

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЯКОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРАЦІ НА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ АГРОПІДПРИЄМСТВА

В статті розглянуто значимість менеджменту праці та його вплив на результати діяльності підприємств АПК. На основі запропонованої кореляційно-регресивної моделі проаналізовано якість кадрового менеджменту як важливої умови забезпечення ефективної роботи господарства та його зв'язок з показниками підприємств.

Ключові слова: ефективність, менеджмент праці, результати, персонал підприємства, ефективне управління, механізм управління, розвиток.

L. V. SHITKOVA

National Technical University in Zaporizhzhya

ANALYSIS OF INFLUENCE OF WORK MANAGEMENT QUALITY ON FINANCIAL RESULTS OF AGRO ENTERPRISE

The article deals with the importance of management of labour and its impact on the performance of agricultural enterprises. Based on the proposed correlation-regression model analyzed the quality of human resource management as an important condition for effective operation of the economy, investigated the importance of the management of labour. Model is considered the main tool for modelling economic processes. To establish the connection between the values of which are considered as functions and arguments conducted a factor analysis evaluation of personnel management. Criteria indicators of staff performance are: labour productivity; cultivated area, the presence of high-tech agricultural machinery, its effective use; seasonal labour; the skill and educational level management sector and professionals, and the like.

Keywords: efficiency, labour management, personnel of the enterprise, effective governance, management mechanism, development.

Вступ

Ефективне кадрове управління дозволяє забезпечити необхідний рівень стабільного економічного розвитку підприємства в стратегічній перспективі. Оскільки цілі кожної конкретної організації досить різні, то основною метою менеджменту є підвищення його ефективності. Сучасне управління персоналом є частиною загальної системи управління підприємством, яка активно впливає на результат діяльності суб'єкта господарювання та основною метою має досягнення і збереження певного рівня економічної життєстійкості, за якого підприємство буде отримувати прибуток, забезпечувати рентабельність виробництва та конкурентоспроможність продукції. Якість менеджменту праці в значній мірі залежить від наявності сформованих та результативно працюючих системи та механізму управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень

Аналіз сучасних досліджень і публікацій дозволяє стверджувати, що обраній проблемі приділяють значну увагу вітчизняні і закордонні науковці: Г.В. Осовська і О.В. Крушельницька [1], А.Я. Кібанов [2], Н.А. Пиличев [3], Т.В. Донченко [4], Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов [5] та інші. Так, Т.М. Кір'ян підкреслює необхідність розробки і впровадження механізму ефективної зайнятості в мотивації розвитку людського капіталу [6]. Це обумовлено необхідністю розробки перспективних підходів і методів управління персоналом, які безпосередньо пов'язані з результатами діяльності підприємства, що особливо актуально в умовах мінливої економічної ситуації.

Постановка задачі

Метою даної статті є дослідження і аналіз впливу менеджменту праці на результати діяльності підприємств АПК.

Основний матеріал та результати

Важливу роль на сучасному підприємстві відіграє система управління, яка виконує роль координуючого, регулюючого важеля. Якісне управління дозволяє не тільки задовольняти поточні запитання споживачів, а і реалізовувати ключові можливості підприємства, які вирішать його майбутнє.

Якісний кадровий менеджмент являє собою систему, яка складається з комплексу принципів, дій, методів розробки та впровадження управлінських рішень щодо персоналу. Дієве управління дозволяє підприємству працювати і отримувати прибутки, протистояти несприятливим ситуаціям. Воно повинно корелювати з вимогами законодавства, бути узгодженим з загальною економічною політикою і загальними принципами господарювання суб'єкта. Для характеристики та аналізу менеджменту праці запропонована кореляційно-регресивна модель, яку будемо вважати основним інструментом моделювання економічних процесів. Оскільки факторний аналіз найбільш яскраво віддзеркалює риси багатовимірного аналізу в дослідженні зв'язків [7, с.85], для встановлення зв'язку між величинами, які розглядаємо як функції і аргументи, проведено факторний аналіз оцінки управління персоналом на основі побудованої економіко-статистичної моделі за сукупністю даних за період 2008–2013 рр. для агропідприємств Василівського

