

- створити систему державних мінімальних гарантій зайнятості населення і механізм їх забезпечення;
- здійснювати соціальний захист населення, запобігаючи зниженню рівня життя населення, шляхом росту заробітної плати та інших грошових доходів населення;
- розробити механізм міжгалузевого регулювання зайнятості.

Література

1. Данилишин Б. Зайнятість населення: як сформувати інноваційну складову // Урядовий кур'єр. — 2007, 3 липня. — С. 6.
2. Маршавін Ю. Державне регулювання ринку праці в Україні // Соціальний захист. — 2005. — № 3.
3. Трубич С., Качан Є. Сучасна парадигма української моделі зайнятості населення. — Тернопіль, 1999. — С. 24—29.
4. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / Долішній М. І., Злупко С. М. та ін. — Ужгород: Карпати, 1997. — С. 59.
5. www.ukrstat.gov.ua — Державний комітет статистики України (розділ «Експрес-випуски»).
6. www.gmdh.net/pop/uarticle.htm — Населення України. Статті та аналітичні матеріали.
7. www.yes.ukraine.org/en/index.html

Стаття надійшла до редакції 7.07.2010 р.

УДК 331.103

И. В. Панченко, канд. екон. наук, доц.,

И. В. Найдено, соискатель,

Донецкий национальный университет

ПОСТРОЕНИЕ МОДЕЛИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

АННОТАЦИЯ. В статье определены перспективные направления совершенствования организации труда на предприятии, предложена структурная модель дистанционного центра информационной поддержки организации труда, сгруппированы основные ожидаемые результаты внедрения данного центра.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Организация труда, информационное обеспечение, дистанционный центр информационного обеспечения, информационные технологии.

АНОТАЦІЯ. У статті визначено перспективні напрямки вдосконалення організації праці на підприємстві, запропоновано структурну модель дистанційного центру інформаційної підтримки організації праці, згруповано основні очікувані результати впровадження даного центру.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Організація праці, інформаційне забезпечення, дистанційний центр інформаційного забезпечення, інформаційні технології.

SUMMARY. In article perspective directions of perfection of the organization of work at the enterprise are determined, the structural model of the remote center of information support of the organization of work is offered, the basic expected results of introduction of the given center are grouped.

KEY WORDS. The organization of work, a supply with information, the remote center of a supply with information, information technologies.

Введение. Информационное обеспечение организации труда является важнейшим звеном управленческой системы и фактором повышения ее эффективности. Логистизация и рационализация информационных потоков, а также формирование баз данных на их основе должно стать приоритетной задачей руководства предприятия.

С развитием современных информационных технологий растет оперативность обмена данными между структурными подразделениями предприятия, а, следовательно, повышается эффективность деятельности. В связи с этим, возникает объективная необходимость перехода от традиционных форм информационного обеспечения к более современным.

В научной литературе тематика совершенствования организации труда широко исследована в трудах таких ученых, как Адамчук В. В., Рофе А. И., Данюк В. М., Бухалков М. И. [1] и др. Однако современные тенденции развития организации труда предполагают активное внедрение информационных технологий в подсистемы управления предприятием. Данная тематика является новой и недостаточно исследуемой в научных кругах. В связи с этим необходима активизация научных разработок в данном направлении с целью создания научно-методической и практической базы внедрения информационных технологий в организацию труда.

В данной статье предложена схема построения модели информационного обеспечения организации труда на основе технологий дистанционного обучения и информационного обмена.

Постановка задачи. Исходя из всего вышеизложенного целью статьи является разработка структурной модели построения дистанционного центра информационного обеспечения организации труда на предприятии.

Результаты. Организация труда является очень обширной сферой деятельности, требующей качественного информационного обеспечения. Значительное количество информации, необходимой менеджеру по организации труда, хранится в базах данных предприятия. Однако, на практике, не всегда есть возможность оперативного получения нужной информации, что связано с особенностями ее хранения, кроме того, доступ к информации имеет ограничения. По этим двум вышеназванным причинам снижается эффективность и оперативность решения проблем в сфере организации труда. На современном этапе развития менеджмента оперативность принятия решения является одним из важнейших индикаторов успешности и конкурентоспособности предприятия. Оперативность в первую очередь зависит от скорости получения нужной информации пользователями этой информации. Поэтому система документооборота предприятия требует постоянного совершенствования с учетом развития новых информационных технологий. В связи с этим, нами предлагается внедрение на предприятии дистанционного центра информационной поддержки организации труда (ДЦИПОТ), модель построения которого представлена на рис. 1.

