

6. Сучасні проблеми прогнозування соціально-економічних процесів: концепції, моделі, прикладні аспекти: Монографія / За ред. О. І. Черняка, П. В. Захарченка. – Бердянськ: Видавництво Ткачук, 2012. – 542 с.

Иванова М.И., Егорцева Е.Е.

Национальная металлургическая академия Украины

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ОБЪЕМОВ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ

Аннотация

Данная статья рассматривает особенности использования поискового (исследовательского) прогноза, основанного на принципе инерционности развития, при котором ориентация прогноза проходит от настоящего к будущему. Этот вид прогноза успешно используется для прогнозирования объемов производства.

Ключевые слова: прогнозирование, оптимистический и пессимистический прогноз, нелинейная аппроксимация, объем производства.

Ivanova M.I., Iegortseva I.I.

The National Metallurgical Academy of Ukraine

USE OF ECONOMICS AND METHODS PREDICTION PRODUCTION VOLUMES

Summary

This article examines the use of search features (Research) forecast, based on the principle of inertia of development that focus on the current forecast is for the future. This type of prediction has been successfully used to forecast production volumes.

Keywords: prediction, optimistic and pessimistic forecast, nonlinear approximation, production volumes.

УДК 336

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА ОЦІНКИ УПРАВЛІНЦІВ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНИХ УСТАНОВ

Карась П.М., Якушова Т.В.

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

Розглянуто сутність та особливості нормування праці управлінців фінансово – кредитних установ. Визначено зміст та характер управлінської праці. Висвітлено роль нормування праці у економічній діяльності. Розглянуті методи нормування управлінської праці. Запропонована структурна модель оцінки управлінського персоналу.

Ключові слова: методи, нормування праці, управлінська праця, продуктивність праці, модель оцінки управлінського персоналу.

Постановка проблеми. Одною з головних проблем більшості вітчизняних підприємств визнається якість управління. Накопичені в країні управлінські знання потребують переоцінки, а рекомендації західних аналітиків – адаптації до українських умов. Інтенсивність та складність процесів суспільного розвитку, в свою чергу, відбиваються на економічному середовищі. Деякі з них призводять до суттєвих змін, у тому числі, в управлінні персоналу. За останні роки з'явилося багато нових відділів, професій, посад, за якими відсутні будь-які методичні рекомендації щодо нормування та планування праці таких фахівців. Тому значний інтерес становлять процедури планування чисельності персоналу, а саме управлінців, норми управлінської праці, а також самі процедури його нормування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною основою даної роботи послужили наукові праці А. Гастева, Б. Генкіна, П. Керженцева, А. Кібанава, А. Колота, С. Савкова, Л. Синяєва, О. Те-

рещенко, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, у яких особлива увага приділялась сутності, призначенню й особливостям управлінської праці, розробкам питань планування чисельності персоналу, нормування праці в цілому й управлінської праці зокрема.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Забезпечення якості прийнятих управлінських рішень не можливе без нормування праці управлінського персоналу, що передбачає узагальнення накопиченого до теперішнього часу вітчизняного й закордонного досвіду в цій сфері, а також подальшого розвитку існуючих підходів до нормування управлінської праці, що враховують його особливості в сучасних умовах. Таким чином, існує потреба в науковому дослідженні проблеми нормування управлінської праці, а також у вивченні закономірностей його розвитку з урахуванням мінливого змісту й характеру управлінської праці.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є дослідження особливостей праці спеціаліста фінансо-

во-кредитних установ в сучасних умовах, та визначення напрямків нормування їх праці.

Виклад основного матеріалу. «Управлінська праця» – це трудова, творча діяльність фахівця, яка пов'язана з координацією та регулюванням діяльності підлеглих шляхом перетворення інформації в управлінські рішення, це особливий вид людської діяльності, в якій відображується реальна взаємодія об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільної діяльності людей [3].

Основним завданням управлінської праці в сфері управління є прогнозування перспектив та переваг, вибір тактичних цілей і стратегії, досягнення запланованої мети за допомогою координації та злагодженості взаємної діяльності працівників підприємства, формування своєрідного співтовариства між окремими трудовими процесами [5].

Особливості управлінської праці помітно обмежують можливості впровадження в практику роботи норм і нормативів. Однак це не означає, що не існує можливості нормувати значну частину управлінських робіт. Дослідження доводять, що частка працівників, зайнятих творчою працею в сфері управління значно завищена, тільки праця, що пов'язана з керівництвом та виконанням завдань, які потребують самостійних рішень можна охарактеризувати як творчу (вищий рівень управління). Звичайні управлінські процедури (операції), для виконання яких хоча й необхідні майстерність, здібності, увага, але які виконуються по заздалегідь визначеним правилам, не є творчими та можуть бути автоматизовані (середній та нижчий рівень управління) [1].

