

Сурнина Е.С., Швец О.В.

## ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

**Введение.** Проблема эффективного использования трудовых ресурсов остается одной из актуальных социально-экономических проблем Украины. Одним из критериев эффективности управления трудовыми ресурсами является повышение производительности труда. В рыночных отношениях важное значение приобретает рациональное управление трудовым потенциалом предприятий, установление оптимальных трудовых пропорций. Рабочая сила в условиях рынка является товаром, поэтому возникает необходимость планирования и прогнозирования всех вопросов, связанных с её функционированием, в частности, установление сбалансированного спроса и предложения в сфере труда, повышение его производительности и т.д. [2].

**Анализ основных исследований и публикаций.** Сущность производительности труда, факторы её повышения рассматриваются в учебной и периодической литературе многими авторами: Богиня Д.П. [1], Дементьев М.Ю., Еремизина М.И. [2], Есинова Н.И. [3], Калина А.В. [4], Троцкий П.П. [5].

**Целью исследования является** изучение факторов, влияющих на изменение производительности труда.

**Изложение основного материала.** Закономерный характер повышения производительности труда не значит, что нужный для народного хозяйства рост производительности труда может быть достигнут сам по себе. В условиях реализации факторов рыночных отношений, в частности, развитие частной собственности, внедрения полного хозрасчета и самофинансирования, аренды и арендных отношений, важно знать, какие факторы влияют на повышение производительности труда, какие из них тормозят его, какие имеются пути и резервы роста [5]. Поэтому при изучении вопросов производительности труда необходимо рассмотреть всю совокупность факторов, путей и резервов роста производительности труда.

Факторы роста производительности труда – это те движущие силы, или причины, под воздействием которых изменяется ее уровень (рис. 1) [4].

В качестве такой силы (факторов) выступает: технический прогресс, усовершенствование организации производства, управления трудом и пр. Многообразие конкретных путей и средств достижения высшей производительности труда вызывает необходимость разработки классификации факторов роста производительности труда. Действие факторов роста производительности труда зависит от естественных, общественных, экологических и материальных условий, в которых они проявляются и реализуются.

Естественные условия характеризуются богатством и особенностями залегания естественных ископаемых, плодородием почвы, климатическими особенностями районов и пр.

Общественные – определяются социальным строем, характером производственных отношений, развитием хозяйственного механизма.

Экологические – характеризуются природоохранной деятельностью, условиями труда на всех уровнях.

Материальные условия находят выражение в степени развития производительных сил общества, уровня жизни населения. Факторы роста производительности труда можно объединить в три группы:

- материально-технические факторы, которые зависят от уровня развития и степени использования средств производства, в первую очередь орудий труда, от их качества (научно-технический прогресс);
- организационно-экономические и управленческие факторы, которые зависят от степени развития форм организации общественного производства;
- социально-психологические факторы, связанные с ролью человека в общественном производстве.

Отмеченная общетеоретическая значимость классификации заключается в том, что она позволяет раскрыть природу производительности труда, определить потенциальные соотношения между факторами, которые влияют на смену ее показателей, обнаружить специфические особенности в действии отдельных факторов [1].

В то же время, классификация факторов важна еще потому, что она позволяет перейти от простой регистрации изменений в уровне производительности труда к активному выявлению причин, которые обусловили эти изменения, а следовательно, к выявлению неиспользованных резервов. Исследование факторов необходимо также для более точной оценки успехов в отрасли повышения производительности труда. Не зная, из чего состоит общий прирост производительности труда, такую оценку дать тяжело, потому что факторы, которые влияют на производительность труда, далеко не равноценны и не однозначны. Одни дают устойчивый прирост, а влияние других переменено. Наконец, разные факторы требуют неодинаковых усилий и расходов для приведения их в действие. Поэтому достаточно важно знать, за счет чего состоится прирост производительности труда. Классификация факторов производительности труда должна допускать не только их теоретическое обоснование, но и разработку такой системы, которая охватывала бы все изменения, происходящие в определенном звене производственного процесса, и в то же время обеспечивала бы возможность проведения расчетов относительно определения количественного значения этих факторов в повышении производительности труда в исследуемом периоде.

Исследуя и анализируя весь комплекс факторов роста производительности труда, их функциональную взаимозависимость, необходимо выделить внутри этого комплекса ведущее звено. Таким звеном является научно - технический прогресс.

В частности, научно-технический прогресс - это поступательное, органически взаимосвязанное в конкретном периоде развитие науки и техники, которая предопределяет (стимулирует) эволюционные и революционные изменения в пределах имеющегося технологического способа производства, а опосредствовано - изменения других элементов экономической системы (отношений экономической

собственности, технико-экономических, организационно-экономических отношений и хозяйственного механизма), всей совокупности общественных отношений (политических, социальных, правовых и пр.).

