

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Поляруш О.В.
Науковий керівник: Колесов О.С., доцент, к.е.н.

У статті розглянуто сутність трудових ресурсів та динаміку їх зміни, аналізуються дані про стан трудових ресурсів на матеріалах СФГ “Дружба” Погребищенського району.

Постановка проблеми. В економіці України агропромисловий комплекс посідає надзвичайно важливе місце. Трудові ресурси є надзвичайно важливою складовою частиною продуктивних сил суспільства, а отже і економіки країни в цілому. В умовах становлення нової економічної системи на селі, значного вивільнення робочої сили виникає гостра потреба в об’єктивному вивченні ефективності трудових ресурсів. На сьогоднішній день дослідження проблеми підвищення ефективності трудових ресурсів є дуже актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблеми ефективності використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах присвячені наукові роботи вітчизняних учених, а саме: О.А. Богущкий, Д.П. Богиня, А.В. Буканов, Й.С. Завадський, О.Б. Карпенко, М.Й. Малік, В.І. Мацибора та ін..

Ціль роботи. Проаналізувати динаміку трудових ресурсів на прикладі сільськогосподарського підприємства та визначити напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу у сільськогосподарських підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Виходячи з того, що людина в системі виробництва та економічних відносин посідає центральне місце, вона визначає цілі та напрямки розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й послуги для свого життя і розвитку.

Ефективність економіки будь – якого суспільства в першу чергу визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх включення у виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями.

Формування трудових ресурсів має своєю метою повне забезпечення усіх галузей народного господарства кваліфікованими кадрами з урахуванням змін у професійно – кваліфікаційному складі працівників у зв’язку з технічним прогресом, зміною форм власності і господарювання.

Щоб ефективно оцінити трудову діяльність, необхідно дотримуватись відповідних принципів:

- трудове оцінювання має відбуватись постійно – один раз на рік або півроку;
- кожний оцінюваний працівник має добре знати стандарти, за якими здійснюється оцінювання;
- безпосередній керівник повинен точно оцінити роботу, не беручи до уваги особистого ставлення до підлеглого;
- керівник має чітко розуміти різницю між критикою й оцінкою роботи;
- оцінку результатів діяльності та заробітної плати не варто обговорювати одночасно;
- керівник має сприймати роботу підлеглих якомога об’єктивніше.

Керівництво організації несе відповідальність не лише за підвищення трудової активності персоналу, а й за планування його професійного зростання як резерву на перспективу.

Управління трудовими ресурсами – багатогранний та виключно складний процес, який має специфічні особливості та закономірності. Комплексний підхід до управління персоналом передбачає врахування організаційно – економічних, соціально – психологічних, правових, технічних, педагогічних та інших аспектів їх сукупності та взаємозв’язку.

Управління процесом використання трудових ресурсів включає створення умов для скорочення об’єму важких, малопродуктивних операцій, усунення шкідливих робіт, здійснення широкої програми по завершенню механізації та автоматизації виробництва, впровадження заходів раціональної організації праці, виробничих процесів і операцій, стимулювання високоєфективної праці, здійснення активної демографічної політики шляхом розробки дієвих заходів по регулюванню міграції, попередженню швидкого старіння населення.

За допомогою таблиці 1 проаналізуємо ефективність використання трудових ресурсів у СФГ “Дружба” Погребищенського району у 2006 – 2008рр.

З даних таблиці 1 видно, що зменшилась середньорічна чисельність працівників як у галузі рослинництва, так і у галузі тваринництва. Зменшилась продуктивність праці і досліджуване підприємство несе збитки по виробництву сільськогосподарської продукції, тому доцільно розробити та реалізувати на практиці конкретні заходи по покращенню використання господарством даного виду ресурсного потенціалу.

У менеджменті персоналу повинні використовуватись усі форми зовнішнього впливу на особистість працюючого для того, щоб він здійснював бажані дії за своїми власними мотивами, ніж під впливом формальних інструкцій. Вивчення стану соціально – психологічного клімату колективу дозволяє виявити певні проблеми в спілкуванні.

