

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИХ ЗАХОДІВ ПОЛІПШЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Василичев Д.В., канд. екон. наук, доцент
Трифонов Г.Ф., канд. екон. наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
Капліна О.Г., заступник начальника управління корпоративних клієнтів
ПАТ «Райффайзен Банк Аваль», м. Київ

Анотація. У статті розглянуто необхідність визначення економічних і соціальних результатів впровадження заходів щодо вдосконалення організації праці на основі декомпозиції кінцевого результату за його функціональними складовими з врахуванням економічних втрат, що обумовлені негативними соціальними чинниками. Запропоновано методичний підхід з впровадження соціально орієнтованого варіанту заходів з удосконалення організації праці.

Ключові слова: економічний ефект, організація праці, соціальні втрати, порівняння, соціально-економічна ефективність, відвернена шкода.

The abstract. This article deals with the necessity to define economic and social results, to take measures for improvement of labour arrangement based on the decomposition of ultimate (final) effect as a result of functional constituents taking into account the economic losses caused by negative social effect. The methodology approach to imply the variety socially measures to improve the labour organization was suggested.

Keywords: economic effect, labour organization, comparison, social and economic feasibility, the irreversible negative effect.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання гонка за прибутком, в більшості випадків, мало приділяє уваги соціальним аспектам виробничої життєдіяльності людини, що веде до його виробничо-обумовлених захворювань і травматизму, зниження якості життя. У зв'язку з цим побудова соціально орієнтованого українського суспільства, в глобальному контексті, повинно забезпечити соціальну безпеку суспільної праці, шляхом усунення або зниження негативного впливу на здоров'я людини організаційно-технічних заходів, що впроваджуються.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням вдосконалення організації праці, поліпшення її умов і оцінки їх соціально-економічної ефективності присвячені праці багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, таких як О.І. Амоша, І.І. Кравцова, М.А. Біленський, Р.С. Львов, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, А.М. Вайнберг та ін. Розвиваючи необхідність всебічного соціально-економічного обґрунтування подібних заходів вчені заклали методологічні основи такої оцінки.

Невирішені складові загальної проблеми. Проте, слід зазначити, що наступальний соціальний розвиток суспільства вимагає подальшого вдосконалення методики оцінки соціально-економічної ефективності, а саме, посилення в цій методиці ролі соціальної складової.

Формулювання цілей статі. Метою роботи є доказ методичної можливості оцінки і вибору для впровадження найбільш соціально орієнтованого варіанту вдосконалення організації праці.

Викладення основного матеріалу дослідження. Сучасне призначення організації праці у більшості випадків характеризується надмірною фізичною і психологічною напругою працівників. Це обумовлює високу втому працівників, веде до передчасного старіння і економічних втрат. Особливо слід зазначити, що фізичні та психологічні перевантаження в результаті праці, які в недержавному секторі економіки носять масовий характер. У зв'язку з цим, розрахунок економічної ефективності заходів щодо удосконалення організації праці здійснюється на підставі уявлення про органічну єдність соціального та економічного ефектів, в силу чого кожен з них не може і не повинен розглядатися окремо один від одного.

Критерієм оцінки соціально-економічної ефективності організаційно-технічних заходів виступає максимізація результату, яка об'єктивно обумовлена оптимальним сполученням трьох її функцій, а саме: економія сукупних суспільно необхідних витрат праці – V ; поліпшення (збереження колишнього рівня) якості виробничого середовища та окремих його компонентів – Z ; поліпшення (збереження колишнього рівня) якості на-вколишнього середовища та підтримка екологічної рівноваги – Y [1].

Декомпозиція ефекту на його складові забезпечує диференціацію ефекту за місцем та часом його виникнення, що дає можливість виміряти внесок кожної функції (V , Z , Y) в інтегральний результат.

Методи визначення соціально-економічної ефективності заходів з удосконалення організації праці, що поліпшують виробниче танавколишнє середовище, засновані на врахуванні економії витрат на одиницю корисного результату та оберненого збитку. Тим часом, реалізація врахування оберненого збитку на практиці вимагає правильного методу його оцінки [1].