Для нормування управлінської праці застосовують наступні методи:

1. Розрахункові (аналітичні). За їх допомогою аналізується використання робочого часу висококваліфікованими фахівцями. Зміст їхньої праці можна прийняти як еталонний, а структуру їхнього робочого дня вважати нормативом;

2. Дослідницькі. Вони допомагають визначити трудомісткість конкретних видів робіт з урахуванням спеціалізації організації і змісту праці. За допомогою фотографії і хронометражу вивчаються усі види робіт, їх структура і витрати робочого часу. Після цього визначаються усереднені показники, які є нормативами [8].

Розробка науково обґрунтованих норм управлінської праці дозволяє:

- більш об'єктивно оцінити працю кожного працівника апарату управління;
- ефективніше використовувати матеріальні стимули;
- раціоналізувати процеси розподілу і кооперації праці;
- розробляти прогресивні технології;
- удосконалювати методи роботи апарату управління.

Однак, оскільки сфера управління включає велику розмаїтість видів робіт навіть у межах однієї функції управління, не існує універсальних норм витрат праці. Підхід до нормування окремих видів робіт повинен бути диференційованим [6].

При розробці системи оцінки управлінського персоналу основною проблемою, що вимагає методичного рішення, є визначення підходу, використовуваного для її побудови. В економічній літературі пропонується три підходи: приватний, універсальний і ситуаційний.

Прихильники приватного підходу виходять з того, що для вирішення різних управлінських проблем необхідно використовувати окремі (відповідні проблеми) системи. Позитивним моментом при цьо-

му підході є те, що ставиться завдання розробки такої системи показників, яка відповідає управлінській проблемі, що вимагає проведення оцінки персоналу. Слабкість же даного підходу в тому, що різні системи показників оцінки, як правило, важко пов'язати між собою.

Універсальний підхід до розробки системи оцінки персоналу виходить з ідеї, що можливе створення системи, яка послужить для вирішення всіх управлінських проблем: підбору, мотивації, просування і т.д. Звичайно, заманливо отримати єдину систему показників, однак застосування універсального підходу на практиці в чистому вигляді призвело до того, що система оцінки ставала надто громіздкою і незручною.

Прихильники ситуаційного підходу стверджують, що оцінка настільки текуча і умовна, що будь-який набір показників має значення для даного моменту і сформованих зараз обставин. У чистому вигляді ситуаційний підхід тяжіє до того, що неможлива ніяка теорія оцінки ні загальна, ні приватна.

Підсумки проведеного аналізу свідчать про те, що жоден з описаних вище підходів у «чистому вигляді» не може бути використаний для розробки системи оцінки персоналу. При вирішенні даної проблеми ми вважаємо, що необхідна розумна інтеграція всіх трьох підходів [4].

Ми пропонуємо наступний підхід до побудови системи оцінки персоналу, який можна охарактеризувати як «інтегративний», практична його реалізація передбачає здійснення наступної послідовності дій:

1. Визначення завдань, для досягнення яких необхідно проведення оцінки персоналу;
2. Розробка (у вигляді системи показників) загальної моделі оцінки персоналу;
3. Розробка на базі загальної моделі її модифікацій, які будуть визначати форми коригування її змісту, пристосовуючи її для вирішення конкретних завдань. Такі модифікації дозволять мати кілька різних наборів показників, але вони збережуть загальну основу і певну єдність методології. Це дозволяє подолати громіздкість загальної оцінки і недоліки приватних;
4. Контроль за проведенням оцінки;

Перелік завдань, вирішення яких вимагає проведення оцінки персоналу наступні:

1. Підбір і розстановка кадрів
 - підбір нових співробітників в організацію;
 - розстановка кадрів;
 - просування і ротація персоналу.
2. Розвиток персоналу в організації:
 - організація процесу підвищення кваліфікації персоналу;
 - мотивація персоналу;
 - розвиток ділових і особистісних якостей працівників;
 - планування кар'єри працівника;
 - робота з резервом кадрів на керівні посади.
3. Поліпшення використання персоналу:
 - визначення ефективності діяльності працівника;
 - організація оплати праці;
 - організація заохочення працівників (посилення матеріальних і моральних стимулів, забезпечення взаємозв'язку оплати і результатів праці, організація преміювання).
4. Поліпшення структури апарату управління:
 - обґрунтування чисельності апарату управління;
 - обґрунтування професійно-посадової структури кадрів;
 - розробка й уточнення посадових інструкцій (опису посад).

