

Honchar M. F.

National University "Lviv Polytechnic"

METHODICAL REGULATIONS FOR THE STRESS MANAGEMENT SYSTEMS ANALYZING AT ENTERPRISES

Summary

In the article, methodical regulations for the stress management systems analyzing at enterprises have been developed, and they are based on their ability reveal to identify, from the economic harm standpoint, the priority threats of critical undesirable deviations appearance in the context of balanced scorecard projections. The connection among concepts of risk, danger and threat of critical undesirable deviations onset within the stress management system is considered. The key stages of the proposed methodical regulations for the stress management systems analyzing at enterprises have been characterized. This ensure an opportunity to form and implement the certain effective management decisions in the line of economic harm value minimization as a result of critical undesirable deviations onset.

Key words: deviations, management, enterprise, stress management, administration.

УДК [631.15:331.215.3]:633/635

Гриб С. В.

Харківський інститут фінансів

Київського національного торговельно-економічного університету

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИТРАТ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Стаття присвячена аналізу ефективності витрат на оплату праці на прикладі сільськогосподарських підприємств Харківської області. Досліджено показники економічної та соціальної ефективності витрат на оплату праці. Визначено залежність ефективності витрат на оплату праці від розмірів підприємства.

Ключові слова: витрати, собівартість, рослинництво, сільськогосподарські підприємства, заробітна плата, оплата праці, продуктивність праці, ефективність.

Постановка проблеми. Витрати на оплату праці є невід'ємною складовою собівартості виробництва сільськогосподарської продукції. В цілком обґрунтованому прагненні збільшувати прибутки керівники підприємств орієнтовані на скорочення витрат загалом та витрат на оплату праці зокрема. Однак двоїста природа останніх вимагає особливої обережності в питаннях економії. Будучи елементом собівартості, заробітна плата є потужним стимулом для працівників щодо досягнення найкращих показників розвитку бізнесу. Отже, як надмірні витрачання, так і надмірна економія на оплаті праці можуть призвести до зниження загальної ефективності діяльності підприємства. Крім того, заробітна плата є важливим фактором відтворення робочої сили та забезпечення платоспроможного попиту в країні. Такий багатограний характер витрат на оплату праці вказує на важливість аналізу їх ефективності, яка посилюється в умовах кризових явищ в економіці країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми забезпечення ефективності витрат сільськогосподарських підприємств були об'єктом дослідження Д.В. Шияна та Н.В. Ульянченко. Особливості економічного аналізу витрат на оплату праці та алгоритми розрахунку кількісного впливу факторів змістовно викладені в працях В.Г. Андрійчука, О.В. Гамової. Соціальні аспекти оплати праці, рівня заробітної плати та її достатності для забезпечення відтворення робочої сили досліджували В.М. Онегіна, О.І. Петровський, Ю.Л. Звягільський. Згадані та багато інших науковців працювали над вдосконаленням методичного забезпечення аналізу, виявленням факторів підвищення економічної ефективності витрат на оплату праці, визначенням тенденцій у розподілі створеної вартості у сільськогосподарських під-

приємствах, виявленням зв'язку оплати праці та результатів діяльності підприємств.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Наявні теоретичні та практичні напрацювання щодо ефективності витрат на оплату праці не розкривають повною мірою внутрішньогалузеві та регіональні особливості сучасного стану та тенденцій, що склалися в рослинництві сільськогосподарських підприємств.

Мета статті полягає в дослідженні сучасного стану та тенденцій ефективності витрат на оплату праці у рослинництві сільськогосподарських підприємств Харківської області.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудові ресурси є головною рушійною силою будь-якого виробництва. Витрати на їх утримання є елементом собівартості, частка якого залежить від кількості працюючих, застосовуваних технологій, державного регулювання соціальних стандартів та фінансових можливостей підприємств. Витрати на оплату праці мають забезпечувати достатню мотивацію для продуктивної діяльності персоналу та приріст ефективності виробництва. Для отримання практично значимих результатів аналізу їх ефективності потрібно дотримуватись таких вимог:

– система показників оцінки ефективності має враховувати наявний зв'язок між задіяним ресурсом та отриманим результатом;

– для визначення тенденцій показники повинні бути представлені в порівняльному вигляді;

– з огляду на специфіку ресурсу потрібно поєднувати аналіз економічної та соціальної ефективності.