Витрати на відшкодування збитку є мірою тієї частини втрат окремої людини та суспільства, що може бути виражено у вартісних показниках. Мова йде, по-перше, про збиток, який вже наступив, або наступить неминуче, оскільки вчасно не були (або вже не будуть) вжиті захисні заходи; по-друге, самі витрати на відшкодування являють собою тільки частину тих втрат, які в дійсності несе окрема людина та суспільство в цілому тому, що в них не входять втрати, що не мають вартісної оцінки.

Важливою особливістю та відмінною рисою витрат з відшкодування збитку варто вважати те, що вони відносяться тільки до збитку, який повинен бути відведений.

Для характеристики результатів організаційно-технічних заходів щодо полегшення праці за рахунок зниження фізичного навантаження, поліпшення стандартів якості виробничого і оточуючого середовища використовуються зміни всіх показників дії несприятливих чинників умов праці: кількість несприятливих чинників, тривалість та частота дії, рівномірність та ритмічність дії тощо.

Слід мати на увазі, що при одночасній комплексній дії на організм людини несприятливих чинників, зусилля та психофізіологічне навантаження може різко зрости. Тому, разом з досягненням рівномірності і ритмічності дії несприятливих чинників слід добиватися їх розосередження, тобто забезпечувати мінімальну кількість несприятливих чинників, що одночасно впливають на людину.

Для досягнення максимального полегшення праці організаційно-технічні заходи, що спрямовано на неї, повинні забезпечувати позитивні зміни максимальної кількості показників і параметрів дії несприятливих чинників.

Слід вважати суспільно неприйнятними ті заходи, які, усуваючи одні негативні чинники умов праці, сприяють розвитку інших.

Полегшення праці містить ряд напрямів: зниження фізичного навантаження, до-тримання і поліпшення стандартів якості виробничого і оточуючого середовища, підвищення змістовності і привабливості, усунення психологічної несумісності членів робочого колективу, зниження нервово-психічної напруги в роботі, тощо.

Показниками скорочення частки некваліфікованої, важкої та шкідливої праці за рахунок його механізації і автоматизації є [2]:

- кількість робітників, що виконують роботу повністю механізованим способом (питома вага даної категорії робітників у відсотках до загальної кількості робітників підприємства);
- кількість робітників, що переходять з ручної праці на механізовану і автоматизовану працю в планованому періоді (в основному та допоміжному виробництві);
- абсолютне скорочення чисельності робітників, які зайняті ручною працею (в основному та у допоміжному виробництві);
- чисельність робітників, які зайняті на важких та шкідливих роботах та їх питома вага у відсотках до загальної чисельності робітників;
- питома вага жінок, які зайняті на ручних, важких і шкідливих роботах, тощо.

Економічну оцінку соціально-економічних результатів впровадження заходів з удосконалення організації праці можна визначити за рахунок:

а) умовного вивільнення робітників в результаті: зміни трудомісткості продукції та обсягу виробництва; скорочення внутрішньозмінних нерегламентованих втрат працівника, цілоденних втрат в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та втрат продуктивності у плановому періоді після виробничого обумовленого захворювання; збільшення фонду робочого часу у зв'язку з переведенням працівників на повний робочий день та ліквідації додаткової відпустки за шкідливість робіт; підвищення кваліфікації робітників та якості продукції (скорочення браку); збільшення зон обслуговування, підвищення процеспроможності; скорочення плинності кадрів з причини незадовільнення умовами праці, тощо;

б) економії: інвестицій; від зниження собівартості продукції (робіт) у наслідок зниження матеріалоємності, заробітної плати, змін амортизаційних відрахувань і величини умовно-постійних витрат; коштів, що спрямовано на матеріальну допомогу працівникам, унаслідок скорочення їх виробничо-обумовленої непрацездатності; витрат підприємства на навчання та підвищення кваліфікації кадрів внаслідок скорочення плинності та захворюваності персоналу; витрат підприємства на організацію праці з найму та звільнення працівників внаслідок скорочення плинності кадрів; витрат підприємства з відновлення аварійних будівель, споруд, обладнання та ін., що може призвести до травматизму персоналу;

в) приросту доданого продукту внаслідок: використання умовно-вивільнених працівників, скорочення випадків виробничої інвалідності та смертності працівників, підвищення пенсійного віку працівників, в результаті покращення умов праці;