району Запорізької області. Відбір факторів, що визначають рівень результативного показника здійснювався враховуючи сучасні реалії господарювання та особливості виробництва досліджуваних підприємств. Вважаємо, що між досліджуваними ознаками існує чітко виражений характер причинно-наслідкових відносин. Складність і подальша правильність розрахунків полягає в багатофакторному впливі окремих структурних компонент виробничого потенціалу та змінних на узагальнюючі показники роботи підприємства АПК. На всіх досліджуваних підприємствах основним видом діяльності є виробництво продукції рослинництва: вирощування зернових і технічних культур. Вважаємо, що критеріальними показниками ефективності роботи персоналу, які оцінюють кінцеві результати виробництва можуть служити: продуктивність праці; площа рілля та наявність високотехнологічної сільськогосподарської техніки, їх ефективне використання; сезонний характер праці; кваліфікаційно-освітній рівень управлінської сфери та спеціалістів, тощо.

Використовуючи пакет прикладних програм Excel, розраховано коефіцієнти рівняння регресії. Після обчислення параметрів модель має наступний вигляд:

$$y = -9,8501 - 0,018745 x_1 - 0,0108 x_2 + 2,9774 x_3 + 0,025829 x_4 - 0,029112 x_5,$$

де y – якість менеджменту праці;

x_1 – фондоозброєність праці, тис. грн./особу;

x_2 – витрати на одного працюючого, тис. грн./особу;

x_3 – індекс кваліфікаційно-освітнього рівня;

x_4 – продуктивність праці, тис. грн./особу;

x_5 – площа рілля на одного працюючого, тис. га/особу.

Коефіцієнт детермінації ($R^2=0,9199$) запропонованої моделі характеризує сумісний вплив всіх факторів на результативний показник. Значення його свідчить про те, що включені в рівняння фактори на 91,99% визначають зміну досліджуваного показника – якість менеджменту праці, а не враховані фактори – тільки 8,01%, що цілком допустимо в моделюванні економічних процесів.

Коефіцієнти при невідомих (коефіцієнти регресії) показують на скільки одиниць зміниться результативний показник при зміні певного фактора на одну одиницю, при цьому припускаємо фіксованість інших факторів. Отже, збільшення (зменшення) продуктивності праці на одну тис. грн на одного робітника покаже зростання (зменшення) якості менеджменту праці на 0,025829 умовних бали. Зміни індексу кваліфікаційно-освітнього рівня в порівнянні з іншими факторами найбільш суттєво впливають на результативний показник, так його підвищення (зменшення) на одну одиницю сприятиме зростанню (зниженню) якості менеджменту праці на 2,9774 умовних бали. Підвищення (зменшення) фондоозброєності праці на одну тис. грн. на одного робітника сприятиме зниженню (зростанню) якості менеджменту праці на 0,018745 умовних бали. Витрати на одного працюючого також знаходяться в зворотній залежності від результативного показника, тому додаткові витрати на одну тис. грн. / особу не дуже суттєво, але знизять якість менеджменту праці на 0,0108 умовних бали. Нарешті зростання (зменшення) площі рілля на одного працюючого на одну тис. га сприяє зниженню (підвищенню) результативного показника на 0,029112 умовних бали.

Якість менеджменту праці агропідприємств Василівського району Запорізької області за період 2008–2013 рр. носить змінний характер (рис. 1). Коливання обумовлені нестабільністю як зовнішнього середовища, так і внутрішніми проблемами підприємств. Керівництво ТОВ "АПК Істок" в період 2008–2009 рр. приклало суттєві управлінські зусилля для підтримання досягнутих показників і подальшого їх покращення, що дало позитивні результати в вигляді зростання суми прибутку від операційної діяльності та рентабельності праці. Аналіз стану якості менеджменту праці ПОП "АФ ім. Чапаєва" свідчить про негативне становище на агрофермі в 2009 р., що вплинуло на фінансові результати: підприємство отримало збитки від операційної діяльності. Але активний менеджмент, спрямованість на майбутній позитивний результат, миттєве реагування на проблеми, а також зусилля управлінської сфери та колективу агроферми в наступні роки відбилися на отриманих показниках господарської діяльності.

