

Выявлены элементы культуры взаимодействия субъекта и объекта коммуникационного процесса. Обозначена специфика труда руководителя и ее значимость при моделировании эффективного взаимодействия руководителя с подчиненными.

Рассмотренные в статье вопросы могут спрогнозировать успешную аттракцию с учетом использования личностных качеств руководителя и подчиненных.

Перечень ссылок.

1. Лисанова А.М. Вибір ефективного стилю керівництва в бізнесі з урахуванням диференціації соціальної активності працівників трудового колективу. / А.М. Лисанова, М.П. Кіреєва // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. - № 1 (8) Том 2 – с. 52 – 57.

2. Гуменюк М.М. Методические аспекты оценки трудового потенциала предприятия в условиях инновационной экономики / М.М. Гуменюк, А.С. Миронцова // Інноваційна економіка. – 2011. - № 4 – с. 60 – 68.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова – 3-е изд. доп. и перераб. – М. : ИНФРА – М, 2005. – 638 с.

4. Петренко О.О. Розвиваюча функція навчання в процесі управління персоналом / О.О. Петренко // Економіка розвитку. – 2009. - № 3 (51). – с. 94-98.

Стаття надійшла: 12.05.2016 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрів І.А.



УДК 334.716:06.08

JEL Classification: M29

СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Цуркан С.М.

Одеський національний економічний університет

Анотація. Предметом дослідження є теоретичні та методичні складові організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств.

Метою роботи є дослідження наукових підходів щодо визначення сутності поняття організаційно-економічного механізму, дослідження сутності організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств, визначення структури організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, визначення та дослідження складових елементів організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств: їх сутності та місця в організаційно-економічному механізмі використання персоналу підприємства.

Методами проведення дослідження є логічний та якісний аналіз та синтез при визначенні сутності організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств.

Результатами дослідження є визначення сутності організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств, схематичне зображення його структури та складових елементів, визначення сутності складових елементів організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств.

Сферою застосування результатів є дослідження щодо визначення наявності та функціонування на підприємстві організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, послідовність визначення рівня використання персоналу підприємства та розробка заходів щодо поліпшення його використання.

Висновки: дістало подальшого розвитку дослідження організаційно-економічних механізмів; надано визначення організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, визначено його структуру, визначені та досліджені складові елементи організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства.

Ключові слова: організаційно-економічний механізм, персонал, використання персоналу, промислові підприємства, організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств, складові організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств.

THE ESSENCE AND THE CONSTITUENT ELEMENTS OF THE ORGANIZATIONAL-ECONOMIC MECHANISM OF USE OF PERSONNEL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Svitlana Tsurkan

Odessa National Economic University

Summary. *The subject of research is theoretical and methodological components of the organizational-economic mechanism of use of personnel of industrial enterprises.*

The aim is to research scientific approaches to defining the essence of the concept of organizational and economic mechanism, study the essence of organizational and economic mechanism of the use of personnel of industrial enterprises, the definition of the structure of the organizational-economic mechanism of use of the personnel, the definition and study of the constituent elements of the organizational-economic mechanism of use of personnel of industrial enterprises: their essence and place in the organizational and economic mechanism of the use of plant personnel.

The methods of research are logical and qualitative analysis and synthesis in the definition of the essence of the organizational-economic mechanism of use of personnel of industrial enterprises.

The results of research are definition of essence of organizational and economic mechanism of use of personnel of industrial enterprises, a schematic of representation of its structure and its constituent elements, the definition of essence of the constituent elements of the organizational-economic mechanism of use of personnel of industrial enterprises.

The scope of application of the results of research is to determine the existence and functioning organizational-economic mechanism of use of personnel in the enterprise, the sequence of determining the level of use of personnel and the development of measures to improve the use of personnel of enterprise.

Conclusions: The research of organizational and economic mechanisms was further developed; was given to the definition of organizational and economic mechanism of the use of personnel of the enterprise, was determined its structure, defined and studied the constituent elements of the organizational and economic mechanism of the use of personnel of the enterprise.

Keywords: *organizational and economic mechanism, personnel, use of personnel, industry enterprises, organizational and economic mechanism of use of personnel of industrial enterprises, the constituent elements of the organizational-economic mechanism of use of personnel of industrial enterprises.*

Постановка проблеми. Поняття механізму з'явилося в економічних дослідження вітчизняних науковців ще у минулому сторіччі. Оскільки, на нашу думку, найголовнішим ресурсом на підприємстві є персонал, важливе значення набуває дослідження безпосередньо використання персоналу підприємства як головного джерела підвищення ефективності використання ресурсів підприємства та ефективності діяльності підприємства. З метою визначення рівня використання персоналу підприємства та розробки заходів щодо поліпшення використання підприємства потрібно дослідити організаційно-економічний механізм використання персоналу підприємства, визначити його сутність, дослідити його складові елементи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як показує аналіз вітчизняної та закордонної науково-економічної літератури в даний час відсутнє визначення поняття «організаційно-економічний механізм використання персоналу», тому є сенс обґрунтувати його необхідність та надати визначення цьому поняттю.

Дослідження таких категорій як «механізм», «господарський механізм», «організаційно-економічний механізм», «механізм управління розвитком» було проведено автором в роботі [1]. Також у науковій літературі мають місце дисертаційні дослідження, у яких предметом роботи виступають питання економічного механізму, наприклад, дослідження В. В. Буханця [2], та соціально-економічного механізму управління, наприклад, дослідження А. С. Вовк [3]. Однак всі дослідження поєднує те, що вони всі стосуються визначень саме економічних механізмів.