г) економії витрат суспільства: з охорони здоров'я, внаслідок зниження рівня виробничо-обумовленої захворюваності та травматизму; на допомогу з тимчасової непрацездатності, внаслідок скорочення її величини; на виплату пенсій інвалідам праці, внаслідок скорочення їх чисельності, дітям та близьким загиблого, на пільгові пенсії за працю у шкідливих та тяжких умовах, внаслідок покращення умов праці; на санаторно-курортне лікування працівників, внаслідок скорочення їх захворюваності та травматизму, тощо;

В практиці порівняльного соціально-економічного аналізу варіантів організаційних заходів можливі різні структурні поєднання економічних та соціальних результатів, результатом яких є прийняття рішення щодо впровадження кращого варіанта. При цьому соціально-економічні ефекти варіантів, що зрівнюються, можуть бути рівними або не рівними між собою.

Для вибору соціально-орієнтованого варіанту пропонується здійснювати наступне: по кожному з варіантів, що зрівнюються, визначається коефіцієнт соціальних втрат (Ксп) як відношення сумарних цілоденних втрат робочого часу з виробничо-обумовленої непрацездатності до чисельності працівників, що мають такі втрати. Варіант з найменшим коефіцієнтом соціальних втрат (Ксп) і повинен прийматися відповідно до формули:

$$K_{сп} = T_{сп} / Ч_{сп} , \quad (1)$$

де $T_{сп}$ - сумарні цілоденні втрати робочого часу з виробничо-обумовленого часу непрацездатності;

$Ч_{сп}$ - чисельність працівників, які мають цілоденні втрати з виробничо-обумовленого часу непрацездатності.

У випадку, коли соціально-економічні ефекти варіантів, що зрівнюються, різні, то вибір кращого варіанту здійснюють за допомогою співставлення наступних відносин за наступними критеріями:

$$E_1 / E_2 \quad \text{та} \quad K_{сп1} / K_{сп2} , \quad (2)$$

де індекси 1 та 2 – порядковий номер варіанту, що зрівнюється за наступними умовами:

- а) при $E_1/E_2 < K_{сп1}/K_{сп2}$ – ефективним є другий варіант;
- б) при $E_1/E_2 = K_{сп1}/K_{сп2}$ – ефективним є перший варіант з меншим коефіцієнтом;
- в) при $E_1/E_2 > K_{сп1}/K_{сп2}$ – ефективним є перший варіант;

Критерієм коефіцієнту соціальних втрат є те, що на підставі пріоритету соціального ефекту над економічним, у негативному випадку варіанти рівноважні.

У якості показників соціальних втрат цей коефіцієнт може бути прийнятий як будь-які соціальні результати, які ранжуються за ступенем значимості.

Для вибору найбільш соціально-ефективного варіанту можна використовувати наступний критерій «мінімум коефіцієнта соціальних втрат (Ксп) на 1 грн. економічного ефекту», тобто $K_{сп}/E$ – мінімум.

Для наочності представимо умовний приклад розрахунку вибору найбільш соціально-ефективного варіанту організаційно-технічних заходів, які спрямовано на удосконалення організації праці, та зведемо дані у таблицю 1.

Таблиця 1 – Розрахункові дані щодо вибору найбільш соціально-ефективного варіанту заходів з удосконалення організації праці

Найменування показника	Значення показників			
	Варіанти, що зрівнюються		Варіанти, що зрівнюються	
	Варіант 1	Варіант 2	Варіант 3	Варіант 4
Цілоденні втрати робочого часу через виробничо-обумовлених захворювань і травматизму, люд.-дн.	100	175	100	175
Кількість працівників, схильних до виробничо-обумовленим захворюванням і травматизму, осіб	20	25	20	25
Коефіцієнт соціальних втрат, люд.-дн./осібу	5	7	5	7
Соціально-економічний ефект, тис.грн.	150	250	200	250
$K_{сп} / E$, люд.-дн./осібу/ тис.грн.	0,033	0,028	0,025	0,028

Порівнюючи коефіцієнти соціальних втрат за варіантами видно, що 1-й варіант має менший коефіцієнт, отже, 1-й варіант соціально кращий. Однак таке твердження є вірним при рівності соціально-економічних ефектів за варіантами, що зрівнюються. В іншому випадку пропонується визначити по кожному варіанту величину коефіцієнту соціальних втрат ($K_{сп}$), що припадає на 1 тис.грн. соціально-економічного ефекту (E).