Загалом ефективність характеризує співвідношення досягнутих результатів та здійснених задля цього витрат. Витрати на оплату праці пов'язані з використанням трудових ресурсів, результат

діяльності яких може бути представлений в показниках обсягів виробництва, доходів та прибутків. Як правило, для аналізу ефективності витрат на оплату праці використовують такі показники:

– частка витрат на оплату праці в загальних витратах підприємства опосередковано характеризує ступінь трудомісткості виробництва;

– частка витрат на оплату праці в доході від реалізації продукції характеризує частку доходу, отриману від робіт, виконаних персоналом підприємства, за яку виплатили заробітну плату;

– зарплатовіддача, що є показником, оберненим попередньому, характеризує дохід, отриманий на кожну гривню, витрачену на персонал;

– прибуток в розрахунку на 1 грн. витрат на оплату праці показує, скільки прибутку отримано на кожну гривню, витрачену на персонал [1; 2].

Окремі дослідники справедливо зазначають, що результати діяльності підприємства формуються за участі не тільки трудових, але й інших видів ресурсів [2, с. 125], а в сільському господарстві залежать ще й від природних факторів [3, с. 23]. Вважаємо, що це не применшує значимості зазначених показників, а дослідження їх динаміки дає уявлення про корисність витрат на оплату праці у створенні продукту підприємства.

Для забезпечення порівнянності даних були використані сукупний індекс витрат на виробництво сільськогосподарської продукції (для коригування виробничої собівартості продукції рослинництва), індекс витрат на оплату праці в складі сукупного індексу (для коригування відповідних витрат), індекс цін реалізації сільськогосподарської продукції (для коригування доходів підприємств) [4]. Вихідні дані для аналізу було добуто з форми статистичної звітності № 50 с.-г. «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств за рік», представленої підприємствами Головному управлінню статистики у Харківській області [5]. Всі показники приведені до рівня 2010 року та представлені в табл. 1.

Зменшення частки витрат на оплату праці в загальній їх сумі ми пов'язуємо з такими чинниками. По-перше, зростання заробітної плати відбувається повільніше, ніж розвиваються інфляційні процеси. Внаслідок цього середня заробітна плата працівника, задіяного в рослинництві сільськогосподарського підприємства, у 2015 році після приведення у порівняний вигляд виявилась нижчою, ніж у 2010 році: 2 432 гривні номінальної заробітної плати відповідають 980 гривням у цінах 2010 року, що менше фактичного заробітку на той період на 187 грн. По-друге, кількість зайнятих в рослинництві скоротилась на 557 осіб, що склало 3,2% до рівня 2010 року. Відкритість економіки України сприяє залученню у виробничий процес більш досконалого технологічного устаткування, внаслідок чого частка ручної праці в сільськогосподарському виробництві зменшується. Зменшення потреби в персоналі пов'язане також зі зміною підходів до організації виробництва і більш активним залученням послуг спеціалізованих організацій, які здійснюють низку виробничих процесів. Частка витрат на оплату послуг сторонніх організацій за період дослідження збільшилась з 16% до 22%.

Зазначимо, що тенденція до скорочення персоналу, зайнятого в сільськогосподарському виробництві, характерна і для країн Європейського Союзу. Згідно з даними офіційної статистики в період з 2010 по 2015 роки загальне скорочення робочої сили становило 7,9%. Тільки 7 держав-членів показали незначний приріст, а саме Словенія (+5,7%), Литва (+5,2%), Мальта (+2,0%), Данія (+1,6%), Польща (+1,2%), Об'єднане Королівство (+0,8%) та Греція (+0,2%). Ще 12 держав-членів відзначили скорочення сільськогосподарської робочої сили, хоча і менш помітне, ніж в середньому для ЄС-28. Інші 9 держав-членів відзначили суттєве скорочення. Найбільше скорочення показали Болгарія (-32%), Румунія (-21,1%) та Естонія (-20,0%) [6, с. 76].

