереження, поточного оцінювання перетворень досліджуваного об'єкта й спрямування цих перетворень на досягнення заданих параметрів його розвитку. Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можна сказати, що моніторинг використовується в різноманітних сферах діяльності та являє собою систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою отримання оперативної інформації про стан об'єкта, його дослідження та оцінку в динаміці.

Моніторинг притаманний і дослідженню такої складної соціально-економічної системи, як трудові ресурси.

Поняття «трудові ресурси» вперше запропонував академік С.Г.Струмилін. Трудові ресурси - специфічний і найважливіший із усіх видів економічних ресурсів. В широкому розумінні трудові ресурси - це працівники, що мають визначені професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі.

Особливості здійснення моніторингу трудових ресурсів обумовлені їх специфікою у порівнянні з іншими факторами економічного розвитку, яка полягає в тому, що:

- люди не тільки створюють, але і споживають матеріальні і духовні цінності;
- багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а, отже, щоб ефективно використовувати людську працю, необхідно завжди враховувати потреби людини як особистості;
- науково-технічний прогрес і гуманізація громадського життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу й інших особистих якостей працівників, що формуються роками і поколіннями, розкриваються людиною лише в сприятливих умовах.

Особливості моніторингу трудових ресурсів в проектах ускладнюється специфікою проектної діяльності, обмеженнями і специфікою застосовуваних в проектах поряд із трудовими іншими видів ресурсів: вартісних, матеріальних, часових.

З вищевказаного витікає специфіка моніторингу трудових ресурсів проекту: його функцією є не лише

надання інформації про стан трудових ресурсів та системи управління ними, а й включення мотиваційних механізмів саморегуляції трудових ресурсів як підсистеми проекту. При цьому не тільки відстежується динаміка змін в процесах формування та розвитку трудових ресурсів, але й підтримується розвиток процесів управління трудовими ресурсами у межах заданих параметрів, враховуються можливості виникнення випадкових ситуацій та їх ймовірності і не допускається регресивних змін. Таким чином, моніторинг трудових ресурсів в проектах спрямований на виявлення та регуляцію деструктивних впливів зовнішніх і внутрішніх факторів формування трудових ресурсів і націлений на досягнення бажаних результатів їх розвитку відповідно до цільових параметрів проекту.

Таким чином, моніторинг трудових ресурсів - це супроводжуюче відстеження й поточна регуляція будь-яких змін і процесів в параметрах трудових ресурсів. Це система, яка складається з показників, і постійного спостереження за станом та динамікою цих параметрів, які відображають стан та динаміку трудових ресурсів, з метою їх оперативної діагностики, випереджального визначення диспропорцій, вироблення та корегування управлінських рішень.

Моніторинг трудових ресурсів як і будь якої складної соціально-економічної системи ґрунтується на вирішенні трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних. Методичні завдання моніторингу трудових ресурсів полягають в розробці наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження. Наукові завдання - відслідковування і аналіз конкретних зрушень в структурі і якості трудових ресурсів (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя людей, оцінок, установок і поведінки людей, змін у соціальній структурі трудових ресурсів, розробка прогнозів тощо). Інформаційні завдання - забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією,

споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів. Основними напрямками моніторингу трудових ресурсів є ключові проблеми, які є найактуальнішими на сучасному етапі. Серед них передусім слід виділити такі: соціально-демографічні та міграційні процеси; зайнятість, ринок праці, безробіття; соціально-трудова процеси на підприємствах; умови та охорона праці; доходи та рівень життя населення; соціально-психологічний клімат у трудових колективах; задоволеність соціально-трудовами відносинами.

Висновки та перспективи подальших досліджень

За результатами аналізу авторських підходів до тлумачення понять «моніторинг» категорію «моніторинг трудових ресурсів» визначено як методику і систему безперервного спостереження за параметрами трудових ресурсів, які відображають стан та динаміку трудових ресурсів, з метою їх оперативної діагностики, випереджального визначення диспропорцій, вироблення та корегування управлінських рішень.

Систему моніторингу трудових ресурсів проекту запропоновано розглядати у вигляді чотирьох блоків: 1) цілі моніторингу, 2) спеціальна база цільових даних (параметри, джерела інформації, напрямки/рівні моніторингу), 3) результати моніторингу (звітні матеріали), 4) споживачі результатів. Ключовим елементом цієї системи є надійне інформаційне забезпечення (спеціальна база цільових даних), яке може формуватися з різних джерел і є так званим механізмом перетворення вхідної інформації у цільову та визначає точність стратегічних рішень. Для підтримки дієвості системи моніторингу трудових ресурсів проекту важливим є постійне оновлення набору параметрів їх оцінки в проекті, відповідно до специфіки і проектних обмежень, а також змін в оточуючому середовищі проекту. Побудова гнучкої і динамічної системи параметрів моніторингу трудових ресурсів в проектах стане перспективною майбутніх наукових досліджень.

