

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ ПРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Вінницький національний технічний університет

Анотація. Проведено наукові дослідження щодо ефективності праці на промислових підприємствах. Розроблено організаційно-економічного механізму підвищення ефективності праці на промислових підприємствах з використанням інформаційних параметрів та моделі ефективності, яка враховує соціальну, організаційну та економічну ефективність праці.

Ключові слова: ефективність праці, інформаційні ресурси, організаційно-економічний механізм управління.

Abstract. There have been scientific studies on the effectiveness of work in the industry. Organizational-economic mechanism of labor efficiency in industrial settings by using information and models of efficiency that takes into account the social, organizational and economic efficiency of work.

Keywords: efficiency of labor, information resources, organizational and economic mechanism of governance.

В інформаційному суспільстві інформація починає відігравати роль одного з основних економічних ресурсів, під впливом котрого змінюються форми економічної діяльності, види й типи підприємств та установ, соціальні стосунки; він стає таким же національним ресурсом, як надра, вода, ліси тощо. Це визначає основні напрямки у роботі з ресурсами підприємств, пріоритети та підходи при управлінні. Як зазначено у [1], персонал є особливим ресурсом сучасного підприємства, ефективне використання якого дасть змогу значно підвищувати обсяги виробництва та реалізації продукції, прибутковість та конкурентоздатність. Водночас слід особливо підкреслити, що категорія “ефективність праці” активно обговорюється у вітчизняних та зарубіжних працях. Зокрема, такими є наукові праці Адамчука В., Багрової І., Богині Д., Вороніна О., Данюк В., Кібанова А., Маслоу А. Машенкова В., Оучі У., Пастух О., Петюх В., Постолова Е., Сербіновського Б., Слезінгера Г., Співак В., Струмліна С., Харченко В., Цимбалюк П. та ін. Наявність різноманітних трактувань та підходів зумовила необхідність сформування власного визначення. Так, згідно авторської концепції, ефективність праці робітників – це соціально-економічна категорія, яка відображає реальний рівень віддачі праці при необхідному забезпеченні робітників основними та оборотними засобами з врахуванням ризиків, обумовлених негативним впливом нестабільного зовнішнього середовища [1].

Ефективність праці передбачає правильний вибір інформаційних ресурсів щодо персоналу, що має забезпечувати якісну політику управління. Механізм формування ефективності праці є досить багатоаспектною категорією, що представляє собою сукупність складових частин, взаємодія яких призводить до динаміки ефективності праці. Розробка такого механізму потребує комплексного підходу. Це передбачає визначення системно узгоджених за відповідною класифікацією факторів, що впливають на ефективність, та розробку теоретико-методологічних засад, науково-практичних рекомендацій та інструментарію щодо підвищення ефективності праці робітників.

Враховуючи вищенаведене, було сформовано організаційно-економічний механізм підвищення ефективності праці робітників промислових підприємств (рис. 1). Даний організаційно-економічний механізм включає у себе основні функції реалізації дії механізму, до яких відносяться планування щодо роботи з персоналом, організація управління ефективністю праці, регулювання процесу підвищення рівня ефективності праці, коригування дій, контроль за ефективністю праці, а також облік та аналіз ефективності праці на підприємстві.

Методи забезпечення ефективності праці, які входять до організаційно-економічного механізму, включають в себе наступні складові.

Метод наукової обґрунтованості забезпечує доцільність та якість усіх заходів, що спрямовані на підвищення рівня ефективності праці на підприємстві. Метод цільової орієнтованості та єдності цілей передбачає наявність чітко окреслених цілей та задач, які забезпечують їх виконання щодо

підвищення ефективності праці. Безперервність, послідовність та плановість процесу підвищення ефективності праці є безумовними умовами забезпечення ефективності на підприємстві. Система управління ефективністю має містити чітко сплановані заходи, виконання яких є послідовним та планомірним, що забезпечить безперервність процесів управління та контролю. Гнучкість системи управління ефективністю праці передбачає її здатність реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Метод інноваційної направленості забезпечує відповідність системи управління ефективністю праці сучасному розвитку науки та техніки, НТП.

