

Стратегічна мета управління водними ресурсами за басейновим принципом полягає у забезпеченні басейнової збалансованості розвитку водного господарства, охорони вод і відтворення водних ресурсів на основі узгодженості правових засад і управлінських дій суб'єктів водокористування, спрямованих на стале водозабезпечення населення і галузей економіки, впровадження перспективних технологічних нормативів використання водних ресурсів, запобігання шкідливої дії вод.

Висновки. Таким чином створена в Україні система управління водними ресурсами і водокористуванням має, в основному, галузеву та адміністративно-територіальну спрямованість і незбалансований механізм охорони вод і відтворення водних ресурсів. При відсутності єдиного державного органу, що відповідає за стан водних об'єктів у басейні, право такого управління законом надано великій кількості державних органів, для яких воно не є головним обов'язком. Внаслідок цього спостерігається паралелізм і дублювання при здійсненні ряду функцій управління. Тому необхідність басейнового підходу до управління водними ресурсами є закономірною відповіддю на посилення навколишніх впливів на навколишнє середовище.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Хвесик М.А Інституціональна модель природокористування в умовах глобальних викликів: [монографія] / М.А. Хвесик, В.А. Голян. – К.: Кондор, 2007. – 480 с.
2. Закон України «Про Загальнодержавну цільову програму розвитку водного господарства та екологічного оздоровлення р. Дніпро на період до 2021 року» [Відомості Верховної ради України]. - 2002 р.- №25. - ст.172.
3. Комплексна програма розвитку водного господарства Херсонської області на період до 2020 року. – Режим доступу: <http://vodgosp.kherson.ua/programa.htm>.
4. Державна програма активізації розвитку економіки на 2013-2014 рр. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/187-2013-%>.
5. Закон України «Про Загальнодержавну цільову програму розвитку водного господарства та екологічного оздоровлення р. Дніпро на період до 2021 року» Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1148.5831.0>.

УДК: 658.51:621

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Гурченко О.П. – к.е.н., професор

Гусаріна Н.В. – к.е.н.,

Національний університет кораблебудування, м. Миколаїв

У статті розглянуто питання створення ефективної системи управління персоналом, що є важливим напрямком менеджменту виробничих підприємств. Досліджено різні

підходи науковців щодо управління персоналом підприємств. Наведено аналіз неефективної кадрової політики машинобудівних підприємств. Зроблено висновок щодо сукупності принципів на яких базується система управління персоналом.

Ключові слова: принципи управління, кількісна та якісна характеристика персоналу, праця, продуктивність праці, заохочення персоналу.

Гурченков А.П., Гусарина Н.В. Принципы управления и эффективного использования персонала промышленного предприятия

В статье рассмотрены вопросы создания эффективной системы управления персоналом, что является важным направлением менеджмента производственных предприятий. Исследованы различные подходы ученых по управлению персоналом предприятий. Приведен анализ неэффективной кадровой политике машиностроительных предприятий. Сделан вывод о совокупности принципов, на которых базируется система управления персоналом.

Ключевые слова: принципы управления, количественная и качественная характеристика персонала, работа, производительность труда, поощрения персонала.

Hurchenkov O.P., Husarina N.V. The principles of management and effective use of the personnel of industrial enterprises

The article discusses the creation of an effective personnel management system, which is an important area of management of manufacturing enterprises. It investigates different scientific approaches to personnel management. The study analyzes ineffective personnel policies of machine-building enterprises and proposes a set of principles underlying the system of personnel management.

Keywords: principles of management, quantitative and qualitative characteristics of personnel, work, labor productivity, staff incentives.

Постановка проблеми. Управління сучасним виробничим підприємством постійно потребує прийняття відповідальних рішень стосовно організації виробництва, його планування, аналізу його діяльності, а виконувати ці рішення повинен персонал підприємства, тому всі перераховані функції управління підприємством перш за все стосуються функцій управління персоналом. Від правильності прийнятих управлінських рішень, що виконує персонал підприємства, залежать результати виробничого процесу та ефективність діяльності підприємства в цілому.

Персонал, як носій знань, навичок, вмінь, досвіду, культури є основною силою продуктивного соціально-економічного розвитку як окремих підприємств, так і країни в цілому. За таких умов модернізація системи управління персоналом є важливим резервом покращення ефективності виробничої діяльності підприємства, будь-якого виду економічної діяльності.

Метою статті є дослідження принципів управління та ефективного використання персоналу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Увагу вчених-економістів постійно привертають питання створення ефективної системи управління персоналом, що є важливим напрямком менеджменту виробничих підприємств. Вагомий внесок у розвиток теорії формування системи управління персоналом зробили зарубіжні вчені – К. Адамс, Ф. Кене, П. Друкер, Д. Нортон, Е. Нілі, Д. Френсіс, Е. Емерсон та інші. Однак, теорії, запропоновані зарубіжними вченими, не завжди можуть бути використані у вітчизняних умовах, оскільки вони не відповідають специфіці розвитку сучасної економіки України.