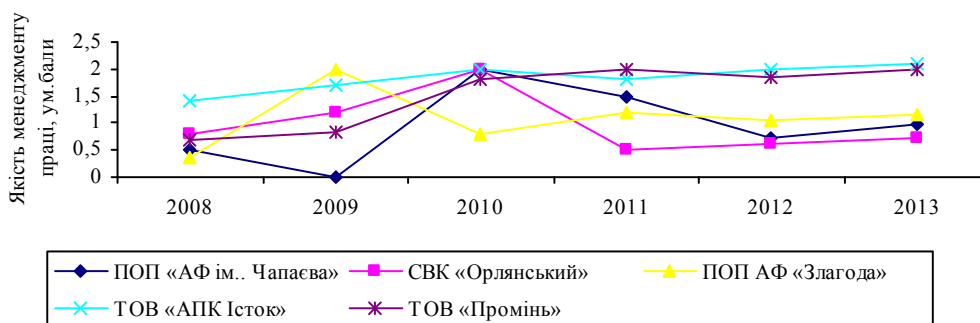


Рис. 1. Якість менеджменту праці агропідприємств Василівського району Запорізької області за період 2008–2013 рр.

Хоча на окремих досліджуваних підприємствах простежується позитивний ефект від покращення управління підприємством в цілому та підвищення якості менеджменту праці в деякі періоди часу, присутні негативні явища, які спостерігаємо при аналізі фінансових результатів, зокрема зниження рентабельності праці.

Висновки

За результатами проведених досліджень проведено аналіз впливу менеджменту праці на результати діяльності підприємств АПК. Розглянуто значимість менеджменту праці, запропоновано кореляційно-регресивну модель якості кадрового менеджменту.

На основі аналізу можемо зробити висновок, що агропідприємства в даний період дуже чутливо реагують на щонайменші зміни як в зовнішньому середовищі, так і у внутрішній ситуації на підприємстві. Це пояснюється відсутністю результативної стабільно працюючої системи управління підприємством, потужної ресурсної бази, ефективного механізму управління персоналом, наявність чого дасть впевненість в результативності майбутніх напрацювань.

Література

1. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2008. – 224 с.
2. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
3. Пиличев Н. А. Управление агропромышленным производством / Н. А. Пиличев. – М. : Колос, 2001 – 296 с.
4. Донченко Т. В. Теоретичні основи формування механізму управління фінансовою стійкістю підприємства / Т. В. Донченко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький : ХНУ, 2010 – № 1. – Т. 1. – С. 23–27.
5. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Виробничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.
6. Кір'ян Т.М. Механізм ефективної зайнятості в мотивації розвитку людського капіталу / Т.М. Кір'ян // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький : ХНУ, 2012. – № 5. Т. 2. – С. 232–235.
7. Голіков А. П. Економіко-математичне моделювання світогосподарських процесів : навч. посіб. / А. П. Голіков. – 3-є вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2009. – 222 с.

References

1. Osovskaya H. V., Krushelnitskaya O. V. Upravlinnia trudovymi resursamy: navch. posibnyk. – K.: Kondor. – 2008. – 224 s.
2. Upravleniye personalom orhanyzatsyy: Uchebnyk / Pod red. A. Ya. Kybanova. – 3-e yzd., dop. y pererab. M.: YNFRA-M, 2005. 638 s.
3. Pylychev N. A. Upravleniye ahropromyshlennym proyzvodstvom / N. A. Pylychev. – M. : Kolos. – 2001 – 296 s.
4. Donchenko T. V. Teoretychni osnovy formuvannya mekhanizmu upravlinnia finansovoiu stiikistiu pidpriemstva. Herald of Khmelnytsky National University. Economical Sciences. – Khmelnytskyi : KhNU, 2010 – №1 – T.1 – S. 23-27.
5. Kachan Ye. P., Shushpanov D. H. Upravlinnia trudovymi resursamy : Navch. Posibnyk. / Ye. P. Kachan, D. H. Shushpanov – K.: Vyrobnychyi Dim «Yurydychna knyha», 2005. – 358 s.
6. Kirian T.M. Mekhanizm efektyvnoi zainiatosti v motyvatsii rozvytku liudskoho kapitalu. Herald of Khmelnytsky National University. Economical Sciences. – Khmelnytskyi : KhNU, 2012. – № 5, T.2. – S. 232–235.
7. Holikov A. P. Ekonomiko-matematychne modeliuвання svitohospodarskykh protsesiv: Navch. posib. – 3-te vyd., pererobl. i dopovn. / A. P. Holikov – K.: Znannia, 2009. – 222s.

Надійшла 08.01.2015; рецензент: д. е. н. Пуліна Т. В.