

специфики и обновляемости содержания учебных курсов, характера учебных дисциплин.

Разработан проект объема учебной нагрузки, дифференцированной по должностям ППС и четырем группам дисциплин: естественнонаучным, гуманитарным, экономическим, техническим, позволяющий путем повышения и детализации норм времени на отдельные виды учебной нагрузки (в основном в части руководства, консультаций) осуществлять адекватное снижение интенсивности труда ППС при сокращении годового объема учебной работы. Так, проект объема видов учебной нагрузки, дифференцированной по должностям ППС, предполагает сокращение объема учебной нагрузки ППС: профессорам — до 500 ч, доцентам — до 600 ч, старшим преподавателям — до 700 ч, преподавателям и ассистентам — до 750 ч. Данный проект сочетает дифференцированное сокращение годового объема учебной нагрузки с увеличением примерных норм времени для расчета их объема, что позволяет избежать как заниженного объема учебной работы, так и заниженных норм преподавательского труда.

Проект объема учебной нагрузки, выполняемой ППС вузов, и его дифференциации предназначен для создания нормативно-правовой базы по регламентации труда ППС высших учебных заведений Министерства образования Республики Беларусь.

*М.В. Варакулина, ст. преподаватель  
БрГУ им. А.С. Пушкина (Брест)*

### **МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СИСТЕМЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА**

В настоящее время состояние жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) в стране отражает те процессы и тенденции, которые происходят в финансовой, социальной и других сферах. Традиционная зависимость ЖКХ от государственного и местного бюджетов, которая имела место во времена плановой экономики, противоречит тем условиям, в которых данная отрасль функционирует на современном этапе. Государство в лице центральной власти ориентируется на переход ЖКХ на хозрасчет и самоокупаемость. Последнее позволит внедрить систему рыночных отношений в данную сферу.

Однако переход к новым формам и методам хозяйствования предполагает и применение нового инструментария: маркетинга, контроллинга, менеджмента качества и т.д. Последнее требует прежде всего соответствующей организации ведения производственно-хозяйственной деятельности. Особое место в организации эффективного управления предприятием занимает система управления персоналом.

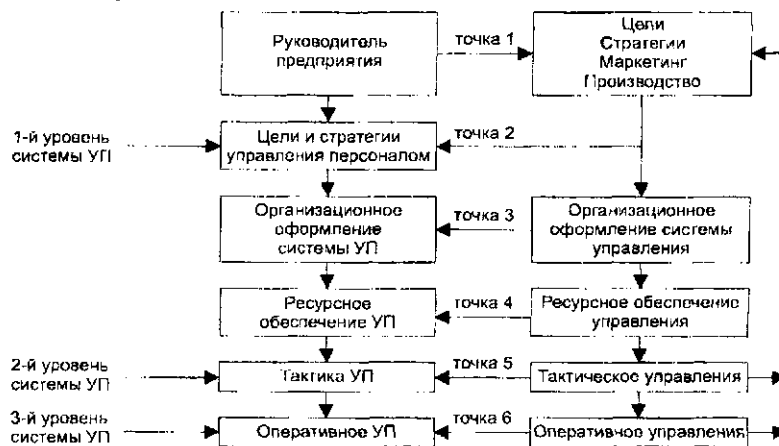
Управление персоналом на предприятиях ЖКХ носит ярко выраженный многоотраслевой характер. Специфика отрасли позволяет вы-

делять такие направления, как управление персоналом жилищного хозяйства и управление персоналом коммунального хозяйства. Каждое из этих направлений также является многопрофильным. Например, в жилищном хозяйстве выделяют эксплуатацию жилфонда, ремонт и реконструкцию. Таким образом, следует выделять подсистемы в системе управления персоналом по данным направлениям. Аналогично можно выделить и подсистемы коммунального хозяйства.

Многоотраслевой характер требует построения специфичной системы управления персоналом для предприятия ЖКХ. Совершенствованные системы управления персоналом на предприятии системы ЖКХ в соответствии с методологией ISO должно охватывать такие аспекты, как документация по управлению персоналом, ресурсное обеспечение управления персоналом, методология управления персоналом и другие в разрезе указанных направлений.

Модель системы управления персоналом должна позволять рассматривать последнюю во взаимосвязи с системой управления предприятием. Представленная на рисунке модель, позволяет выделять критические точки, определяющие эффективность процесса функционирования системы управления персоналом.

К таким критическим точкам относят: руководство предприятия, соответствие целей и стратегий управления персоналом целям и стратегиям развития предприятия, соответствие организационного построения системы управления персоналом организационному построению предприятия, соответствие ресурсного обеспечения системы управления персоналом ресурсному обеспечению деятельности предприятия, соответствие тактического и оперативного уровней системы управления персоналом тактическому и оперативному управлению деятельностью предприятия.



Модель функционирования системы управления персоналом на предприятии ЖКХ

Логика системы управления персоналом на предприятии системы жилищно-коммунального хозяйства предполагает необходимость отслеживания состояния критических точек с целью поддержания процесса управления персоналом на надлежащем уровне. Одновременно следует учитывать определенную целевую ориентацию управления персоналом на оптимальное достижение общих целей деятельности предприятия.

Таким образом, предлагаемая модель системы управления персоналом имеет целевую установку на решение задач адаптации системы управления предприятием жилищно-коммунального хозяйства к новым условиям функционирования отрасли.

*В.В. Волошенко, канд. экон. наук, доцент  
А.Н. Пилипенко, канд. экон. наук  
Ю.И. Пилипенко, канд. экон. наук  
НГУ (Днепропетровск, Украина)*

### **АНАЛИТИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗМА В ПРОВЕДЕНИИ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

Общественные изменения трансформационного характера, которые стали императивом социально-экономического развития стран постсоветского пространства, вызвали необходимость проведения более глубоких исследований и прежде всего методологического плана. Теоретики и практики в ходе реформирования экономических систем столкнулись со сложностями концептуального и методологического характера, которые появлялись всякий раз, когда возникала необходимость выбора подходов к формированию теории трансформирующейся экономики. Методология марксизма, которая составляет теоретическое ядро формационного подхода и доминировала на протяжении длительного исторического периода в экономических исследованиях, была отклонена, так как не может дать адекватного объяснения процессам нелинейного и неустойчивого системного развития.

Все чаще в научном сообществе стали появляться призывы к замене формационного подхода цивилизационным, который отражает не одну какую-либо сторону общественного бытия, а совокупность материальных, идейных, культурных, религиозных, моральных и других форм жизнедеятельности общества. В последнее время отмечается массовое увлечение теоретиков институциональным анализом и его эволюционной версией. Несмотря на ряд позитивных результатов, полученных на основе применения методологии институционализма, еще рано говорить о том, что проблема поиска нового подхода к исследованию процессов социально-экономического развития решена.

Если глубже проанализировать аналитические возможности институциональной теории, то обнаруживаются определенные трудности в ре-

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.  
□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.