

ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО

Факультет права, публічного управління та адміністрування

Кафедра фундаментальних і приватно - правових дисциплін

КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни «Актуальні проблеми менеджменту: національні і міжнародні
стандарти»

на тему:

«ЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРУДОВОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ»

Виконав студент групи 1ММЮД магістр
денної форми навчання

Мартинюк Артем Володимирович

Спеціальність: 073 «Менеджмент»

Керівник: Самборська О.Ю.

Національна шкала _____

Кількість балів: _____

Оцінка ECTS _____

Члени комісії:

Вінниця – 2022

ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	5
1.1. Сутність і види економічних методів управління персоналом.....	5
1.2. Класифікація методів управління персоналом.....	7
1.3. Методи дослідження економічних методів впливу на ефективність праці.....	16
РОЗДІЛ 2. СТАН ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ВК АКПП «Золота нива».....	18
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	18
2.2. Загальна характеристика економічних методів впливу на трудовий колектив.....	24
2.3. Оцінка ефективності впливу економічних методів на трудовий колектив.....	26
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	28
3.1. Економічні дослідження впливу на трудовий колектив.....	28
3.2. Вдосконалення економічних методів впливу на трудовий колектив.....	32
ВИСНОВКИ.....	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	43
ДОДАТКИ.....	45

ВСТУП

Управління персоналом здійснюється в межах організаційних структур, через які реалізується планомірний і систематичний вплив на поведінку членів колективу організації та відносини між ними.

Ці структури мають сприяти цілеспрямованому й ефективному управлінню персоналом і всією організацією через механізм взаємодії принципів і засобів управління. Вибір управлінського стилю і методів менеджменту зумовлює певні організаційні структури та форми, а організаційна форма, у свою чергу, впливає на формування організаційної поведінки членів колективу [11, с. 56].

Управління персоналом є складним і складовим компонентом управління організацією. Складним тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління.

Суть управління людськими ресурсами в забезпеченні досягнень цілей організації за рахунок комплектування її персоналом відповідної компетенції, вибору стратегії управління людськими ресурсами, визначення шляхів розвитку необхідної компетенції всього персоналу і кожного її співробітника зокрема. Іншими словами, управління персоналом - це плани, що використовують можливості зовнішнього середовища для зміцнення і збереження конкурентоспроможності організації за допомогою своїх працівників. Управління людьми є основою управління організацією.

Невдало вибрана модель управління персоналом наводить до різного роду конфліктам, які часто руйнують колектив і створюють напружену атмосферу на підприємстві, заважають роботі. Але повна відсутність конфліктів теж погано, інколи вони є стимул-реакцією до дозволу багатьох проблем. Тому дуже важливо керівникові правильно оцінити існуючі умови роботи на підприємстві, особливості підбраного персоналу, специфіку поставленого завдання і, ґрунтуючись на цьому, побудувати свою модель управління [2, с. 102].

Об'єктом дослідження є ВК АКПП «Золота нива» с. Балабанівка.

Для вирішення завдань, поставлених у роботі, використовувалися як загальнонаукові, так і спеціальні методи аналізу і синтезу, логічного і ситуаційного аналізу.

Дана робота містить три основні розділи.

Перший розділ – теоретичний. Ми розкриваємо сутність і значення економічних методів керівництва.

Другий розділ проведемо оцінку ефективності впливу економічних методів на трудовий колектив підприємства ВК АКПП «Золота нива».

У третьому розділі буде розглянуто напрямки вдосконалення впливу економічних методів на трудовий колектив підприємства ВК АКПП «Золота нива».

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Сутність і види економічних методів управління персоналом

Економічні методи - це елементи економічного механізму, за допомогою якого забезпечується прогресивний розвиток організації.

Найважливішим економічним методом управління персоналом є техніко-економічне планування, яке об'єднує і синтезує в собі всі економічні методи управління.

Після затвердження плани надходять лінійним керівникам для керівництва роботою з їх виконання. Кожен підрозділ одержує перспективні і поточні плани з певного кола показників.

Наприклад, майстер ділянки щоденно отримує змінно-добове завдання від адміністрації цеху і організовує, роботу колективу, використовуючи методи управління персоналом [1, с. 226].

При цьому потужним важелем виступають ціни на продукцію, що випускається, які впливають на розміри прибутку організації. Керівник повинен піклуватися про те, щоб зростання прибутку забезпечувався за рахунок зниження собівартості продукції, що випускається.

Тому необхідно застосовувати чітку систему матеріального стимулювання за пошук резервів по зниженню собівартості продукції і реальні результати в цьому напрямку.

Величезне значення в системі матеріального стимулювання має ефективна організація заробітної плати відповідно до кількості і якості праці. В умовах ринкової системи господарювання і складної взаємодії системи цін, прибутків і збитків, попиту та пропозиції посилюється роль економічних методів управління.

Вони стають найважливішою умовою створення цілісної, ефективної і гнучкої системи управління економікою організації, яка виступає на ринку рівним партнером інших організацій в суспільній кооперації праці.

План економічного розвитку є основною формою забезпечення балансу між ринковим попитом на товар, необхідними ресурсами та виробництвом продукції і послуг. Для досягнення поставлених цілей необхідно чітко визначити критерії ефективності і кінцеві результати виробництва у вигляді сукупності показників, встановлених в плані економічного розвитку. Таким чином, роль економічних методів полягає в мобілізації трудового колективу на досягнення кінцевих результатів [4, с. 26].

Економічні методи управління стають центральними, виступають у таких формах: планування, аналіз, госпрозрахунок, ціноутворення, фінансування, надання економічної самостійності, коли кількість утворюватися колектив розпоряджається матеріальними фондами, прибутком, зарплатою, реалізує свої економічні інтереси, виявляє нові можливості та резерви.

