

УДК 631.11.003.13

Линдюк А.О., кандидат економічних наук, в.о. доцента, (alyn_80@mail.ru)**Янишин Я.С.**, кандидат економічних наук, в.о. доцента*Львівський національний аграрний університет*

ДЕТЕРМІНАНТИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті обґрунтовано необхідність дослідження ефективності праці персоналу сільськогосподарських підприємств, визначено детермінанти ефективності праці на основі чого вироблено пропозиції щодо її підвищення.

Ключові слова: менеджмент, праця, ефективність праці, сільськогосподарське підприємство, детермінанти праці

Вступ. Процес трансформації економічних відносин в Україні після проголошення незалежності відсунув на другий план питання підвищення ефективності праці. На початкових етапах ринкових перетворень розповсюдженою була точка зору, ніби приватизація власності, орієнтація підприємця на прибуток автоматично призведуть до росту продуктивності виробництва. Проте реальна господарська практика засвідчила, що без належної уваги питанням формування системи менеджменту, належної організації праці персоналу забезпечити нормальний рівень ефективності виробництва є неможливо.

Класики економічної теорії переконливо довели, що основним чинником виробництва є праця. Відповідно від її продуктивності залежать всі показники економічної ефективності виробництва та його конкурентоздатності.

Дослідженню сутності економічних категорій праці та її ефективності, проблем підвищення продуктивності сільськогосподарської праці, вивченню методологічних і практичних аспектів використання трудових ресурсів на селі, їх взаємозв'язку з інтенсифікацією виробництва присвячені роботи О. Бугуцького, В. Липчука, Л. Михайлової, В. Горкавого, Т. Дудара, В. Галанця та інших авторів. Значний внесок у вирішення важливих проблем соціально-трудової сфери села, кадрового забезпечення агропромислового виробництва внесли також В. Юрчишин, П. Саблук, Ф. Зіновєв, М. Бесєдін і ін

Разом з тим багато аспектів ефективності використання сільськогосподарської праці вивчені недостатньо повно і вимагають подальших досліджень з урахуванням сформованих ринкових умов і перспектив розвитку сільськогосподарського виробництва. Виникає необхідність у теоретичному та методологічному обґрунтуванні сутності та показників ефективності використання праці, прогнозуванні й оцінці рівня продуктивності праці виробничих колективів та вироблення способів раціонального забезпечення персоналом сільськогосподарських підприємств.

Результати дослідження. Науковці стверджують, що управління персоналом - багатогранний, складний та специфічний процес. З цим твердженням цілком можна погодитись, адже персонал є найскладнішим для управління у зв'язку з тим, що кожна людина є неповторною, цінною, має особисті соціально-психологічні якості та характерологічні особливості. Деякі автори під управлінням персоналом розуміють процес планування, підбору, оцінки, безперервної освіти кадрів, який здійснюється з метою раціонального їх використання, підвищення ефективності діяльності підприємства та покращення якості життя [6, с. 323]. Отже, вчені-економісти пов'язують менеджмент персоналу з поняттям ефективності, зокрема досліджують «ефективність використання», «ефективність діяльності підприємства», «ефективність використання людських ресурсів» тощо. Тому необхідно дати обґрунтоване визначення ефективності.

Поняття ефективності можна трактувати як "результативність функціонування системи і процесу управління як взаємодії керованої і керуючих систем, тобто інтегрований результат взаємодії компонентів управління" [9]. Ефективність показує, яким чином керуюча система підприємства реалізує цілі, досягає запланованих результатів.

Як підкреслює Р. Олдкорн у [10], ефективність звичайно не вважається найважливішим завданням організації, скоріше вона розглядається як умова досягнення інших цілей.

