

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ

Поляруш О.В.
Науковий керівник: к.е.н., доцент Мазур К.В.

Узагальнено досвід організації управлінської діяльності у сільськогосподарських підприємствах, вплив управлінської праці на ефективність сільськогосподарського виробництва та розроблено теоретичні положення і науково – практичні рекомендації щодо впровадження методів підвищення ефективності використання управлінської праці.

Вступ. Сільськогосподарське підприємство – це складна самостійна система, що характеризується такими властивостями, як: цілісність, ієрархічність, динамізм, імовірність поведінки, яка залежить від впливу різних внутрішніх та зовнішніх факторів. Для забезпечення ефективного функціонування такого підприємства повинна бути створена дієва система управління. На думку професора Й.С. Завадського, ефективність аграрного сектора економіки лише на третину зумовлюється вкладеннями в техніку й устаткування, а усе інше залежить від людського чинника, інтелектуального потенціалу, кваліфікаційного рівня, здібностей керівників і спеціалістів.[2,458]

Мета статті. Дослідити основні проблеми щодо забезпечення кадрами підприємств, визначити їх вплив на ефективність роботи підприємств, узагальнення теоретичних положень і науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення методів підвищення ефективності управлінської праці.

Актуальність. В період економічної кризи виникає низка проблем пов'язаних із скороченням робочих місць, знижується відповідальність керівників, постійно збільшуються витрати на утримання адміністрації, знижується продуктивність праці. Тому має місце впровадження заходів щодо удосконалення системи менеджменту, персоналу з формування і використання кадрового потенціалу, слугує стимулювання росту кваліфікації працівників, яке сприятиме поліпшенню можливостей підприємства щодо впровадження передових технологій, підвищення продуктивності праці та ефективності менеджменту.[3,573]

Виклад основного матеріалу. Істотний внесок у вирішення проблем ефективного використання трудового потенціалу, мотивації трудової діяльності, підвищення продуктивності, результативності й ефективності праці внесли дослідження вітчизняних економістів А. Акмаєва, О. Амоші, С. Бандура, Д. Богині, Н. Борецької, Н. Брюховецької, В. Василенка, Й. Завадського, Б. Кліяненка, А. Колота, В. Лагутіна, В. Мамотова, О. Новікової, В. Новікова, С. Тютюнникової, О. Уманського, М. Чумаченка, А. Шевченка та інших.

Ефективність управлінської праці – соціально-економічна категорія, що характеризує рівень результативності управлінської діяльності щодо реалізації мети управління. Визначають її відношенням економічних результатів до затрат праці. При оцінці ефективності праці визначають, крім економічного, соціальний ефект (поліпшення умов праці, підвищення соціальної активності колективу та ін.), який проявляється в якісному аспекті діяльності та в управлінні (кількісному) економічного ефекту.

Щодо визначення ефекту менеджменту в теорії менеджменту сформувалося три точки зору. Перша полягає в тому, що загальний ефект менеджменту виражається показниками діяльності організації загалом. Прихильники другої точки зору намагаються сконструювати систему показників ефективності менеджменту, виокремивши із загального ефекту саме те, що досягнуто завдяки функціонуванню системи менеджменту. Третя позиція синтезує обидва погляди. Її автори вважають, що процес менеджменту можна розбити на окремі етапи та операції. Виокремлюючи при цьому взаємопов'язані проміжні та остаточні результати менеджменту загалом і його окремих ланок.

Ефективність системи менеджменту оцінюють за певними показниками : показники економічної ефективності організації та показники ефективності процесів менеджменту. Вище зазначені показники наведені у таблиці 1.

Таблиця 1.

Показники економічної ефективності процесів менеджменту

Показники економічної ефективності організації :	Показники ефективності процесів менеджменту
На базі акціонерного капіталу $K_e = \text{БП} / (\text{АК} + \text{ФР} + \text{Пн})$	Коефіцієнт раціональності управлінської документації $K_d = (\text{D}_u + \text{D}_c + \text{D}_t) / \text{D}_v$
На економічній основі $K_e = \text{УП} / (\text{ДП} + \text{КП} + \text{ОД})$	Коефіцієнт економічності апарату управління $K_e = (\text{A}_n / \text{A}_f) * (\text{P}_n / \text{P}_f)$

Де K_e – показник ефективності менеджменту; K_d – коефіцієнт раціональної управлінської документації; БП – балансовий прибуток; АК – вартість акціонерного капіталу; ФР – фінансові резерви; Пн – нерозподілений прибуток; Уп – умовно-чистий прибуток; ДП – заборгованість із довготермінових позичок; КП – заборгованість з короткотермінових позичок; ОД – овердрафт; D_u, D_c, D_t – відповідно кількість видів уніфікованих, стандартизованих, типових і трафаретних документів. Що створюються на підприємстві; D_v – загальна кількість документів; P_f і P_n – відповідно фактична і нормативна чисельність працівників в розрахунку на 1-го керівника кожного і-го рівня управління; A_n – кількість передбачених типовою структурою структурних підрозділів менеджменту, яка відповідає встановленим нормативам їх формування; A_f – фактична кількість структурних підрозділів менеджменту підприємства.