Таблиця 1

Динаміка показників ефективності витрат на оплату праці у рослинництві сільськогосподарських підприємств Харківської області

Показники	2010 рік	2011 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2015 рік	Середньорічний індекс росту за період
Частка витрат на оплату праці в загальних витратах підприємства, %	10,19	7,29	5,94	4,82	5,86	5,10	0,90
Частка витрат на оплату праці в доході від реалізації продукції, %	8,22	6,38	4,44	4,28	3,88	3,26	0,85
Зарплатовіддача, грн.	12,16	15,67	22,51	23,39	25,75	30,72	1,31
Прибуток в розрахунку на 1 грн. витрат на оплату праці, грн.	2,29	3,90	4,21	2,72	7,63	9,48	1,57

Джерело: розраховано автором за джерелом [5]

Таблиця 2

Факторний аналіз показника зарплатовіддачі у рослинництві сільськогосподарських підприємств Харківської області

Показники	2010 рік	2015 рік	Зміна показника
Вартість продукції рослинництва, виробленої в досліджуваному періоді (за виробничою собівартістю в цінах 2010 року), тис. грн.	2 375 181,7	3 851 996,07	1 476 814,4
Витрати на оплату праці, тис. грн.	241 924,8	1 965 96,39	-45 328,41
Кількість працівників, зайнятих в рослинництві, осіб	17 262	16 705	-557
Продуктивність праці (за виробничою собівартістю), грн.	137 595,97	230 589,41	92 993,44
Середньорічна заробітна плата, грн.	14 014,88	11 768,72	-2 246,16
Зарплатовіддача, грн., зокрема за рахунок:	9,82	19,59	+9,78
– зміни продуктивності праці			+6,64
– зміни середньорічної заробітної плати			+3,14

Джерело: розраховано автором за джерелом [5]

Показник зарплатовіддачі стабільно зростає, що пов'язане з ростом урожайності культур та цін реалізації продукції рослинництва на світових ринках [7, с. 52]. Величина прибутку в розрахунку на 1 грн. витрат на оплату праці є величиною нестабільною, що зумовлене непропорційними змінами доходів та витрат. Загальна тенденція показника також є позитивною.

Динаміка показників свідчить про підвищення ефективності витрат на оплату праці. Втім, розглянуті показники не відбивають прямого зв'язку між заробітною платою та трудовим внеском працівників в результаті діяльності підприємства. Цей зв'язок може бути забезпечено через показник продуктивності праці. Зокрема, для факторного аналізу зарплатовіддачі в рослинництві використано таку модель (1):

$$\frac{\text{Вартість виробленої продукції}}{\text{Витрати на оплату праці}} = \frac{Ч_{\text{росл}} \times V_{\text{росл}}}{Ч_{\text{росл}} \times ЗП_{\text{росл}}} = \frac{V_{\text{росл}}}{ЗП_{\text{росл}}}, \quad (1)$$

де $V_{\text{росл}}$ – вартість продукції рослинництва, виробленої в досліджуваному періоді, тис. грн.

$ОП_{\text{росл}}$ – витрати на оплату праці в складі витрат виробництва продукції рослинництва, виробленої в досліджуваному періоді, тис. грн.

$Ч_{\text{росл}}$ – середньорічна кількість працівників, зайнятих в рослинництві сільськогосподарських підприємств, осіб в еквіваленті повної зайнятості;

$ЗП_{\text{росл}}$ – середньорічна заробітна плата працівників, зайнятих в рослинництві сільськогосподарських підприємств, грн.

Показники для розрахунків представлені в табл. 2.