Економічні методи управління персоналом поділяються на:

- техніко-економічний аналіз
- техніко-економічне обґрунтування
- планування
- матеріальне стимулювання
- ціноутворення
- податкова система
- економічні норми і нормативи

Техніко-економічний аналіз - це вивчення взаємодії технічних і економічних процесів, що встановлюється в процесі виробництва, та з'ясування їхнього впливу на економічні результати діяльності підприємства.

Техніко- економічне обґрунтування – перед проектний документ, що уточнює та доповнює схему розвитку й розташування відповідної галузі промисловості у частині обґрунтування економічної доцільності і господарської потреби проектування підприємства, пункту його розміщення,

проектної потужності, номенклатури продукції, забезпеченості сировиною, паливом, електроенергією, водою, а також визначення основних технологічних та будівельних рішень і найважливіших техніко-економічних показників виробництва та будівництва [12, с. 69].

Планування – це вид управлінської діяльності, який визначає перспективу і майбутній стан організації, шляхи і способи його досягнення.

Матеріальне стимулювання – це спонукання працівника до якомога повному використанню свого і розумового потенціалу до процесі здійснення покладених нею обов'язків.

Ціноутворення - процес встановлення і розробки ціни на товари та послуги (цінності).

Податкова система - це сукупність податків, зборів, інших обов'язкових платежів і внесків до бюджету і державних цільових фондів, які діють у встановленому законом порядку. Складається з прямих і непрямих податків. Прямі встановлюються безпосередньо на дохід або власність платника податків, непрямі включаються у вигляді надбавки до ціни товару і сплачуються споживачем.

Економічні норми і нормативи – це норми і нормативи, що застосовуються в процесі управління, є необхідною, важливою умовою наукової організації управління, оскільки саме на них ґрунтується виконання функцій менеджменту. Тому надзвичайно важливо постійно поліпшувати нормативну базу, розширювати коло нормативних показників, своєчасно переглядати раніше прийняті норми і нормативи, щоб вони не стали перешкодою на шляху оптимізації управління [8, с. 59].

1.2. Класифікація методів управління персоналом

Методи управління персоналом - способи дії на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності в процесі

функціонування організації. Розрізняють адміністративні, економічні та соціально-психологічні методи.

Адміністративні методи зорієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність дисципліни праці, почуття відповідальності, прагнення людини працювати в певній організації, культура трудової діяльності. Ці методи відрізняє прямий характер впливу: будь-який регламентуючий та адміністративний акт підлягає обов'язковому виконанню. Для адміністративних методів характерна їх відповідність правовим нормам, які діють на певному рівні управління, а також актам та розпорядженням вищих органів управління.

Адміністративні методи управління становляться на відносинах початку, дисципліни та відповідності, здійснюються в формі організаційного та розпорядчого впливу [3, с. 145].

Організаційний вплив направлено на організацію процесу управління та включає організаційне регламентування, організаційне нормування та організаційно-методичне інструктування.

Організаційне регламентування визначає те, чим повинен займатись працівник управління, і визначено положеннями про структурні підрозділи, які встановлюють задачі, функції, права, обов'язки та відповідальність підрозділів і служб організації та їх керівників. На основі положень складається штатний розклад даного підрозділу, організовується його повсякденна діяльність. Застосування положень дозволяє оцінити результати діяльності підрозділу, приймати рішення щодо морального та матеріального стимулювання його працівників.

Організаційне нормування в організаціях передбачає велику кількість нормативів, яке включає: якісно-технічні нормативи (технічні умови, стандарти організації та ін.); технологічні (маршрутні і технологічні карти і т.д.); експлуатаційно-ремонтні (нормативи планово-попереджувального ремонту); трудові нормативи (розряди, ставки, шкала преміювання); фінансово-кредитні (розмір власних оборотних засобів, погашення позик банку); нормативи

рентабельності та взаємовідносин з бюджетом (відрахування в бюджет); матеріально-постачальні та транспортні нормативи (норма витрат матеріалів); організаційно-управлінські нормативи (правила внутрішнього розпорядку, порядок оформлення найму, звільнення, переводу, відряджень). Ці нормативи зачіпають всі сторони діяльності організації. Особливе значення має нормування інформації, так як її потік і обсяг постійно зростають [20, с. 101].

Організаційно-методичне інструктування здійснюється в формі різноманітних інструкцій та вказівок діючих в організації. В актах організаційно-методичного інструктування даються рекомендації для застосування тих чи інших сучасних засобів управління, враховується цінний досвід, яким володіють працівники апарату управління.

До актів організаційно-методичного інструктування відносять :

- посадові інструкції, які встановлюють права та функціональні обов'язки управлінського персоналу;
- методологічні вказівки (рекомендації), що описують виконання комплексів робіт, пов'язаних між собою і, які мають загальні цільові призначення;
- методичні інструкції, які визначають порядок, методи і форми роботи для вирішення окремої техніко-економічної задачі;
- робочі інструкції, які визначають послідовність дій, з яких складається управлінський процес. В них вказується порядок дій для виконання процесів оперативного управління.

Розпорядчий вплив виражається в формі наказу, розпорядження або вказівки, і які є правовими актами ненормативного характеру. Вони видаються, щоб забезпечити додержання, виконання та застосування діючого законодавства та інших нормативних актів, а також для надання юридичної сили управлінським рішенням [17, с. 12].

Економічні методи управління – це елементи економічного механізму, за допомогою якого забезпечується прогресивний розвиток організації.

Найважливішим економічним методом управління персоналом є техніко-економічне планування, яке поєднує та синтезує в собі всі економічні методи управління. За допомогою планування визначається програма діяльності організації. Після затвердження плани надходять лінійним керівникам для керівництва роботою за їх виконанням. Кожний підрозділ отримує перспективні і поточні плани за визначеним рядком показників.