Таким чином, дослідивши визначення та класифікацію різноманітних видів механізмів в сфері економіки, було зроблено висновок, що організаційно-економічний механізм взагалі є змішаним видом механізм, якій об'єднує в собі організаційний та економічний елементи господарського механізму підприємства. Як показало дослідження, останніми роками організаційно-економічний механізм досить часто виступає предметом дисертаційних досліджень в Україні в сфері економіки. При цьому об'єктом застосування організаційно-економічного механізму виступають як організаційні угруповання (регіональні, галузі, підгалузі, підприємства, складові частини підпри-

емств), так і технічні, економічні і соціальні процеси, що, на нашу думку є досить дочечним.

Дослідженню організаційно-економічного механізму на рівні регіону присвячені наукові праці І. В. Давиденко [4], В. А. Голяна [5], А. Г. Голуб [6]. На рівні галузі організаційно-економічні механізми досліджували, наприклад, В. М. Орлов [7], В. М. Осипов [8] та ін. Організаційно-економічні механізми на рівні підприємства досліджені, наприклад, в роботах А. Ліманського, [9], С. П. Бубенко [10], Л.К. Безменко [11] та ін.

Дослідження В. М. Орлова [7], О. Й. Шевцової [12], О. Г. Шпака [13], Л. М. Бондаренко [14], В. Ф. Мартиненка [15], О. В. Кендюхова [16], В. В. Синельник [17], В. О. Боїна [18], Л. С. Ситник [19], В. А. Власенко [20], С. В. Посохової [21], присвячені організаційно-економічним механізмам управління. Організаційно-економічним механізмом управління присвячені наукові дослідження професора І. І. Грузнова [22–24]. На наш погляд, поняття «організаційно-економічний механізм» та «організаційно-економічний механізм управління» слід розрізняти як самостійні. Останнє поняття зосереджено на питаннях функцій та методів управління соціально-економічним явищем або об'єктом на основі адекватного організаційно-економічного механізму.

Деяким питанням, пов'язаним з персоналом підприємства, було приділено увагу в працях В. В. Синельник [17], С. В. Посохової [21], І. Ю. Вольвач [25], А. М. Колота [26], Н. В. Кравчук [27], Г. В. Лич [28], В. М. Яценко [29] тощо.

О.В. Кендюхов відповідно до представленої в дослідженні [16, с. 10] концепції організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства досліджував організаційно-економічний механізм як саморегулюючу систему елементів та об'єктів управління, у якій відбувається цілеспрямоване перетворення впливу елементів управління на необхідний стан або реакцію інтелектуального капіталу і яка має вхідні впливи у формі зовнішніх вимог і вихідну реакцію у вигляді результатів використання і відтворення інтелектуального капіталу [16]. Як видно, О.В. Кендюхов також розглядає організаційно-економічний механізм з точки зору системного підходу як систему відповідних підсистем: сукупність суб'єктів на об'єктів управління в їх взаємодії. О.В. Кендюхов вважає, що саморегулювання організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом відбувається шляхом вживання коригуючих дій суб'єктами управління відповідно до результатів оцінки ефективності управління інтелектуальним капіталом, тобто, регулювання майбутніх дій відбувається на результатах оцінки вже досягнутої у минулому ефективності управління. Як бачимо, О.В. Кендюхов також вважає, що запропонований ним організаційно-економічний механізм повинен базуватись на результатах відповідної оцінки, з чим можна також погодитись.

В.О. Боїн визначив, що організаційно-економічний механізм управління конкурентоспроможністю торговельного підприємства споживчої кооперації є сукупністю управлінських елементів, що зумовлюють встановлення та підтримку взаємовигідних відносин підприємства з контактними аудиторіями через застосування раціональних економічних важелів його функціонування [18, с. 7]. Автор висловив думку, що у системі споживчої кооперації України функціонує зовнішній (на рівні облспоживспілок), та внутрішній (на рівні торговельного підприємства) організаційно-економічний механізм управління конкурентоспроможністю підприємства роздрібної торгівлі [18, с. 8]. На нашу думку, у випадку наявності зовнішнього та внутрішнього організаційно-економічних механізмів слід було б надати порівняльну характеристику обох видів, також показати наявність взаємозв'язків між ними.

На думку Л. С. Ситник, організаційно-економічний механізм антикризового управління включає розробку сукупності заходів, спрямованих, з одного боку, на створення максимально сприятливих умов для оздоровлення підприємства, а з іншого – у випадку абсолютної збитковості підприємства – на проведення цивілізованої ліквідаційної процедури [19, с. 20]. На нашу думку, розробка заходів повинна ґрунтуватися на результатах розрахунку відповідних показників стану підприємства, оцінці та аналізі отриманих результатів розрахунків. Оскільки саме визначення передбачає два варіанти антикризового управління: у першому випадку заходи будуть спрямовані на оздоровлення підприємства, у другому – заходи будуть спрямовані на ліквідацію підприємства.

В. А. Власенко трактує організаційно-економічний механізм управління розвитком соціально-економічних систем також з точки зору системного підходу як сукупність відповідних засобів впливу керуючої підсистеми на об'єкти управління (процеси, що проходять в підсистемах, наявні ресурси, горизонтальні та вертикальні зв'язки, систему кому-

нікацій тощо) та існуючої системи регуляторів (організаційних структур, рівнів, форм, методів і засобів управління), які забезпечують процес переходу системи до якісно нового стану у порівнянні із встановленими цілями [20, с. 9–10].