Зростання продуктивності забезпечило приріст показника на 6,64 грн., а зменшення середньої заробітної плати (в цінах 2010 року) додало до показника ще 3,14 грн. Зазначимо, що подібні розрахунки, виконані у фактичних цінах, пока-

хунках середніх індексів дає змогу згладжувати короткострокові коливання показників та визначати їх загальну тенденцію. Як видно з рис. 1, у 2014 році індекс зміни продуктивності, розрахований по показниках, приведених до рівня 2010 року, був меншим, ніж індекс зміни середньої заробітної плати.

Відносне зменшення обсягів виробництва в цьому році відбувалось на фоні високих темпів інфляції. Збільшення вартості мінеральних добрив на 73,4%, нафтопродуктів на 40,9%, електроенергії на 27,2% призвело до скорочення посівних площ майже на 7%, економії матеріальних ресурсів на 20%, скорочення персоналу більш ніж на 750 осіб [5].

Порівняння середньорічного індексу середньої заробітної плати з індексом доходу в розрахунку на одного працівника, зайнятого в рослинництві, дає змогу стверджувати, що зростання витрат на оплату праці забезпечене ростом доходів, адже кожен відсоток приросту доходу супроводжувався приростом зарплати на 0,86%.

Соціальна ефективність витрат на оплату праці характеризується тим, наскільки заробітна плата здатна задовольняти потреби працівника. Стаття 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) визнає право працівників на гідну винагороду [8]. Європейський комітет із соціальних прав зазначає, що заробітна плата має в будь-якому разі бути вищою за межу бідності, тобто за 50% від середньої заробітної плати. А Комітет незалежних експертів Ради Європи вважає, що заробітна плата не повинна занадто відставати від національної середньої заробітної плати. Поріг, прийнятий Комітетом, становить 60% [9, с. 43]. Зазначимо, що в Законі України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» відсутні зобов'язання вважати обов'язковими для Укра-

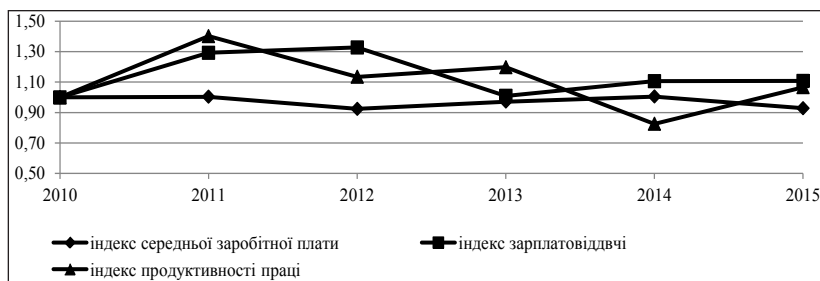


Рис. 1. Динаміка показників середньої заробітної плати, продуктивності праці та зарплатовіддачі у рослинництві сільськогосподарських підприємств Харківської області

Джерело: побудовано автором за джерелом [5]



Рис. 2. Співвідношення середньої заробітної плати в Харківській області загалом та в сільському господарстві та рослинництві сільськогосподарських підприємств зокрема

Джерело: побудовано автором за джерелом [5]

зали збільшення показника зарплатовіддачі на 8,55 грн., зокрема його зростання за рахунок росту продуктивності на 27,02 грн., а також зниження за рахунок зростання середньої заробітної плати на 18,47 грн. Тобто обидва розрахунки свідчать про підвищення ефективності витрат на оплату праці, спричинене переважним зростанням продуктивності над ростом заробітної плати, що позитивно характеризує управління трудовими ресурсами та якість витрат на оплату праці. Підтвердженням цього є порівняння індексів середньої заробітної плати ($I_{зп}$) та продуктивності праці ($I_{пп}$), здійснене за формулою:

$$E_{\text{ек}} = \frac{I_{зп}}{I_{пп}}. \quad (2)$$

Індекси розраховані як середньорічні за період з 2010 до 2015 років з використанням показників у порівняльному вигляді.

$$E_{\text{ек}} = \frac{0,97}{1,09} = 0,89.$$

Тобто зростання продуктивності на 1% супроводжувалось зростанням середньої заробітної плати на 0,89%. Застосування в розра-

їни п. 1 ст. 4, який визнає право працівників на «таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень» [10].