Серед вітчизняних науковців ці питання досліджували О.А. Грішнова, В. Воронкова, Р.З. Вечерковські, А.М. Колот, В.А. Савченко, Л. Євченко, які в

своїх наукових роботах розглядали різні теоретико-прикладні аспекти управління персоналом на підприємстві.

Виклад основного матеріалу досліджень. Дійсно, вважається, що сталися зміни на протязі XIX-XX ст., які втілилися у зміст чотирьох концепцій ролі персоналу у виробництві:

1. Використання трудових ресурсів із кінця XIX ст. до 60-х рр. XX ст. Замість людини як особистості, у виробництві розглядалася лише її функція – праця, що вимірюється витратами робочого часу і заробітною платою.

2. Управління людиною. Відповідно до цієї концепції, людині відводиться провідна роль у виробництві. Вся економічна стратегія підприємства повинна враховувати її здібності і інтереси. Засновниками даної концепції вважаються лідери японського менеджменту К. Мацусита, А. Морита. Проте, дана концепція тісно пов'язана з концепцією всебічного розвитку особистості.

3. В 30-х роках концепція управління персоналом, засновувалась на теорії бюрократичної побудови організації та системи управління, яка передбачала чітку регламентацію виробничої діяльності працівника, що забезпечувало швидкість, точність, та порядок, виробничого процесу.

4. Концепція управління людськими ресурсами вже більше трьох десятиріч років є основою ефективної роботи кадрового менеджменту. Людина з її знаннями, та досвідом є основним ресурсом виробництва, що має найбільші резерви для підвищення ефективності виробництва.

На формуванні даних концепцій наукові дослідження не зупинилися. Останнім часом ведеться інтенсивний пошук шляхів формування оптимальної системи управління персоналом, котра б відповідала трьом основним вимогам: високій ефективності, можливості регулярного оновлення та гнучкості. Для відповідності цим вимогам, система управління персоналом повинна відповідати окремим принципам, тобто необхідно будувати її з використанням ряду принципів. Пропозиції окремих авторів, стосовно сукупності принципів на яких базується система управління персоналом, наведено в табл. 1.

Зазначимо, що досі не сформувався єдиний погляд стосовно сукупності принципів, на які має спиратися управлінська діяльність підприємства і система управління персоналом в умовах активізації його ролі та розвитку нових управлінських технологій. Проаналізувавши різні підходи науковців щодо управління персоналом підприємств, можна зробити висновок, що управління переважно розглядають узагальнено стосовно всієї організації незалежно від виду економічної діяльності, стану ринкової ситуації.

Якщо ж враховується належність до виду економічної діяльності, то автори аналізують лише окремі елементи системи управління персоналом і комплексно не підходять до формування ефективної системи управління персоналом, необхідність в якій особливо зростає в умовах нестабільного розвитку економіки України.

Для характеристики ефективності використання персоналу підприємства застосовується ціла система показників. *Під показниками ефективності розуміються результати діяльності, встановлені відповідно до організаційних вимог.*

Таблиця 1 - Пропозиції щодо принципів на яких повинна базуватись система управління персоналом

Автор	Принципи
Друкер П. [1, с. 120]	саме у сфері управління персоналом традиційні базові принципи уявлення істотно суперечать реальності та є непродуктивними. На думку цього автора, існує єдиний правильний принцип управління персоналом – використання диференційованих підходів і стилів управління для різних груп працівників і навіть окремих працівників у різних ситуаціях.
Крушельницька О.В. [5, с. 263].	управління персоналом ґрунтується на таких принципах: науковість, демократичний централізм, планомірність, єдність розпоряджень; поєднання одноосібного і колективного підходів, централізації та децентралізації, лінійного, функціонального і цільового управління; контроль за виконанням рішень
Щекін Г. В. [14, с. 24]	ключовим принципом управління персоналом є принцип підбору та розміщення кадрів за їхніми діловими та персональними якостями, що передбачає: спадкоємність кадрів на основі систематичного підбору енергійних, творчих працівників; забезпечення умов для постійного підвищення професійної кваліфікації; чітке визначення прав, обов'язків та відповідальності кожного працівника; комбінування досвідчених працівників з молодими кадрами; комбінування довіри до кадрів з перевіркою виконання.
Емерсон Г. [15, с.45]	вперше сформулював принципи управління в 1912 р. у книзі “Дванадцять принципів продуктивності” Однак далі творець “теорії адміністрування” А. Файоль висловив думку про те, що кількість принципів керування необмежена.
Кузьмін О. С., Мельнік О. Г. [6, с.48]	виділяють такі принципи менеджменту: цілеспрямованість, урахування потреб та інтересів, ієрархічність, взаємозалежність, динамічна рівновага економічності, активізація, системність, єдиновладдя: загальні та структурно-функціональні принципи управління підприємством; принципи, що визначають взаємовідносини у колективі (принципи управління людьми); принципи, що сприяють формуванню особистості працівника.