В деяких наукових працях організаційно-економічні механізми було розглянуто як сукупність відповідних блоків та важелів. Зокрема, Г. В. Лич в дослідженні [28, с. 7–8] розглянула організаційно-економічний механізм формування та ефективного використання людського капіталу як сукупність основних блоків: демографічно-просторового, законодавчо-нормативного, бюджетно-фінансового, соціально-економічного, організаційно-інформаційного, педагогічно-виховного, якій сприяє подальшій розробці та обґрунтуванню критеріїв та методів оцінки функціонування людського капіталу. Як видно, у визначенні мова йде про методи оцінки функціонування людського капіталу, що, на нашу думку, є об'єктивно необхідним, оскільки саме після оцінювання та визначення вже досягнутого рівня ефективності використання людського капіталу можливо визначення напрямків роботи з персоналом у подальшому.

Т. М. Білоконь розробила та представила у дослідженні [30, с. 10] організаційно-економічний механізм санації підприємств цукрової промисловості у вигляді схеми його реалізації, яка також передбачає наявність блоків: мети, ініціаторів санації, санаційних інструменти в ході судового розгляду, передумов прийняття рішення на користь санації, розробки плану санації, реалізації, контролю та оцінки результатів санації, досягнення мети. Як видно з визначення, до схеми реалізації організаційно-економічного механізму входить поняття оцінки.

І. В. Воловельська у дослідженні [31, с. 15] представила організаційно-економічний механізм процесу інноваційного реформування підприємств залізничного транспорту у вигляді схеми, яка містить у собі два блоки. До складу першого блоку входять інформаційні складові, другого – реформувальна діяльність, яка базується на моніторингу та оцінці чинників та складових елементів зовнішнього та внутрішнього середовища. В цьому визначенні також має місце процедура оцінки.

О. В. Савчук вважає, що організаційно-економічний механізм інноваційного розвитку великої компанії складається із декількох стратегічних складових, тобто, на думку О. В. Савчук організаційно-економічний механізм є сукупність відповідних стратегій [32, с. 14]. Автор вважає, що розробка стратегії подальшого розвитку підприємства також повинна будуватися на результатах відповідної процедури оцінювання стану підприємства.

О. М. Азарян представила організаційно-економічний механізм регулювання споживчого ринку як систему причинно-наслідкових і зворотних зв'язків з організацією та регулювання споживчого ринку і його інфраструктури, що засновані на аналізі та прогнозуванні потреб населення й забезпечують взаємодію між ринками на мега-, мезо- і мікрорівнях [33, с. 19]. О. М. Азарян вважає, що організаційно-економічний механізм є взаємопов'язаною сукупністю інших механізмів, які забезпечують функціонування організаційно-економічного механізму регулювання споживчого ринку [33, с. 19–22], які, в свою чергу, є також відповідними системами, тобто, на нашу думку. О. М. Азарян розглянула організаційно-економічний механізм з точки зору системного підходу з чим можна погодитись. З цією думкою можна погодитись, оскільки автор також вважає, що будь який організаційно-економічний механізм є системою, яка складається з взаємопов'язаних підсистем, які повинні працювати узгоджено для досягнення поставленої мети.

Н. С. Карвацка представила організаційно-економічний механізм санації підприємств машинобудування представлено у вигляді структурно-логічної схеми [34, с. 11–12], навіть, можна сказати у вигляді алгоритму.

А. О. Співак розглядає організаційно-економічний механізм активізації маркетингової діяльності також як систему організації спільної діяльності структурних підрозділів підприємства, яка з урахуванням потреб ринку та відповідного комплексу стимулів працівників має забезпечити використання невикористовуваних ресурсів підприємства та підвищення ефективності результатів його діяльності. [35, с. 11]. На нашу думку, визначення є апіорним, оскільки в будь якому випадку діяльність структурних підрозділів підприємства повинна бути спільною, повинна в умовах ринкової економіки орієнтуватись на ринковий попит та мати системи стимулювання працівників для підвищення ефективності діяльності підприємства.

В дослідженні Н. В. Коваль [36, с. 13] організаційно-економічний механізм підвищення ефективності інвестицій в підприємства молокопереробної галузі безпосеред-

ньо механізм представлено у вигляді схеми, елементами якої є етапи нормативно-правового регулювання, складові організаційного регулювання та економічні регулятори у складі стимулів, санкцій та фінансового забезпечення.

Невирішені складові загальної проблеми. Таким чином, дослідження показало, що визначення поняття організаційно-економічного механізму, в суть якого економісти вкладають різний зміст, відповідає цілям та завданням кожного конкретного дослідження. згодні з тим, що організаційно-економічні механізми саме і визначаються об'єктом, предметом, завданнями та цілями кожного конкретного наукового дослідження окремо.

Формулювання цілей статі. Метою статті є визначення поняття та сутності організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств, складових організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств, їх поняття та місця в організаційно-економічного механізму використання персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. В результаті проведеного аналізу вже існуючих досліджень щодо організаційно-економічних механізмів автор дійшла таких висновків: по-перше, організаційно-економічний механізм є системою взаємозалежних елементів-підсистем, набір яких залежить від об'єктів та суб'єктів дія представленою механізму; по-друге, організаційно-економічний механізм має включати взаємозалежну сукупність певних організаційних заходів, мір, які ґрунтуються на певних принципах і дієвість яких обґрунтована дією об'єктивних економічних законів. Як показало дослідження, визначенню, розробці та застосуванню безпосередньо організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства не приділено уваги. Автор вважає, що визначення та дослідження організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства буде продовженням вже наявних досліджень організаційно-економічний механізмів, застосування такого механізму буде мати практичне значення для поліпшення використання промислових підприємств та підвищення загальної ефективності діяльності підприємств.