Стабільно позитивна рентабельність, яку сільськогосподарське виробництво демонструє принаймні з 2008 року, створює передумови для забезпечення гідного рівня оплати праці в галузі. Проте середні заробітні плати в сільському господарстві залишаються нижчими за середні в країні. Так, в рослинництві на підприємствах Харківської області середня заробітна плата дорівнювала 2 342 грн., що становило 63,3% від середнього рівня по регіону (рис. 2). Відзначимо поступове скорочення розриву між середньою заробітною платою загалом та в сільському господарстві і в рослинництві зокрема. З 2010 року цей розрив скоротився з 1,8 до 1,2.

Отже, формально можна говорити не тільки про економічну, але й про достатню соціальну ефективність витрат на оплату праці в рослинництві сільськогосподарських підприємств Харківської області принаймні станом на початок 2016 року. Інше питання полягає в тому, чи достатнім є загальний рівень заробітних плат в Україні для забезпечення гідного рівня життя працівників. Ще у 2008 році Ю.Л. Звягільський розрахував заробіток, який забезпечує відтворення робочої сили. На той момент він складав 11 419,5 грн./міс. [11]. З урахуванням ступеня знецінення національної валюти з того часу нині цей заробіток має бути суттєво більшим.

В результаті аналізу були виявлені помітні відмінності середнього рівня заробітних плат у рослинництві на підприємствах різних організаційно-правових форм. Найбільшими були заробітні плати у працівників комунальних підприємств (в середньому 3 805 грн.), товариств з обмеженою відповідальністю (в середньому 2 531 грн.),

акціонерних товариств (в середньому 2 272 грн.). Працівники фермерських господарств отримували найнижчу заробітну плату, а саме в середньому 1 971 грн., що становило 53,3% від середньої заробітної плати по регіону. Отже, достатня соціальна ефективність забезпечується не всіма підприємствами. Аналогічна ситуація спостерігалась за результатами розрахунків і в попередні роки, а також в інших регіонах [3]. Безперечно, більші господарства мають більші ресурси та кращі можливості для використання більш прогресивних технологій землеробства, економічного використання ресурсів, підвищення ефективності виробництва та фінансування витрат на оплату праці. Фермерські господарства переважно є невеликими, середня площа ріллі на одне господарство складає 1 889,5 га. Маючи обмежені можливості для технічного розвитку, такі підприємства використовують значною мірою працю низькокваліфікованої робочої сили, що є одним з факторів низького рівня оплати праці.

Окремими дослідниками підтверджена залежність економічної ефективності витрат від розмірів підприємства [12; 13]. Логічно припустити, що така залежність існує і стосовно окремих елементів витрат, зокрема витрат на оплату праці. В результаті групування 530 підприємств Харківської області за розмірами ріллі та подальшого аналізу їх статистичної звітності виявлено певні закономірності, які прослідковуються на графіках рис. 3. Коефіцієнти детермінації свідчать про те, що лінії тренду досить якісно описують залежності у досліджуваній статистичній сукупності.

По-перше, прослідковується загальна тенденція до підвищення продуктивності праці зі збільшенням розмірів підприємства. По-друге, прослідковується загальна тенденція до підвищення заробітної плати зі збільшенням розмірів підпри-