При розробці переліку показників ефективності діяльності з управління персоналом виникає ряд проблем, вирішення яких, в першу чергу, полягає у формулюванні показника і виборі критеріїв його вимірювання.

Показники ефективності відображають кількісні та якісні характеристики оцінюваного об'єкта. У рамках даної теми під об'єктом розуміється діяльність з управління персоналом.

Методика оцінки ефективності системи управління персоналом включає показники, що відображають *кількісні та якісні характеристики персоналу*. Між цими показниками існує тісний взаємозв'язок.

Кількісна характеристика персоналу визначається наступними показниками:

– *стискова чисельність* – це кількість штатних працівників облікового складу на певну дату з урахуванням прийнятих і вибулих за цей день працівників. Вона враховує чисельність всіх працівників підприємства, прийнятих на постійну, сезонну і тимчасову роботу;

– *середньооблікова чисельність* – це чисельність працівників в середньому за певний період (місяць, квартал, рік). Середньооблікова чисельність працівників за місяць визначається як частка від ділення суми всіх облікових даних за кожен день на календарний кількість днів в місяці. При цьому у вихідні та святкові дні показується спискова чисельність працівників за попередню дату;

– *явочна чисельність* характеризує кількість штатних працівників облікового складу, що з'явилися на роботу в цей день, включаючи тих що перебувають у відраджженнях.

Треба зазначити, що наведені показники застосовні як допоміжні, оскільки не повною мірою характеризують стан та розвиток персоналу.

Якісна характеристика персоналу підприємства представлена показником продуктивності праці. Наукове трактування відповідної категорії «продуктивність праці» пройшло певний шлях еволюційного розвитку. Кожна епоха та ідейна течія створювали власну уяву про цю категорію. Зрозуміло, що вона відповідала умовам часу.

Існують різноманітні визначення сутності продуктивності праці: «доцільна, плідна здатність виробляти, створювати, щось цінне» [3, с.279]; «ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ» [8]; «показник, що характеризує її ефективність і показує здатність працівників випускати певну кількість продукції за одиницю часу» [6, с.63]; «затрати праці на виготовлення одиниці продукції»; «це виготовлена продукція одиницею виробництва за певний період, або кількість витраченої праці на виготовлення одиниці продукції» [7, с. 9].

Питання «яку працю вважати продуктивною?» постало перед економістами у XVII сторіччі. Тоді, продуктивною була праця яка збільшувала багатство країни.

Ф.Кене поділив суспільство на три групи: продуктивний клас (землероби), клас землевласників та безплідний клас (торгівці та ремісники).

Суттєво змінив економічне мислення Адам Сміт, який відніс до продуктивної діяльності не лише сільське господарство, а і промисловість, і торгівлю, і довів, що головним джерелом національного багатства є праця в цих сферах діяльності. Однак, в своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776 р.), Адам Сміт писав про працю тих, хто безпосередньо не впливає на продуктивність: «...їхня діяльність, якою б почесною, корисною або необхідною вона не була, не робить анічого і нічого, за що потім можна одержати рівну кількість послуг... Праця навіть найбагатшої й самої корисної із цих професій не робить нічого такого, на що можна потім купити або дістати однакову кількість праці. Подібно декламації актора, мови оратора або мелодії музиканта, праця їх усіх зникає в момент її виконання» [11, с. 101]. За А. Смітом є праця продуктивна і непродуктивна. До продуктивної він відніс працю, яка реалізується в продукті який має мінову вартість. Непродуктивна праця – це праця, яка направлена не на примноження суспільного багатства, а на власне задоволення. Вона сплачується з доходу, що створюється продуктивною працею. До непродуктивної праці він відніс працю державних службовців, військових,

лікарів, вчителів, письменників, художників, та інших робітників творчих професій, а також усю сферу послуг.

Ж.Б. Сей, продовжуючи навчання А.Сміта, створив теорію трьох головних факторів виробництва. Її суть полягає в тому, що у суспільному виробництві взаємодіють три основні фактори – праця, капітал і земля, створюючи ефект виробництва [13, с.79]. Французькі соціалісти вважали метою суспільного розвитку загальний добробут, в основу якого вони поклали справедливий розподіл всіх благ, зростання яких може бути забезпечено залученням усіх робітників до продуктивної праці. У теорії продуктивної праці Дж.С. Мілль цілком погоджується з А.Смітом, що тільки продуктивна праця створює багатство. Проте до продуктивної праці він додає працю на охорону власності і на отримання кваліфікації, що дозволяє нарощувати накопичення [16, с.90].

