

УДК 342.97:65.01

Р.М. Скриньковський,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємств та інформаційних технологій
Львівського університету бізнесу та права

Р.І. Крамар,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Львівського університету бізнесу та права

ДІАГНОСТИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Анотація. У статті розкрито сутність діагностики ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства. Встановлено, що ключовими бізнес-індикаторами системи діагностики ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства є: рівень ефективності діяльності апарату управління; рівень продуктивності праці апарату управління підприємством; рівень забезпеченості організаційної структури управління підприємства необхідними ресурсами; рівень відповідальності організаційної структури управління за результати діяльності підприємства. З'ясовано, що внаслідок порушення трудового законодавства України (за заподіяну шкоду підприємству, порушення правил охорони праці, несвоєчасну виплату заробітної плати, незаконне звільнення працівників, невиконання зобов'язань за колективними договорами тощо) до винних працівників підприємства (управлінського персоналу, робітників) може застосовуватись матеріальна, дисциплінарна, адміністративна та кримінальна відповідальність.

Ключові слова: підприємство, організаційна структура управління, персонал, юридична відповідальність, трудове законодавство, діагностика.

Постановка проблеми. Сьогодні українські підприємства працюють за умов постійної зміни зовнішніх (прямої і непрямої дії) та внутрішніх факторів впливу (або чинників), які зумовлюють потребу в управлінні організаційним розвитком підприємства. Багатогранність, складність і невизначеність зовнішнього середовища знаходить своє відображення у таких ключових подіях та аспектах, які приведені нижче.

Так, через анексію Росією Криму та військову агресію Російської Федерації проти українського народу Україна втратила близько 20% економіки. В контексті цього, незгадуючи про Будапештський меморандум про гарантії безпеки у зв'язку з приєднанням України до Договору про нерозповсюдження ядерної зброї (від 05.12.1994 р.), віцепрезидент США Джо Байден (*Joe Biden*) 08.12.2015 р. на засіданні Верховної ради

України висловив таку думку: «Корупція в Україні є не меншою загрозою, ніж військова агресія з боку Російської Федерації». Як свідчать дослідження Міжнародної неурядової організації “*Transparency International*”, Україна посідає 130 місце із 168 країн світу за Індексом сприйняття корупції 2015 року. Крім цього, “*Deutsche Welle*” повідомляє, що 05.04.2016 р. президент США Б. Обама (*Barack H. Obama*) під час виступу перед журналістами у Білому домі, коментуючи офшорний скандал за матеріалами «Панамських документів», заявив: «Ухилення від сплати податків є великою глобальною проблемою». На тлі цього, сьогодні в Україні довгоочікувані реформи урядом провалені і немає реальних результатів боротьби з корупцією.

В цих умовах, 20.01.2016 р. в межах тривалої дискусії про «Четверту промислову революцію» («Індустрія 4.0») в Давосі генеральний секретар Міжнародної федерації профспілок “*UNI Global Union*” Ф. Дженнінгс (*Philip Jennings*) сказав: «Давайте подивимося на масштаби проблеми, що постала перед нами. У нас уже є 200 мільйонів безробітних, половина робочої сили у світі живе лише на пару доларів на день, і вони працюють неофіційно. Якщо до цього додати цифрову революцію, її вплив на робочі місця ... «(за матеріалами кореспондентки “*Euronews*” С. Чеппел (*Sarah Chappell*); 26.01.2016 р.). Варто також наголосити, що в даний час ситуація в Україні з безробіттям та заробітними платами плачевна, інфляція в 2015 р. склала 43,3%, а корупція та грубе порушення українського законодавства про працю (!), погіршує й без того складну ситуацію в державі.