Основной целью внедрения ДЦИПОТ на предприятии является совершенствование информационного обеспечения организации труда за счет ускорения потоков информации, упрощения документооборота, облегчения доступа к данным и удобства работы с ними.

Обоснованность внедрения данной модели на практике обусловлена целым рядом положительных социально-экономических результатов.

Ожидаемые результаты внедрения ДЦИПОТ на предприятии представлены в табл. 1.

Таблица 1

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ДЦИПОТ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Ожидаемые результаты	Пояснение
Экономия средств на эксплуатации учебных аудиторий	За счет создания виртуальных учебных аудиторий
Значительное ускорение информационного обмена между структурными подразделениями предприятия	За счет передачи информации по сети
Расширение информационной базы управления организацией труда	Создание общеуправленческой базы данных по организации труда

Ожидаемые результаты	Пояснение
Упрощение документооборота	Создание электронных бланков, архивов
Создание новых рабочих мест	Тьюторы, руководители курсов, обслуживающий персонал центра
Повышение качества управления организацией труда	Непрерывное обучение менеджеров
Повышение доли участия работников в управлении предприятием	Проведение дистанционных соцопросов, форумов
Укрепление корпоративной культуры	Повышение доли участия работников в управлении организацией труда
Повышение квалификации и уровня знаний работников	За счет непрерывного обучения работников
Улучшение морально-психологического климата, дисциплины труда	Интерактивное общение руководства с подчиненными, дистанционный контроль
Повышение качества аналитической информации	Доступность различных баз данных
Снижение травм, заболеваний	За счет постоянного изучения правил техники безопасности
Экономия времени	Работники и менеджеры могут обучаться без отрыва от производства
Совершенствование норм труда	Учет мнения работников
Совершенствование коллективного договора	Расширенное участие работников в разработке и улучшении коллективного договора

Для получения вышеизложенных результатов необходимо, прежде всего, создать условия внедрения дистанционного центра информационной поддержки организации труда, а именно:

- переобучить обучающий персонал предприятия или нанять новый;
- обучить заинтересованных работников навыкам работы на ПК;
- создать или приобрести программное обеспечение, необходимое для функционирования ДЦИПОТ;
- привлечь специалистов по дистанционному обучению и создать материально-техническую базу ДЦИПОТ.