Класична економічна теорія була продовжена і збагачена в працях К. Маркса. В його економічному вченні багато уваги приділяється питанню продуктивності праці. Тільки працю Маркс вважав джерелом багатства суспільства. Підвищення її продуктивності веде до збагачення нації. Маркс відкрив закон підвищення продуктивності праці. Аналізуючи історичний розвиток суспільства Маркс довів, що прогрес людства пов'язан зі зростанням продуктивності праці. Багато уваги Маркс приділяє факторам підвищення продуктивності праці, поділивши їх на природні, соціальні та економічні.

Особливий інтерес являє теорія продуктивних сил Фрідріха Ліста, який на перший план висуває не збільшення поточного виробництва благ, а виробничий потенціал нації, який може бути для більш великої продуктивності праці наслідком – одержання можливості поліпшити рівень життя завтра (інвестиції спочатку можуть бути нерентабельними, але у більш віддаленій перспективі вони можуть корінним чином підвищити продуктивність праці та виробничу потужність економіки) [2, с.23].

Лідер американської школи маржиналізму Дж.Б. Кларк прагнув вирішити реальну проблему, яка має велике значення для окремого підприємства – як визначити найкращу пропорцію між витратами факторів виробництва, що відповідає стану рівноваги. Пошук відповідей потребував упровадження понять граничної продуктивності факторів виробництва на основі законів спадної продуктивності праці і капіталу. Граничну продуктивність він бачив у залежності від обсягу факторів виробництва. Так, на його думку, закон спадної продуктивності праці діє так: якщо обсяг грошового капіталу постійний, а кількість робітників збільшується, кожен новий робітник вироблятиме дедалі меншу, спадну кількість продукту. Рано чи пізно черговий робітник стає граничним: він виробляє продукт, ціна якого дорівнює ринковій заробітній платі. Саме його продуктивність є граничною, а отриманий результат – граничним продуктом [4, с. 24, 84].

Різні автори у різні історичні періоди часу поняття «продуктивність праці» поділяли на дві групи: однофакторні та мульти- (або багато-) факторні (або тільки праці, або усі види ресурсів). Прихильників однофакторного формулювання продуктивності праці значно більше ніж багатфакторної. З нашої точки зору, однофакторна трактовка поняття «продуктивність праці» більшою мірою відповідає її суті: по-перше, тому, що у назві цього поняття

присутній один фактор – «праця»; по-друге, включення інших факторів виробництва – предметів праці, засобів праці, землі, інформації, капіталу потребує зміни назви цього поняття. Тому автори другої групи, розуміючи особливість багатofакторної моделі, виключають з назви «продуктивність праці» слово «праця», залишаючи лише «продуктивність». Це дозволяє визначати продуктивність капіталу, продуктивність ресурсів, продуктивність виробництва тощо.

Дійсно продуктивність праці характеризує ефективність використання лише трудових ресурсів, як головного фактору зростання обсягів виробництва матеріальних благ, значного економічного зростання. Основним у визначенні поняття «продуктивність праці» є «праця», що характеризується доцільною, свідомою діяльністю людини спрямованою на задоволення власних потреб. Ідеї щодо оцінок праці, підходів до управління продуктивністю праці не раз висувалися видатними вченими в історії економічної науки: Аристотелем, Петті, Смітом, Рикардо, Марксом і т.д.

Праця здатна приймати різні форми. В залежності від часу витрат праці, розрізняють живу та уречевлену працю. В процесі застосування живої праці створюється необхідний та додатковий продукт, а при застосуванні уречевленої праці створюється ціна товару. Таким чином активна роль належить живій праці, яка і є продуктивною, але без уречевленої праці вона не може стати продуктивною. Тому для досягнення економічного зростання необхідно підвищувати продуктивність як живої праці, так і уречевленої.

У Радянському Союзі аналіз продуктивності праці у матеріальному виробництві був найважливішим інструментом господарської політики. Дієв ряд показників ефективності матеріального виробництва, які оцінювали економію живої та уречевленої праці.

Зараз у економічно розвинених країнах загально визнаною є рекомендована Міжнародною організацією праці широка точка зору на продуктивність, що охоплює усі види витрачених виробничих ресурсів в усіх сферах економіки: капітал, земля, матеріали, праця, енергія, інформація, час.

