

Секція

«МЕНЕДЖМЕНТ І МАРКЕТИНГ НА ТРАНСПОРТІ»
ГОЛОВА СЕКЦІЇ - д.е.н., професор В.Г.Шинкаренко

УДК 005.71

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНОЮ НАДІЙНІСТЮ В ТРАНСПОРТНОМУ БУДІВНИЦТВІ

Боровик Ю.Т., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

Основне завдання теорії надійності на етапі організаційно-технологічного проектування – прийняття обґрунтованих рішень, що стосуються вибору структури робіт і їх виконавців, послідовності зведення ділянок залізниці, земляного полотна, водопропускних споруд і всього комплексу лінії, фронту робіт, матеріально-технічних та інших ресурсів, варіантів організаційно-технологічних моделей побудови оптимальної системи оперативного планування і управління і т.д.

В останні роки все більше зростає необхідність підвищення організаційно-технологічної надійності. В даному питанні необхідно вибирати оптимальні технічні та організаційні показники як за технічними, організаційними, так і з економічними, соціальними та іншими вимогами. Для підвищення рівня надійності при будівництві та реконструкції залізничних ліній необхідно підвищити рівень безвідмовності, рівень готовності, рівень ремонтпридатності, своєчасно застосовувати резервування, використовувати сучасні методи розрахунку, що враховують імовірнісний характер процесу будівництва.

Імовірнісний характер будівництва полягає в тому, що на хід робіт весь час впливають різні випадкові фактори. Ці дії важко передбачити і оцінити. Випадкові фактори мають дуже різноманітну природу, і наслідки їх впливу дуже різноманітні.

Оцінити організаційно-технологічну надійність будівельного виробництва можна за допомогою великого числа критеріїв.

Надійність характеризується такими критеріями як, безвідмовність, довговічність, ремонтпридатність, збереженість, справність,

працездатність. Для будівельного виробництва багато з них не характерні, а ті, які можуть оцінити будівельне виробництво, повинні бути переосмислені, з точки зору, особливостей будівельного виробництва.

Відмови і тимчасові складові нормального виробничого циклу можна розглядати як випадкові процеси. Кількісні показники надійності тоді матимуть імовірнісний характер. При цьому кількісними показниками корисно давати статистичне і імовірнісне тлумачення. Перше виявляється необхідним при визначенні кількісних показників надійності із досвіду, друге – при теоретичному аналізі надійності.

Неможливо оцінити надійність будівельного виробництва будь-яким одним кількісним показником з нормальних циклів виробництва робіт, необхідно мати сукупність таких показників. Подібними показниками можуть бути: ймовірність безвідмовної роботи, середній час між відмовами, інтенсивність відмов, їх частота, коефіцієнти надійності.

Проблема організаційно-технологічної надійності об'єднує теоретичні, методологічні, практичні шляхи і рішення багатofакторних організаційних завдань на різних структурних рівнях спорудження об'єктів і їх експлуатаційного утримання. Надійність системи управління на певному рівні управління визначається ймовірністю реалізації цієї системою вироблених рішень щодо виконання основних функцій. У будівництві основною функцією систем управління є забезпечення директивної тривалості будівництва об'єктів і їх комплексів. Але слід враховувати, що на ефективність організаційно-технологічних систем залізничного будівництва впливає об'єднання в виробничому процесі не тільки технічних (матеріали, машини), а й соціологічних систем (робочі, фахівці). Взаємодія цих систем між собою і з зовнішнім середовищем носить імовірнісний характер.

Відмови в транспортному будівництві, будучи випадковими величинами, виражаються дискретно або безперервно в залежності від фізичного сенсу

досліджуваного явища і характеризуються функціями розподілу ймовірностей.

Можна зробити висновок, що ефективність організаційно-технологічної надійності будівництва залізниць базується на комплексному підході до визначення ефективності всіх елементів системи, на моделюванні та обліку зв'язків між об'єктами будівництва при його проектуванні, спорудженні, на обліку ймовірнісного характеру транспортного будівництва, оцінки якості та контролі проміжних рішень в ході будівництва і експлуатації об'єкта. Результати дослідження можуть бути використані в практичній інженерній діяльності для вирішення проблеми надійності організаційних систем управління в двох напрямках: дослідження впливу на надійність систем їх організації (склад, кількість, взаємозв'язок і надійність елементів систем); дослідження впливу на надійність систем ієрархічної структури управління.

УДК 658.5.012.1

ОСНОВА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Гриценко Н.В., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

У сучасний період в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки загострив потребу суспільства досягнути соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз наочно видно, що правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб'єктами виступають індивідуальний найманий працівник і окремих роботодавець, не вирішити нагальних проблем. На перший план виходять, умовно кажучи, суб'єкти інших "вагових категорій" - колективи найманих працівників і колективи роботодавців. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у зарубіжних країнах назву

інституту соціального партнерства, котрий пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця).

Предметом соціального партнерства в організації праці виступають колективні відносини між соціальними партнерами із участі трудових колективів у встановленні умов праці; з участі трудових колективів в управлінні організаціями, на яких вони працюють; щодо укладення і виконання колективних договорів та колективних угод на галузевому, регіональному, національному рівнях; щодо діяльності професійних спілок та інших представницьких органів трудового колективу в соціально-трудовах відносинах; щодо утворення та діяльності об'єднань роботодавців; з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. До сфери соціального партнерства входять: досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, організації оплачуваних громадських робіт, захисту населення від безробіття; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворюючої і стимулюючої функцій заробітної плати, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, в розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у визначенні соціальних стандартів і встановленні їх мінімальних меж, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів тощо.

Сьогодні, соціально-трудова відносини на всіх рівнях управління регулюються на основі колективно-договірної системи, яка набула офіційного статусу, закріплена законодавством і є ключовим елементом індустріальних відносин.

Виходячи з вищезазначеного постає питання співвідношення соціального партнерства в організації праці і колективного трудового права. У широкому розумінні предмет соціального партнерства ширший за своїм змістом предмета колективного трудового права. Останнє регулює лише