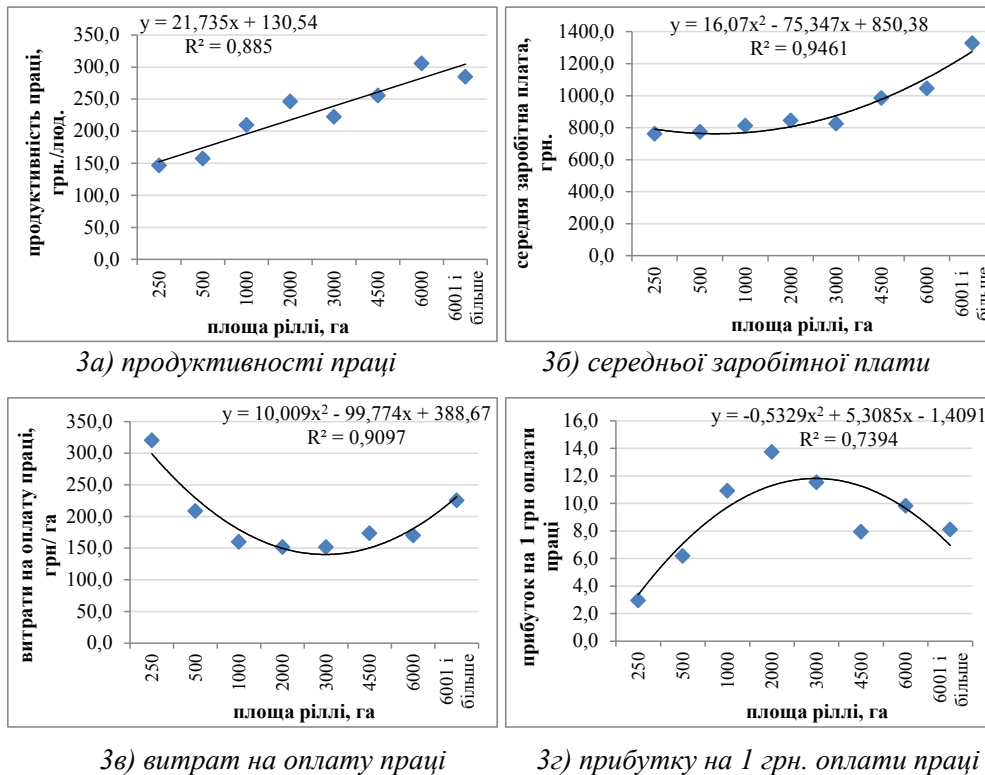


Рис. 3. Графіки залежності показників від площі ріллі в сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2015 році

Джерело: побудовано автором за джерелом [5]

емства. По-третє, витрати на оплату праці в розрахунок на 1 га знижуються до певного рівня, після якого починають зростати; прибуток, навпаки, зростає, а потім зменшується. Тобто функції залежності і в першому, і в другому випадках мають економічний оптимум, який відповідає мінімуму витрат та максимуму прибутку.

Розрахунок першої похідної з подальшим визначенням X дав змогу визначити, що і для першої, і для другої залежностей X дорівнює 4,98.

Тобто оптимальних значень досягають підприємства з посівними площами близько 3 000 га. Аналогічна ситуація характерна для всього досліджуваного періоду. З 2010 року щорічно найбільша ефективність витрат на оплату праці була характерна для підприємств з площею ріллі в інтервалі від 2 000 га до 3 000 га. Співвідношення середніх за період з 2010 до 2015 років індексів заробітної плати та продуктивності праці для цієї групи підприємств дорівнювало 0,91, що трохи вище, ніж в середньому по всіх підприємствах. Однак це цілком задовольняє один з основних принципів ефективності витрат на оплату праці, а саме переважання темпів росту продуктивності праці над темпами росту заробітної плати.

Висновки. Отже, аналіз сучасного стану та тенденцій ефективності витрат на оплату праці у рослинництві сільськогосподарських підприємств дає змогу говорити про наявність формальних ознак їх ефективного використання. Частка відповідних