Ототожнення продуктивності з ефективністю у поглядах більшості західних і деяких вітчизняних науковців призводить до неточностей у розумінні управління продуктивністю. Причини такої ситуації бачимо, зокрема, в тому, що в межах добре відомого традиційного підходу досить складним виявляється вибір методу урахування затрат праці, отже, і вибору методів управління продуктивністю праці. Обираючи методи управління продуктивністю праці, варто пам'ятати, що обсяг виробленої продукції залежить від сукупності затрат живої та уречевленої праці (рис. 1).

Остання група затрат праці (уречевленої) часто залишаються поза увагою. Вона включає витрати праці щодо створення засобів виробництва, що використовуються персоналом підприємства (йдеться про віддачу засобів виробництва), витрати, пов'язані з видобутком сировини, енергії, що споживаються також у трудовому процесі тощо. Традиційно сприймаючи це з теоретичної точки зору, в той же час розуміємо складність управління продуктивністю праці з прикладної точки зору, адже для ґрунтового аналізу динаміки цього показника доцільно враховувати роль усіх затрат праці. Крім того, важливе значення має інтенсивність живої праці, співвідношення

потенційної і реальної віддачі уречевленої праці з урахуванням інноваційних чинників.

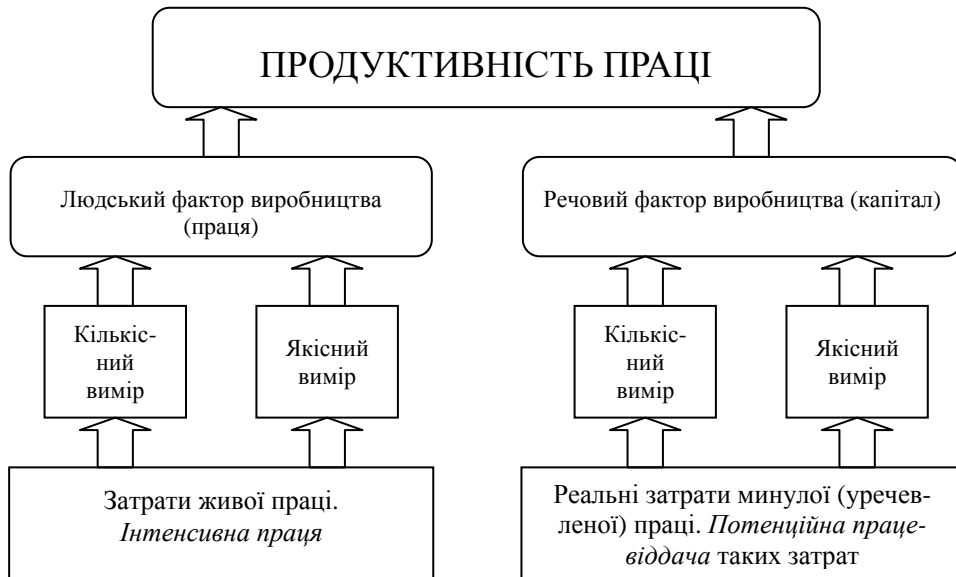


Рисунок 1. Затрати праці, що впливають на її продуктивність

Функціонування підприємства в умовах ринкової економіки спрямовано, передусім, на забезпечення оптимальних обсягів виробництва за умов максимізації прибутку та мінімізації витрат виробництва. Водночас слід враховувати, що в умовах недосконалої конкуренції ціни на вироблену продукцію повинні встановлюватися на рівні, що дозволяє поєднувати підвищення номінальної і реальної зарплати зі збереженням достатньої прибутковості підприємства. З іншого боку, впровадження науково-технічних нововведень, яке забезпечує зростання продуктивності праці, співставне з темпами зростання реальної зарплати, значно пом'якшує дію підвищувального тиску зарплати на ціни.

В умовах ринково орієнтованих змін в економіці України серед найбільш вагомих чинників впливу на продуктивність праці переважна більшість науковців відзначає, передусім, збереження екстенсивних важелів економічного зростання; високий рівень матеріальних витрат на відшкодування зростання вартості робочої сили; значний рівень тінізації економіки; відсутність реальної реструктуризації економіки. Однак можливості підвищення продуктивності праці як ключового індикатора економічного розвитку країни залежать від ступеню корисного застосування не тільки засобів виробництва, що використовуються, але й живої праці. При цьому до числа найбільш вагомих інноваційних чинників впливу на цей індикатор слід віднести не лише накопичення фізичного капіталу (машин й устаткування), поліпшення організації фізичної та інституціональної інфраструктури, але й покращення здоров'я та навичок роботи персоналу.