Звідси очевидно, що сьогодні особливої актуальності набуває формування системи цілей діагностики діяльності підприємства, яка повинна передбачати

діагностику ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства з урахуванням відповідальності за порушення законодавства про працю. Це у сукупності і завдяки розробленій ефективній якійсь моделі розвитку підприємств, сприятиме економічному зростанню України, підвищенню бойової ефективності її військового потенціалу проти російського агресора, покращенню рівня життя, зниженню безробіття тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розвиток теоретичної та методико-прикладної бази щодо оцінювання і забезпечення ефективності організаційної структури управління підприємством зробили такі науковці, як Л.В. Бондарчук, І.О. Гулівата, Ю.Ю. Кочеткова, О.Є. Кузьмін, А.Ю. Лизньова, Н.Г. Метеленко, В.І. Павликівський, І.П. Продіус, Я.С. Протопопова, К.І. Сімаков, Н.М. Хуторян, В.Д. Чернадчук, Л.А. Янковська та ін. [1–9]. Основні (ключові) аспекти відповідальності за порушення трудового законодавства регулюються нормами таких вітчизняних законодавчих та нормативно-правових документів, як Кодекс законів про працю України, Кодекс України про адміністративні правопорушення та Кримінальний кодекс України [10–12].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Поряд з тим, як свідчать результати аналізу наукових джерел [1–9] та вітчизняного законодавства [10–12], варто наголосити на тому, що сьогодні не до кінця вивченими залишаються питання діагностики ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства та відповідальності за порушення трудового законодавства.

Метою наукової роботи є формування концептуальних засад діагностики ефективності організаційної структури

управління виробничого підприємства з урахуванням відповідальності за порушення законодавства про працю.

Виклад основного матеріалу дослідження. В контексті зазначеного вище, виникає нагальна потреба у визначенні ключових особливостей організаційної структури управління виробничого підприємства.

Так, проф. І.П. Продиус [1] під структурою управління підприємством пропонує розуміти певну сукупність елементів, що між собою взаємопов'язані та забезпечують відповідним чином функціонування і розвиток підприємства як одного цілого [1, с. 18].

В процесі дослідження встановлено, що основними чинниками впливу на процес формування організаційної структури управління підприємством є [2]: 1) чинники зовнішнього середовища (зокрема — середовище функціонування постачальників, споживачів, конкурентів, партнерів, міжнародні відносини, соціально-економічні та державно-правові фактори); 2) внутрішні виробничі чинники (організація процесу виробництва, технологія та тип виробництва); 3) внутрішні управлінські чинники (методи та технології управління); 4) виробничий персонал (рівень кваліфікації та наявність потреб); 5) стратегія функціонування та розвитку підприємства.

Поряд з тим, у науковій праці Н.Г. Метеленко [3] виділено такі основні класи і види організаційних структур управління підприємством [3, с. 47]: 1) за рівнем досягнення цілей: а) бюрократичні (лінійні, функціональні, лінійно-функціональні, дивізіональні (дивізіонально-функціональні, дивізіонально-продуктові, дивізіонально-споживчі, глобальні дивізіональні); б) адаптивні (проектні, матричні (змішані), конгломерати (множинні), інтеграційні, координаційного типу); 1) за рівнем централізації: а) централізовані; б) децентралізовані.

Що стосується рівня ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства, то основними складовими його формування виступають організаційна та економічна [4].

Так, організаційна складова характеризується такими показниками [4, с. 87] (Л.В. Бондарчук, І.О. Гулівата): 1) показником цілеспрямованості дій апарату управління підприємством (співвідношення чисельності осіб, що належить до апарату управління підприємством, на яку покладено виконання спеціальних завдань до загальної чисельності осіб апарату управління підприємством); 2) показником дублювання функцій управління підприємством (співвідношення кількості управлінських функцій, які закріплено за декількома підрозділами підприємства до кількості робіт, які закріплено згідно із положеннями); 3) показником рівня надійності апарату управління підприємством (визначається як різниця між «1» та співвідношенням кількості нереалізованих рішень до загальної кількості рішень, що прийняті у відповідному підрозділі); 4) показником ритмічності циклу управління (співвідношення відхилень запланованої роботи у днях до загальної кількості часу нормативної роботи); 5) показником безперервної роботи апарату управління підприємством (співвідношення між тривалістю перерв, що зафіксовані в апараті управління підприємством до трудомісткості управлінських робіт за відповідними підрозділами).

Натомість основними показниками економічної складової виступають [4, с. 87-88]: 1) показник економічної роботи апарату управління підприємством (співвідношення загальної суми витрат підприємства на управлінський апарат до суми понесених витрат на виробництво реалізованої продукції); 2) показник відношення чисельності лінійного і функціонального апарату управління;

3) показник зайнятості працівників у апараті управління (співвідношення загальної чисельності осіб апарату управління підприємством до чисельності виробничого персоналу).