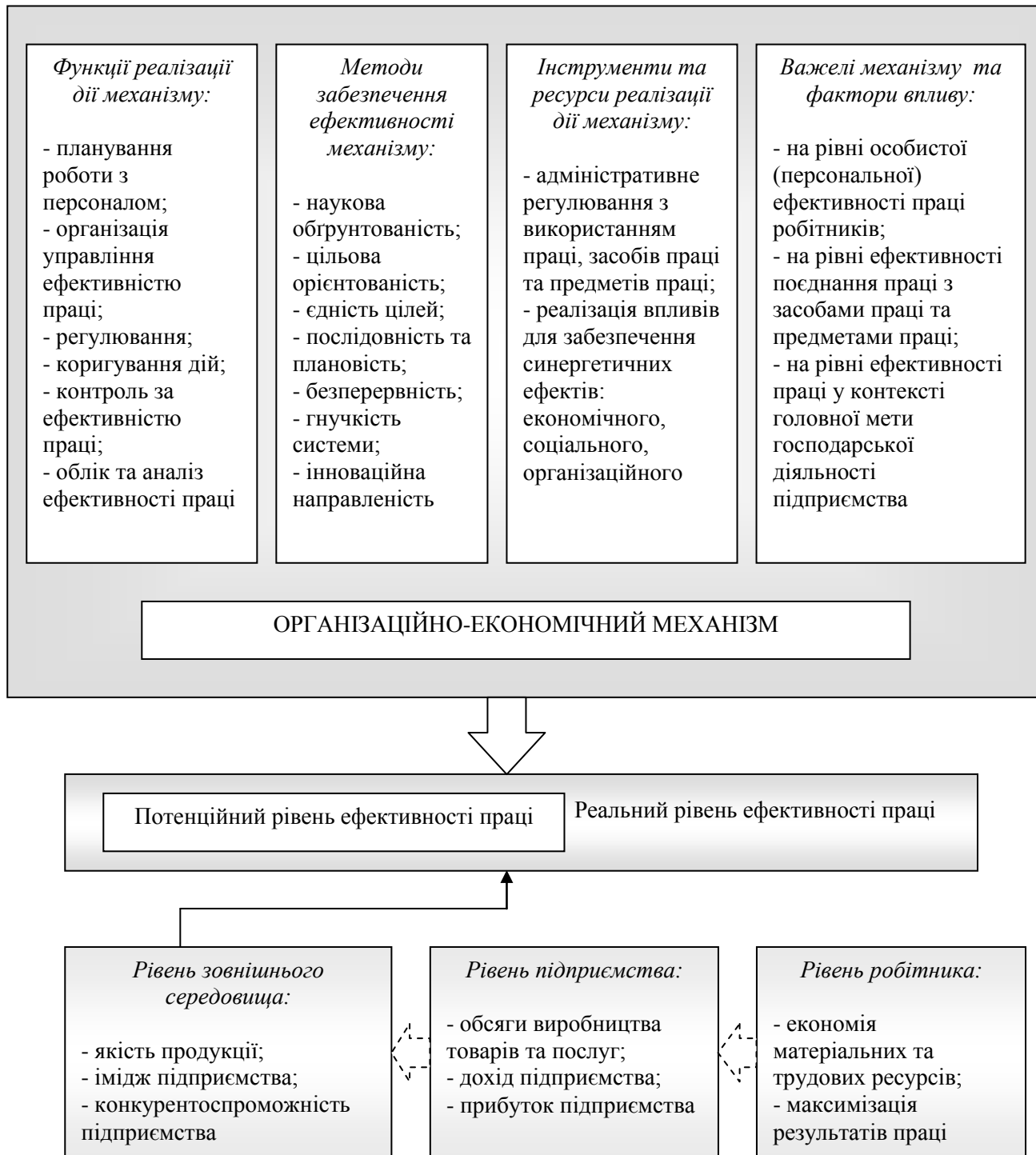


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм підвищення ефективності праці на промислових підприємствах