Незважаючи на те, що між мотивацією і кінцевим результатом діяльності людини немає однозначного зв’язку (у мотиваційний процес втручається багато випадкових або суб’єктивних факторів – здібності, емоційний стан, вплив третіх осіб тощо) ефективність менеджменту багато в чому залежатиме від того, наскільки адекватними будуть стимулюючі заходи для того, щоб вмотивувати працівників до здійснення тих дій, які потрібні для досягнення цілей організації. Тому менеджер повинен своєчасно вносити відповідні зміни

у мотиваційний процес, враховуючи зміну структури потреб працівників. Звернемо увагу, що задача керівника – не задовольнити усі потреби співробітника, а створити такі можливості, щоб він міг задовольнити їх сам, працюючи у даній організації.

Таблиця 1

Ефективність використання трудових ресурсів у СФГ “Дружба”

Показники	Роки			Відхилення 2008 р. до 2006р.
	2006	2007	2008	
Середньорічна чисельність працівників,чол	346	276	272	-74
в тому числі:				
працюючі у рослинництві	188	149	142	-46
працюючі у тваринництві	158	127	130	-28
Вироблено на одного працюючого,тис грн	25,5	31,9	23,5	-2
товарна продукція	22,2	28,9	28,1	5,9
прибуток	-2,1	-1,8	-5,8	-3,7

Система мотивування має бути побудована таким чином, щоб співробітник був впевнений у перспективі подальшого задоволення потреб. Помилково вважати, що тільки створення системи грошових винагород та санкцій вирішить проблему мотивування. Необхідно розробити ще цілий комплекс заходів, які мають передбачати задоволення духовних, внутрішніх потреб. (потреби в престижі, самоповазі, у самореалізації, розвитку особистості).

Висновки. Удосконалення механізму управління трудовими ресурсами полягає у наступному:

- необхідно забезпечувати системний вплив на трудові ресурси, використовуючи адміністративні, економічні та соціально – психологічні важелі;
- в окремих випадках для стимулювання особливо термінових робіт доцільно буде застосовувати відрядно – прогресивну оплату праці;
- крім преміювання, динамічним інструментом має стати і депреміювання – зменшення розмірів премій чи повне позбавлення їх за допущені порушення, недоліки в роботі.

Все це в сукупності сприятиме заохоченню працівників до високопродуктивної праці та відповідно і підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Активізація соціально – психологічних методів впливу на окремих працівників та трудові колективи також може підвищити ефективність використання трудового потенціалу у сільськогосподарських підприємствах.

Література

1. Гольда А.В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки // Формування ринкових відносин в Україні – 2004. - № 2.-С. 94-96.
2. Завадський Й. ЧервінськаЛ. Фактори мотивації персоналу в менеджменті // Економіка АПК. -2007. №9.-С. 55-57.
3. Мочерний С. Людина та закони її розвитку // Економіка України.- 2004.-№ 9.-С.17-27.

ФОРМУВАННЯ ТА ДІЯЛЬНІСТЬ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ В УКРАЇНІ

Пура Л.О.

Науковий керівник: Скорук О.П. к. е. н., доцент

У статті розглядаються актуальні ключові проблеми корпоративного управління в Україні, запропонувати заходи щодо розв’язання окреслених проблем та підвищення ефективності корпоративного управління вітчизняних акціонерних товариств.

Основні засади ринкової економіки передбачають відносну самостійність суб’єктів господарювання, які постійно взаємодіють між собою. На ринку діють суб’єкти різної форми організації підприємницької діяльності – господарські товариства, приватні і державні підприємства та їхні об’єднання – корпорації, концерни, холдинги тощо. Проте найбільш розповсюдженою та ефективною формою спільної участі для здійснення підприємницької діяльності шляхом об’єднання капіталів, є акціонерні товариства.

За своєю економічною сутністю і правовим статусом акціонерного товариства слід вважати