5. Удосконалення управління:

- здійснення зворотного зв'язку керівник – підлеглий;
- забезпечення прийняття обґрунтованих кадрових рішень: підвищення по службі, зниження, переклад, звільнення і ін.

Дана класифікація управлінських проблем і визначатиме цільові вектор функціонування системи оцінки персоналу [7].

Беручи до уваги специфіку праці управлінського персоналу ми вважаємо, що оптимальний підхід до оцінки результатів праці, «білих комірців» повинен базуватися на наступних принципах:

- максимальна орієнтація на визначення реальних результатів праці управлінського персоналу;
- забезпечення інтеграції управління персоналом в процес управління організацією;
- забезпечення зворотного зв'язку «керівник – підлеглий»;
- сприяння досягненню цілей діяльності організації.

Ми пропонуємо використовувати наступний підхід до визначення результатів праці «білих комірців», який можна охарактеризувати як «диференційований». Суть його полягає у виборі для різних категорій «білих комірців» того підходу або групи підходів, які найбільш оптимально дозволяють оцінити результати їхньої праці.

Ми виділимо наступні групи управлінського персоналу, для оцінки результатів праці яких буде застосовуватися той чи інший з визначених підходів:

1. Працівники, яким можливо і доцільно визначити цілі діяльності. При цьому встановлені завдання повинні охоплювати не менше 80%, виконуваних працівником функцій, вони реально досяжні, виконання їх може бути чітко зафіксовано і легко вимірювані, бажано, щоб вони мали кількісне вираження. Оцінка результатів праці цієї категорії персоналу відбувається за допомогою підходу «управління за цілями».

2. Працівники, для яких встановлювати конкретні цільові показники діяльності недоцільно. Як правило, це ті, хто займається просто формально-логічним перетворенням інформації (облік, зберігання, обробка, оформлення, тощо). Оцінка ефективності діяльності даної категорії працівників здійснюється за допомогою «загальних показників результативності праці».

3. Працівники, які займаються формально-логічним перетворенням інформації (облік, зберігання, обробка, оформлення і т.д.) і відносяться, в принципі, до другої категорії персоналу, але при цьо-

му в оцінюваному періоді їм належить виконання будь-яких специфічних завдань, що мають важливе значення для підрозділу. У цьому випадку оцінку працівника доцільно проводити наступним чином: оцінюється якість виконання поточної роботи співробітника, аналогічно тому, як це встановлено для працівників другої категорії, тобто за допомогою «загальних показників результативності праці». Виконання специфічних завдань оцінюється окремо, за допомогою «управління за цілями». Таким чином оцінка результатів праці даної категорії працівників проходить за змішаною схемою: результати поточної діяльності оцінюються за допомогою «загальних показників результативності праці», а виконання специфічних завдань за допомогою «управління за цілями». Такий варіант оцінки доцільно вибирати, якщо встановлені завдання носять разовий характер, або завдання має невелику питому вагу серед інших трудових функцій працівника.

Таким чином, запропонований нами «диференційований підхід» дозволяє оцінити результати праці всіх категорій «білих комірців», при цьому він максимально орієнтований на визначення реальних результатів управлінської праці [1].

Не завжди успішна праця працівника означає те, що він приносить організації користь, сприяє досягненню її цілей. Виходячи з цього, необхідно здійснити «оцінку посади».

«Оцінка посади» умовно розділяється на дві частини: «описову» і «оціночну».

Проведення «описової» частини передбачає складання функціонального опису сфери діяльності працівника, що містить: перелік обов'язків і трудових функцій працівника, його підпорядкованість, зв'язок з іншими працівниками та підрозділами, надані працівникові права і відповідальність і т.п.

На основі складеного функціонального опису проводяться такі оціночні дії – «оціночна частина»:

- Розробка стандартів робіт: виходячи із специфіки трудових функцій, визначаються критерії, за якими будуть оцінювати результати праці працівника – те, як окрема особистість справляється з дорученою роботою;
- Визначення вимог до працівника: визначаються вимоги до характеристик працівника, які йому необхідні для успішного виконання даних функціональних обов'язків;
- Класифікація робіт: крім визначення стандартів робіт і вимог до працівника, функціональний опис робіт використовується для оцінки їх порівняльної складності, тобто класифікації. Дана оцінка дозволяє визначити місце посади в організаційній структурі, порівняти, співвіднести і зіставити працю одного працівника з іншим при проведенні різних оцінок чи при встановленні базового окладу – визначенні, так званої, «ціни посади».