В умовах вільного ринку і складної взаємодії системи цін, прибутків та збитків, попиту та пропозиції посилюється роль економічних методів управління. Вони стають найважливішою умовою створення цілісної, ефективної та гнучкої системи управління економікою організації.

Для досягнення поставленої мети необхідно чітко визначити критерії ефективності і кінцеві результати виробництва у вигляді сукупності показників, встановлених в плані економічного розвитку. Таким чином, роль економічних методів полягає в мобілізації трудового колективу на досягнення кінцевих результатів [5, с. 49].

Соціально-економічні методи управління базуються на використанні соціального механізму управління (система взаємовідносин в колективі, соціальні потреби і т.д.). специфіка цих методів полягає в значній частці використання неформальних факторів, інтересів особи, групи колективу, в процесі управління персоналом.

Соціально-психологічні методи – це способи здійснення управлінського впливу на персонал, який базується на використанні закономірностей соціології та психології. Об'єктом впливу цих методів є групи людей і окремі особи. По масштабу і способам впливу ці методи можна розділити на дві основні групи: соціологічні методи, які націлені на групи людей і їх взаємодію в процесі трудової діяльності; психологічні методи, які націлено впливають на особу конкретної людини.

Соціологічні методи відіграють важливу роль в управлінні персоналом, вони дозволяють встановити призначення і місце співробітників в колективі, визначити лідерів і забезпечити їх підтримку, пов'язати мотивацію людей з

кінцевими результатами виробництва, забезпечити ефективні комунікації і розв'язання конфліктів в колективі.

Соціальне планування забезпечує постановку соціальної мети і критеріїв, розробку соціальних нормативів (рівень життя, оплата праці, потреба в житлі, умови праці та ін.) і планових показників, досягнення кінцевих соціальних результатів. Соціологічні методи дослідження складають науковий інструментарій в роботі з персоналом, вони подають необхідні дані для підбору, оцінки, розстановки і навчання персоналу і дозволяють обґрунтовано приймати кадрові рішення [16, с. 87].

Психологічні методи відіграють важливу роль в роботі з персоналом, так як націлені на конкретну особу працівника або службовця і, як правило, строго персоніфіковані та індивідуальні. Головною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, його особистості, інтелекту, образів і поведінки з тим, щоб націлити внутрішній потенціал людини на вирішення конкретних задач організації. Психологічне планування складає новий напрямок в роботі з персоналом по формуванню ефективного психологічного стану колективу організації. Воно витікає із необхідності концепції всебічного розвитку особистості людини, усунення негативних тенденцій організації відсталोї частини трудового колективу. Психологічне планування передбачає підстановку мети розвитку і критеріїв ефективності, розробку психологічних нормативів, методів планування психологічного клімату і досягнення кінцевих результатів.

Методи управління персоналом можна також класифікувати за такою ознакою належності до загальної функції управління: методи нормування, організації, планування, координації, регулювання, мотивації, стимулювання, контролю, аналізу і обліку. Більш детальна класифікація даних методів за ознакою належності до конкретної функції управління персоналом дозволяє поставити їх в технологічний ланцюжок всього циклу роботи з персоналом. За цією ознакою виділяють методи: найму, відбору та прийому персоналу, ділової оцінки персоналу, соціалізації профорієнтації і трудової адаптації персоналу,

мотивації трудової діяльності персоналу, організації системи навчання персоналу, управління конфліктами і стресами, управління безпекою персоналу, організації роботи персоналу, управління діловою кар'єрою і службово-професійним просуванням персоналу та його визволення.

Отже, ефективність методів управління залежить від їх мотиваційної спрямованості, системності та наявності механізму їх реалізації і передбачає постійний процес з вивчення правового середовища, в якому працює організація, що в кінцевому підсумку дасть змогу забезпечити правову та економічну безпеку підприємства [13, с. 56].

Одним із суттєвих показників культури управління являється стиль керівництва. Стиль керівництва – це система методів керівництва, що постійно використовуються, і які відображають неформальну сторону процесу управління у вигляді прийомів, які використовуються в повсякденній практиці.

Можна говорити про загальний стиль роботи, який притаманний апарату управління даної організації в цілому, і про індивідуальний стиль, який являється характерним для окремих керівників. Загальний стиль управління складається під впливом переважаючих особливостей стилю окремих керівників. І, навпаки, індивідуальний стиль формується на основі загального стилю управління із урахуванням певних умов роботи та особистих психічних, інтелектуальних та професійних особливостей даного керівника.

В психології управлінської діяльності розрізняють три основних стилів управління персоналом: демократичний, автократичний і ліберальний (номінальний) та один комбінований стиль керівництва.

Демократичний стиль полягає в тому, що керівник спирається на своїх підлеглих, враховує їх думку, залишаючи за собою лише особисте рішення основних питань, але не виключає виявлення творчої ініціативи та активності, передбачаючи можливість делегування повноважень по вертикалі.

Керівник демократичного типу особисто займається тільки найскладнішими й важливими питаннями, надаючи право підлеглим вирішувати всі інші. Він намагається радитися з ними, прислухатися до їх

думок, не підкреслює своїх переваг, тактовно реагує на критику, не уникає відповідальності ні за власні помилки, ні за помилки виконавців. Звичайно, йому властиві побоювання за власний добробут, але, якщо цього вимагають інтереси справи, він сміливо йде на обґрунтований ризик. Максимально раціоналізуючи рішення, наполегливо втілює їх у життя [7, с. 96].