Джерело: власна розробка

Особливістю організаційно-економічного механізму є те, що він передбачає виокремлення двох рівнів ефективності праці робітників: реальний та потенційний рівень. На потенційному рівні ефективність праці оцінюється, виходячи з класичного бачення ефективності: відношення отриманого результату (дохід, обсяги виробництва, прибуток) до витрат, які було покладено для отримання даного результату. На даному рівні часто використовують такі показники, як виробіток, трудомісткість і т. ін.

Проте, як показує практика останніх кризових років економіки країни, підвищення показників продуктивності праці ще не означає ефективність праці робітників, оскільки за час кризи продуктивність праці на підприємствах галузі зросла за умов незмінності обсягів переробки продукції, проте масового скорочення персоналу [2]. Слід підкреслити, що зазначені тенденції відбувалися без будь-яких істотних технологічних і технічних модернізацій, а звідси згаданого ефекту було досягнуто за рахунок зростання експлуатації працівників. Це ж було підтверджено під час інтерв'ювань експертів, де було зазначено зростання браку продукції, загострення конфліктності у трудових колективах та ін. [3].

На відміну від потенційного, реальний рівень ефективності праці робітників враховує як кількісні, так і якісні параметри формування ефективності праці. Також реальний рівень визнає ефективність праці за умов збалансованості ефективності праці робітників та ефективності функціонування підприємства. Адже ефективність підприємства, знаходиться у значній залежності від ефективності праці робітників (збільшення ефективності праці на 20% призводило до збільшення прибутковості в середньому від 3 до 50%).

Так, при підвищенні ефективності праці необхідно враховувати кількісні та якісні інформаційні параметри формування ефективності:

1. Кількісні інформаційні параметри (чисельність робітників; витрати часу; рівень заробітної плати; обсяги основних та оборотних фондів; прибуток підприємства; обсяги виробленої продукції).

2. Якісні інформаційні параметри (освіта робітників; вікова структура робітників; кваліфікація робітників; дисципліна робітників; стаж роботи; мотивація; імідж підприємства).

Дані параметри відображають три рівні формування ефективності праці робітників підприємств: рівень ринкового середовища, рівень підприємства, рівень робітника.

Висновки. Таким чином, результатом дослідження є одержання організаційно-економічного механізму підвищення ефективності праці на промислових підприємствах з використанням інформаційних параметрів та моделі ефективності, яка враховує соціальну, організаційну та економічну ефективність праці та передбачає підвищення рівня ефективності на основі якісної та достовірної її оцінки. Дослідженнями було підтверджено, що використання розробленого організаційно-економічного механізму забезпечить високий рівень екстенсивності та інтенсивності праці, що позитивно впливає на рівень продуктивності праці. А це в свою чергу збільшить рівень ефективності праці робітників підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Міронова Ю. В. Деякі теоретичні аспекти ефективності праці на промислових підприємствах / Ю. В. Міронова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. – Т. 3, № 243. – С. 549–553.
2. Савкин А. Управление персоналом в новых экономических условиях: как сократить издержки и повысить эффективность / А. Савкин, Ф. Гузенюк // Менеджмент и менеджер. – 2009. – №. 11–12. – С. 6–10.
3. Міронова Ю. В. Використання методу колективних експертних оцінок “Дельфі” для вибору оптимального показника оцінки ефективності використання робочої сили / Ю. В. Міронова, Б. Є. Грабовецький // Вісник ВПІ: зб. наук. пр. – Вінниця : ВНТУ, 2009. – № 4. – С. 33–38.

Юлія Володимирівна Міронова – к. е. н., доц. кафедри менеджменту та безпеки інформаційних систем, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, matusiak1@yandex.ru/

Mironova Julia V. – Cand.Econ.Sci, docent Department of Management and Information Systems Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.