Суттєвим чином на реалізацію інноваційних чинників підвищення продуктивності праці в Україні впливають фінансові можливості розробки та впровадження нових технологій. Низька інноваційна активність вітчизняних промислових підприємств обумовлена, насамперед, нерозвиненістю підприємницького середовища, недосконалістю нормативно-правової бази, відсутністю реального економічного підґрунтя для забезпечення органічного зв'язку науки, технологій та виробництва, що становить основу розвитку інновацій, неефективністю використання вже існуючих резервів, негнучкістю менеджменту.

Зокрема, скорочення частки промислових підприємств, що впроваджували інновації, з 14,3% у 2001р. до 10,7% у 2011р. свідчить про недостатньо сприятливе нормативно-правове та інституційне середовище підвищення інноваційної активності підприємств в країні, що, відповідно, звужує можливості підвищення продуктивності праці. Водночас скорочення частки реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової продукції з 6,8% у 2001р. до 4,8% у 2011р. також суттєво погіршує перспективи зростання конкурентоспроможності національної економіки за рахунок технологічного оновлення виробництва [17].

Підвищення продуктивності праці стає наслідком впровадження нових технологій, нових методів організації виробництва та праці. Однак реалізація завдань оновлення виробництва неможлива без наявності якісної робочої сили з належною кваліфікацією, адекватною новій техніці та технології, відповідною професійною підготовкою, творчою активністю працівників. Саме тому пріоритетного значення в сучасних умовах набуває реалізація інноваційних чинників підвищення продуктивності праці персоналу підприємств, пов'язаних із забезпеченням прийнятливості робочої сили до технологічних нововведень.

Динаміка змін якісних характеристик персоналу підприємств у контексті підвищення конкурентоспроможності може бути проаналізована на основі даних World Economic Forum (рис. 2).

Незважаючи на достатньо стабільну динаміку такого показника як співвідношення між продуктивністю та оплатою праці, що залишається порівняно високим (навіть у порівнянні з окремими економічно розвиненими країнами, зокрема Польщею, Угорщиною, Францією), ситуація в Україні із адаптованістю персоналу всередині підприємств та за їх межами до інноваційних змін дотепер залишається недостатньо сприятливою [10]. Так, за наявності підготовленого до інноваційних змін менеджменту та професійних управлінців Україна значно поступається країнам – лідерам у рейтингу конкурентоспроможності (відповідно, 3,4 та 3,5 балів).

Технологічна революція в постіндустріальному суспільстві призвела до виникнення таких технологій які значно зменшили сфери застосування низько кваліфікованої робочої сили. Працівники сучасних підприємств повинні відповідати новим вимогам, які передбачають наявність у працівника високої кваліфікації, відповідальності, здатності до творчого мислення, прагнення до освоєння нових знань, вмінь та навичок. Саме тому закономірно постає питання про мобілізацію резервів підвищення продуктивності праці, пов'язаних з підвищенням рівня кваліфікації персоналу та з реалізацією

інноваційних чинників зростання. Це передбачає необхідність удосконалення організації і управління, розробки технологічних нововведень, впровадження яких призводить до підвищенні продуктивності праці, створення умов для безперервної освіти персоналу, розвитку соціального діалогу, вдосконалення підходів до управління продуктивністю праці.

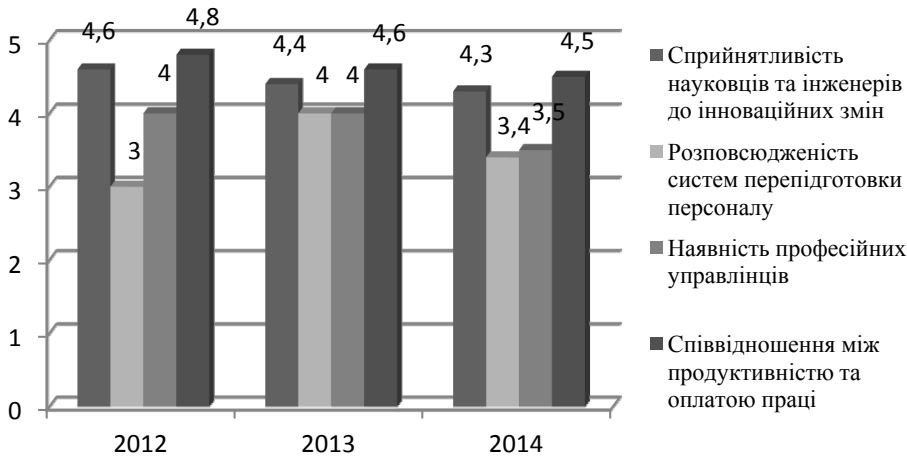


Рисунок 2. Динаміка змін якісних характеристик персоналу підприємств у контексті підвищення конкурентоспроможності країн [17]