В то же время, для ускорения научно-технического прогресса в Украине нужно коренное изменение структурной и инвестиционной политики, направляя ее в первую очередь на реконструкцию и техническое перевооружение действующих производств, внедрения прогрессивной технологии и новейшей техники, повышения доли расходов на активную часть основных производственных фондов - машины и оборудование. Это позволит также существенно сократить долю ручного труда и тем самым ускорить рост производительности труда.

Все другие факторы повышения производительности труда действуют следом за изменениями в технике и технологии или одновременно с ними.

Большую роль в повышении производительности труда играют организационно - экономические и управленческие факторы.

К этой группе факторов относятся: усовершенствование форм организации общественного производства (углубление специализации и концентрации); усовершенствование организации труда (углубление и развитие деления и кооперации труда; применения передовых методов и приемов труда; улучшение нормирования труда; внедрение новых форм оплаты и стимулирования труда; широкое применение семейного, коллективного и арендного подотряда и др.); усовершенствование управления производством и развитие хозяйственного механизма (усовершенствование организационных структур в производстве и управлении, планирование и ценообразование; широкое внедрение полного хозрасчета и самофинансирование; превращение государственных предприятий в арендных, кооперативных, акционерных, смешанных, общих при участии иностранного капитала и пр.) [3].

В современных условиях особенно растет роль социально-психологических факторов роста производительности труда, которые отражают непосредственные связи человека с техникой. К этой группе факторов относятся: повышение квалификации и общеобразовательного уровня работников, улучшения условий труда, подъем уровня жизни, развитие сферы обслуживания, улучшения социально-психологического климата в трудовых коллективах, развитие методов мотивации и психологического влияния, рост творческого характера в труде, повышения трудовой и общественной активности путем развития самоуправления в трудовых коллективах, рациональное использование свободного времени и пр. Отмеченное способствует активизации деятельности, создает комплекс условий для оптимального использования трудового потенциала, устранения ограничений в реализации способностей и развитии инициативы работающих, обеспечивая этим наращивание производительности экономики территории, а с ней и ее прибыльности.

В частности, производительность экономики территории - это ее способность формировать и производить общественно необходимый продукт и экономико-финансовая политика и механизмы относительно обеспечения эффективного функционирования предпринимательского потенциала в интересах развития территории.

Продуктивность экономики территории – это интегральный результат деятельности субъектов ведения хозяйства, который отображается через системный ряд количественных, а в отдельных случаях и качественных показателей. К категории определяющих макроэкономических показателей производительности экономики территории относится валовой внутренний продукт (валовой региональный продукт) и инвестиции в расчете на душу населения [5].

Влияние факторов на повышение производительности труда учитывает показатель условного высвобождения численности ППП (их экономии), который определяется как разность между фактической и условной численностью ППП:

$$\Delta Ч_{пп} = Ч_о - Ч_р,$$

где  $Ч_о$  – численность ППП в отчетном периоде, чел.;  $Ч_р$  – расчетная (исходная) численность ППП по планируемой (плановой), выработке, чел.

Существуют различные методические подходы к диагностике мнения производительности труда на результат производства, основанные на том, что производительность труда отражает взаимосвязь живого и овеществленного труда, воплощенного в средствах производства (рис. 2).

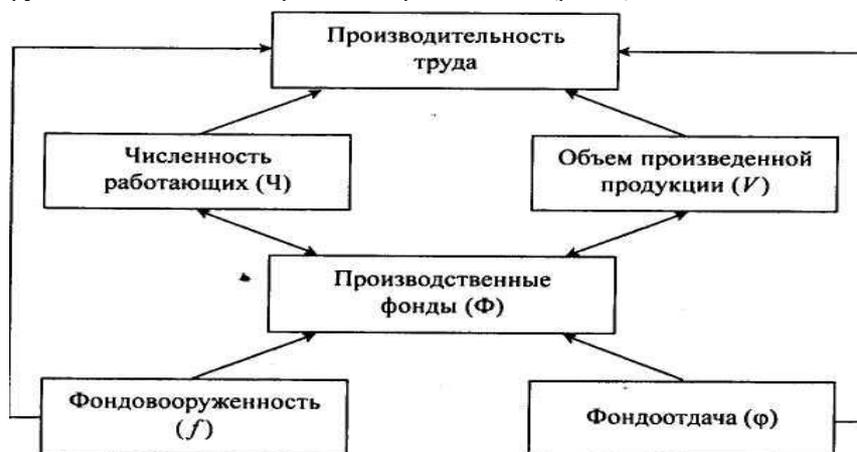


Рис. 2. Влияние производительности труда на результат производства'