В результаті проведеного дослідження, надано визначення організаційно-економічному механізму використання персоналу підприємства: *організаційно-економічний механізм використання персоналу підприємства* є системою взаємопов'язаних принципів, чинників, відповідних складових, які пов'язані з використанням персоналу підприємства та ґрунтуються на результатах комплексної кількісної оцінки рівня використання персоналу, на відповідних методах дослідження, та напрямках поліпшення використання персоналу підприємства з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Метою, на яку повинен бути направлений вплив організаційно-економічного механізму, є підвищення якості функціонування підприємства в цілому, підвищення якості продукції, яка випускається, підвищення ефективності функціонування як підприємства в цілому, окремих його структурних підрозділів, так і задоволення потреб окремих працівників, оскільки не існує абстрактної людини, є конкретні люди, зі своїми долями, інтересами, потребами, на задоволення яких направлена вся творча, трудова діяльність будь-якої людини.

З метою визначення рівня використання персоналу підприємства та покращення результатів функціонування підприємств взагалі нами було розроблено організаційно-економічний механізм використання персоналу промислових підприємств (рис. 1, складено автором), якій ґрунтується саме на оцінці фактичного рівня використання персоналу підприємства.

На думку автора, до елементів організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства (рис. 1, складено автором) можна віднести відповідні принципи побудови організаційно-економічного механізму, чинники, які впливають на рівень використання персоналу підприємства, безпосередньо складові організаційно-економічного механізму: організаційно-інформаційну складову, техніко-технологічну складову, соціально-економічну складову, юридично-правову складову, демографічну складову, геополітичну складову, та напрямки підвищення рівня використання персоналу підприємства, які ґрунтуються на комплексному кількісному оцінювання рівня використання персоналу підприємства.

Перейдемо до розгляду основних складових елементів організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства.

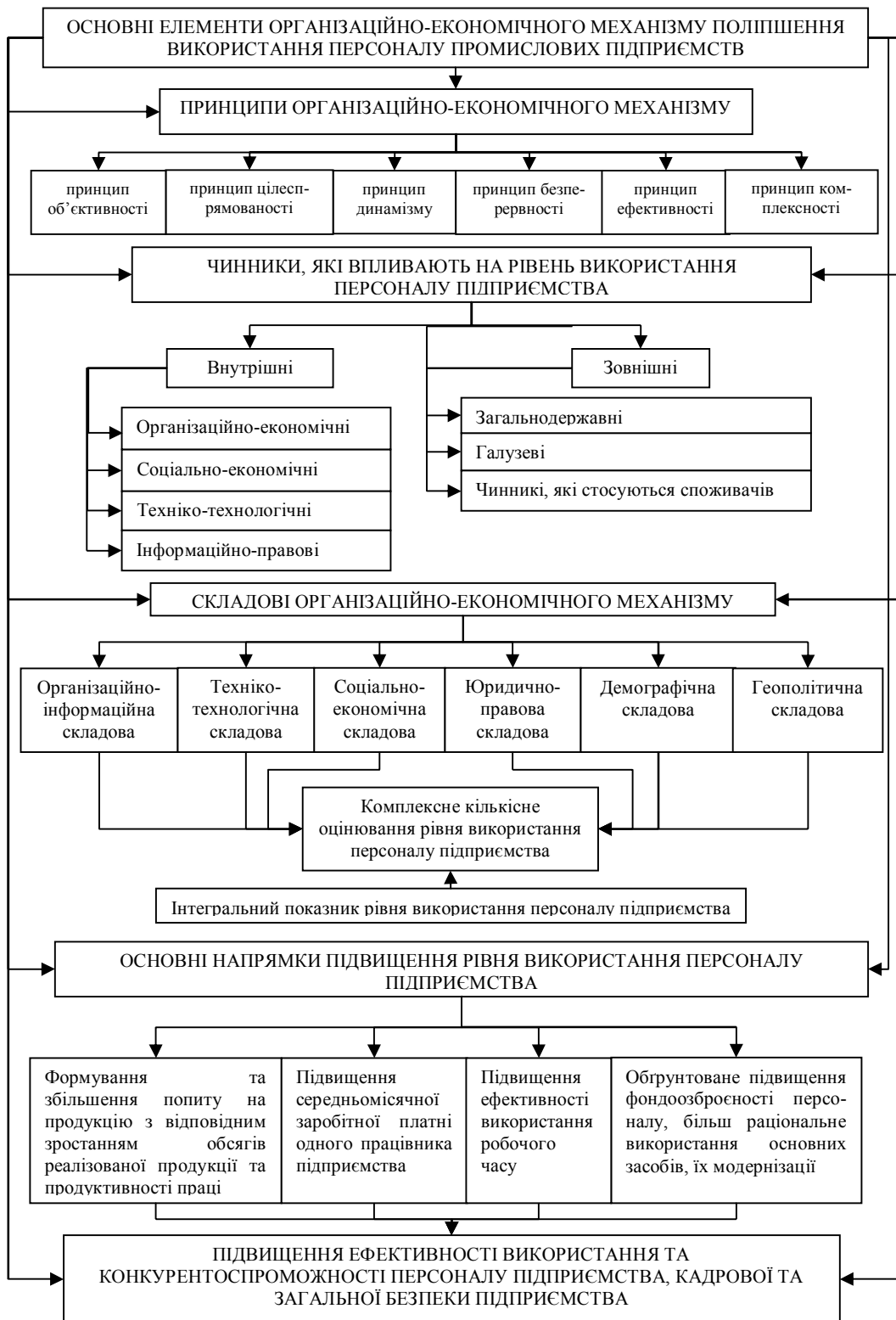


Рисунок 1 – Складові елементи організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств

До принципів, на яких ґрунтується організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства слід віднести:

- принцип цілеспрямованості – встановлення цілей та спрямованість механізму на досягнення поставленої мети – підвищення рівня використання персоналу підприємства;

- принцип динамізму – зміни в механізмі по відношенню до персоналу підприємства повинні відбуватись відповідно до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі;
- принцип безперервності – відповідає безперервному процесу життєдіяльності підприємства, також, відповідно, проведення оцінювання рівня використання персоналу з розробкою відповідних заходів та їх реалізацією повинно відбуватися регулярно;
- принцип ефективності – раціональне використання персоналу підприємства з урахуванням його специфічних рис як ресурсу підприємства;
- принцип комплексності – всі елементи організаційно-економічного механізму повинні бути взаємопов'язані та взаємоузгоджені, оцінювання рівня використання персоналу підприємства повинно проводитись комплексно;
- принцип достовірності – достовірність використаної в розрахунках інформації та достовірність отриманих результатів;
- принцип об'єктивності – відповідність реальній ситуації як в середині підприємства, так і за його межами з максимально можливим врахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх чинників.

Далі розглянемо чинники, які є, на думку автора, складовими організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства. Чинники можливо згрупувати у дві групи: зовнішні та внутрішні (табл. 1).

Таблиця 1 – Чинники, що впливають на рівень використання персоналу підприємства

Внутрішні	Зовнішні
<p><i>Організаційно-економічні:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - загальна та управлінська структури підприємства та їх відповідність сучасним умовам функціонування підприємства; - система управління персоналом на підприємстві. 	<p><i>Загальнодержавні:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - загальна політична, демографічна та соціально-економічна ситуація в країні; - сформована на державному рівні нормативно-правова система щодо регулювання трудових відносин.
<p><i>Соціально-економічні:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - забезпеченість підприємства персоналом відповідного професійно-кваліфікаційного рівня; - кадрова політика підприємства; - система стимулювання працівників підприємства; - система оцінювання рівня використання персоналу підприємства; - система соціально-економічних та соціально-трудова відносин. 	<p><i>Галузеві:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - специфічні риси галузі, до якої належить підприємство за основним видом діяльності; - загальні тенденції розвитку галузі, в якій працює підприємство.
<p><i>Техніко-технологічні:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - наявні засобів виробництва, їх відповідність сучасним досягненням науково-технічного прогресу та рівень використання; - наявні технологій, які використовує підприємство та їх відповідність сучасним досягненням науково-технічного прогресу. 	<p><i>Чинники, які стосуються споживачів:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - рівень доходів споживачів, платоспроможний попит на продукцію підприємства, очікування споживачів щодо власних доходів у майбутньому; - очікування споживачів щодо споживчих властивостей продукції підприємства.
<p><i>Інформаційно-правові:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - загальний стан підприємства; - інформаційно-правова узгодженість в роботі окремих підрозділів підприємства; - система моніторингу, контролю, оцінки та аналізу результатів діяльності підприємства. 	

До зовнішніх, в свою, чергу слід віднести: загальнодержавні – загальна політична, демографічна та соціально-економічна ситуації в країні; сформована на державному рівні нормативно-правова система щодо регулювання трудових відносин; галузеві – специфічні риси галузі, до якої належить підприємство за основним видом діяльності; загальні тенденції розвитку галузі, в якій працює підприємство; чинники, які стосуються споживачів – рівень доходів споживачів; платоспроможний попит на проду-

кцію підприємства; очікування споживачів щодо власних доходів у майбутньому; очікування споживачів щодо споживчих властивостей продукції підприємства.

Зрозуміло, що зовнішні чинники є незалежними від рішень, які приймаються в середині підприємства. Підприємство може тільки реагувати на їх вплив та пристосовуватись до змін у навколишньому середовищі.

Перейдемо до розгляду внутрішніх чинників, які, на думку автора, є складовими елементами організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств. До внутрішніх організаційно-економічних чинників слід віднести загальну та управлінську структури підприємства та їх відповідність сучасним умовам функціонування підприємства; систему управління персоналом на підприємстві.

До внутрішніх соціально-економічних чинників, на нашу думку, слід віднести забезпеченість підприємства персоналом відповідного професійно-кваліфікаційного рівня; кадрову політику підприємства; систему стимулювання працівників підприємства; систему оцінювання рівня використання персоналу підприємства; систему соціально-економічних та соціально-трудова відносин.

До внутрішніх техніко-технологічних чинників слід віднести наявність засобів виробництва, їх відповідність сучасним досягненням науково-технічного прогресу та рівень використання; наявність технологій, які використовує підприємство та їх відповідність сучасним досягненням науково-технічного прогресу.

До внутрішніх інформаційно-правових чинників слід віднести загальний стан підприємства; інформаційно-правову узгодженість в роботі окремих підрозділів підприємства; систему моніторингу, контролю, оцінки та аналізу результатів діяльності підприємства.