В контексті цього, науковці І.П. Продіус та М.П. Пріступа [1] зазначають, що рівень ефективності організаційної структури управління, який суттєво впливає на успішний результат функціонування підприємства в цілому, залежить від таких вимог [1, с. 18]: 1) чітко сформованої стратегії розвитку та мети діяльності підприємства; 2) максимально простої та чітко побудованої організаційної структури; 3) точності та гнучкості передачі інформації; 4) єдності дій на підприємстві, тобто виконання розпоряджень та дотримання наказів тільки одного керівника; 5) зменшення кількості працівників внаслідок використання нових типів виробництва; 6) зменшення кількості ланок управління; 7) чіткого координування функцій на різних ланках управління.

Поряд з тим, виконані дослідження дають змогу стверджувати, що визначення рівня ефективності управлінської діяльності передбачає реалізацію таких етапів діагностики стану організаційної структури управління підприємством, а саме [2]: 1) техніко-економічний аналіз діяльності підприємства; 2) аналіз інформаційного забезпечення підприємства; 3) аналіз системи управління підприємством; 4) дослідження рівня відповідності наявної організаційної структури управління підприємством; 5) дослідження соціально-психологічного клімату у взаємовідносинах працівників; 6) дослідження стану методології управлінської діяльності на підприємстві; 7) аналізування витрат на управління підприємством; 8) прогнозування майбутнього стану внаслідок проведення реструктуризації організаційної структури управління підприємства.

В свою чергу, ключовими бізнес-індикаторами для визначення інтегрального рівня ефективності організаційної структури управління підприємством є [2]: індикатор балансового прибутку; індикатор змінних витрат; індикатор фонду оплати праці; індикатор продуктивності праці; індикатор основних фондів.

Беручи до уваги вищезазначене, ефективність організаційної структури управління підприємством, зокрема виробничим, повинна характеризуватись показником рівня забезпечення організаційної структури можливостями досягнення кінцевих результатів діяльності підприємства у відповідності до поставленої мети та показником рівня відповідності організаційної структури можливостям здійснення внутрішніх функціональних процесів [1, с. 21].

Водночас у праці А.Ю. Лизньової та Ю.Ю. Кочеткової [5] зазначено, що рівень ефективності організаційної структури управління підприємством визначається наступними показниками [5]: показником ефективності організаційно-функціональної моделі управління; показником ефективності управлінського персоналу; показником ефективності організаційного механізму управління.

Таким чином, проведений аналіз наукових праць [1–9] та діючої практики у цьому напрямі дозволяє зробити висновки:

1) діагностика ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства — це процес ідентифікування, аналізування і оцінювання рівня ефективності структури управління виробничого підприємства з метою визначення якісно нового рівня його розвитку та формування перспектив діяльності підприємства з урахуванням дотримання норм вітчизняного законодавства, зокрема про працю, та міжнародних стандартів;

2) ключовими бізнес-індикаторами системи діагностики ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства є: а) рівень ефективності діяльності апарату управління; б) рівень продуктивності праці апарату управління підприємством; с) рівень забезпеченості організаційної структури управління підприємства необхідними ресурсами; д) рівень відповідальності організаційної структури управління за результати діяльності підприємства.

Підсумовуючи, можна також сказати, що результати дослідження можуть бути використані для вирішення проблем регулювання соціально-трудова відносин персоналу підприємства (фактичних соціально-трудова відносин; соціально-трудова правовідносин).

Поряд з тим, на основі аналізу літературних джерел [6–12] та діючої практики функціонування підприємств з'ясовано, що внаслідок порушення трудового законодавства України до винних працівників підприємства (управлінського персоналу, робітників) може застосовуватись матеріальна, дисциплінарна, адміністративна та кримінальна відповідальність. Ключові аспекти у цьому напрямі приведені нижче.

Так, згідно ст. 265 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпПУ) [10] посадові особи підприємства або управлінський персонал (керівники, фахівці, службовці), які є винними у правопорушенні законодавства про працю, несуть відповідальність, яка передбачена чинним (діючим) законодавством.

