

УДК 331.1:303.01

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ ПРАЦІ**Міронова Ю.В., к.е.н.***E-mail: matusiak1@yandex.ru***Нагорна О.В.***E-mail: nagorna.al@yandex.ru**Вінницький національний технічний університет*

У статті проаналізовано теоретичні та методологічні аспекти ефективності праці на підприємствах. Досліджено ретроспективний та сучасний стан проблеми формування оптимального механізму управління соціально-економічною ефективністю праці на вітчизняних підприємствах. Досліджено взаємозв'язок ефективності організації та діяльності підприємств із системою ефективного управління персоналом. Виділено критерії і показники системи вимірювання соціально-економічної ефективності діяльності підприємства, що буде покладене у основу методичного підходу до оцінювання ефективності праці. Обґрунтовано концептуальні положення системи управління ефективністю праці на підприємстві, що представляє важливий інструмент, при вмілому використанні якого можливо підвищити ефективність діяльності не лише персоналу, а й всієї організації в цілому. Розроблений механізм управління виступає базовим при формуванні ефективної стратегії управління вітчизняним підприємством.

Ключові слова: персонал, ефективність праці, механізм управління, критерії ефективності, показники оцінки ефективності праці

UDC 331.1:303.01

MECHANISM OF MANAGEMENT OF LABOR SOCIO-ECONOMIC EFFICIENCY**Mironova Y.V., PhD in Economics***E-mail: matusiak1@yandex.ru***Nagorna O.V.***E-mail: nagorna.al@yandex.ru**Vinnitsya National Technical University*

In the article the theoretical and methodological aspects of efficiency of labor have been analyzed on enterprises. Retrospective and the current state of the problem of forming optimal mechanism for managing social and economic benefits of labor in domestic enterprises have been studied. The interrelation between the organization and efficiency of enterprises with effective personnel management system has been investigated. The criteria and indicators measuring system of social and economic efficiency of enterprises that will be assigned to the foundation methodological approach to the evaluation of efficiency have been highlighted. Conceptual position performance management system in the enterprise, which is an important tool in the skillful use of which may increase the effectiveness of not only the staff but also the entire organization, has been grounded. The developed control mechanism is a basic while forming an effective strategy for managing domestic enterprises.

Keywords: staff, efficiency of labor, management mechanism, performance criteria, performance evaluation efficiency

Актуальність проблеми. В українській економіці спостерігається зміна умов функціонування підприємств, що зумовлене тривалим кризовим та посткризовим періодами, а також рядом реформ. Результатом цього стало зміщення пріоритетів у системі управління підприємств, видозміна соціально-економічних умов праці та механізмів управління ефективністю праці. Такі умови вимагають принципово нових підходів до систем управління на шляху до забезпечення конкурентоспроможності підприємств, що обумовлює актуальність питання управління соціально-економічною ефективністю праці.

Аналіз останніх наукових досліджень. Питанням, пов'язаним з управлінням ефективністю праці займалися як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, економісти, практики, зокрема: Й. Петрович, М. Леськів [4], О. Заклекта-Берестовенко [6], В. Діесперов [14; 15] та ін. Проте, незважаючи на існуючі дослідження, на вітчизняній площині залишаються не розкритими питання формування механізму управління соціально-економічною ефективністю праці. Також потребують обґрунтування концептуальні положення, детермінанти та критерії ефективності праці на підприємствах.

Метою роботи є формування оптимального механізму управління соціально-економічною ефективністю праці з метою підвищення результативності та конкурентоздатності вітчизняних підприємств.

Викладення основного матеріалу дослідження. Для висвітлення дискусійності ключових моментів варто зазначити, що ефективність – це деякий позитивний, відносний ефект, що є результатом, у більшості випадків, цілеспрямованої дії, яка визначається як відношення отриманого результату до усіх витрат, які сприяли даному ефекту з точки зору відповідного суб'єкта. Наведене тлумачення передбачає наявність відносного ефекту, на основі якого і визначається ефективність. Ефективність поділяється на економічну, соціальну та організаційну. Кожна з них відображає свою специфічну сторону ефекту, який закладений у трактування поняття ефективності [1].

Оскільки основною гіпотезою досліджень було окреслено визначальний вплив ефективності праці на результативність господарської діяльності підприємств, важливою постає задача

виявлення спільних та відмінних сторін ефективності праці та ефективності підприємства, їхньої оцінки та виявлення факторів, що на них впливають.