витрат в загальних витратах підприємства зменшується, зарплатовіддача зростає, а темпи росту продуктивності праці та доходів переважають темпи росту заробітної плати. Середня заробітна плата в галузі переважає 60% середньої заробітної плати в країні, що відповідає рекомендаціям Комітету незалежних експертів Ради Європи щодо забезпечення гідного рівня життя. Проте залишається відкритим питання відставання темпів росту соціальних стандартів від темпів інфляції, внаслідок чого підвищення заробітних плат не забезпечує відшкодування зростання цін та знижує рівень життя сільського населення. Великою проблемою залишається загальний рівень заробітних плат в країні, який не забезпечує нормального відтворення робочої сили та гідного рівня життя працівників. В результаті проведеного аналізу виявлено залежність між ефективністю витрат на оплату праці та розмірами підприємства. Протягом всього періоду дослідження найвищої ефективності досягали підприємства з площею ріллі від 2 000 га до 3 000 га. Менші підприємства не мають можливості технічно підтримувати зростання продуктивності праці, а для більших, ймовірно, спрацьовує закон спадної віддачі. Отримані висновки можуть бути корисними в управлінні трудовими ресурсами, управлінні результативністю підприємства та в пошуку економічно обґрунтованого оптимального рівня витрат на оплату праці та на виробництво сільськогосподарської продукції загалом.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: підручник. Київ: КНЕУ, 2013. 779 с.
2. Гамова О.В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві. Економічний вісник Донбасу. 2010. № 3. С. 125-127.
3. Бондаревська К.В. Особливості оплати та стимулювання праці в аграрній сфері. Вісник НТУ «ХПІ». 2012. № 56(962). С. 20-28.
4. Матеріали офіційного сайту Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Матеріали офіційного сайту Головного управління статистики в Харківській області. URL: <http://www.kh.ukrstat.gov.ua>.
6. Agriculture, forestry and fishery statistics. Eurostat: statistical books. 2016. 230 p. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/7777899/KS-FK-16-001-EN-N.pdf/cae3c56f-53e2-404a-9e9e-fb5f57ab49e3>.
7. Онегіна В.М., Петровський О.І. Прибутки й оплата праці у сільськогосподарських підприємствах та соціальне партнерство. Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки». 2014. № 3. С. 51-58.
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року: офіційний переклад, ред. від 8 червня 2017 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
9. Digest of the case law of the European Committee of Social Rights. European Committee of Social Rights. 2008. 373 p. URL: <https://rm.coe.int/168049159f>.
10. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V, ред. від 8 червня 2017 року. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137-16>.
11. Звягільський Ю.Л. Рівень заробітної плати – індикатор ефективності програми економічних реформ. Економіка України. 2013. № 9. С. 73-84.
12. Шиян Д.В., Ульянченко Н.В. Ефективність витрат у сільськогосподарських підприємствах: монографія. Харків: «Міськдрук», 2012. 204 с.
13. Гриб С.В. Вплив розмірів виробництва на економічну ефективність вирощування окремих сільськогосподарських культур. Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва. Сер.: Економічні науки. 2013. № 8. С. 207-215.

Гриб С. В.

Харьковский институт финансов
Киевского национального торгово-экономического университета

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАСХОДОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА

Резюме

Статья посвящена анализу эффективности расходов на оплату труда на примере сельскохозяйственных предприятий Харьковской области. Исследованы показатели экономической и социальной эффективности расходов на оплату труда. Выявлена зависимость эффективности расходов на оплату труда от размеров предприятия.

Ключевые слова: расходы, себестоимость, растениеводство, сельскохозяйственные предприятия, заработная плата, оплата труда, производительность труда, эффективность.

Gryb S. V.

Kharkov Institute of Finance
of Kyiv National University of Trade and Economics

EFFICIENCY OF LABOUR COSTS OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

Summary

The article is devoted to the analysis of the efficiency of labour costs by example of agricultural enterprises of the Kharkov region. The indexes of economic and social efficiency of labour costs are analysed. Dependence of efficiency of labour costs on size of enterprises is exposed.

Key words: expenditures, costs, plant-growing, agrarian enterprises, wages, labour costs, labour output, efficiency.

УДК 658.114.5.014.1

Гуцалюк О. М.