Из рис. 2 видно, что производительность труда является, с одной стороны, производным показателем от объема производства и численности работников  $V/C$ , а с другой – произведением показателей фондовооруженности и фондоотдачи  $f \cdot j$ . Взаимосвязь показателей повышения производительности труда, его фондовооруженности и фондоотдачи основана на использовании производственных фондов – одного из главных видов производственных ресурсов, а также важного фактора эффективного применения трудовых ресурсов. В этой связи представляет интерес методический подход к регулированию уровня производительности труда и фондоотдачи через коэффициент сменности – показатель, характеризующий численность рабочих в наибольшей смене, а также к оценке уровня соотношения живого и овеществленного труда, позволяющий выявить тенденции относительного замещения ресурсов живого труда производственными фондами [5].

**Вывод.** Таким образом, путем перестройки управления трудом с учетом рыночных принципов можно добиться повышения эффективности производственной деятельности, обеспечить успехи в конкуренции. Совершенно очевидно, что, опираясь на рычаги стимулирования труда, можно добиться подъема производительности работников конкретного предприятия.

#### Источники и литература

1. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основы економіки праці. [навч. посіб.] / [Д.П. Богиня, О.А. Грیشнова] – К.: Знання-Прес, 2006. – 313 с.
2. Дементьев М.Ю. Совершенствование управления трудовыми ресурсами с помощью факторной модели производительности труда (на примере предприятий АПК Крым) / [М.Ю. Дементьев, М.И. Еремизина] // Наукові праці Південного філіалу «Кримський агротехнологічний університет» Національного аграрного університету / Економічні науки. Випуск 99. – Сімферополь, 2007. – С. 217-221.
3. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. . [навч. посіб.] – Х.: Кондор, 2007. – 464 с.
4. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): [Учебное пособие.] – К.: МАУП, 2003. – 312 с.
5. Трощій П.П. Методи дослідження стану нормування праці для зростання продуктивності праці. / [П.П. Трощій] // Матеріали регіональної науково-практичної конференції «Проблеми управління та підвищення продуктивності агропромислового комплексу» – Володарське: НДЦ «Донецькагропромпродуктивність» 2007. – С. 233-241.

**Крушевський А.В., Лобанов О.А.**

**УДК: 65.011**

### **СИНЕРГИЯ ЯК СКЛАДОВА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ЯКІСНОГО КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИМИ ІНТЕГРОВАНИМИ СТРУКТУРАМИ**

**I Вступ.** Сформований у процесі сертифікатної приватизації корпоративний сектор будівельної галузі України характеризується істотною розпорошеністю власності, територіальною розосередженістю та економічною неактивністю акціонерів, відсутністю ефективних механізмів впливу і контролю за діяльністю керівництва підприємств. Як наслідок, більшість будівельних акціонерних товариств є інвестиційно непривабливими, а звідси – відсутність перспектив подальшого розвитку у довгостроковій перспективі. Однією із форм зміни масштабів та структури діяльності акціонерних товариств для отримання додаткових переваг є інтеграція, під якою слід розуміти об'єднання корпоративних підприємств в єдине ціле – інтегровану корпоративну структуру. Світова практика свідчить, що найбільш поширеними є майнові механізми інтеграції, серед яких перспективними є холдингові структури.

Тому нагальним є опрацювання концептуальних підходів до створення та оцінки ефективності механізмів сучасного корпоративного управління інтегрованими корпоративними структурами, спрямованих у першу чергу на примноження власності акціонерів. При цьому важливим є формування системи оцінки ефективності функціонування механізму акціонерних відносин, визначення оптимальних форм корпоративного управління портфелем корпоративних підприємств інтегрованої структури.

**II Постановка проблеми.** В сучасних умовах трансформації економічних систем довгостроковим загальним завданням системи корпоративного управління холдингової компанії є забезпечення максимізації добробуту акціонерів шляхом управління портфелем корпоративних підприємств, що конкурують один з одним за ресурси корпоративного центру. По своїй суті ця проблема зводиться до створення умов оптимальної корпоративної поведінки власників і менеджерів, прозорості самої системи стратегічного управління холдинговою компанією з визначенням дерева цілей, ключових показників оцінки результативності корпоративних підприємств, системи їх моніторингу.

Першочерговими стають проблеми оцінки якості корпоративного управління, що поєднує різнобічні властивості складної системи корпоративного управління і застосовується для оцінки, діагностики і моніторингу якості корпоративного управління при прогнозуванні інвестиційного ризику.

Виникає цілий ланцюг причинно-наслідкових зв'язків: якість корпоративного управління – якість