Поняття ефективності управління багато в чому збігається з поняттям ефективності діяльності організації. Проблема ефективності діяльності персоналу підприємств все частіше досліджується вітчизняними та закордонними вченими [7,13,14]. Виходячи з аналізу різних точок зору на цю проблему, в сучасному менеджменті пропонуються декілька різновидів її реалізації:

- оцінка управлінського потенціалу, тобто сукупності всіх ресурсів, які використовує система управління [8,14];
- забезпечення ефективності управління, тобто ефективності дій працівників у процесі діяльності організації, у процесі реалізації інтересів, у досягненні визначених цілей [3,4,13,14,];
- розрахунок витрат на управління, які визначаються змістом, організацією, технологією й обсягом робіт із реалізації відповідних функцій управління [12,14].

До нашого часу сформувано чимало наукових підходів до визначення ефективності, але це питання створило й багато суперечностей між теоретиками. Приймаючи рішення про ефективність або неефективність менеджменту організації, варто виокремити в першу чергу економічну, ефективність. Зазначимо, що ця ефективність менеджменту відображає економічні результати діяльності підприємства за конкретної системи управління. З однієї сторони, економічну ефективність характеризують показники, що відображають побудову та функціонування систем

менеджменту. Це рівень автоматизації робочих місць працівників, рівень розроблення інструктивного та нормативного матеріалу, загальний діапазон менеджменту, рівень технічної озброєності персоналу тощо. З іншої - рівень ефективності сільськогосподарського виробництва можна проаналізувати за такими показниками, як виробництво валової продукції в поточних та порівняльних цінах, товарної продукції, валовим і чистим доходом в розрахунку на середньорічного працівника, одиницю земельної площі, рівень рентабельності, прибутковості тощо.

Проте на наш погляд, оцінювати рівень ефективності менеджменту в основному за показником прибутковості не є цілком достатнім. Це можна пояснити тим, що результат ефективності діяльності персоналу може не завжди заключатися в прибутку та призводити як до безпосереднього, так і до опосередкованого результату, а також може бути не тільки економічним, а і соціально-економічним.

Отже, соціальна ефективність менеджменту відображає вплив менеджменту на процеси формування професійних характеристик працівників, формування корпоративного духу, відповідного психологічного клімату в колективі, атмосфери захищеності і причетності до цілей організації, перспектив розвитку соціальних інститутів тощо. Соціальну ефективність можна оцінювати за показниками, що відображають соціально-культурну сферу функціонування організації: рівні трудової дисципліни, стабільності персоналу, розвитку соціальної інфраструктури на підприємстві, рівень умов праці та ін.

Наявні підходи до визначення ефективності не охоплюють усіх аспектів організаційного функціонування. Так, за межами залишається ефективність здійснення менеджменту стосовно наявних функцій, таких як планування, організація, мотивація, керівництво, контроль. Тому доцільним є виокремлення управлінської ефективності, яка відображає вплив менеджменту на досягнення мети, запланованих результатів, своєчасність прийняття рішень, достовірність прогнозів, раціональність інформаційних потоків, результативність мотиваційного механізму, подолання відчуження працівників від інноваційної діяльності та її наслідків. На жаль, окремі аспекти управлінської ефективності важко піддаються кількісній оцінці.

Визначення ефективності не може бути повним без розкриття змісту продуктивності діяльності, яка є однією з основних складових ефективності менеджменту персоналу. З часів виникнення економічної теорії було доведено, що діяльність, яка містить елементи новизни, креативності, творчого підходу, значно ефективніша для зростання добробуту людей, ніж діяльність виконавців за розробленою технологією. У працях з економічної історії наводяться приклади підвищення продуктивності праці під впливом нових технічних та організаційних ідей (парова машина Дж. Уатта, динамо-машина Е. Сіменса, двигуни Г. Даймлера та Р. Дизеля тощо).

Склад показників усебічно відображає організацію й соціальну ефективність роботи персоналу, причому деякі показники є комплексними, які

потребують збирання оперативної інформації на основі конкретних соціологічних досліджень.