Стимулюючи ініціативу знизу і підкреслюючи свою повагу до підлеглих, він впливає на них, не вдаючись до наказів, а використовуючи пропозиції, поради і навіть прохання, зважаючи при цьому на реакцію співробітників. Контроль за діяльністю підлеглих здійснює не одноосібно, а з залученням працівників. Намагання прислухатися до підлеглих і колег пояснюється не відсутністю власної думки або бажанням поділити відповідальність, а впевненістю у тому, що за вміло організованого процесу обговорення можуть бути знайдені оптимальні рішення. Такий керівник варіює свою поведінку відповідно до ситуації, структури колективу та ін. Він знає позитивні якості та недоліки підлеглих, спокійно вислуховує заперечення щодо своєї позиції, вважає нерозумним завжди наполягати на власному рішенні, йде на компроміс, не поступаючись принциповими інтересами. Конфлікти він сприймає як закономірне явище, намагається використати їх з метою оптимізації ситуації. Там, де автократ діяв би наказом, керівник демократичного типу досягає результатів переконування виконавців у доцільності й значущості покладених на них обов'язків.

Керівник-демократ орієнтується на можливості підлеглих, їхнє прагнення до самовираження інтелектуального й професійного потенціалу. Завдяки цьому стимулює сприйняття ними цілей організації як власних, а також їх ініціативу, самоуправління й самоконтроль. За такого підходу функціональна діяльність керівника вдало поєднується з виховними впливами, що сприяє утвердженню в організації атмосфери взаємодовіри і взаємоповаги [15, с. 22].

Автократичний (авторитарний) стиль характеризується тим, що при виконання своїх функцій керівник має абсолютну владу, сам визначає способи та засоби досягнення загальної мети і прагне не допускати будь-яких змін в

них. Вся інформація пропускається через керівника. Але при цьому і вся відповідальність за результати діяльності підлеглих повністю повинна лягати особисто на керівника. Такий стиль керівництва звичайно реалізується в лише бюрократичних формах.

У їх діяльності домінують догматизм, прагнення підпорядкувати колектив своїй волі. Вони не терплять заперечень, неохоче прислухаються до думки інших, часто втручаються в роботу підлеглих, прискіпливо контролюють їх дії, вимагають пунктуального виконання своїх вказівок. Автократія не є синонімом єдиноначальності. Це категорії різного порядку. Прагнення керівника до єдиноначальності не можна заперечувати, оскільки це одна із основоположних засад управління. Але бути єдиноначальником зовсім не означає всі питання керівництва вирішувати одноосібно, а тим сковувати, притлумлювати ініціативу підлеглих.

Автократичний керівник не обов'язково користується вольовим примусом як прийомом впливу на підлеглих, але схильного до цього. Щоб діяти інакше, йому потрібен певний рівень моральної зрілості, за якого і в складних ситуаціях він пам'ятатиме про необхідність вольового самообмеження та гідної поведінки. Цим нехтують керівники з егоїстичними нахилами. Нерідко авторитарність маскує некомпетентність, відсутність організаційних здібностей [21, с. 225].

Найприкметнішими характеристиками керівника-ліберала є відсутність розмаху в діяльності, безініціативність, постійне очікування вказівок зверху, небажання брати на себе відповідальність за рішення і їх наслідки. Він мало втручається у справи підлеглих і не виявляє достатньої активності, в основному діє як посередник у взаємовідносинах з іншими колективами. Як правило, він дуже обмежений, можливо через свою невпевненість у власній компетентності, а отже і в становищі, яке він посідає у службовій ієрархії. Дії такого керівника несподівані, він легко піддається впливу інших, схильний пасувати перед обставинами і миритися з ними без серйозних підстав скасувати прийняте рішення.

У стосунках з підлеглими ввічливий і добродушний, ставиться до них з підкресленою повагою, намагається допомогти у вирішенні їхніх проблем. Готовий вислухати критику, але, як правило, нездатний реалізувати висловлені йому пропозиції. Намагаючись не псувати відносин із підлеглими, часто уникає рішучих заходів, нехтує принципами, якщо їх дотримання загрожує його популярності в очах керівництва чи підлеглих [19, с. 49].

Ліберал не здатен відстоювати свою позицію у складних і екстремальних ситуаціях, часто посиляється на те, що обмежений у правах і тому не може прийняти певне рішення. Робить ставку на безумовне дотримання нормативних положень, посадових інструкцій, адміністративних приписів, намагаючись компенсувати цим нездатність до самостійних дій. Підлеглі користуються свободою дій на свій розсуд, самі ставлять завдання і обирають способи вирішення їх.

Керівник ліберального типу надає перевагу такій організації діяльності, за якої все детально передбачено, порівняно рідко виникає потреба у прийнятті оригінальних рішень і втручанні у справи підлеглих.

Він не демонструє виражених організаторських здібностей, майже не контролює дії підлеглих, що знижує результативність вирішення проблем. Не виявляючи особливих кар'єрних стремлінь, нерідко усвідомлюючи, що посідає не своє місце, як правило, готовий поступитися ним.

Змішаний стиль передбачає співвідношення розглянутих вище стилів. Ліберальний, авторитарний та демократичний стилі можуть переважати в того або іншого керівника, але ніколи не досягають абсолюту, так же як і в природі не існує чистих холериків, флегматиків, сангвініків та меланхоліків і розглянуті вище темпераменти завжди виявляються у людині в певній пропорції з перевагою одного з них [12, с. 47].

Отже, завданням кожного керівника є вміло поєднати переваги всіх стилів управління персоналом для забезпечення ефективної роботи всієї організації чи підприємства.

1.3. Методика дослідження економічних методів впливу на ефективність праці.

Методи дослідження сучасної науки про управління поділяється на загальнонаукові та спеціальні методи пізнання об'єктивної реальності. Наукове пізнання передбачає використання комплексу засобів і прийомів дослідження, великої кількості структурних елементів наукового методу, необхідних для прийняття оптимальних управлінських рішень.