Зокрема, у ст. 130 КЗпПУ [10] встановлено матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду підприємству внаслідок протиправних дій (бездіяльності) його працівників в контексті порушення покладених на них трудових обов'язків. Крім того, згідно зі ст. 130 КЗпПУ [10], працівник може добровільно покрити

(повністю, частково) заподіяну шкоду підприємству.

Доцільно також звернути увагу на дисциплінарну відповідальність за порушення законодавства про працю. Так, відповідно до ст. 147 КЗпПУ [10], на працівника за порушення трудової дисципліни може бути застосовано такі види дисциплінарних стягнень, як догана чи звільнення.

Крім цього, згідно ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі — КУпАП) [11] для посадових осіб підприємства внаслідок порушення ними встановленого терміну виплати заробітної плати або здійснення виплати не в повному обсязі передбачено адміністративну відповідальність у формі адміністративного штрафу від тридцяти до ста неоподаткованих мінімумів доходів громадян (далі — НМДГ). Поряд з тим, у ст. 41² КУпАП [11] встановлено, що за порушення чи невиконання колективного договору (або угоди) особами, які представляють власників чи уповноважених ними органів, накладається адміністративний штраф у розмірі від п'ятдесяти до ста НМДГ.

Варто зауважити, що посадові особи (керівники) підприємства за грубе порушення законодавства про працю можуть бути притягнуті також до кримінальної відповідальності відповідно до Кримінального кодексу України (далі — ККУ) [12]. Зокрема, у ч. 1 ст. 172 ККУ [12] встановлено кримінальну відповідальність за незаконне звільнення працівника підприємства із роботи з особистих мотивів. Окрім того, у ч. 1 ст. 173 ККУ [12] передбачено штраф у розмірі від п'ятдесяти до ста НМДГ чи обмеження волі на термін до 3-х років за грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства (незалежно від форми власності) або уповноваженою ним особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до

виконання роботи, не обумовленої угодою.

Поряд з тим, згідно ч. 1 ст. 175 ККУ [12] кримінальна відповідальність настає за вчинену умисно керівником підприємства безпідставну невиплату заробітної плати і карається штрафом від п'ятисот до тисячі НМДГ або вправними роботами на строк до 2-х років, або позбавленням волі на строк до 2-х років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3-х років.

В контексті цього, на сучасному етапі викликає активне зацікавлення думка В.І. Павликівського [6], який зазначає, що «... наукою кримінального права злочини, пов'язані з порушенням законодавства про працю, поділяються на дві основні групи: 1) порушення трудових прав людини і громадянина, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я; 2) порушення правил охорони праці й техніки безпеки на виробництві, які створюють загрозу заподіяння шкоди життю та здоров'ю людини» [6, с. 3].

Таким чином, злочини проти порушення трудових прав працівників — це суспільно небезпечні діяння (дія або бездіяльність), що перешкоджають реалізації трудових прав працівників (управлінського персоналу, робітників), які складаються у процесі здійснення їх трудової діяльності.

Висновки. Виходячи із ґрунтовного аналізу наукових праць [1–9], а також законодавчої та нормативно-правової бази України [10–12], доцільно відмітити, що якісно новий рівень розвитку

та формування перспектив діяльності виробничого підприємства залежить від ефективної організаційної структури управління та жорсткого контролю за дотриманням норм вітчизняного законодавства про працю. Встановлено, що ключовими бізнес-індикаторами системи діагностики ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства є: 1) рівень ефективності діяльності апарату управління; 2) рівень продуктивності праці апарату управління підприємством; 3) рівень забезпеченості організаційної структури управління підприємства необхідними ресурсами; 4) рівень відповідальності організаційної структури управління за результати діяльності підприємства. З'ясовано, що внаслідок порушення трудового законодавства України (за заподіяну шкоду підприємству, порушення правил охорони праці, несвоєчасну виплату заробітної плати, незаконне звільнення працівників, невиконання зобов'язань за колективними договорами тощо) до винних працівників підприємства (управлінського персоналу, робітників) може застосовуватись матеріальна, дисциплінарна, адміністративна та кримінальна відповідальність.

