

Освещены особенности и предложена методика преподавания дисциплины "Компьютерное проектирование садово-парковых объектов" для студентов специальности "Садово-парковое хозяйство". Рассмотрены ключевые аспекты эффективного изучения основ компьютерной графики и обоснованный минимальный перечень необходимых специализированных программ для приобретения практических навыков по проектированию садово-парковых объектов и ландшафтного дизайна. Структура дисциплины включает два содержательных модуля: "Основы компьютерной графики" и "Использование специализированных компьютерных программ для проектирования садово-парковых объектов" по десять лабораторных занятий каждый. Первый модуль нацелен на изучение общих теоретических основ создания графических объектов на компьютере, задачей второго является целевая ориентация студентов в информационном пространстве компьютерных программ и технологий, которые специально созданы для проектирования объектов садово-паркового строительства и ландшафтной архитектуры.

Ключевые слова: высшее образование, компьютерная графика, компьютерное проектирование, садово-парковые объекты.

Zaytseva I.A. Teaching the Course "Computer-Aided Design of Garden and Park Objects" for the Students of Speciality "Horticulture"

The peculiarities and the methods of teaching the course "Computer-aided design of garden and park objects" for students of "Horticulture" have been considered. The key aspects of the basics of computer graphics effective learning has been analysed and reasonable minimum set of required specialized software for practical skills training of landscape design have been substantiated. The structure of training course includes two content modules: "Fundamentals of computer graphics" and "Using specialized software for the design of gardens objects", each of which consists of ten practical lessons. The first module focuses on the study of the general theoretical basic foundations of creating graphical objects on the computer; the task of the second module is to target students' orientation in the information space of computer programs and technologies that are specifically created for the design of landscape construction and architecture.

Key words: higher education, computer graphics, computer-aided design, garden and park objects.

УДК 005.95

Асист. І.В. Козут – НУ "Львівська політехніка"

ФОРМУВАННЯ ЕТАПІВ УПРАВЛІННЯ ЛОЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

Управління лояльністю персоналу підприємств – одна з актуальних тем у контексті управління людськими ресурсами. Висвітлено основні причини відсутності системи управління лояльністю персоналу на більшості українських підприємствах. На основі аналізу джерел літератури та сучасних досліджень виділено найактуальніші серед них. Подано визначення понять: "управління лояльністю персоналу", "внутрішнього потенціалу персоналу". Підкреслено важливість створення окремих програм з управління лояльністю та наведено основні етапи формування таких програм, що дасть змогу полегшити процес впровадження системи управління лояльністю персоналу на підприємствах.

Ключові слова: управління лояльністю персоналу, внутрішній потенціал персоналу, етапи, концепція управління лояльністю, програма.

На підприємствах постійно змінюється кількість працівників, оскільки ринок робочої сили завжди є мінливий та чутливий до зовнішнього середовища. Поява конкурентів, політичні, економічні, соціальні чинники тощо спричиняють рух робочої сили, що не завжди є вигідним для підприємств. Звільнення працівника, особливо висококваліфікованого та досвідченого, з підприємства і висока плинність кадрів призводять до додаткових незапланованих витрат, що знижують економічну ефективність діяльності підприємства.

Урізноманітнення соціально-економічних форм організації виробництва потребує змін в управлінні трудовими ресурсами з метою спрямування їх інтелектуального, трудового потенціалу в правильному для людини, підприємства і суспільства загалом напрямі. У контексті управління людськими ресурсами актуальною є тема управління лояльністю персоналу [1].

Лояльність працівників до організації є важливим критерієм, що впливає на стабільну кадрову політику організації. Саме за допомогою правильно сформованої системи управління лояльністю керівникам організації легше досягати успішних результатів діяльності, зменшити плинність кадрів та зробити підприємство конкурентоспроможним на ринку.

Аналіз останніх досліджень показав, що проблемами управління персоналом підприємства та лояльністю персоналу займалися такі науковці, як: М. Армстронг, В.І. Дмняка, Ю.М. Вершило, Т.О. Соломандіна, І.Ю. Баландіна, В.С. Кабакова, А.Я. Кібанова, Е.І. Комарова, А.Д. Лебедева, М.І. Скаржинський та ін. Незважаючи на значну кількість науковців, які приділяли увагу цьому питанню, існує необхідність у пошуку нових методів управління лояльністю персоналу, чим обумовлена актуальність теми дослідження.

Метою роботи є визначення поняття "управління лояльністю персоналу" та основних етапів під час формування програм управління лояльністю персоналу підприємства.