Аналіз підходів до ефективності роботи персоналу свідчить про розмаїття критеріальних показників. Безперечно, потрібен комплексний підхід до оцінки ефективності з позицій значущості кінцевих результатів виробництва, продуктивності та якості праці й організації роботи персоналу як соціальної системи.

Оцінка ефективності персоналу необхідна, як і оцінка ефективності, результативності та продуктивності стосовно інших сфер діяльності підприємства. На жаль, існують деякі перешкоди в оцінюванні персоналу підприємств:

- переконання, що проведення науково обґрунтованої оцінки є складним завданням;
- рівень зусиль кадрових підрозділів важко визначити за допомогою кількісних показників;
- складно визначити, коли цілей підрозділів досягнуто, а коли – ні;
- менеджери по роботі з персоналом не мають часу та бажання проводити оцінку ефективності та продуктивності роботи як своєї, так і іншого керівництва;
- незначний інтерес до оцінки ефективності та продуктивності менеджменту персоналу з боку керівництва підприємства.

Оцінка ефективності менеджменту персоналу є складним багатоаспектним питанням. У загальному вигляді ефективність менеджменту персоналу можна ототожнювати з успішністю організації під час здійснення персоналом зусиль для досягнення певної мети. Тобто, ефективність у вигляді кількісних вимірювачів показує, що управлінський персонал здійснює необхідні, важливі дії у правильному напрямі. У вітчизняній практиці віддається перевага вимірюванню ефективності за такими групами, як економічні, соціальні показники тощо. При цьому ми вважаємо, що економічна ефективність характеризує ступінь досягнення цілей підприємства шляхом результативного менеджменту персоналу на основі принципу економічного підходу до витрат ресурсів, а соціальна ефективність характеризує ступінь задоволення потреб та інтересів найманих працівників.

У цілому соціально-економічну ефективність можна визначити як відношення приросту трудового потенціалу персоналу, який забезпечує економічне зростання підприємства, до витрат на його досягнення. Тобто, у визначенні представлена система економічних показників, які ілюструють роботу підприємства в цілому (наприклад, продуктивність праці), система соціальних показників, які стосуються як підприємства (наприклад, плинність персоналу), його підрозділу (наприклад, конфліктність групи), так і працівника особисто (наприклад, ступінь особистої задоволеності працею).

Відсутність комплексного показника, який задовольняє таким вимогам та дає змогу визначити соціально-економічну ефективність менеджменту

персоналу, робить вимірювання за окремими групами економічної й соціальної ефективності обмеженим і не дає повного уявлення про результативність керівництва. Варто також зауважити, що комплексний показник ілюструватиме синергетичний ефект від впливу економічних та соціальних чинників на процес керівництва персоналом на підприємстві.

Якщо вважати, що в центрі загальної теорії економіки персоналу є людина-працівник, тоді у фокусі “індивідуалізованої” економіки персоналу в межах сучасних підходів знаходиться суб'єкт із його індивідуальними особливостями. На перший план висуваються різноманітні прояви особистісних якостей робітника, які безпосередньо відбиваються на ефективності.

Цілі економіки персоналу з такою орієнтацією полягають у підвищенні ефективності організації в результаті вивільнення індивідуального потенціалу людей, який використовується неповністю через включення індивіда в рішення лише загальних, колективних завдань. Тут необхідні заходи, які сприятимуть більш повному використанню унікальності, специфічності робітника або умов його праці взагалі та керівного персоналу зокрема.

Однією з причин порушення інформаційних процесів в системі управління та інших управлінських негараздів, як свідчать деякі автори у своїх роботах [5,8], є особливості сприйняття змісту даної роботи конкретним індивідом. Сприйняття змісту роботи характеризується як розуміння її природи окремим виконавцем. Це явище може бути виражено, на думку Виханського О.С. та Наумова О.І. [5], у сприйнятті знаків, сигналів; опорі на позитивне відчуття; опорі на стан людини під час сприйняття. Причому автори відзначають, що всі ці особливості мають вибірковий характер, тому що працівник відзначає тільки ті сигнали, які мають для нього спеціальне значення.