В цьому контексті відомі методи оцінювання продуктивності праці персоналу підприємств та, відповідно, і управління ним на усіх рівнях потребують подальшого розвитку та вдосконалення. Саме тому управління продуктивністю праці для підприємства також означає економію обох видів праці або зменшення суспільно необхідного робочого часу на виробництво одиниці товару чи послуги. В короткостроковому періоді на рівні невеликого підприємства або підрозділу завдання управління продуктивністю праці потребують, передусім, урахування витрат праці його працівників. Однак перехід до прогнозування динаміки продуктивності праці в більш складній системі вже не може обмежуватись лише аналізом продуктивності живої праці, адже зміни продуктивності праці мають залежати все більшою мірою від частки минулої праці. Йдеться про те, що зростання продуктивності праці в перспективі означатиме, що частка живої праці помітніше зменшуватиметься порівняно з уречевленою. Однак для кожного виробництва та галузі є своя межа заміщення живої праці уречевленою. Це цілком відноситься до підприємств машинобудування, які мають суттєву специфіку.

Враховуючи зазначену обставину, підходи до управління продуктивністю праці персоналу машинобудівного підприємства мають враховувати комплекс різноманітних факторів, які впливають на динаміку продуктивності праці на різних рівнях управління. Оскільки різні фактори впливу (основний капітал, механізація, автоматизація праці, впровадження передових технологій виробництва, використання, якісної сировини та

матеріалів, рівень організації праці, кваліфікації, мотивації праці, трудової дисципліни) можуть діяти різновекторно, впливаючи на трудову поведінку персоналу, інтенсивність праці, дотримання встановлених норм з різною силою, як позитивно, так і негативно, то виникає потреба у функціонуванні ефективної системи управління продуктивністю праці. Головне призначення такої системи – це заохочення персоналу до продуктивної праці усіма можливими методами, які перебувають у правовому полі. *Вважаємо за доцільне виокремлювати організаційні, техніко-технологічні, соціально-економічні, морально-психологічні та адміністративно-нормативні методи заохочення персоналу до продуктивної праці.*

Критерієм ефективності управління продуктивністю праці слід вважати досягнення позитивної динаміки продуктивності праці, економію затрат живої та минулої (уречевленої) праці і забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємств у довгостроковій перспективі.

На макроекономічному рівні це зумовлює зростання ВВП, слугує тісному зв'язку між розвитком економіки та зростанням доходів, збільшенням купівельної спроможності основних верств населення. Зростання продуктивності праці на макроекономічному рівні дозволяють відстежувати зміни соціально-економічного розвитку, з метою дотримання ринкової рівноваги. При визначенні показників продуктивності праці на рівні національної економіки чисельником є валовий внутрішній продукт (приведений у співставні ціни базового року), оскільки він менше залежить від зміни співвідношення між витратами проміжної продукції і витратами праці або від ступеня вертикальної інтеграції. Як знаменник використовуються статистичні дані щодо основних показників ринку праці, чисельності зайнятих по економіці [9].

У сучасних умовах господарювання, формуючи систему управління персоналом підприємства, необхідно враховувати особливості як зовнішнього середовища, так і внутрішні фактори функціонування і розвитку промислового підприємства. Дослідження стану промисловості Миколаївської області, зокрема машинобудування, свідчить, що обсяг виробництва промислової продукції у 2010 р. становив 18576,0 млн. грн., перевищивши попередній період на 10,3%. Але за питомою вагою у загальному обсязі виробленої промислової продукції країни, цей показник становить лише 1,7%. Порівняно з 1995 р. він зменшився на 63 %. У 2005 р. питома вага машинобудівної продукції становила 29,7 %, в 2008 р. – 16,6 %, в 2009 р. – 23,8 %, в 2010 р. – 18,2 % [12].

Хоча ефективна діяльність та пропорційний розвиток машинобудівних підприємств багато в чому залежить від потенціалу, яким володіє персонал підприємства, спостерігається тенденція до зменшення чисельності виробничого персоналу. З машинобудівної галузі щорічно вибуває майже 20% працівників, із них більшість – через плінність, що зумовлено значно гіршими умовами праці на підприємствах машинобудування, ніж в інших галузях промисловості, низьким рівнем оплати праці та несвоєчасними її виплатами. Працівники підприємств машинобудування Миколаївщини у 2008 р. отримували заробітну плату, меншу від її середнього рівня по промисловості області на 9 %, в 2009 р. – на 11 %, в 2010 р. – на 14 %.