Для досягнення поставленої мети виконано такі завдання: проаналізовано сучасні праці науковців, які здійснювали дослідження у цьому напрямі, визначено сутність понять управління лояльністю персоналу та наведено основні етапи формування системи управління лояльністю персоналу на підприємстві.

Однією з важливих складових управління діяльністю підприємства є система управління лояльністю персоналу. Формування та впровадження такої системи дає змогу керівникам підприємства оцінювати задоволеність працівників змістом посадових обов'язків і умовами праці, визначати рівень ефективності роботи колективу підприємства загалом, виявляти міру лояльності персоналу до системи матеріального і нематеріального заохочення роботи, отримувати дані про імідж підприємства в очах працівників, а також виявляти задоволеність співробітників стосунками в колективі [9]. І які б методи мотивації, стимулювання, підвищення лояльності або задоволеності керівник не обрав, він не повинен забувати про те, що саме лояльні співробітники, які відчувають, що їх цінують, впевнені в собі та у своїх здібностях, можуть гарантувати стабільний розвиток підприємству.

Управління лояльністю персоналу – це процес, що дає змогу підприємству оптимізувати наявний людський ресурс, підвищити ефективність діяльності підприємства завдяки підвищенню якості виконуваних робіт і долученню персоналу в роботу підприємства, тобто формуванню високої міри лояльності персоналу. Це визначення сформував О.В. Мякінченко, за результатами дослідження якого було вивчено поширеність програм управління лояльністю персоналу безпосередньо на підприємствах [2].

Отже, "управління лояльністю персоналу" – це комплекс програм та заходів, що дають змогу ефективно використовувати внутрішній потенціал персоналу для отримання максимальної користі для підприємства та працівників. Внут-

рішній потенціал персоналу – це цінності працівників їх особистісні характеристики, здібності, на основі яких формується система лояльності та система мотивації. Причин відсутності системи управління лояльністю персоналу на більшості українських підприємствах є багато. Виділено найактуальніші серед них:

1. Відсутність знань та інформації у відділах управління персоналом про систему управління лояльністю, результатом чого є відсутність методів та способів визначення рівня лояльності працівників і програм управління лояльністю.
2. Нерозуміння керівниками підприємств доцільності формування системи лояльності персоналу. Таке ігнорування призводить до економічних втрат та до недоотримання прибутків.
3. Відсутність усвідомлення взаємозв'язку управління лояльністю персоналу й економічної ефективності підприємства. На сучасних підприємствах немає розуміння та усвідомлення про взаємозв'язок економічної ефективності з лояльністю персоналу, внаслідок чого – відсутність зацікавленості керівників у формуванні програм з управління лояльністю персоналу.
4. Обмежена кількість методів діагностики рівня лояльності. Усі методи діагностики зводяться до анкетних опитувань усього персоналу підприємства. Такий підхід призводить до викривлення реальних даних і однобоких результатів тільки з сторони працівників. Така діагностика повинна проводитись комплексно (працівники, керівники та середовище функціонування). Створення моделей на основі проведеної діагностики дасть змогу отримати більш якісні системи управління лояльністю.
5. Неоднозначність у визначенні поняття терміна "лояльність персоналу". З огляду на те, що немає єдиного розуміння поняття "лояльність персоналу" та її взаємозв'язку з економічною ефективністю підприємства, існує проблема неузгодженості підходів до управління лояльністю персоналу, що є бар'єром для формування єдиної уніфікованої моделі управління персоналом [5]. Відповідно кожне підприємство, яке намагається управляти лояльністю персоналу, робить по-своєму відповідно до власного розуміння та визначення поняття "лояльності".
6. Відсутність єдиного алгоритму, формування системи управління лояльністю персоналу, що зменшує ефективність управління підприємством і не дає змогу отримувати синергетичний ефект від основних процесів діяльності, до яких входить стратегічне планування, управління персоналом, поточна оперативна діяльність. Найчастіше управління лояльністю персоналу розглядається як окремий елемент системи управління персоналом підприємства.

Відсутність на підприємствах систем управління лояльністю призводить до значної кількості проблем на різних рівнях (організація, колектив, особистість), які не раз розглядалися автором й іншими науковцями та практиками. Тільки формуючи правильну систему управління лояльністю персоналу, можна впливати на поведінку працівників, що в майбутньому впливатиме не тільки на економічну результативність персоналу, а й на економічну ефективність підприємства, що буде сприяти досягненню цілей.

Для досягнення цілей необхідно, щоб на підприємстві існував високий рівень якості управління організацією, однією з основних частин якої буде система управління персоналом і управління лояльністю персоналу. Управління лояльністю сприяє "бажаній" поведінці працівників, що впливає на ефективність персоналу і сприяє швидшому досягненню цілей підприємства.