У виборі методу дослідження необхідно враховувати його здатність надавати договірну інформацію про досліджуваний об'єкт. Крім того, він повинен базуватися на основах теорії управління і враховувати особливості техніко-економічних процесів на підприємстві. Метод повинен також дати можливість оцінювати величини взаємозв'язків підрозділів підприємства та окремих посадових осіб, тому що ми оцінюємо процеси управління з інформаційних позицій. Цінність матеріалів дослідження визначається, головним чином, застосовуваними методами, які повинні забезпечувати необхідну точність конкретного дослідження, гарантувати статистичну вірогідність результатів, тобто можливість за обмеженою кількістю спостережень екстраполювати результати на інший об'єкт досліджуваної сукупності.

Методи (управління) менеджменту – це конкретні способи, принципи здійснення управлінської діяльності, що застосовується для поставлених завдань та цілей організації [4, с. 22].

До основних методів досліджування відносяться: діалектичний, спостереження, аналітичний, системного аналізу, індукція, дедукція, економіко-математичного моделювання [4, с. 23].

Під час виконання даної курсової роботи, ми використали такі методи дослідження.

- Діалектичний метод – це вивчення явищ і процесів управління у взаємного зв'язку та взаємній обумовленості з навколишнім середовищем діяльності організації
- Спостереження – це дослідження та аналіз ситуації загалом, з'ясування переваг і недоліків досліджуваного об'єкта
- Аналітичний метод – це дослідження, за якого об'єкт дослідження розкладається на частини та вивчається окремо
- Індукція – це спосіб пізнання, рух думки від конкретного до загального від знання нижчого рівня до знання вищого рівня
- Дедукція – це логічний метод пізнання, рух думки від загального до одиночного, отримання окремих конкретних висновків
- Метод економіко-математичного моделювання – це прийоми економічної науки, що використовуються для кількісного аналізу досліджуваного об'єкта.

Отже, усі розглянуті методи дослідження у менеджменті застосовують у їхній єдності і відмінності. Процес дослідження і менеджменті визначається як інтегрований результат усіх взаємопов'язаних методів пізнання [4, с. 24].

РОЗДІЛ 2

СТАН ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ ВПЛИВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ВК АКПП «Золота нива»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства ВК АКПП «Золота нива»

Кооператив ВК АКПП «Золота нива» розташований у Оратівському районі Вінницької області – знаходиться в південно-західній частині Вінницької області. Відстань до найближчої залізно-дорожньої станції 10 км.

Загальна земельна площа становить 2889,0 га., в тому числі с.-г. угіддя займають 2889,0 га., рілля – 2889 га. Середньорічна чисельність працівників складає 104 чоловік, в тому числі 85 чоловік зайняті в сільськогосподарському виробництві, володіє основними засобами на суму 9 224 тисяч грн.. В наявності працює 22 фізичних тракторів та 20 автомобілів. Основні переробні кооперативу знаходяться:

- переробка цукрового буряка (Іллінецький завод, смт. Іллінці);
- переробка молока (ТОВ «Люстдорф», смт. Іллінці);
- переробка м'яса (Тростянецький м'ясокомбінат, м. Тростянець).

Валова сільськогосподарська продукція, яка виробляється в кооперативі ВК АКПП «Золота нива» є конкуренто – спроможною.

Загалом, збільшення валової продукції, її якісних показників прибутку від реалізації, в першу чергу є за рахунок забезпечення всіма матеріально-технічними ресурсами.

Основними постачальниками матеріально-технічних ресурсів являються:

- по ПММ (м. Черкаси «Trans-oil»);
- з/частини (ТОВ «Lair» м. Вінниця);
- мінеральні добрива («Укртехнофос» м. Вінниця);
- засоби захисту (ЗАТ компанія «Rise» м. Київ).

Кооператив ВК АКПП «Золота нива» с. Балабанівка спеціалізується на виробництві с.-г. продукції, з метою одержання прибутків за рахунок зниження та економії всіх матеріальних ресурсів, невід’ємною частиною являється своєчасне інвестування грошових коштів зі сторони.

Збільшення валової продукції планується за рахунок підвищення урожайності сільськогосподарських культур придбання та висіву високоякісного насіння, використання сучасних методів вирощування та оброблення рослин від хвороб та шкідників. Господарство купило трактор КИЙ 14102, сівалка просапна вакуумна «Оптіма», комбайн «Полесьє», плуг – 1 шт., сівалка «Потімер» - 1 шт.

Збирання врожаю – найвідповідальніший період у виробничій діяльності будь-якого сільськогосподарського підприємства, оскільки від організації проведення жнив значною мірою залежить ефективність господарської діяльності кожного підприємства.

Кооператив ВК АКПП «Золота нива» вживає заходів по розширенню на майбутнє посівних площ за рахунок взяття в оренду земельних ділянок в інших населених пунктах (с. Підвисоке, с. Сабарівка, с. Фронтівка) та збільшенню поголів’я ВРХ за рахунок закупівлі молодняка ВРХ у населення та племінних господарствах.

Для більш повної характеристики економічної діяльності, розглянемо основні показники розміру ВК АКПП «Золота нива» табл. 2.1

Аналіз таблиці 2.1. свідчить, що в ВК АКПП «Золота нива» за досліджуваний період спостерігається покращення майже всіх показників діяльності. Зокрема, вартість товарної продукції на 10238 тис. грн., або на 41 % завдяки реалізації продукції за більш вигідними для підприємства умовами.; також валова продукція в порівняльних цінах на 4785,1 тис. грн., або на 22%; середньорічна вартість основних фондів на 10611 тис. грн., або на 66%; середньорічна вартість обігових засобів – на 6965 тис. грн., або на 65%; поголів’я – на 129 худоби, або на 42%, а також прибуток на 3413,1 тис. грн., або на 59 %. В той же самий час, спостерігаємо скорочення чисельності працюючих

на 8 осіб. Площа, яку займає господарство в 2016 році становить 3300 га., що на 305 га більше минулих років.