На думку Кінга У. та Кліланда Д. [2], ефективність організації – це міра відповідності діяльності організації її цілям. При цьому під цілями організаційної діяльності необхідно розуміти досягнення результату при найбільш ефективному використанні ресурсів. Ряд авторів зазначають [3; 4], що поняття ефективності підприємства та якості його господарювання є достатньо різними поняттями. Інші автори зазначають [5; 6; 7], що під ефективністю діяльності підприємства необхідно розуміти ефективність використання певних ресурсів, а під якістю діяльності підприємства розуміється досконалість всього комплексу соціально-економічних процесів на підприємстві. Ефективність праці та ефективність підприємства за своїм трактуванням здаються схожими не через їх тотожність, а через те, що ефективність праці є частиною загальної ефективності діяльності організації. Для того, щоб докладніше дослідити дане питання, нагадаємо, що взаємодія людини з природою означає процес праці, який складається з трьох основних складових: 1) праці людини; 2) предметів праці; 3) засобів праці. Також Грабовецький Б. зазначає [8], що, згідно з канонами економічної теорії, створення матеріальних благ є результатом взаємодії та взаємозв'язку трьох елементів (факторів) виробництва: робочої сили (жива праця), засобів праці та предметів праці (уречевлена праця). Необхідно зазначити, що робоча сила – це сукупність фізичних і розумових можливостей людини, її спроможність до праці.

Праця представляє собою процес свідомої доцільної діяльності людей, в якій вони видозмінюють зовнішню природу, опосередковують, регулюють і контролюють обмін речовин між собою і водночас змінюють власну природу [9, с. 260]. Предмет праці, на думку Мочерного С. [9, с. 261], є об'єктом, на який людина діє в процесі праці, і який є матеріально-речовою основою майбутнього продукту. Засоби праці – це предмети або знаряддя, які людина ставить між собою і предметом праці. За іншим визначенням [3], засоби праці – це річ або комплекс речей, якими людина діє на предмети праці. Причому засоби праці разом з предметами праці утворюють засоби виробництва. Отже, згідно з канонами економічної теорії, праця є одним із факторів виробництва. Тому ефективність праці є складовою загальної ефективності виробництва на підприємстві.

Вимірювання загальної ефективності діяльності підприємства методологічно пов'язане з визначенням основного критерію ефективності і формуванням відповідної йому системи показників.

Відповідно до Петровича Й. [10, с. 262], показники оцінки ефективності підприємства поділені на такі групи:

1) узагальнюючі показники (виробництво продукції на одиницю витрат ресурсів, прибуток на одиницю загальних витрат, рентабельність виробництва, частка приросту продукції за рахунок інтенсифікації виробництва);

2) показники ефективності використання праці (темпи зростання продуктивності праці, відносне вивільнення працівників, трудомісткість одиниці продукції, коефіцієнт використання фонду робочого часу);

3) показники ефективності використання фондів (фондовіддача, фондомісткість, матеріаломісткість);

4) ефективність використання фінансових коштів (швидкість обороту коштів, рентабельність капіталовкладень, строк їх окупності).

З огляду на зазначене критерії та показники системи оцінки ефективності діяльності підприємства поділені на п'ять груп (табл. 1).

Таблиця 1. Критерії і показники системи вимірювання соціально-економічної ефективності діяльності підприємства

Критерії	Зміст критеріїв і вимірюваних ознак	Основні показники оцінки ефективності
1	2	3
1. Загальна результативність	Вимірювання ступеня досягнення цілей, задекларованих місією підприємства, організації (кількісна, якісна характеристика та своєчасність реалізації цілей підприємства)	Частка ринку: в регіоні, в країні, в експорті Обсяг продажів, в т. ч. на внутрішньому та зовнішньому ринку Відповідність попиту споживачів продукції
2. Економічність діяльності: мінімізація витрат на отримання результатів	Вимірювання ступеня використання ресурсів: матеріальних, трудових, фінансових та ін.	Матеріаломісткість продукції Зарплато (трудо-) місткість продукції Енергомісткість продукції Капіталомісткість продукції Витратомісткість продукції
3. Продуктивність діяльності: максимізація її результату	Співвідношення отриманих результатів діяльності і затрат для їх отримання	Продуктивність діяльності (загальна продуктивність) Продуктивність капіталу Продуктивність праці персоналу Продуктивність праці робітників
4. Якісність господарської діяльності	Відповідність якісної сторони господарської діяльності підприємства існуючим стандартам, нормам та вимогам	Якість праці персоналу Якість праці робітників Ступінь відповідності засобів виробництва стандартам та нормативам Якість продукції (робіт, послуг)
5. Високі узагальнюючі (фінансові) результати діяльності	Максимізація виручки від реалізації продукції, мінімізація витрат на її виробництво і вартості виробничих фондів	Дохідність діяльності (витрат) Дохідність продажів Дохідність капіталу Прибуток Рентабельність капіталу Рентабельність виробництва