Для формування системи управління лояльністю важливим є створення окремих програм з управління лояльністю. Основні етапи формування та впровадження таких програм представлено на рисунку.

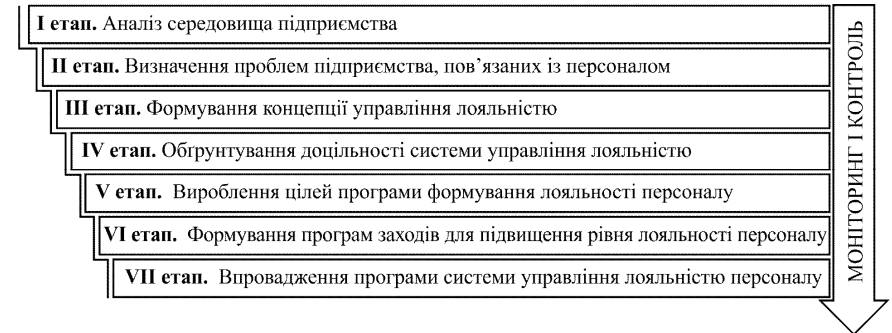


Рис. Основні етапи формування та впровадження системи управління лояльністю персоналу

Розглянуто що містить в собі кожний окремий етап формування програми лояльності персоналу на підприємстві. Аналіз внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, на якому визначаються на які ринки робочої сили необхідно виходити і в якій кількості залучати додаткових працівників у випадку, якщо внутрішніми ресурсами неможливо забезпечити досягнення результату [3]. Визначення проблем підприємства, пов'язаних із персоналом, містить в собі застосування різних методів, які дають змогу визначити причини незадовільної роботи персоналу та сформувати пріоритетні напрями дій зі зміни цієї ситуації. Формування концепції управління лояльністю персоналу визначає основні принципи роботи з персоналом, які пов'язані з кадровою стратегією підприємства.

Обґрунтовано доцільність впровадження системи управління лояльністю. Доведення до керівництва результатів аналізу та представлення перспектив розвитку підприємства й отримання економічного ефекту від запроваджених заходів. Вироблення цілей програми формування лояльності персоналу, тобто визначення конкретних показників і способів їх досягнення працівниками. Цілі роботи з персоналом мають бути сформовані в рамках загальних цілей підприємства. Формування набору заходів для підвищення рівня лояльності персоналу має враховувати специфіку підприємства і бути спрямоване на готовність працівників докласти додаткові зусилля в інтересах підприємства з метою підвищення ефективності та продуктивності їхньої праці.

Впровадження програми системи управління лояльністю персоналу містить процеси реалізації заходів із підвищення рівня лояльності персоналу та забезпечує скоординовану розробку і реалізацію планів підприємства та системи управління персоналом. Усі ці етапи супроводжуються процесами здійснення моніторингу та контролю, що забезпечує визначення відповідності (чи невідповідності) напрямів управління, що реалізуються, стану зовнішнього і внутрішнього середовища, формування напрямку змін. Для успішної реалізації програм управління лояльністю персоналу доцільно використовувати підходи управління проектами.

Управління проектами – галузь знань з планування, організації та управління ресурсами з метою успішного досягнення цілей та завершення завдань проекту. Таке визначення управління проектами дає "Вільна енциклопедія "Вікіпедія".

Програма управління лояльністю складається з окремих проектів, які взаємопов'язані між собою, тому впровадження таких програм буде ефективним тільки за умови якісного планування, моніторингу та контролю за всіма параметрами кожного окремого проекту. Головним завданням проектного управління є досягнення всіх цілей [5] та виконання завдань проекту, одночасно виконуючи зобов'язання щодо наперед визначених обмежень проекту [6]. Типовими обмеженнями є межі та зміст проекту, час, бюджет. Другорядним завданням, але амбіційним, є оптимізація, розподіл та інтеграція завдань, необхідних для досягнення наперед визначених цілей [7].

Отож, застосування проектного менеджменту дасть змогу успішно впроваджувати програми управління лояльністю персоналу на підприємствах і зробить їх більш результативними. Впровадження програм управління лояльністю персоналу буде ще однією складовою, яка підсилить стратегію розвитку підприємств завдяки розкриттю та реалізації внутрішнього потенціалу працівників.

Висновки. Тема управління лояльністю персоналу підприємств є актуальною для сучасних підприємств та науковців, що підтверджується результатами проведеного аналізу.

Досліджено зміст поняття "управління лояльністю персоналу" та подано визначення понять: "управління лояльністю персоналу", "внутрішнього потенціалу персоналу".