Таблиця 2.1

Основні показники розміру ВК АКПП «Золота нива»*

Показники	Роки			Відхилення 2018 р. до 2016 р.	
	2016	2017	2018	+/-	%
Загальна земельна площа, га	2995	3300	3300	305	110
в т.ч.: сільськогосподарські угіддя, га	2995	3300	3300	305	110
Рілля, га	2995	3300	3300	305	110
Поголів'я тварин, ум. гол	303,4	456,2	433,2	129,8	143
Середньооблікова чисельність працівників,чол.	96	103	88	-8	92
в т.ч. рослинництво	68	80	67	-1	98
тваринництво	28	23	21	-7	75
Середньорічна вартість основних фондів, тис. грн.	16002	21254	26613	10611	166
Середньорічна вартість обігових засобів, тис. грн.	10615,5	13570,5	17580,5	6965	166
Валова продукція в порівнянних цінах, тис. грн.	21397,3	26575,8	26182,4	4785,1	122
в т.ч. рослинництво	17386,5.	22496	23050	5663,5	132
тваринництво	4010,7	4079,8	3132,4	-878,3	78
Чистий дохід від реалізації продукції (всього), тис. грн.	24770	22498,4	35008,1	10238,1	141
Собівартість реалізованої продукції (всього), тис. грн.	19048	20016,5	25873	6825	136
Чистий прибуток, тис. грн.	5722	2481,9	9135,1	3413,1	160

*Джерело: Розраховано за даними статистичної звітності (форма 1 та форма 2) господарства (ВК АКПП «Золота нива») за 2016-2018 роки.

Зміни в землекористуванні відбулись за рахунок паювання нових земельних угідь. Отже, ВК АКПП «Золота нива» велике за розміром підприємство.

Напряом і рівень спеціалізації визначають за структурою товарної продукції. Визначимо спеціалізацію в ВК АКПП «Золота нива» (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Структура товарної продукції ВК АКПП «Золота нива»*

Показники	2016 р.		2017 р.		2018 р.		В середньому за три роки		Місце в ранжированому ряді
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	
Озима пшениця	4936	20	3176	14	9014	26	5708	20,8	2
Кукурудза на зерно	7264	29	7987	36	10107,9	29	8452,9	30,8	1
Соя	-	-	664	3	1852,9	5	838,9	3,1	7
Ріпак	2670	11	3061	14	3730,3	11	3153,7	11,5	4
Цукровий буряк	946	4	-	-	969,7	3	638,5	2,3	8
Соняшник	2601	11	2960	13	2804,5	8	2788,5	10,2	5
Ячмінь ярий	637	3	1	0,004	746,7	2	461,5	1,7	9
Пшениця яра	697	3	78	0,3	386	1	387	1,4	10
Гречка	-	-	0,5	0,002	1,1	0,003	0,5	0,002	15
Овес	-	-	2	0,008	-	-	0,7	0,003	14
Інша продукція рослинництва	142	1	26	0,1	175	0,5	114,3	0,4	11
Всього по рослинництву	19893	80	17955,5	80	29788,1	85	22545,5	82,2	X
Приріст ВРХ	1582	6	558	2	2671	8	1603	5,8	6
Молоко цільне	3224	13	3952	18	2521	7	3232,3	11,8	3
Інша продукція тваринництва	28	0,1	32,9	0,1	28	0,08	29,6	0,1	12
Всього по тваринництву	4834	19	4542,9	20	5220	15	4865,6	17,7	X
Реалізація іншої продукції, товарів робіт і послуг	43	0,2	-	-	-	-	14,3	0,05	13
Всього по підприємству	24770	100,0	22498,4	100,0	35008,1	100,0	27425,5	100,0	X

*Джерело: Розраховано за даними статистичної звітності (форма 50сг) господарства (ВК АКПП «Золота нива») за 2016-2018 роки.

$$K_c = \frac{100}{\sum T^*(2*i-1)}$$

$$= 100 / (30,8(1) + 20,8(3) + 11,8(5) + 11,5(7) + 10,2(9) + 5,8(11) + 3,1(13) + 2,3(15) + 1,7(17) + 1,4(19) + 0,4(21) + 0,1(23) + 0,05(25) + 0,003(27) + 0,002(29)) = 100 / 530,689 = 0,2$$

На сучасному етапі важливого значення набуває спеціалізація підприємства, яка виражає процес суспільного поділу праці і показує, яка галузь чи виробництво яких продуктів переважає в даному господарстві, характеризуючи переваги її розвитку.

З даної таблиці 2.2 ми бачимо, що виробничий напрямок ВК АКПП «Золота нива» зерновий з розвиненим скотарством та виробництвом молока.

Розрахунок коефіцієнта спеціалізації підприємства за формулою 2.1:

$$K = 100 : \sum P (2i - 1), \quad (2.1)$$

де $\sum P$ – сума показників структури товарної продукції;

i- порядковий номер видів товарної продукції в ранжированому ряду.

Коефіцієнт спеціалізації склав 0,2. Це означає, що досліджуване підприємство є сильно диверсифіковане і має перспективи розвитку в ринковому середовищі, оскільки вносить певну гнучкість в маркетингову політику, не роблячи господарство залежним від результатів виробництва лише одного виду продукції.

Рівень забезпечення основними видами виробничих ресурсів характеризується рядом показників, основними є: землезабезпеченість, фондозабезпеченість, фондоозброєність, трудозабезпеченість, забезпеченість оборотними засобами. З даних таблиці 2.3. за досліджуваний період забезпеченість виробничими ресурсами збільшилась. Так, землезабезпеченість на 20%, фондозабезпеченість на 50%, забезпеченість оборотними засобами на 50%. Фондоозброєність показує, яка сума вартості основних виробничих фондів припадає на одного працівника.