Модернізувати промислове виробництво можливо у разі ефективного застосування результатів інтелектуальної праці науково-технічних працівників. Нажаль, протягом останніх десяти років їх чисельність значно зменшилась: якщо в 2000 р. наукові й науково-технічні роботи виконували – 5852 ос., в 2005 р. – 3587 ос., в 2010 р. – 3231 ос., а у 2012р. – 2820 ос. (майже втричі менше, ніж у 1995р.). Ще негативніша динаміка у галузевому секторі, де кількість працівників, які виконують наукові і науково-технічні роботи, в 2012 р. зменшилася майже в 4 рази порівняно з 2000 р. [12].

Через неефективну кадрову політику машинобудівних підприємств зростає частка працівників пенсійного та передпенсійного віку порівняно з молодими працівниками. Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, за період 2000-2012 рр. зменшилася на 10 %.

На підприємствах машинобудівного комплексу Миколаївської області темпи зростання продуктивності праці значно нижчі від темпів підвищення заробітної плати. Так, в 2010 р., порівняно з попереднім періодом, рівень продуктивності праці підвищився на 9 %, а темп зростання номінальної середньої заробітної плати становив 119 %, а у 2012р. – 7% та 111% відповідно. Наведена динаміка загальних показників діяльності машинобудівного комплексу, забезпечена використанням в більшому або меншому ступені на підприємствах працівників, які враховувались при формуванні системи управління персоналом.

Висновок. Таким чином, до принципів управління та ефективного використання персоналу промислового підприємства доцільно внести принцип подвійного трактування продуктивності праці, тобто у вузькому і широкому сенсі, що знімає суперечності в її тлумаченні та подальшій оцінці. Продуктивність праці: у вузькому сенсі – це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що являє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, які можуть вимірюватись за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу); у широкому сенсі – це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні і являє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Друкер П. Менеджмент в ХХІ веке [уч. пособ.] / П. Друкер ; [пер. с англ.]. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 272 с.
2. Єфремов В.В. Історія економічних вчень: [навчальний посібник] / В.В. Єфремов. – Ніжин: РВВ НДПУ, 2006. – 155с.
3. Завеновська Г. Економіка праці: [Навч.-метод, посібник для самост. вивчення дисципліни] / Г.Завеновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300с.
4. Кларк Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк. – М.: Экономика, 1992. – 447с.
5. Крушельницька О.В. Управління персоналом : [навч. посібн.] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Вид-во "Кондор". – 2007. – 428 с.

6. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: [підручник]/ Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. – К.: Академвидав, 2007. – 344 с.
7. Макаровська Т.П. Економіка підприємства : [Навч. посіб.] / Т.П. Макаровська, Н.М. Бондар – К.: МАУП, 2003. – 304 с.
8. Орлов О.А. О соотношении роста производительности труда и заработной платы / О.А. Орлов // Вісник Технологічного Університету Поділля. – 2001. – №2 Ч.2. – С. 32-34.
9. Постанова "Про схвалення Державної програми розвитку промисловості на 2003-2011 роки" від 28 липня 2003р. №1174 : [Електроний ресурс] // Кабінет Міністрів України – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1174-2003-p>
10. Приз за производительность. Тематический доклад SIEMS : [Електроний ресурс] // Институт исследования быстрорастущих рынков СКОЛКОВО – Режим доступу : http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/SIEMS_Monthly_Briefing_2010-06_rus.pdf
11. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит – М., 1962. – 488с.
12. Статистичний збірник "Національні Рахунки України" за 2011 рік : [Електроний ресурс] // Офіційний сайт Державного комітету статистики України – Режим доступу: ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ3_u.htm
13. Сэй Ж.Б. Трактат политической экономии / Ж.Б. Сэй. – М.: Изд-во К. Т. Солдатенкова, 1896. – 400 с.
14. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента : [ученик] / Г.В. Щёкин – К.: МАУП, 2004. – 280 с.
15. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. – М.: Экономика, 1972. – 223 с.
16. Ядгаров Я.С. История экономических учений : [Учебник для ВУЗов] / Я.С. Ядгаров ; [3-е издание]. – М.: ИНФРА-М, 1990. – 320 с.
17. World Economic Forum: [Електроний ресурс]/Режим доступу: <http://www.weforum.org/world-economic-forum>

УДК 332.3:504:631.6

ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДИЧНОГО ПІДХОДУ ЩОДО ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНОЇ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ОЦІНКИ СТАНУ МЕЛІОРОВАНИХ ЗЕМЕЛЬ

Дудяк Н.В. – к.е.н., доцент, Херсонський ДАУ

Розроблено та науково-обґрунтовано методичний підхід та методику формування інтегральної оцінки впливу господарської діяльності та нераціонального землекористування на меліоровані землі як відкриті еколого-економічні системи. Виконано оцінку сучасного екологічного стану земельних ресурсів в межах адміністративних одиниць Херсонської області. Проведено аналіз отриманих результатів за рівнем антропогенної перетвореності земельних ресурсів в області.