Перспективи подальших досліджень в цьому напрямі полягають у формуванні системи цілей діагностики діяльності підприємства, структурна декомпозиція якої повинна містити таку складову, як діагностику ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства з урахуванням відповідальності за порушення трудового законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Продіус І.П. Удосконалення організаційної структури управління промислового підприємства / І.П. Продіус, М.П. Пріступа // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. — 2012. — № 3-4 (4-5). — С. 17-22 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://economics.oru.ua/files/archive/2012/n4-5.html>.

2. Сімаков К.І. Забезпечення ефективності організаційної структури управління промислового підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка підприємства і організація виробництва» / К.І. Сімаков. — Донецьк, 2001. — 19 с.
3. Метеленко Н.Г. Формування організаційної структури управління як складової внутрішнього господарського механізму промислового підприємства / Н.Г. Метеленко // Інвестиції: практика та досвід. — 2009. — № 10. — С. 46-49.
4. Бондарчук Л.В. Концептуальні підходи та сучасні елементи моделювання ефективного управління підприємством в умовах розвитку економіки / Л.В. Бондарчук, І.О. Гулівата // Науковий вісник Мукачівського держ. університету. Серія: Економічна. — 2015. — Вип. 2(4). Ч. 1. — С. 83-89.
5. Лизньова А.Ю. Оцінювання ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства / А.Ю. Лизньова, Ю.Ю. Кочеткова // Економіка і менеджмент — 2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку. — 2013. — Т. 4 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://confcontact.com/2014_04_25_ekonomika_i_menedzment/tom4/28_Luznova.htm.
6. Павликівський В.І. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 «Кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право» / В.І. Павликівський. — Харків, 2004. — 20 с.
7. Протопопова Я.С. Правове регулювання відповідальності власника або уповноваженого ним органу за нанесення моральної шкоди : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / Я.С. Протопопова. — Київ, 2011. — 20 с.
8. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / Н.М. Хуторян. — Харків, 2003. — 38 с.
9. Чернадчук В.Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / В.Д. Чернадчук. — Київ, 2001. — 19 с.
10. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 р. № 8073-X [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.
12. Кримінальний кодекс України від 05 квітня 2001 р. № 2341-III [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.

Скрынковский Р.Н., Крамар Р.И.

Диагностика эффективности организационной структуры управления производственного предприятия и ответственность за нарушение трудового законодательства.

Аннотация. В статье раскрыта сущность диагностики эффективности организационной структуры управления производственного предприятия. Установлено, что ключевыми бизнес-индикаторами системы диагностики эффективности организационной структуры управления производственного предприятия являются: уровень эффективности деятельности аппарата управления; уровень производительности труда аппарата управления предприятием; уровень обеспеченности организационной структуры управления предприятия необходимыми ресурсами; уровень ответственности организационной структуры управления за результаты деятельности предприятия. Установлено, что в результате нарушения трудового законодательства Украины (за причиненный ущерб предприятию, нарушение правил охраны труда, несвоевременную выплату заработной платы, незаконное увольнение работников, невыполнение обязательств по коллективным договорам и т.п.) к виновным работникам предприятия (управленческого персонала, работников) может применяться материальная, дисциплинарная, административная и уголовная ответственность.

Ключевые слова: предприятие, организационная структура управления, персонал, юридическая ответственность, трудовое законодательство, диагностика.

R. Skrynkovskyy, R. Kramar

Diagnostics of organizational structure efficiency of manufacturing enterprise management and liability for labour law violation.

Summary. The article reveals the essence of diagnostics of organizational structure efficiency of manufacturing enterprise management. It is been determined that the key business indices of the diagnostics system of organizational structure efficiency of manufacturing enterprise management are: the efficiency level of the managerial apparatus activity; the performance level of the enterprise managerial apparatus; the level of provision of an enterprise management organizational structure with necessary resources; the level of responsibility of the management organizational structure for the results of enterprise activity.

It has been ascertained that due violations of labour law of Ukraine (damage done to the enterprise, violation of rules of labour protection, late payment of wages, illegal dismissal of employees, impairment of obligation on collective agreements, etc.) to the guilty employees (executives, workers) can used financial, disciplinary, administrative and criminal liability.

Keywords: enterprise, organizational structure of management, personnel, legal responsibility, labour law, diagnostics.