Таблиця 2.3

Рівень забезпечення основними видами виробничих ресурсів
підприємства

Показники	Роки			Відхилення 2018 р. до 2016 р.	
	2016	2017	2018	+, -	%
Землезабезпеченість, га/осіб.	31,2	32	37,5	6,3	120
Фондозабезпеченість, тис. грн.	888,7	1055,3	1339,2	450,5	151
Фондоозброєність, тис. грн.	277,3	338,1	502,2	224,9	181
Забезпеченість оборотними засобами, тис. грн.	354,4	411,2	532,7	178,3	150
Трудозабезпеченість, осіб	3,2	3,1	2,7	-0,5	84

*Джерело: Розраховано за даними статистичної звітності (форма 1) господарства (ВК АКПП «Золота нива») за 2016-2018 роки.

На підприємстві спостерігається збільшення даного показника на 22, 493 тис. грн. в порівнянні з 2016 роком. Це відбулось за рахунок збільшення обігових засобів та зменшення кількості працівників зайнятих в сільськогосподарському виробництві.

Таблиця 2.4

Динаміка складу та структури капіталу *

Показники	р.		р.		р.		Відхилення (+, -)	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Власний капітал, всього	19251	82	24273,5	83	30820,5	85	11569	159
Залучений капітал, всього	4123	17	5128	17	5063,5	14	940,5	122
в т. ч. довгострокові зобов'язання	1255,5	5	1962,5	6	1890	5	634,5	151
короткострокові зобов'язання	2867,5	12	3165,5	10	3179,5	8	306	110
Сума всього капіталу, що використовується, тис. грн	23374	100	29401	100	35884	100	12510	100

*Джерело: Розраховано за даними статистичної звітності (форма 1) господарства (ВК АКПП «Золота нива») за 2016-2018 роки.

Отже, аналіз динаміки складу та структури капіталу підприємства дає узагальнені уявлення про ефективність використання капіталу (табл. 2.4). Так,

за досліджуваний період зростає питома вага власного капіталу в загальній сумі коштів, вкладених у підприємство (з 82,4% у 2016 році до 85,9% у 2018 році), як наслідок збільшення абсолютно та швидко ліквідних активів, збільшується прибуток підприємства. Це свідчить про ефективність виробничо-господарської діяльності.

2.2. Загальна характеристика економічних методів впливу на трудовий колектив

До основних показників, за якими можна характеризувати економічні методи впливу на трудовий колектив є такі:

- Середня чисельність працівників
- Продуктивність праці
- Середньорічна заробітна плата 1 працівника
- Середньомісячна заробітна плата 1 працівника
- Оплата в розрахунку на 1 люд.-год

Дані показники відображені в наступних таблицях:

У табл. 2.5 представлена динаміка наявності і руху трудових ресурсів на підприємстві ВК АКПП «Золота нива» За розглядуваний період чисельність робітників спала на 8 осіб або на - 9%. Рівень інтенсивності руху працівників характеризують: коефіцієнт обороту по прийому, коефіцієнт обороту по вибуттю, коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт стабільності кадрів.

Таблиця 2.5.

Наявність та рух трудових ресурсів на підприємстві

Показник	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Відхилення	
				(+,-)	%
1. Середня чисельність працівників, осіб	96	103	88	-8	91
2. Прийнято на роботу нових працівників протягом року	12	6	57	+45	475
3. Вибуло працівників у т.ч. з причин:	5	21	75	+70	150
а) передбачених законом	1	2	0	-1	0
б) з власного бажання	3	17	75	+72	250
в) звільнення за порушення трудової дисципліни	1	2	0	-1	0
4. Коефіцієнт обороту	-	-	-	-	-
а) з приймання, %	12,5	5,8	64,8	+52,3	518
б) зі звільнення, %	5,2	20,4	85,2	+80	163
5. Коефіцієнт плинності кадрів, %	4,2	18,4	85,2	+81	200
6. Коефіцієнт загального обороту, %	17,7	26,2	150	+132	847

*Джерело: Розраховано за даними статистичної звітності (Звіт з праці) господарства (ВК АКПП «Золота нива») за 2016-2018 роки.

Найвищим коефіцієнт обороту по прийому був у 2018 році - 150%. Найнижчим цей коефіцієнт був в 2016 році -17,7%. Це пояснюється тим, що останніми роками підприємство прагне приймати на роботу тільки кваліфікованих фахівців.

Аналізуючи табл. 2.6 ми бачимо, що продуктивність праці за 2016 - 2018 рр. збільшилась на 134435,6 грн. або 48,6 %, це свідчить про ефективність використання трудових ресурсів підприємства, що позитивно впливає на зростання обсягів виробництва.

Таблиця 2.6.

Аналіз фонду оплати праці, ефективності використання робочого часу і трудових ресурсів підприємства.

№	Показник	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Відхилення (+,-)	Темп зростання %
1	Дохід (виручка) від реалізації, тис. грн.	26524	24757	36144	+9620	36,3
2	Середня чисельність штатних працівників, чол.	96	103	88	-8	-8,3
3	Продуктивність праці, грн.	276291,7	240359,2	410727,3	+134435,6	48,6
4	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	2782	3119	3168	+386	13,9
5	Кількість людино-годин, за які була нарахована заробітна плата штатним працівникам, всього	161280	201880	170368	+9088	5,6
6	Середньорічна заробітна плата 1 працівника, грн.	28979,2	30281,6	36000	+7020,8	24,2
7	Середньомісячна заробітна плата 1 працівника, грн.	2414,9	2523,5	3000	+585,1	24,2
8	Кількість годин, відпрацьованих за рік 1 працівником, люд.-год.	1680	1960	1936	+256	15,2
9	Оплата в розрахунку на 1 люд.-год., грн.	34285,7	30625	30250	-4035,7	-11,8

*Джерело: Розраховано за даними статистичної звітності (Звіт з праці) господарства (ВК АКПП «Золота нива») за 2016-2018 роки.