Таким чином, проведена відповідно до запропонованого підходу «оцінка посади» дозволяє отримати комплексний документ, що характеризується нами як «розширена специфікація посади», що включає в себе функціональний опис посадової позиції [5].

Але очевидно, що треба оцінювати не тільки підсумки діяльності, але і потенціал працівника. Проблема такої оцінки встає найгостріше. Адже за своєю суттю, оцінка потенційних можливостей працівника – це прогноз його майбутньої роботи в організації.

Для цього ми пропонуємо використовувати таке поняття як «професійно значущі якості», яке відображає суть значення якос-



Рис. 1. Структурна модель оцінки управлінського персоналу
Джерело: [7]

тей при оцінці персоналу, і пропонує наступне його трактування:

Професійно значущі якості – це певний набір різних якостей працівника (знань, навичок, умінь, рис характеру тощо) які йому необхідні для успішного та ефективного виконання посадових обов'язків.

Виходячи із зазначеного трактування професійно значущих якостей, визначаємо такі правила формування їх переліку:

- перелік професійно значущих якостей працівника визначається, виходячи з функціональних обов'язків, передбачених посадою;

- до переліку включаються якості, необхідні працівнику для успішного виконання покладених на нього функцій;

- на вимоги до професійно значущим якостям працівника впливає специфіка праці в певному секторі економіки, організації, підрозділі і т.д. [2].

Структурна модель оцінки управлінського персоналу зображена на рис. 1.

Модель націлена на підвищення ефективності діяльності банку, через максимальну інтеграцію управління персоналом в процесі управління банком, забезпечення цілеспрямованого управління трудовою поведінкою працівника банку на основі використання оціночних процедур на всіх етапах його професійної діяльності в кредитній установі.

Висновки і пропозиції. Модель оцінки управлінського персоналу націлена на підвищення

ефективності діяльності банку, через максимальну інтеграцію управління персоналом в процес управління банком, забезпечення цілеспрямованого управління трудовою поведінкою працівника банку на основі використання оціночних процедур на всіх етапах його професійної діяльності в кредитній установі. Модель має прикладний характер і може бути використана в практичній діяльності суб'єктами оцінки кредитної установи, з метою організації в них ефективної системи оцінки персоналу банку.

Нормування праці є об'єктивно необхідним в будь-якій суспільно-економічній формації, це елемент управління економічним, технічним та соціальним розвитком підприємства. Воно забезпечує однакову інтенсивність праці на різних за змістом та складністю роботах, являє собою сполучне кільце між мірою праці та її оплатою. В умовах ринкових відносин підвищується значення нормування праці як одного з визначальних факторів зменшення витрат виробництва і підвищення його ефективності.

Світовий досвід засвідчує, що ефективна робота підприємств в економіці ринкового типу можлива лише за умов високого рівня організації нормування праці. Провідні країни, такі як США, Великобританія, Швеція, Японія, Італія, не лише знижують вимоги до нормування праці, але і розширюють сферу його застосування.

Список літератури:

1. Бородин В.В. Нормирование труда: учеб.-практ. пособие / В.В. Бородин. – М.: Городец, 2011. – 192 с.
2. Воронин Э. Нормирование труда: вчера и сегодня / Э. Воронин // Человеческие ресурсы. 2013. – № 1. – С. 24-32.
3. Зоткина Н.С. Проблема совершенствования нормирования управленческого труда и численности работников предприятия / Н.С. Зоткина // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 3(15) – С. 30-35.
4. Миядин А.Н. Нормирование управленческого персонала на промышленных предприятиях [Текст]: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, Омск – 2011.
5. Синяева Л.В. Проблеми договірного регулювання нормування праці в Україні / Л.В. Синяева // Вісник донецького національного університету, сер. В: економіка і право, Вип. 2. – 2008. – С. 281-287.
6. Савкова С. Шляхи вдосконалення нормування праці / С. Савкова, О. Терещенко // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 41-45.
7. Череп А.В. Теоретико-методичні підходи до визначення ефективності праці персоналу комерційного банку [Текст]: Череп А.В., Череп О.Г. // Сталлий розвиток економіки: Науково-виробничий журнал – 2011 – № 3. – С. 259-264. ISBN 932-698-458-63-4.
8. Чуркина М., Жадько Н. Управленческая эффективность руководителя [Текст]: Чуркина М., Жадько Н. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 236 с. – ISBN 969-475-236-896-7132.

Карась П.Н., Якушова Т.В.

Национальный университет кораблестроения имени адмирала Макарова

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА И ОЦЕНКЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация

Рассмотрены сущность и особенности нормирования труда руководителей финансово – кредитных учреждений. Определено содержание и характер управленческого труда. Освещена роль нормирования труда в экономической деятельности. Рассмотрены методы нормирования управленческого труда. Предложена структурная модель оценки управленческого персонала.