Джерело: авторська адаптація на основі [6; 11; 12]

Згідно авторської позиції, економічний ефект передбачає виконання ряду завдань, зокрема: підвищення прибутковості праці, підвищення продуктивності праці, зниження витрат живої та уречевленої праці, підвищення якості робіт та послуг. Для досягнення соціального ефекту необхідно виконувати такі соціально-психологічні завдання: поліпшення умов праці, зміцнення дисципліни праці, мотивація праці. До організаційних завдань були віднесені наступні: поділ і кооперація праці, організація робочих місць, нормування праці, розвиток персоналу, оптимізація робочого режиму, раціоналізація трудових процесів.

Система управління ефективністю праці на підприємстві представляє собою важливий інструмент, при вмілому використанні якого можливо підвищити ефективність діяльності не лише персоналу, а й всієї організації в цілому, виробничого процесу та життєдіяльності її структурних підрозділів. Тобто механізм формування соціально-економічної ефективності праці є одним з важливих етапів на шляху до збільшення прибутковості та конкурентоздатності підприємства.

З метою глибшого теоретичного осмислення сутності проблеми необхідно навести визначення категорії «механізм». Так, під механізмом пропонується розглядати сукупність тісно взаємопов'язаних між собою складових частин, які здійснюють ряд визначених та необхідних дій для досягнення поставленої цілі.

Під організаційно-економічним механізмом управління складними організаційними системами необхідно розуміти взаємозалежну сукупність наступних основних елементів:

- форми та методи економічного управління;
- форми та методи тактичного та оперативного управління;
- методи та важелі формування системи керуючих параметрів зі здатністю до самоорганізації;
- система обґрунтованих обмежень фінансового та адміністративного характеру;
- інформаційна система формування законодавчо-правової і нормативної бази управлінських рішень.

Організаційно-економічний механізм управління персоналом формується з врахуванням таких основних принципів, як оптимальність, економічність, комплексність, безперервність, упорядкованість, ритмічність, науковість, узгодженість та прозорість.

Слід зазначити, що персонал є найскладнішим об'єктом управління на підприємстві, так як він є живим та може самостійно діяти, мислити, приймати рішення та оцінювати політику управління ним. Саме наділеність людини інтелектом зумовлює складність управління нею, на відміну від інших речових факторів виробництва. Підкреслюється, що механізм управління ефективністю праці має бути націленим на знаходження підходів та методів, які б забезпечували кращу ефективність при бажаному перебігу подій для підприємства.

Згідно концепції Петровича Й. М. [4], цінність працівників як фактора успіху для підприємства все більше зростає. З цієї позиції управління персоналом – це система взаємозалежних організаційно-економічних і соціальних заходів з метою створення умов для нормального функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. При цьому, як зазначається [4], важливо поєднувати управління персоналом із загальною концепцією розвитку персоналу.

Вважаємо, що управління персоналом у рамках механізму формування ефективності праці виконує такі функції: організаційну – планування потреб у персоналі, джерел його поповнення; соціально-економічну – спрямованість на раціональне та ефективне використання персоналу; відтворювальну – надання умов для розвитку власного персоналу.

Основними принципами управління персоналом як людським ресурсом мають стати: змістовність праці, рівноцінна оцінка та відзнака результатів праці, відповідність робочого місця усім нормативам, формування сприятливого мікроклімату у колективі, демократизація діяльності персоналу, підтримання працездатності усіх працівників.

Система управління персоналом організації з позиції концепції управління людськими ресурсами має виконувати такі завдання:

- 1) забезпечення підприємства в потрібній кількості та якості персоналу на поточний період та на перспективу;
- 2) створення рівних можливостей ефективності праці та раціональної зайнятості працівників, стабільного та рівномірного завантаження впродовж робочого періоду;
- 3) задоволення розумових потреб персоналу;
- 4) забезпечення відповідальності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних вимогам робочого місця;

5) максимально можливе виконання різних операцій на робочому місці.