На сприйняття змісту роботи, за результатами досліджень англійських вчених Харкмана Р. і Лоулера Е. [5], впливають шість наступних чинників:

- різноманітність операцій, знарядь праці та процесів виробництва;
- автономність – рівень самостійності при прийнятті рішень, а також вибір засобів по його виконанню;
- закінченість – рівень доведення дії до кінцевого результату;
- результативність – рівень інформованості про результати дій;
- взаємодія – рівень необхідних контактів для завершення роботи;
- товариськість – рівень, до якого робота дозволяє спілкуватися з колегами й встановлювати неформальні відношення.

Зазначена класифікація показує досить різноманітні чинники, від яких залежить сприйняття змісту роботи будь-яким працівником, але, на наш погляд, вони мають дуже різне походження та відображають різноманітні сторони праці персоналу.

Висновок. Таким чином, проведений аналіз детермінант ефективності діяльності персоналу сільськогосподарських підприємств показав, що існують різноманітні за походженням та характером впливу чинники ефективності діяльності працівників, вплив деяких з них має нечіткий характер. Сучасні

науковці відмічають важливість врахування індивідуальних особистісних якостей працівника в процесі покращення ефективності його діяльності.

Отже, невизначений стан розробки означеної проблеми зумовлює необхідність теоретичного та методологічного обґрунтування механізму оцінки рівня компетентності персоналу сільськогосподарського підприємства.

Література

1. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера. – М.: Нар. образование, 1995. – 158 с.
2. Балановська Т.І. Менеджмент персоналу в АПК України : Автореф. дис... канд. ек. наук: 08.06.02 / Національний аграрний університет. – Київ, 1999. – 22 с.
3. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: Управление предприятием на уровне высших стандартов: Теория и практика эффективного управления. – М.: Экономика, 1997. – 366 с.
4. Бондарь Н.П. Эффективное управление фирмой: современная теория и практика. – СПб.: Изд. дом "Бизнес-пресс", 2005. – 416 с.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарика, 1998. – 528 с.
6. Галицька У. Б. Теоретичні аспекти управління персоналом / У. Б. Галицька // Збірник наукових праць / За ред. М. І. Бахмата. – Кам'янець-Подільський, 2008. – 548 с.
7. Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
8. Ковальчук В.Г. Соціально-психологічні аспекти ефективного менеджменту (на матеріалах АПК Хмельницької області): Автореф. дис... канд. ек. наук: 08.06.02 / Національний аграрний університет. – Київ, 1999. – 18 с.
9. Менеджмент: Уч. для вузов / М.М. Максимцов, А.В. Игнатъева, М.А. Комаров и др.; Под ред. М.М. Максимцева, А.В. Игнатъевой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2006. – 343 с.
10. Олдкорн Р. Основы менеджмента: Учебник / Пер. с англ. Предисл. к русск. изд. д.э.н., проф. Голубкова Е.П. – М.: Издательство "Финпресс", 1999. – 320 с.
11. Семенча І.Є. Аналіз шляхів підвищення індивідуальної продуктивності праці управлінського персоналу підприємств // Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва. Випуск 3'2000. – Суми: Вид-во Сумського державного університету, 2000. – 260 с. – С. 181-188.
12. Цимбалюк С. О. Конкурентоспроможність управлінського персоналу підприємств: методологія і методика оцінювання : Автореф. дис... канд. екон. наук (08.06.01) / Київський національний економічний ун-т. – К., 2000. – 17 с.
13. Byars, Lloyd L, Rue, Leslie W. Human resource management. – 3.ed.– Homewood; Boston: Irwin, 1991. – 545 p.
14. Campbell J.P. On the nature of organizational effectiveness, In: P.S. Goodman, J.M. Pennings, et al., Eds., New perspectives on organizational effectiveness. – San Francisco: Jossey: Bass, 1977. – 568 p.

Стаття надійшла до редакції 15.09.2010