

t – год, затраты и результаты которые приводятся к расчетному году;

E_n – норматив приведения, учитывающий эффективность капиталовложений, инфляцию, степень риска, в долях единицы.

Выводы:

1. В условиях экономического кризиса моральный износ второго рода теряет свою экономическую значимость.
2. Определение оптимального срока службы оборудования должно включать не только рост затрат на ремонты, но и изменения качества продукции как критерия его конкурентоспособности.
3. Техничко – экономическая эффективность инвестиций должна рассматривать альтернативные варианты капиталовложений на капитальный ремонт или обновление основных средств с учетом изменения качества продукции. [8]

Список литературы: 1. *Wilson F.W., Harvey R.D.* Manufacturing Planning and Estimating Handbook. Mc. Grow – Hill Book Company, 1963-16p. 2. *Отсасон Р.* Хозрасчет и сроки службы основных фондов. «Вопросы экономики», №11, 970-83с. 3. *Трейер В.И.* Теория долговечности и надежности машин. /Наука и техника/ Минск, 1964. 4. *Бузань А.* К вопросу об определении размеров морального износа при социализме. Вестник машиностроения, №10,1959-52с. 5. *Быстрова О.* Об оценке режима обновления машинного парка. «Вопросы экономики», №1, 1970-140с. 6. *Жданов А.И., Березной Н.И.* Основные фонды и экономика промышленного предприятия. /Экономика/ Москва, 1969. 7. *Новожилков В.В.* Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании. /Экономика/ Москва, 1967. 8. Оценка экономического эффекта организации систем ремонтно-технического обслуживания оборудования. Вестник НТУ «ХПИ». Технический прогресс и эффект производства. - Харьков: НТУ «ХПИ», №1-2, 2008, 74-80с

Подано до редакції 29.05.2009

УДК 331.108.37

М.С. ВЕЗДЕНЬОВ, магістрант, м. Харків, НТУ «ХП»

А.К. КУЛЬМИНСЬКИЙ, магістрант, м. Харків, НТУ «ХП»

СУЧАСНІ ЗАХОДИ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДБОРУ ТА РОЗСТАНОВКИ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

В роботі розглядається універсальна система підбору та розстановки персоналу в організації, а також формула для розрахунку економічного ефекту від зменшення плинності кадрів.

The universal system of selection and arrangement of staff at the enterprise, and as the formula for account of economic benefit of decrease in fluctuation of the personnel are presented in this project work.

Ключові слова: підбір, розстановка, удосконалення, персонал, організація, заходи.

Вступ. Ефективність роботи підприємства багато в чому залежить від ефективності роботи персоналу, а достатньо високий рівень плинності кадрів призводить до нестабільності та збитків підприємства. З іншого боку саме персонал підприємства містить у собі високі потенційні можливості для подальшого розвитку організації. Удосконалення системи підбору і розстановки персоналу на підприємстві має на меті зменшити плинність кадрів, отже і збитки, підвищити стабільність у колективі та ефективність його роботи.

Постановка задачі. Метою даної статті є розробка універсальної системи підбору та розстановки персоналу на основі сучасних підходів з управління персоналом для запобігання збільшення плинності персоналу підприємств.

Методологія. Науковими методами при написанні даної статті слід вважати огляд та збір інформації, а такж спостереження.

Як відомо ефективність роботи підприємства багато в чому залежить від ефективності роботи персоналу, а достатньо високий рівень плинності кадрів призводить до нестабільності та збитків підприємства. З іншого боку саме персонал підприємства містить у собі високі потенційні можливості для подальшого розвитку організації. Тому удосконалення системи підбору і розстановки персоналу на підприємстві має на меті зменшити плинність кадрів, а значить зменшити збитки, підвищити стабільність у колективі організації та ефективність його роботи.

На багатьох підприємствах України, на відміну від європейських підприємств, приділяють недостатньо уваги процесу підбору та розстановки персоналу, не кажучи про те щоб мати конкретну систему підбору та розстановки персоналу. Зрозуміло, що в ідеалі для кожного підприємства з урахуванням його специфіки повинна бути розроблена власна система підбору та розстановки персоналу, це в подальшому дасть можливість уникнути багатьох проблем пов'язаних с персоналом, але можна запропонувати більш-менш універсальну систему, яка за рахунок своєї гнучкості може використовуватися на деяких підприємствах або послугувати базою для розробки власної системи підбору та розстановки персоналу.