Система менеджменту персоналу сучасного аграрного підприємства повинна функціонувати “на перспективу”, тобто підприємства тримають зв'язок з навчальними закладами, які готують спеціалістів аграрного

профілю – така співпраця, за умови створення підприємством відповідних соціально – побутових умов, дозволить сподіватися на залучення кваліфікованих спеціалістів. Стимулювання зайнятості з боку підприємства – споживача робочої сили може здійснюватися через встановлення стипендій, залучення на практику, що дасть змогу також вивчити потенційні можливості майбутніх спеціалістів. Дані аспекти управління персоналом виступають як прояви кадрової політики, довгострокових, орієнтованих на майбутнє управлінських дій, становлять відповідну концепцію.[1,254]

Підвищення кваліфікації повинно стимулюватися насамперед оплатою праці, можливість збільшення рівня якої є найбільш значимим стимулом для працівника аграрного підприємства. Шкала розцінок за роботи має повністю враховувати різницю в кваліфікації персоналу, зарплата повинна бути диференційованою по різних групах і категоріях персоналу. Діапазон необхідного обов’язкового підвищення середньомісячної заробітної плати працівника сільгосп підприємства має відповідати різниці між нею і встановленим законом прожитковим мінімумом, або хоча б різниці відносно середнього рівня по економіці. Розглянемо, як приклад, відношення рівня заробітної плати в сільськогосподарському підприємстві “Дружба” Погребищенського району до розміру прожиткового мінімуму по роках. Дані відобразимо за допомогою таблиці 2.

Таблиця 2

Середня заробітна плата в сільському господарстві по відношенню (в%) до прожиткового мінімуму по роках у СФГ “Дружба” Погребищенського району

Рік	Середня заробітна плата (у с. г.), грн/міс (СЗ у с. г.)	Прожитковий мінімум, грн/міс(ПМ)	СЗ у с. г. до ПМ, %
2005	436	468	0,9
2006	761	505	1,5
2007	776	568	1,3

З даних таблиці видно, що у 2005 році середня заробітна плата в сільському господарстві була меншою за прожитковий мінімум. Лише в наступні роки середня заробітна плата перевищувала прожитковий мінімум. Вважається за обов’язкове перш за все підвищити середню місячну заробітну плату до прожиткового мінімуму, встановленого Законом України “Про затвердження прожиткового мінімуму” на одну працездатну особу. Врахування цієї пропозиції сприятиме підвищенню мотивації трудової діяльності в сільськогосподарських підприємствах, тобто підвищенню привабливості сільськогосподарської праці як одного з чинників збереження, поліпшення кадрового потенціалу.

Одним із підходів до поліпшення кадрового потенціалу вважає застосування альтернативної підготовки кадрів, яка полягає у поєднанні процесу підготовки у навчальному закладі з трудовою участю на умовах часткової зайнятості. Відтак забезпечується відповідність зайнятості працівника здобутій кваліфікації. Згадані заходи будуть ефективними при умові наявності розробленої програми, яка відповідає потребам підприємства і відображає кадрові потреби та інтереси роботодавця на певний період. У даному випадку може бути забезпечено безперервний процес перепідготовки персоналу.

Важливим заходом, направленим на удосконалення системи менеджменту персоналу з формування і використання кадрового потенціалу, слугує стимулювання росту кваліфікації працівників. Яке сприятиме поліпшенню можливостей підприємства щодо впровадження передових технологій, підвищення продуктивності праці та ефективності менеджменту.

Одним із шляхів підвищення ефективності управлінської праці і прийнятих управлінських рішень є нормування. Воно виступає запорукою раціонального використання робочого часу, що прямо впливає на стан справ у системі організації виробничо – трудових процесів аграрного підприємства.

Висновок. Таким чином, ситуація по даній проблемі в аграрному секторі складна. Її вирішення потребує стабілізуючих заходів на рівні держави. Забезпечення ефективної діяльності організації вимагає комплексного використання всіх, передусім трудових, ресурсів організації, створення відповідної операційної системи і побудови ефективної системи управління її функціонуванням як передумови зростання продуктивності організації. Слід застосовувати альтернативну підготовку кадрів, нормування праці, співпрацювати із навчальними закладами, стимулювати зайнятість за допомогою стипендій та використовувати альтернативні системи оплати праці. Таку постановку завдань можна вважати нагальною необхідністю для максимального сприяння підвищенню матеріального добробуту працівників.

Література

1. Нагаєв В.М. Аграрний менеджмент (модульний підхід) : Навчальний посібник.- Харків: Вид – во ХНАУ, 2004.- 299с.
2. Завадський Й. С. Менеджмент : Навчальний посібник. – Київ : Вид – во Європейського університету, 2003. – 562с.
3. Хміль Ф.І. Менеджмент : Підручник. – К : Академвидав, 2003. – 574с.