Складовими організаційно-економічного механізму організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, на думку автора дослідження, є: організаційно-інформаційна, техніко-технологічна, соціально-економічна, юридично-правова, демографічна, геополітична.

- організаційно-інформаційна – територіальна єдність підприємства, налагоджений інформаційний та документарний обмін між підрозділами підприємства, тип організаційної структури управління підприємством, наявність філій;

- техніко-технологічна – наявність сучасних технологій щодо виготовлення продукції, ступінь фізичного та морального зносу основних засобів, ступінь морального зносу технології виготовлення продукції підприємства; креативність власників та працівників підприємства, їх спрямованість на інноваційний розвиток підприємства, оновлення продукції, робіт, послуг підприємства, модернізацію та оновлення технологій та основних засобів відповідно сучасним досягненням науки та практики;

- соціально-економічну складову – діючі на підприємстві системи матеріального та нематеріального стимулювання, працівників підприємства наявність соціальної інфраструктури підприємства;

- юридично-правова – дотримання власниками та всіма працівниками підприємства законодавства, нормативно-правових актів в середині підприємства; дотримання вимог щодо якості різних напрямків діяльності підприємства, особливо якості та безпеки продукції, робіт, послуг;

- демографічна – вікова структура персоналу, освітньо-кваліфікаційна структура персоналу, професійна структура та т.п.;

- геополітична – політична стабільність в країні, в регіоні розташування безпосередньо підприємства та його структурних підрозділів, політична стабільність в регіонах розташування споживачів продукції підприємства, тобто, геополітична стабільність на всіх рівнях, особливо за умов ведення на підприємстві зовнішньоекономічної діяльності.

Головною складовою організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, на думку автора, має стати саме комплексна кількісна оцінка рівня використання персоналу підприємства, яку потрібно проводити по підприємству взагалі, по всім категоріям персоналу підприємства. В якості показника такої комплексної оцінки автор пропонує розробити та використовувати інтегральний показник оцінки рівня використання персоналу підприємств. Методичні засади такої комплексної кількісної оцінки рівня використання персоналу промислового підприємства були представлені у роботі [37].

Оскільки оцінювання рівня використання персоналу підприємства є процесом, тому, на нашу думку, комплексна оцінка рівня використання персоналу, повинна проходити такі етапи:

1. Постановка мети оцінювання – визначення рівня використання персоналу підприємства.
2. Обрання методу оцінювання.
3. Визначення періоду, за який буде проводитись оцінювання.
4. Обрання відповідальних осіб та виконавців проведенні безпосередньо процедури збору, обробки та аналізу фактичних даних щодо рівня використання персоналу.
5. Безпосередньо проведення процедури оцінювання: збір та обробка даних.
6. Розрахунок показника комплексної оцінки персоналу.
7. Проведення порівнювального аналізу отриманих результатів оцінювання рівня використання персоналу по підприємству з аналогічними показниками по інших підприємствах.
8. Трагування отриманих результатів оцінювання та висновки щодо подальших дій з метою покращення рівня використання персоналу підприємства.
9. Прогнозування рівня використання персоналу підприємства на найближче майбутнє.
10. Розробка відповідної подальшої стратегії управління персоналом виходячи з результатів оцінювання рівня використання персоналу та розробки в рамках стратегії управління персоналом відповідних заходів щодо поліпшення використання персоналу підприємства та підвищення рівня використання персоналу підприємства у майбутньому.

В якості елементів організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства автором запропоновані загальнотеоретичні напрямки поліпшення використання персоналу на підприємстві. Запропоновані напрямки пов'язані з основними, на нашу думку, аналітичними показниками ефективності використання персоналу підприємства: формування та збільшення попиту на продукцію з відповідним зростанням обсягів реалізованої продукції та продуктивності праці; підвищення середньомісячної заробітної платні одного працівника підприємств; підвищення ефективності використання робочого часу; обґрунтоване підвищення фондоозброєності персоналу, більш раціональне використання основних засобів, їх модернізації.

Висновок або наукова новизна. Було розглянуто сутність організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, надано його визначення, представлено його структуру, розглянуті його основні складові елементи. На думку автора, організаційно-економічний механізм використання персоналу підприємства починає діяти з моменту створення підприємства та протягом всього життєвого циклу підприємства. Таким чином життєвий цикл організаційно-економічний механізм використання персоналу підприємства за тривалістю у часі співпадає з життєвим циклом підприємства та життєвим циклом персоналу підприємства, оскільки, якщо на підприємстві працює хоча б один працівник, триває життєвий цикл підприємства та продовжується процес використання персоналу підприємства. Організаційно-економічний механізм використання персоналу підприємства діє поетапно, починає діяти механізм з моменту заснування підприємства. Протягом життєвого циклу підприємства організаційно-економічний механізм використання персоналу підприємства працює відповідно до принципу безперервності, оскільки функціонування власне самого підприємства процес безперервний. Використання персоналу підприємства, як одного з головних ресурсів підприємства, повинно відбуватись на засадах ефективності за критеріями зменшення витрат, збільшення ефекту від використання, та на засадах комплексності, з урахуванням націленості персоналу на саморозвиток, навчання, просування по кар'єрі. Поступово в процесі функціонування підприємства формуються та працюють інші складові організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, які буде розглянуто у подальших дослідженнях.

Перелік посилань

1. Цуркан С.М. Головні засади побудови організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу промислових підприємств / Світлана Миколаївна Цуркан // Ефективність реструктурованих господарських систем: проблеми і фактори підвищення: Монографія / За заг. ред. док. екон. наук, професора В.І. Осипова – Одеса: Пальміра, 2008. – С. 234–272.