Результати дослідження. Виходячи із результатів проведеного аналізу сучасних проблем плинності персоналу в організаціях можна

запропонувати систему підбору та розстановки персоналу, яка буде універсальною для підприємств різних типів.

Така система може мати наступні складові:

1. На першому етапі проводиться розробка моделі посади
2. На другому етапі проводиться розробка профілю посади
3. На третьому етапі формулюються конкретні критерії підбору персоналу
4. На четвертому етапі проводиться оцінка кандидатів (що включає психологічне та кваліфікаційне тестування, а також ділові ігри)
5. На п'ятому етапі по результатах оцінки проводиться відбір кандидатів
6. Шостий етап - розстановка кандидатів у відповідності з результатами оцінки.

Щоб розглянути можливі вигоди та підтвердити доцільність впровадження цих заходів, як і будь-яких інших, необхідно розрахувати економічний ефект. Для розрахунку ефекту від впровадження запропонованих заходів можна використовувати наступну формулу (1):

Ефект від зменшення плинності кадрів (E_{Tn}):

$$E_{Tc} = \sum_{i=1}^n \bar{P}_{Ti} * (1 - \frac{K_{T2}}{K_{T1}}) \quad (1)$$

\bar{P}_{Ti} - середньорічний збиток, спричинений плинністю кадрів, у тому числі:

\bar{P}_{T1} - збиток, обумовлений зменшенням продуктивності праці упродовж двох тижнів у працівників, які вирішили залишити роботу;

\bar{P}_{T2} - збиток, від невисокої продуктивності праці прийнятих працівників;

\bar{P}_{T3} - витрати, пов'язані з навчанням знову прийнятих працівників;

\bar{P}_{T4} - витрати, пов'язані з організаційною роботою по прийняттю та звільненню працівників за особистим бажанням;

\bar{P}_{Ti} - інші витрати;

K_{T1}, K_{T2} - фактичний та очікуваний коефіцієнти плинності кадрів, %;

Відштовхуючись від показників економічного ефекту можна робити висновки щодо впровадження тієї чи іншої системи підбору та розстановки персоналу на підприємстві, керуючись економічною вигідністю.

Висновок. Можна зробити висновок, що запропонована універсальна система підбору та розстановки персоналу, яка містить ряд заходів, серед

яких розробка моделі посади, оцінка кандидатів за допомогою тестування та ділових ігор, в разі її застосування на конкретному підприємстві призводить до більш досконалого підбору та розстановки кадрів, що в свою чергу призводить до значного зменшення плинності персоналу і до підвищення ефективності його роботи, а значить й до покращення результатів підприємства в цілому. Але варто зазначити, що прийняття рішення щодо застосування цієї системи на конкретному підприємстві слід приймати виходячи із розрахунку економічного ефекту у наведеній формулі і керуючись економічною доцільністю проекту.

Список літератури:1. Управление персоналом: Учеб. пособие / А.Д.Матросов, В.Г. Дюжнев и др. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2007/ 2. Щекин Г.В. Организация и психология управления персоналом: Учеб.-метод. Пособие. – К.:МАУП, 2002/ 3. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006./ 4. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учеб. пособие. — М.: Экономика, 1998.

Подано до редакції 29.05.2009

УДК 338.24 : 330.341

П.Г. ПЕРЕРВА, д.е.н., проф., НТУ «ХПИ», Харків

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ НЕРУХОМОСТІ

В статті узагальнено теоретико-методичні засади оцінювання нерухомості. Визначено та охарактеризовано етапи оцінки нерухомості та надана їм характеристика. Досліджені основні методи оцінки нерухомості

In the article the theoretical-methodical bases of evaluation of the real estate are generalized. It is definite and it is described stages of estimation of the real estate that given them description. The explored basic methods of estimation of the real estate

Ключові слова: нерухомість, ринок нерухомості, оцінка нерухомості, об'єкти нерухомості.

Вступ. Важливою складовою механізму управління ринком нерухомості, а також торгівлі є удосконалення методики її оцінювання. До теперішнього часу проблема методичного забезпечення оціночної діяльності в Україні залишається досить гострою. Це пов'язане з тим, що в сучасних умовах господарювання необхідні нові підходи, які могли б забезпечити нормальне функціонування економіки в цілому і економіки нерухомості, зокрема.

Постановка проблеми. Як свідчить практика, використання західних