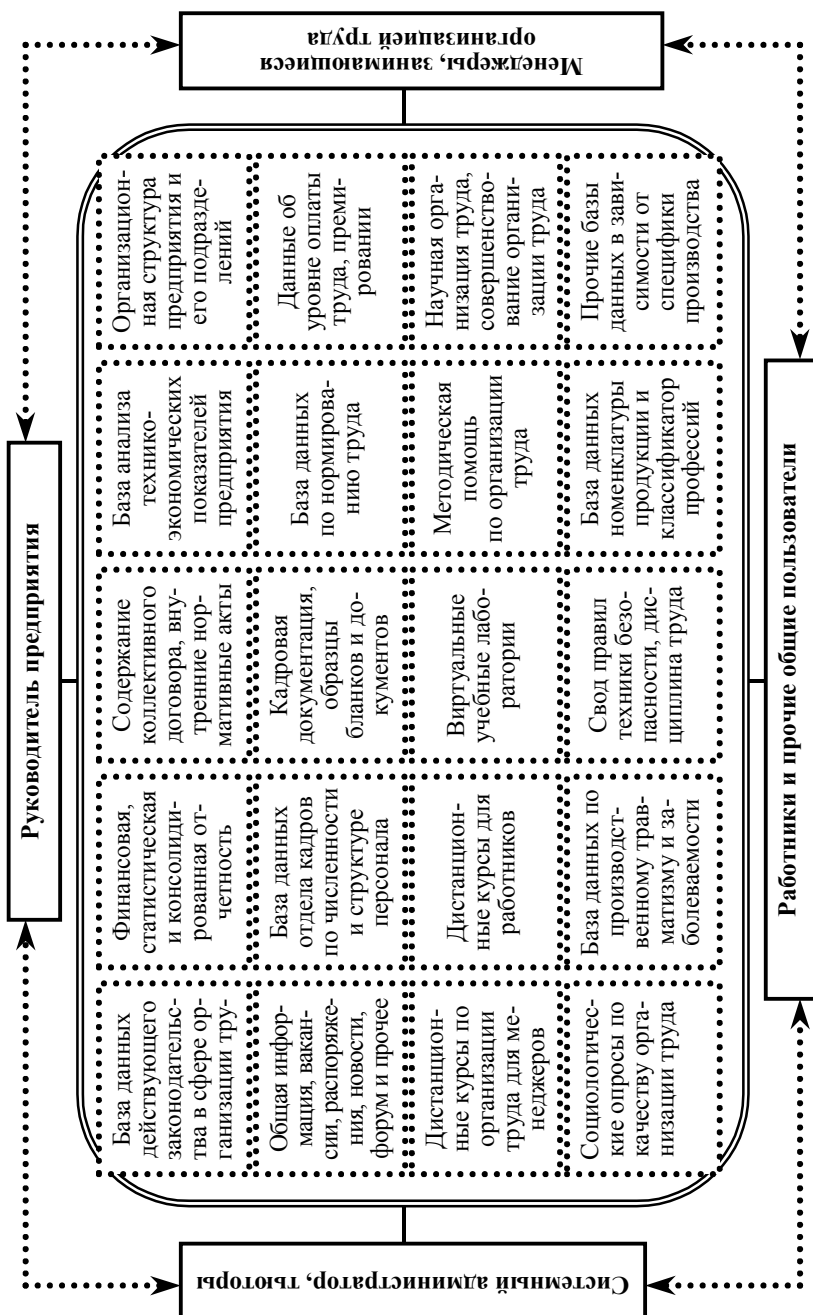


Рис. 1. Модель построения дистанционного центра информационной поддержки организации труда

Организационный механизм внедрения дистанционного центра информационной поддержки организации труда предполагает кардинальное изменение кадровой политики предприятия и самой концепции управления организацией труда. При этом, на наш взгляд, главной сложностью будет адаптация старого персонала к новым формам восприятия и передачи информации, все остальные проблемы зависимы в основном от материально-технических возможностей каждого предприятия [2].

Выводы. Идея передачи информации через сеть не является новой, однако создание информационных центров в рамках отдельного предприятия в отечественной практике не применяется или же применяется крайне редко. Внедрение ДЦИПОТ может вывести систему организации труда на качественно новый уровень за счет логистизации документооборота и повышения оперативности принятия управленческих решений.

Литература

1. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: Учебник для студ. ВУЗов / М.И.Бухалков. — М.: Инфра-М, 2007. — 400 с.
2. Зайченко Т. П. Инвариантная организационно-дидактическая система дистанционного обучения: Монография / Т.П. Зайченко. — М.: СПб.: Изд-во «Астерион», 2004. — 188 с.
3. Полат Е.С. Педагогические технологии дистанционного обучения / Е.С. Полат, М.В. Моисеева, А. Е. Петров / Под ред. Е. С. Полат. — М.: Академия, 2006. — 234 с.
4. Преимущества и недостатки дистанционного образования: Статьи на dstudy.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://dstudy.ru>.
Статья надійшла до редакції 22.06.2010 р.

УДК 331.5.024.52

Е. С. Платонова, аспирант,
Донецкий национальный университет

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЭПОХУ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрена проблема конкурентоспособности работников в постиндустриальной экономике. Уточнено содержание понятия «конкурентоспособность» в современных условиях, и на этой основе научно обоснован выбор способов управления конкурентоспособностью персонала; также в статье проанализировано влияние