2. Буханець В.В. Економічний механізм формування технічного потенціалу залізрудних підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Володимир Володимирович Буханець. – Кривий Ріг, 2005. – 18 с.
3. Вовк А.С. Соціально-економічний механізм управління підприємницькою діяльністю на промислових підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Аліса Сергіївна Вовк. – Маріуполь, 2004. – 20 с.
4. Давиденко І. В. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку рекреаційної системи регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» / Ірина Володимирівна Давиденко. – Одеса, 2006. – 19 с.
5. Голян В. А. Трансформація організаційно-економічного механізму природокористування в регіоні (на прикладі Волинської області) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.08.01 «Економіка природокористування і охорони навколишнього середовища» / Василь Анатолійович Голян. – Рівне, 2003. – 20 с. : рис.
6. Голуб А. Г. Організаційно-економічний механізм розвитку підприємництва в системі соціально-виробничого комплексу регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами»; 08.10.02 «Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка» / Анна Григорівна Голуб. – Львів, 1997. – 20 с.
7. Орлов В.М. Організаційно-економічний механізм управління галуззю зв'язку України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.07.04 «Економіка транспорту і зв'язку» / Василь Миколайович Орлов – Київ, 2002. – 36 с.
8. Осипов В. М. Трансформація організаційно-економічних механізмів забезпечення конкурентоспроможності продукції металургійної галузі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.07.01 «Економіка промисловості» / Володимир Миколайович Осипов. – Одеса, 2006. – 36 с.
9. Ліманський А. Організаційно-економічний механізм підвищення ефективності промислових підприємств в умовах трансформації та євроінтеграції (на прикладі промислових підприємств Польщі та України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Анджей Ліманський. – Львів, 2003. – 40 с.
10. Бубенко С.П. Організаційно-економічний механізм експортної діяльності підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Світлана Павлівна Бубенко. – Харків, 2003. – 20 с. : рис.
11. Безменко Л.К. Формування організаційно-економічний механізму мобілізації резервів промислового підприємства при трансформації економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Лариса Костянтинівна Безменко. – Дніпропетровськ, 2004. – 20 с.
12. Шевцова О.Й. Організаційно-економічний механізм управління промисловою інфраструктурою суб'єктів господарювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Олена Йосипівна Шевцова. – Донецьк, 2001. – 32 с.
13. Шпак О.Г. Організаційно-економічний механізм управління ринком нафти і нафтопродуктів України в умовах глобалізації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Олександр Григорович Шпак. – Київ, 2004. – 22
14. Бондаренко Л.М. Організаційно-економічний механізм управління матеріальними потоками промислового підприємства (на прикладі машинобудівних підприємств з дрібносерійним і одиничним характером виробництва) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Лариса Михайлівна Бондаренко. – Донецьк, 1998. – 19 с.
15. Мартыненко В.Ф. Организационно-экономический механизм управления развитием государственных предприятий в рыночной экономике (на примере предприятий угольной промышленности) : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. экон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Владимир Федорович Мартыненко. – Донецк, 1995. – 24 с.
16. Кендюхов О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (переробна промисловість)» / Олександр Володимирович Кендюхов – Донецьк, 2007. – 31 с. – укр.
17. Синельник В. В. Організаційно-економічний механізм стратегічного управління персоналом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (переробна промисловість)» / Вікторія Вікторівна Синельник – Донецьк – 2008. – 20 с. – укр.

18. Боїн В.О. Організаційно-економічний механізм управління конкурентоспроможністю торговельного підприємства: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Віктор Олександрович Боїн ; Укоопспілка, Полтав. ун-т спож. кооп. України. – Полтава, 2009. – 20 с. – укр.
19. Ситник Л. С. Організаційно-економічний механізм антикризового управління підприємством: автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економіки» / Людмила Степанівна Ситник ; НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2002. – 32 с. – укр.
20. Власенко В. А. Організаційно-економічний механізм управління розвитком підприємств та організацій споживчої кооперації України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Валентин Анатолійович Власенко – Полтава, 2008. – 22 с.
21. Посохова С.В. Організаційно-економічний механізм управління оплатою праці промислово-виробничого персоналу підприємств гірничого машинобудування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Світлана Владиславівна Посохова. – Дніпропетровськ, 2003. – 19 с. : рис.
22. Грузнов И.И. Всеобщий механизм управления объектами человеческой деятельности (теоретические и прикладные аспекты): Монография / И.И. Грузнов.. – Одесса: «Феникс», 2006. – 40 с.
23. Грузнов И.И. Организационно-экономические механизмы управления: Учебное пособие для ВУЗов / Под ред. чл.-кор. НАН Украины, д-ра экон. наук, проф. Б.В. Буркинського и д-ра экон. наук, проф. Е.А. Бельтюкова. – Одесса: Астропринт, 2000. – 292 с.: ил.
24. Грузнов И.И. Эффективные организационно-экономические механизмы управления: теория и практика (Теория и практика). – Одесса: Полиграф, 2009. – 528 с.
25. Вольвач І.Ю. Організаційно-економічний механізм внутрішньофірмових трудових відносин у ринкових умовах (на прикладі підприємств бавовняної галузі) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Ірина Юріївна Вольвач. – Хмельницький, 2004. – 19 с. : рис., табл.
26. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення на матеріалах промислових підприємств України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Анатолій Михайлович Колот. – К., 1998. – 36 с. – Бібліогр.: с. 31–35.
27. Кравчук Н.В. Організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці на вузьких підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Надія Володимирівна Кравчук. – Донецьк, 2003. – 20 с. : рис., табл.
28. Лич Г. В. Організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / Галина Володимирівна Лич ; Н.-д. екон. ін-т. - К. : [б. и.], 2007. – 18 с.
29. Яценко В.М. Організаційно-економічне забезпечення запобігання втрат трудових ресурсів на підприємстві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Вікторія Миколаївна Яценко. – Луганськ, 2003. – 18 с.
30. Білоконь Т.М. Організаційно-економічний механізм санації підприємств цукрової промисловості : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК)» / Тетяна Миколаївна Білоконь ; Нац. наук. центр «Ін-т аграр. економіки» УААН. – К., 2008. – 20 с. – укр.
31. Воловельська І.В. Вибір оптимальної інноваційної стратегії підприємств залізничного транспорту: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Ірина Валеріївна Воловельська ; Укр. держ. акад. залізн. трансп. – Х., 2008. – 20 с. – укр.
32. Савчук О.В. Організаційно-економічний механізм інноваційного розвитку великої компанії: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Олександр Володимирович Савчук ; НАН України. Ін-т екон. пром-сті. – Донецьк, 2003. – 32 с.: рис., табл. – укр.
33. Азарян О.М. Організаційно-економічний механізм функціонування і регулювання споживчого ринку: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економіки» / Олена Михайлівна Азарян ; НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2003. – 31 с.
34. Карвацка Н.С. Організаційно-економічний механізм санації підприємств машинобудування: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (машинобудування)» / Наталія Станіславівна Карвацка ; Хмельниц. нац. ун-т. – Хмельниц., 2008. – 20 с. – укр.

