

отходы производства. Все вместе они создают неблагоприятную среду для человека. Как с этим бороться?

Хозяйственники начали избавляться от экологически вредных производств – наблюдается закрытие мартеновских печей, коксохимических производств в густо населенных районах, брикетных фабрик, химических предприятий. В этом мы отстали от экологически высокоразвитых стран на 30-40 лет. Для ускорения этого процесса необходимо огромные инвестиции. Следует перейти, наконец, от лозунга – «безотходная технология», к практическим шагам. Во многих странах, например, одна и та же вода в производстве используется до 6 раз.

Некоторые продукты производства являются опасными. Как показала практика (Россия, Латинская Америка) внутренняя отделка пластиком развлекательных центров – огнеопасна. При пожаре выделяются высокотоксичные вещества, при их вдыхании в организме человека происходят необратимые процессы. Особо опасными иногда бывают детские игрушки производства Китая и Азии. Здесь должен действовать контроль.

Следует отметить последствия скопления бытовых производственных отходов. Долго у нас обсуждают проблему мусороперерабатывающих предприятий. Нужно строить, а не рассуждать. Общее и экологическое законодательство имеется. Плохой исполнительский инструментарий. Решение поставленных проблем позволит улучшить социально-экологическую проблему. Народ Украины станет здоровее.

Сафарова Р.В.

ГВУЗ «Приазовский государственный технический университет»

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПЕРИОД РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ

В условиях переходного периода успешное функционирование и развитие предприятия зависит, прежде всего, от умения его высшего руководства быстро адаптироваться к внешней среде.

Реструктуризация предприятий – это комплекс радикальных изменений в производственной, организационной, социальной, финансовой и иных сферах деятельности предприятия с целью повышения эффективности его функционирования и конкурентоспособности. Реструктуризация включает: совершенствование системы управления, финансово-экономической политики компании, ее операционной деятельности, системы маркетинга и сбыта, управления персоналом.

Виды реструктуризации. Оперативная реструктуризация предполагает изменение структуры компании с целью ее финансового оздоровления (если компания находится в кризисном состоянии), или с целью улучшения платежеспособности. Она проводится за счет внутренних источников компании с помощью инструментария сокращения и "выпрямления" (перехода от косвенных к прямым издержкам) издержек, выделения и продажи непрофильных и вспомогательных бизнесов. Оперативная реструктуризация способствует улучшению результатов деятельности предприятия в краткосрочном периоде и создает предпосылки для проведения дальнейшей, стратегической реструктуризации.

Стратегическая реструктуризация – это процесс структурных изменений, направленный на повышение инвестиционной привлекательности компании, на расширение ее возможностей по привлечению внешнего финансирования и роста стоимости. Реализация такого типа реструктуризации направлена на достижение долгосрочных целей.

Комплексная реструктуризация – это долгосрочный и дорогостоящий процесс, к которому прибегают лишь единицы предприятий. Она проводится поэтапно, преобразования затрагивают все элементы компании. В ходе такой реструктуризации используются различные механизмы. При этом в зависимости от влияния точечных преобразований на отдельные направления деятельности компании происходит корректировка общей программы реструктуризации и продолжается дальнейшая работа.

В транснациональных компаниях человеческие ресурсы не рассматриваются как нечто изолированное от прочих ресурсов предприятия, а являются одной из главных составляющих

стратегии эффективного управления. Быстрое развитие бизнеса требуют достаточно частой смены технологий, постоянного поиска инноваций. В таких условиях именно от способности работников своевременно реагировать на изменения зависит успешность внедрения и адаптации новшеств на предприятии. Стратегическое развитие человеческих ресурсов неотделимо от общей стратегии развития глобальных предприятий. При проведении реструктуризации компании ее работники должны одновременно и создать новую систему работы, и «вписаться» в нее.

На крупных предприятиях, существующих достаточно длительное время, наблюдается избыточная численность персонала и немного завышенный фонд оплаты труда. В кризисный период при запуске стабилизационной программы, уменьшение затрат и экономия средств становятся основной целью предприятия. На украинских предприятиях в сложившейся ситуации реализация этой программы в основном сводится к массовому сокращению персонала.

Массовое сокращение персонала может привести к сокращению расходов, но безвозвратно уничтожить целые функциональные цепочки в деятельности предприятия и только ухудшить ситуацию. Необходим осторожный подход к этому вопросу.

Непродуманные действия в этой сфере приводят к плачевным результатам, а именно:

- большое по численности увольнение сотрудников приведет к тому, что оставшийся персонал будет, не в состоянии справиться с резко увеличившимся объемом работ;

- снижение объема фонда заработной платы приведет к снижению качества исполнения функций;

- урезание зарплат, надбавок, снятие социальных льгот, приведет к отсутствию мотивации персонала и не заинтересованности в результатах труда;

- увольнение сотрудников без проведения оценки квалификации приведет к общему снижению качества менеджмента на предприятии и качества выпускаемой продукции.

Сокращение должностей без учета функциональных взаимодействий приведет к нарушению основных и вспомогательных процессов и дестабилизации деятельности предприятия. Проведение реструктуризации направлено на оценку, сокращение и перераспределение оставшихся технических специалистов, руководящего персонала высшего и среднего уровня. Сохранение кадрового потенциала предприятия, установление правильной мотивации в период кризиса и расстановка оставшихся сотрудников - крайне трудная задача.

Увольнение большого количества сотрудников в комбинации с резким снижением заработной платы приведут к потере мотивации. Поэтому необходимо привлекать новые методы сокращения затрат, одним из которых может быть аутстаффинг. Аутстаффинг – это дополнительная возможность сократить или увеличить число фактических работников компании без изменения штатного расписания или привлечь профессионалов для выполнения конкретных разовых, краткосрочных проектов.

Литература

1. Коршунов С.В. Механизмы и условия привлечения работодателей из наукоемких отраслей к формированию содержания подготовки инженеров // Содержание, формы и методы обучения в высшей школе. – М., 2007. – С. 84.
2. Цепков А.С. Кризис и федеральная система профессионального образования // Администратор образования. – 2009. – №5. – С. 4-6.
3. Русак Е.С. Экономика предприятия: курс лекций. – 2004. – С. 135.

Серікова О.М.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

СОЦІО-ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Згідно з Концепцією сталого розвитку, що була прийнята в 1992 р. на Конференції ООН в м. Ріо-де-Жанейро (Бразилія), функціонування економіки має відбуватися на засадах