Ключевые слова: методы, нормирования труда, управленческий труд, производительность труда, модель оценки управленческого персонала.

Karas P.N., Yakushova T.V.

Admiral Makarov National University of Shipbuilding

METHODOLOGICAL APPROACHES TO ORGANIZATION RATIONING LABOR AND EVALUATION OF THE MANAGERS OF FINANCIAL AND CREDIT INSTITUTIONS

Summary

Essence and characteristics the rationing labor of the managers of financial and credit institutions were investigated. The content and nature of managerial work were determined. The role of rationing labor in economic activity was explained. The methods of rationing of managerial work were examined. The structural model of evaluating managerial staff was offer.

Keywords: methods, rationing labor, management, labor productivity, the structural model of evaluating managerial staff.

УДК 336.77:338.432

ФІНАНСОВО-КРЕДИТНА ІНФРАСТРУКТУРА АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Карпова І.В.

Харківський інститут банківської справи
Університету банківської справи Національного банку України

На основі аналізу тенденцій розвитку сільськогосподарського виробництва в статті доводиться, що його розвиток залежить від стану фінансово-кредитної інфраструктури. Досліджуються основні інститути фінансово-кредитної інфраструктури – Державний земельний банк, комерційні банки; фондові біржі; лізингові та страхові компанії. Визначаються основні напрямки розвитку страхування та кредитування аграрного виробництва. За результатами аналізу дійшли висновку, що відродження роботи Державного земельного банку, розвиток фондового ринку, удосконалення системи аграрного страхування забезпечуватиме виробників фінансовими ресурсами та стимулюватиме розвиток аграрного сектора економіки.

Ключові слова: аграрний сектор економіки, Державний земельний банк, кредитування, комерційні банки, лізинг, страхування, фондовий ринок, біржа.

Постановка проблеми. Наприкінці ХХ – початку ХХІ ст. панівною тенденцією розвитку економіки та суспільства визнається глобалізація, яка створює безпрецедентні можливості для багатьох країн. Позитивними рисами глобалізації є лібералізація міжнародної торгівлі та фінансової діяльності, поширення інформаційних технологій, доступ всіх країн до досягнень науково-технічного прогресу, урізноманітнення потреб та засобів їх задоволення. Однак разом з інтеграцією виробництва посилюється міжнародна конкуренція, яка в нових умовах виявляється не тільки змаганням за кращий ринок збуту, а конкуренцією національних економік, здатних до виживання. Тому глобалізація загострює проблему пошуку для кожної країни власного місця у системі міжнародного поділу праці та реалізації конкурентних переваг. Україна володіє потужним природно-ресурсним потенціалом – родючі ґрунти, сприятливі природно-кліматичні умови, які дають можливість в умовах світової продовольчої кризи забезпечити лідерство на міжнародному продовольчому ринку. Заважає досягненню цієї цілі нерозвиненість фінансово-кредитної інфраструктури аграрного ринка і, як наслідок, гостра нестача фінансових ресурсів у сільськогосподарських товаровиробників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми становлення та функціонування фінансово-кредитної інфраструктури аграрного сектора економіки України досліджуються у працях таких

вітчизняних вчених, як О.С. Гудзь, М.Я. Дем'яненко, І.Г. Кириленко, Ю.А. Лузан, П.Т. Саблук, О.В. Шубравська, Півторак В.С. [1-7] та ін. Однак, як засвідчує огляд наукових джерел, окремі питання теорії та практики розвитку фінансово-кредитної інфраструктури сільськогосподарського виробництва ще недостатньо вивчені й вимагають більш поглибленого дослідження.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У працях зазначених авторів аналізуються окремі складові фінансово-кредитної інфраструктури аграрного виробництва, в основному банківське кредитування та лізинг. Недостатньо дослідженими залишаються такі аспекти цієї проблеми, як виявлення взаємозв'язку всіх елементів інфраструктури, роль страхування та фондового ринку в інфраструктурі аграрної економіки.

Метою даної статті є комплексна оцінка загального стану фінансово-кредитної інфраструктури аграрного сектора економіки України та окремих її інститутів, обґрунтування напрямків удосконалення основних складових фінансово-кредитної інфраструктури в умовах посилення глобалізаційних процесів.

Виклад основного матеріалу. Сільське господарство України за останні роки розвивається нерівномірно, періоди підйому змінюються падінням виробництва, низькими залишаються показники ефективності. І, хоча аграрний сектор економіки забезпечує 9,1% валової доданої вартості [8] та 25,5%