Основні методи управління персоналом, за деякими оцінками, наприклад [13], поділяються на економічні, організаційно-розпорядчі та соціально-психологічні. До економічних методів відносять прийоми та способи впливу на виконавців, за допомогою деякого узгодження витрат та результатів (матеріальне стимулювання, штрафні санкції, фінансування та кредитування, заробітна плата, собівартість, прибуток). До організаційно-розпорядчих методів відносяться методи прямої дії, які засновані на дисципліні, відповідальності, владі, примусі та нормативно-документальному закріпленні функцій. До соціально-психологічних методів відносяться мотивація, соціальне планування та моральне стимулювання.

На сучасному етапі розвитку систем управління персоналом доцільно розглядати механізм управління персоналом, який можна представити у вигляді ряду взаємопов'язаних етапів:

1) розробка ефективної системи кадрового менеджменту (визначення предмету, задач та змісту даного виду менеджменту, його основних напрямлень, принципів та методів для конкретної організації);

2) формування організаційної структури (розробка оптимальних структур та штату кадрової служби, визначення структури професійної підготовки та структури професійно важливих якостей особистості менеджера по кадрах, відбір, навчання та закріплення спеціалістів з управління кадрами);

3) планування людських ресурсів (складання планів та прогнозів роботи з персоналом, планування чисельності та складу персоналу, створення та впровадження автоматизованих систем з управління людськими ресурсами);

4) набір персоналу (знання та вміння використовувати існуючі шляхи задоволення потреб у кадрах);

5) профорієнтація та адаптація (введення прийнятих робітників на підприємство);

6) формування кадрового потенціалу управління (аналіз якісного складу управлінського персоналу, організація найму та постійної роботи з молодими спеціалістами, розробка науково обґрунтованих основ підбору та розстановки керівного складу);

7) оцінка кадрів та результатів їх діяльності (організація оцінки кадрів управлінської ланки, розробка принципів та методів роботи з резервами, організація конкурсів серед спеціалістів, атестація, розробка якісних систем оцінок);

8) організація навчання персоналу (розробка та впровадження програм професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників);

9) управління трудовою дисципліною та плинністю кадрів (розробка структури заробітної плати та пільг для мотивації працівників, розробка процедур підвищення, пониження, переводу та звільнення персоналу);

10) організація діловодства та оцінка ефективності роботи кадрових служб (ведення особистих карток співробітників, обліку та звітності по кадрах, використання оргтехніки та персональних комп'ютерів в автоматизації процесів управління кадрами, оцінка ефективності діяльності підрозділів по роботі з персоналом).

Система управління персоналом підприємства та механізм управління ефективністю праці нерозривно поєднані у процесі забезпечення прибутковості та конкурентоздатності підприємства. На кожній підсистемі системи управління персоналом діє відповідна складова механізму управління ефективністю праці, що зумовлює їх відповідність (табл. 2).

Так, кожній складовій системи управління відповідають окремі складові механізму управління ефективністю праці на підприємстві. Таким чином, управління ефективністю праці здійснюватиметься у відповідності до стратегії управління та розвитку підприємства в цілому.

Таблиця 2. Механізм управління ефективністю праці відповідно до складових системи управління персоналом підприємства

Складові системи управління	Роль механізму управління ефективністю праці на підсистемах управління
1. Підсистема кадрового менеджменту	Управління ефективністю праці, з одного боку, виступає складовою системи кадрового менеджменту, а з іншого – окремим механізмом, який має не суперечити принципам кадрового менеджменту
2. Підсистема формування організаційної структури	Працівники є основною складовою організаційної структури підприємства – лише при вдало сформованій організаційній структурі можливе забезпечення ефективної системи управління персоналом
3. Підсистема планування людських ресурсів	Ефективність праці як один із факторів забезпечення прибутковості господарської діяльності підприємства є характеристикою людських ресурсів
4. Підсистема набору персоналу	Формування ефективності праці можливе лише при наявності необхідної кількості працівників для забезпечення нормальної виробничо-господарської діяльності