Варіант з меншим значенням відношення $K_{сп} / E$ і буде соціально кращим для впровадження. У даному прикладі 2-й варіант більш соціальний, а отже переважніший.

У випадку порівняння 3-го та 4-го варіантів соціально кращим буде 3-й варіант тому, що $K_{сп1}/E_1 < K_{сп2}/E_2$.

Якщо ж $K_{сп1}/E_1 = K_{сп2}/E_2$, то це означає, що варіанти, що зрівнюються, соціально рівноважні.

Для більш глибокого аналізу, в останньому випадку, можна продовжити зіставлення варіантів, але вже використовуючи інший – менш значимий вид соціальних втрат.

Вибір соціально-орієнтованого варіанту може зумовити вибір варіанту з меншим прибутком. У практиці таке можливо. Тому зниження величини прибутку після впрова-

дження варіанту допускається не нижче величини, що забезпечує одержання нормативної рентабельності продукції.

Висновки. Розроблений методичний підхід з визначення кращого варіанту організаційних заходів з удосконалення організації праці дозволить значно поліпшити соціальний захист людини у виробничих умовах. Це черговий крок, який поліпшує показник якості трудового життя. В такому сенсі організація праці отримає подальше своє вдосконалення. При цьому буде забезпечена ефективність витрат на рівні не нижче нормативної рентабельності.

Література:

1. Сальга С.Я. Управление эффективностью работы хозяйствующих субъектов : монография / С.Я. Сальга, Г.А. Костянин, Д.В. Василичев. - Запорожье: ЧПКФ «Павел», 2001. – 264 с.
2. Бабенко А.Г. Менеджмент продуктивности : навч. посіб. / А.Г. Бабенко, О.В. Болдуева, Д.В. Василичев, Г.Ф. Трифионов. – Запоріжжя : ЗНТУ, 2010. – 162 с.

Стаття надійшла: 06.09.2012 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.



УДК 331.108.4: 331.101.3

АКТУАЛЬНІСТЬ МОТИВАЦІЇ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Лугова В.М., канд. екон. наук, доцент

Серіков Д.О.

Харківський національний економічний університет

Анотація. У статті розглянуто значення безперервної освіти для забезпечення ефективної діяльності управлінського персоналу, визначено сутність мотивації безперервної освіти управлінського персоналу та запропоновано напрями її удосконалення.

Ключові слова: мотивація, освіта, управлінський персонал, неперервна освіта.

The abstract. The article considers the importance of continuous education to ensure effective activity of administrative personnel, defines the essence of motivation for continuous education of administrative personnel and suggests directions for its improvement.

Keywords: motivation, formation, the administrative personnel, continuous formation.

Постановка проблеми. Безперервність, стрімкість і постійне прискорення, які характерні для сучасного світу, підвищують вимоги до компетентності персоналу, спонукаючи їх до професійного вдосконалення, підвищення загальної культури, розвитку творчого потенціалу. Провідним чинником, що визначає успішність зазначених процесів, виступає безперервна освіта особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливо актуальною проблема безперервної освіти є для управлінського персоналу. Адже, як зазначено у монографії І. Іванової, саме управлінський персонал є носієм інтелектуального капіталу, його навички і компетенції є ключовими елементами будь-якого успішного бізнесу і прямо впливають на показники його ефективності і ринкової привабливості [1].

Незважаючи на те, що дана тема є новою для вітчизняних авторів, деякі її питання також розглядалися в роботах М.К.Горшкова [2], М.О.Сташенка та В.В. Вітюк [3], І.І. Римаревої [4] та П.Т. Долгова [5].

Невирішені складові загальної проблеми. Дослідження праць вітчизняних і зарубіжних вчених з питань безперервної освіти показує, що в основному ця проблема розглядається на рівні «школа-вуз» і більшою мірою пов'язана з упровадженням компетентнісного підходу до навчання та підвищенням кваліфікації персоналу, однак недостатньо дослі-