За результатами роботи наведено основні етапи формування системи управління лояльністю персоналу на підприємстві та запропоновано використання підходів проектного управління до реалізації програм лояльності на підприємствах, що буде подальшою темою дослідження.

Література

1. Гусятинський М.В. Управління лояльністю персоналу / М.В. Гусятинський. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://nauka.kushnir.mk.ua/p=56291>.
2. Мякинченко О.В. Оценка эффективности методов управления лояльностью сотрудников компании / О.В. Мякинченко. [Электронный ресурс]. – Доступный с <http://www.top-personal.ru/issue.html>.
3. Хован О.С. Національний університет ДПС України, м. Ірпінь. Управління лояльністю персоналу / О.С. Хован, М.В. Гусятинський. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://intkonf.org/hovan-o-s-k-t-n-gusyatinskiy-m-v-upravlinnya-loyalnisty-personalu/>
4. Мякинченко О.В. Оценка эффективности методов управления лояльностью сотрудников компании / О.В. Мякинченко. [Электронный ресурс]. – Доступный с <http://www.top-personal.ru/issue.html>.
5. Lewis R. Ireland (2006) Project Management / R. Lewis // McGraw-Hill Professional, 2006. – Pp. 110-112.
6. Joseph Phillips (2003). PMP Project Management Professional Study Guide / Joseph Phillips // McGraw-Hill Professional, 2003. – Pp. 354.
7. Chatfield, Carl. A short course in project management / Carl Chatfield. Microsoft.

Козут И.В. Формирование этапов управления лояльностью персонала

Управление лояльностью персонала на предприятиях – одна из актуальных тем в управлении человеческими ресурсами. Представлены основные причины отсутствия системы управления лояльностью персонала на украинских предприятиях и на основе анализа источников литературы и современных исследований определены наиболее ак-

туальные среди них. Дано определение понятий: "управление лояльностью персонала", "внутреннего потенциала персонала". Подчеркнута важность создания отдельных программ по управлению лояльностью и рассмотрены основные этапы формирования таких программ, что позволит облегчить процесс внедрения системы управления лояльностью персонала на предприятиях.

Ключевые слова. управления лояльностью персонала, внутренний потенциал персонала, этапы, концепция управления лояльностью, программа.

Kogut I.V. Formation of the Stages of Personnel Loyalty Management

Personnel loyalty management of enterprises is one of the most actual themes in the context of human resources management. The main reasons for the lack of a control system of personnel loyalty to the majority of Ukrainian enterprises are considered. The most relevant of them are highlighted through the analysis of some literature sources and modern researches. Determination of concepts "loyalty management" and "internal potential of the staff" is given. The importance of establishing a separate program for loyalty management is emphasized. Some main stages of formation of such programs facilitating the implementation of a control system of the personnel loyalty on enterprises are proposed.

Key words: personnel loyalty management, internal staff capacity, stages, concept of the loyalty management, program.

УДК 165.2

Senior Lecturer B.I. Ostapenko, PhD. –

National Medical Academy of Post-Graduate Education named P.L. Shupik

CORRELATION OF EFFICIENCY AND SAFETY

The efficiency and safety of the scientific and technological performance are mutually dependant, especially with the power and risks of the XXI century technologies. It is the best, when efficiency is embedded in safety, while safety is entrenched in the efficiency. At the worst, the efficiency does not hold the safety, while the safety disengages the efficiency. The correlations of the efficiency and safety could achieve the level of the symbiosis – social, functional, and structural interdependency, when directed by humanistic and social vector of the worldview intentions, reflecting successful upbringing of the human beings and educating the professionals to the absolute of the human dignity. Argued concept of the correlation between the efficiency and safety of the science and technology states that general criteria for the qualitative assessment of the human transformative activities are the criterion of the safe dominating vector of the worldview intentions in the society and within the professionals in charge and the criterion of the safety of the specific scientific, technical, and social project.

Key words: worldview, motivations, intentions, education, upbringing, responsibility, efficiency, safety, science and technology, assessment of efficiency and safety.

Preface. The global power of XXI century industry reaches the level challenging as much local customs as global stability. Real-time information technology provides media for the fluidity of finances, global communication to command the local affairs, informational intervention to overrun lasting regimes, burning ideas to destroy cultural realms from within. The world feels strategic uncertainty.

Human mind keeps raising concern of the seeds of chaos grown within noble societies. Who will pledge for the safety of human dignity and race?

Run for efficiency, of the financial sort, of marketing kind, of the political domination does define the shape of the World. It is thirsty, indefinitely voracious. Yesterday is no more. Tomorrow is not soon enough. The mankind are the hostages of unrestrained, vicious, and misled ambitions.