Центральноукраїнський національний технічний університет

ІННОВАЦІЙНА СКЛАДОВА В УПРАВЛІННІ ЕФЕКТИВНІСТЮ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ КОРПОРАТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуто теоретико-методологічні засади організації управління та підвищення ефективності інтеграційних перетворень суб'єктів інноваційної діяльності. В основу статті покладено гіпотезу про можливість виникнення особливого синергетичного ефекту від сполучення інноваційного та інтеграційного процесів в циклах розвитку корпоративного об'єднання підприємств. Обґрунтування прояву та відображення появи такої синергії реалізовано з використанням методології системної динаміки та набутків концепції зростаючої віддачі. Практичну доведеність цих розробок здійснено через вироблення схем взаємодії механізмів інноваційного розвитку та корпоративної інтеграції. В наведених схемах означено критерії ефективності інтеграційних перетворень, а також визначено взаємозв'язок таких критеріїв з інтересами стейкхолдерів корпоративного підприємства.

Ключові слова: корпоративне інтеграційне об'єднання, синергія, механізм управління, інтеграційний розвиток, інноваційний розвиток, ефективність інтеграції.

Постановка проблеми. Значна поширеність інтеграційних та коопераційних процесів в сучасній економіці пояснюється тим, що провадження таких процесів приводить до появи нових властивостей у інтегрованого суб'єкта господарювання. Такі властивості даватимуть даному суб'єкту перевагу у конкурентній боротьбі, створюватимуть передумови для модернізації технологічних процесів та бізнес-процесів, розвиватимуть стратегічні переваги, покращуватимуть ринкове позиціонування тощо. Навіть акти дезінтеграції сприятимуть появі конкурентних переваг через зосередження підприємства на профільних для нього видах діяльності. На цьому фоні зростає актуальність питань підвищення ефективності інтеграційних перетворень та створення механізмів управління такою ефективністю.

Інтеграція є одним з найбільш потужних та дієвих інструментів розвитку бізнесу через те, що приєднання до корпоративних інтегрованих об'єднань (КІО) нових елементів та видів бізнесу здебільшого є більш дієвим, ніж підтримка внутрішнього розвитку таких елементів в рамках КІО. Іншим вагомим інструментом розвитку суб'єктів господарювання є провадження ними інновацій як сукупності технічних, виробничих чи комерційних заходів. Відповідно, використання інтеграційних механізмів для спрощення та здешевлення вжиття подібних заходів бачиться вельми цінним та актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомість питань удосконалення інтеграційних процесів та орієнтації їх на забезпечення розвитку КІО обумовила появу значної кількості досліджень. Тут зазначимо, що розгляд безпосередньо процесів інтеграційного розвитку представлено в робо-

тах таких учених-економістів як, наприклад, Ю.Б. Іванов та А.А. Пилипенко [1] (інтеграційний розвиток подано в контексті перегляду наявних або встановлення нових інтеграційних обмежень на діяльність раніше відокремлених суб'єктів господарювання), М.Б. Янчук [2] (представлено корпоратизацію як базовий механізм інтеграції підприємств), В.В. Дикань [3] (головний аспект дослідження полягав у моделюванні процесів консолідації потенціалу окремих підприємств в рамках розширеного інтегрування).

Водночас більш значна кількість дослідників орієнтувалася на дослідження процесів інтеграційних перетворень, починаючи від прийняття рішення про старт інтеграційного процесу та відбору стимулів до інтеграції, завершуючи описом перебігу процесу змін під час інтеграції. Найбільш показовими у цьому аспекті розробками є праці Н.С. Скопенко [4] (висвітлено методологію утворення КІО), А. Заграновської [5] (визначено ефективну межу між контролем операцій та самостійністю учасників КІО) та Д. Лейкіна [6] (висвітлено особливості управління структурами з різним ступенем глибини та масштабу інтеграції). При цьому наголос на представленні інтеграції у вигляді безпосередньо акту розвитку як такого у зазначених розробках [4; 5; 6] не робився (хоча розвиток КІО загалом розглядався, зокрема у джерелі [4]).

Розгляд інновацій як передумови процесів розвитку більш поширений в економічній літературі. Дослідження тут, як правило, орієнтуються або на використання інновацій як основи для якісних трансформацій підприємства та його складових (як це, наприклад, зроблено в роботі