Література

1. Бизнес словарь [Электронный ресурс] / Справочно – информационный ресурс поддержки предпринимателей. - Режим доступа: http://www.businessvoc.ru/bv/TermWin.asp?theme=&word_id=9150.
2. Болквадзе И. Р. Концепция системы мониторинга экономического состояния промышленного предприятия [Электронный ресурс] / И. Р. Болквадзе. - Режим доступа : <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn05/index.shtml>.
3. Бондарчук Н. В. Мониторинг производственных расходов в переработке сельскохозяйственных продуктов : автореф. дис. на получ. науч. степени канд. эконом. наук : спец. 08.07.02 «Экономика сельского хозяйства и АПК» / Н. В. Бондарчук – Харьков, 2004. – 19 с.
4. Воловик І. Моніторинг економічного розвитку сільськогосподарських підприємств в умовах ринкових перетворень: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.06.01. «Економіка, організація і управління підприємствами» / І. Воловик. - Харків, 2005. – 20 с.
5. Галіцин В. К. Моделі та технології систем моніторингу в економіці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук: 08.03.02. «Економіко-математичне моделювання» / В. К. Галіцин. - Київ, 2001. - 30 с.
6. Иванова Н.Ю. Концептуальный подход до проведения системы антикризисового моніторингу підприємства [Електронний ресурс] / Н. Ю. Иванова, Н. М. Соколова. - Режим доступа : www.library.ukma.kiev.ua/e-lib/NZ/.../18_ivanova_nyu.pdf.
7. Педченко Н. С. Моніторинг фінансової конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості на регіональному рівні (на прикладі м'ясної промисловості). автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.04.01. «Фінанси, грошовий обіг та кредит» / Н. С. Педченко. - Суми, 2004. – 19 с.

8. Савчук В. П. Мониторинг текущего состояния предприятия [Электронный ресурс] / В. П. Савчук. – Финансовый директор. – 2004. - № 1. - Режим доступа : <http://www.kareta.com.ua/>.
9. Словарь иностранных слов [Электронный ресурс] : сайт крупнейший сборник онлайн-словарей Onlinedics.ru. - Режим доступа : <http://www.onlinedics.ru/slovar/inyaz/m/monitoring.html>.
10. Сметанюк О. А. Діагностика фінансового стану в системі антикризового управління : дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01 / Олена Анатоліївна Сметанюк. – Хмельницький, 2006. – 215 с.
11. Соколова Н. М. Антикризовий моніторинг підприємств дорожньої галузі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01. / Н.М. Соколова. – Київ, 2006. – 21 с.

У статті наведено характеристику цінностей. Розглянуто основні рівні формування та розвитку цінностей. Представлено особливості формування та розвитку стратегії організації в залежності від рівня розвитку цінностей у компанії

Ключові слова: цінність, стратегія, учасники проекту

В статтє дана характеристика цєнностей. Рассмотрены основные уровни формирования и развития ценностей. Описаны особенности стратегии организации в зависимости от уровня развития ценностей в компании

Ключевые слова: ценности, стратегия, участники проекта

The values characteristic is given in the article. The basic levels of formation and development of values are considered. The features of the organization's strategy, depending on the level of values in the company are described

Keywords: values, strategy, stakeholders

УДК 658.3:005.32:005.95

УПРАВЛІННЯ ЦІННОСТЯМИ ПРИ ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

А. М. Череди́ченко

Кандидат технічних наук, керівник магістерської програми «Управління проектами», доцент*

Контактний тел.: 050-913-30-41

E-mail: alina.cherednichenko@gmail.com

Т. В. Романів

Здобувач на ступінь кандидата технічних наук, асистент*

Контактний тел.: 093-169-29-99

E-mail: tatiromaniv@gmail.com

*Кафедра «Бізнес адміністрування та управління проектами»

Університет економіки та права «КРОК»
вул. Лагерна, 30-32, м. Київ, Україна, 03113

Постановка проблеми

Сучасний розвиток підприємства здебільшого орієнтований на споживача й конкурентів, а також повинен гнучко пристосовуватися до ринкової кон'юнктури. Система стратегічного управління декларує цінності, що є значущі для діяльності компанії. Але цінності компанії більше орієнтовані на матеріальну сторону розуміння терміну «цінність». Для забезпечення стійкості бізнесу до умов невизначеності, організації необхідно більше уваги приділяти цінностям співробітників й споживачів та поєднувати їх через систему стратегічного управління на основі моделі формування та розвитку цінностей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

На сьогоднішній день проблематиці стратегічного управління велику увагу приділяють як вітчизняні, так й закордонні вчені та практики, а саме: А.А. Томп-

сон и А.Дж. Стрікленд [1], Р. Арчібалд [2], С.И. Неизвестный [3] та інші. Питаннями стратегічного управління проектно-орієнтованими компаніями займаються вітчизняні фахівці [4, 5]. Управління цінностями проекту розглядається з позиції цінності кінцевого результату проекту й все більше оперує поняттями «управління цінністю проекту» та «управління на основі цінностей» [5, 6].

Невирішені раніше частини загальної проблеми

Існуючі дослідження в області управління проектами та програмами розглядають цінності як результат проектної діяльності, на основі якого формуються стратегії розвитку компанії. Але під цінностями слід розуміти не економічні вигоди, а слід говорити про загальнолюдські цінності, які впливають на розуміння та використання стратегії на практиці на всіх рівнях управління – від директорів до виконавців робіт. Це можливо тільки у тому випадку, коли