35. Співак А.О. Активізація маркетингової діяльності машинобудівного підприємства: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (підприємства машинобудівної та металургійної галузей)» / Аліна Олександрівна Співак ; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. – Луганськ, 2008. – 18 с. – укр.

36. Коваль Н.В. Ефективність інвестицій в підприємства молокопереробної галузі: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Надія Володимирівна Коваль ; Житомир. нац. агрокол. ун-т. – Житомир, 2009. – 20 с. – укр.

37. Цуркан С.М. Складові показники інтегральної оцінки рівня використання персоналу промислових підприємств / Світлана Миколаївна Цуркан // Економіка підприємства в умовах ринкових перетворень : Монографія. / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. О.Г. Янкового. – Одеса: Атлант, 2010. – С. 330–347.

Стаття надійшла: 10.05.2016 р.

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



УДК 331.101.3

JEL Classification: L20

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ШЛЯХОМ ПОСИЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ПІДПРИЄМСТВА З МІКРОСЕРЕДОВИЩЕМ

Вербівська Л. В., к.е.н, доцент

Буковинський державний фінансово-економічний університет, м. Чернівці

Анотація: В умовах динамічних ринкових змін перед керівництвом кожного підприємства постає потреба у формуванні дієвого механізму стимулювання роботи персоналу. Даний механізм повинен враховувати вимоги до якості робочої сили, до її кваліфікації, формувати мотивацію до праці, сприяти активному підключенню працівника до професійної мобільності тощо. Для цього у статті визначено зміст понять конкурентоспроможності персоналу та мотиваційного механізму. Головною метою дослідження є визначення та аналіз впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на рівень конкурентоспроможності персоналу та побудова ефективного мотиваційного механізму підприємства. Важливого значення надається і дослідженню й визначенню ефективних методів мотивації праці, стимулювання персоналу за сучасних умов діяльності промислових підприємств в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Проведено оцінку мотиваційного механізму на конкретному підприємстві за допомогою побудови «матриці станів». За даною методикою оцінено ключові мотивуючі та демотивуючі фактори персоналу підприємства. Проведена оцінка мотивуючих факторів дозволяє визначити ступінь впливу кожного мотиваційного фактору на конкретного працівника, а також згрупувати дані для аналізу та визначення на їх основі пропозицій щодо оптимізації мотиваційного механізму. Оцінка демотивуючих факторів характеризує рівень несприятливого впливу мотиваційних факторів на працівників. Також окреслено напрямки забезпечення конкурентоспроможності персоналу і його стимулювання шляхом формування дієвого мотиваційного механізму. Запропоновано стратегічні напрями підвищення ефективності мотиваційних механізмів в управлінні конкурентоспроможністю персоналу.

Ключові слова: мікросередовище, конкурентоспроможність персоналу, мотивуючі фактори, демотивуючі фактори, мотиваційний механізм, чинники середовища, «матриця станів».

FORMATION OF THE PERSONNEL STIMULATION WORK MECHANISM BY MEANS OF IMPROVEMENT OF ENTERPRISE'S COOPERATION WITH MICROENVIRONMENT

Liudmyla Verbivska, PhD in Economics, Associate Professor

Bukovyna State University of Finance and Economics in Chernivtsi

Summary: Management of every enterprise faces the necessity to establish the efficient mechanism of personnel stimulation work under conditions of dynamic market changes. Such a mechanism must involve the requirements to the quality of workforce, its qualification, provide motivation towards the efficient work, enhance the employee's involvement in the professional mobility etc. The essence of personnel competitiveness and motivational mechanism is defined in the article for this very purpose. The main goal of the current research is to determine and analyze the influence of external and internal factors upon the level of personnel competitiveness and formation of the company's efficient motivational mechanism. Considerable emphasis is also put to definition and analysis of the efficient methods of work motivation, personnel stimulation under current conditions of modern