Продовження таблиці 2

1	2
5. Підсистема профорієнтації та адаптації	Одним з перших етапів на шляху до формування ефективності праці новообраних працівників виступає профорієнтація та адаптація, що закладає до п'ятдесяти відсотків майбутньої здатності працівників до високого рівня ефективності
6. Підсистема формування потенціалу	Важливість повного та якісного формування потенціалу працівників зумовлена прямою залежністю рівня ефективності праці від його використання
7. Підсистема оцінки	Оцінка рівня ефективності праці як важливої складової у системі управління персоналом (визначає необхідність підвищення ефективності праці на підприємстві)
8. Підсистема організації навчання персоналу	При недостатньому рівні ефективності праці, навчання персоналу, підвищення кваліфікації та перекваліфікації є першочерговими заходами
9. Підсистема управління трудовою дисципліною та плинністю кадрів	Високий рівень трудової дисципліни, відданості персоналу своїй роботі та організації, зацікавленості у позитивних результатах своєї роботи забезпечують низьку плинність кадрів, що є необхідною умовою високого рівня ефективності праці
10. Підсистема організації діловодства	Науково-технічний прогрес та об'ємність і динамічність інформаційної бази з управління персоналом вимагають особливо надійної та автоматизованої організації діловодства, що є супутньою необхідністю на шляху до підвищення ефективності праці

Джерело: розроблено на основі [14; 15; 16; 17; 18]

Висновки. Глибокий аналіз теоретичних та методологічних аспектів ефективності праці на вітчизняних підприємствах дав змогу виділити сучасний стан проблеми формування оптимального механізму управління соціально-економічною ефективністю праці на вітчизняних підприємствах. Обґрунтовано концептуальні положення системи управління ефективністю праці на підприємстві, що дасть змогу здійснювати подальші дослідження щодо підвищення ефективності праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Міронова Ю. В. Деякі теоретичні аспекти ефективності праці на промислових підприємствах / Ю. В. Міронова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. – Т. 3, № 243. – С. 549–553.
2. Кинг У. Стратегическое планирование и хозяйственная политика / [У. Кинг, Д. Клиланд]; пер. с англ.; под ред. Г. Б. Кочеткова. – М.: Прогресс, 1982. – 397с.
3. Литвиненко И. Ю. Мотивация: «содержательная» и «динамическая» сторона / И. Ю. Литвиненко // Менеджмент и кадры. – 2004. – № 6. – С. 33–35.
4. Петрович Й. М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом / Й. М. Петрович, М. Р. Леськів // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4. – С. 127–132.
5. Аметов Р. Виробнича функція в економічному зростанні / Р. Аметов // Економіка України. – 2003. – № 2. – С. 40–45.

6. Заклекта-Берестовенко О. Підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу як результат вдосконалення управління / О. Заклекта-Берестовенко // Вісник ТНЕУ. – 2009. – № 4. – С. 77–84.
7. Мороз О. В. Організаційно-економічні фактори управління якістю на підприємствах: монографія / О. В. Мороз, Л. М. Ткачук. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2005. – 137 с.
8. Грабовецький Б. Є. Виробничі функції: теорія, побудова, використання в управлінні виробництвом: монографія / Б. Є. Грабовецький. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2006. – 137 с.
9. Економічний словник-довідник. / [за ред. док. екон. наук, проф. С. В. Мочерного]. – К. Феміна, 1995. – 368 с.
10. Економіка підприємства: підручник / [Й. М. Петрович, А. Ф. Кіт, В. В. Кулішов та ін.]; за ред. Й. М. Петровича. – Львів : Магнолія плюс; В. М. Піча, 2004. – 680 с.
11. Вітвіцький В. Сучасні проблеми заробітної плати в сільському господарстві та шляхи їх вирішення / В. Вітвіцький, З. Метельська, А. Величко // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 18–23.
12. Даниленко О. А. Особливості діагностики системи управління персоналом на стадіях життєвого циклу організації в умовах конкурентного середовища / О. А. Даниленко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 8. – С. 97–102.
13. Червінська Л. Мотивація праці в контексті формування конкурентоспроможного середовища в АПК / Л. Червінська // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 39–43.
14. Дієсперов В. Продуктивність сільськогосподарської праці / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 41–45.
15. Дієсперов В. Продуктивність праці – критерій стану і спроможності господарства / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 5. – С. 30–35.
16. Могілат І. Продуктивність праці, продуктивність капіталу та сукупна факторна продуктивність: динаміка і фактори впливу на них / І. Могілат, Н. Горшкова, С. Кожем'якіна // Економіка України. – 2009. – № 8. – С. 4–16.
17. Обмок О. Г. Теоретичні аспекти погодинної оплати праці в Україні / О. Г. Обмок // Матеріали III Міжнар. наук. — практ. конф. [«Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин»], 5-6 червня 2009 р. – Умань: Сочінський, 2009. – Ч. 2. – С. 71–72.
18. Шакиров Н. Мотивация и мотивационный потенциал в системе менеджмента / Н. Шакиров // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 10. – С. 107–115.