Середньорічна заробітна плата 1 працівника збільшилась на 7020,8 грн. або 24,2 %, середньомісячна заробітна плата 1 працівника збільшилась на 585,1 грн. або на 24,2 %, це свідчить про те, що зросла ефективність витрат на оплату праці.

2.3. Оцінка ефективності впливу економічних методів на трудовий колектив

Здійснити оцінку ефективності впливу економічних методів на трудовий колектив можна за даними (табл. 2.7)

В обсяг товарної продукції включається готова продукція, послуги, ремонтні роботи, капітальний ремонт власного підприємства, напівфабрикати та запчастини на сторону, капітальне будівництво для непромислових господарств власного підприємства, роботи пов'язані з освоєнням нової техніки, тара, що не входять в гуртову ціну виробу.

Таблиця 2.7.

**Аналіз впливу трудових факторів на продуктивність праці та обсяг
товарної продукції підприємства ВК АКПП «Золота нива»**

Показник	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Відхилення	
				(+,-)	%
1. Товарна продукція, тис. грн.	26524	24757	36144	+9620	136
2. Чисельність працівників, осіб	96	103	88	-8	91
3. Кількість відпрацьованих робітниками:	-	-	-	-	-
а) людино – днів	23040	25235	21296	-1744	92
б) людино – годин	161280	201880	170368	+9088	105
4. Кількість днів, відпрацьованих 1 робітником	240	245	242	+2	100
5. Тривалість робочого дня, год.	7	8	8	+1	144
6. Середня продуктивність праці 1 працівника, грн.	27629,7	240359,2	410727,3	+134435,6	148
7. Середньоденна продуктивність праці 1 працівника, грн.	1151,2	981,1	1697,2	+546	147
8. Середньо годинна продуктивність праці 1 працівника, грн.	164,5	122,6	212,2	+47,7	128

*Джерело: розраховано за даними статистичної звітності (табл. 2.1 та Звіт з праці) господарства (ВК АКПП «Золота нива») за 2016-2018 роки.

Аналізуючи табл. 2.7 ми бачимо, що за 2016-2018 рр. товарна продукція підприємства ВК АКПП «Золота нива» зросла на 9620 тис. грн.

Середня продуктивність праці 1 працівника збільшилась на 134435,6 грн. або на 48 %, середньоденна продуктивність праці 1 працівника збільшилась на 546 грн. або на 47 % та середньо годинна продуктивність праці 1 працівника збільшилась на 47,7 грн. або на 28 %, це свідчить про те, що підприємство ВК АКПП «Золота нива» перевиконало план за всіма показниками продуктивності.

Отже, проаналізувавши підприємство ВК АКПП «Золота нива» можна сказати, що воно працює досить ефективно, але для того щоб збільшити конкурентоспроможність, підприємству потрібно далі вдосконалюватись.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Економічні дослідження впливу на трудовий колектив

Сучасний етап розвитку науки передбачає суттєві зміни в предметі економіки праці, що знаходить відображення в таких явищах. По-перше, у всіх економіко-трудових процесах на підприємствах зросла роль зовнішнього середовища.

По-друге, значно зросла роль індивіда як об'єкта дослідження економіки праці. Його різноманітні характеристики розвиваються більш незалежно і значною мірою впливають на роботу підприємства.

По-третє, зростає ступінь багатомірності описання різних економічних суб'єктів, збільшується кількість все менш залежних один від одного показників, які визначають положення працівників та роботодавців. По-четверте, характеристики трудової діяльності в цей період стають все більш динамічними, що визначається наслідком впливу ринкових факторів на персонал підприємства. При цьому динаміка багатьох показників може змінюватися на протилежну протягом порівняно невеликих проміжків часу, в той час як раніше ці характеристики були набагато консервативнішими і більш прогнозованими [5, с. 83].

Ці процеси відображаються у формуванні нових та зміні існуючих інститутів праці й соціально-трудових відносин, дослідження яких потребує розробки принципово нових методів аналізу. Розширення інституційної багатоманітності спричинює альтернативність дій економічних суб'єктів, що передбачає збалансований підхід при зверненні до різних теоретичних концепцій, оскільки вони іноді перебільшують роль тих чи інших інститутів. Розглядаючи найбільш актуальні проблеми економіки праці, дослідження варто здійснювати через призму інституційної трансформації.

Зміни у сфері праці, які нині відбуваються, торкаються не лише основних параметрів трудового процесу, а й функціонування ринку праці, і ці зміни відбуваються паралельно і впливають одне на одного. Їх взаємний вплив визначає принципові зміни в системі соціально-трудових відносин. Тому виділимо такі блоки актуальних проблем економіки праці на сучасному етапі 1) трансформація відносин на ринку праці, 2) соціалізація трудових відносин і 3) зміни безпосередньо у трудовому процесі [6, с. 25].

Підвищення трудового потенціалу окремих працівників є безперечно основним чинником підвищення трудового потенціалу суспільства. З викладеного можна зробити висновок, що трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства у цілому.

Трудові ресурси розглядаються у двох аспектах: соціально-економічному і обліково-статистичному. Як соціально-економічна категорія, трудові ресурси, в широкому розумінні, – це частина населення, що здатна до самовідтворення і створення засобів до життя.

У вузькому розумінні – частина населення, що здатна створювати в процесі виробництва тільки споживні вартості, засоби до життя. Носіями цієї дієздатної сили є окремі живі індивіди або їх сукупність з необхідними фізичними і духовними здібностями, з відповідною загальноосвітньою і професійною підготовкою, знаннями, навичками і здатністю до трудової діяльності.

Економічними називають методи управління, що ґрунтуються на врахуванні особистих і колективних економічних інтересів і відповідальності. Такі методи часом звуть економічно заохочувальними. Вони мають за мету економічне зацікавлення окремих суб'єктів у розвитку різноманітних напрямків формування та використання ресурсів праці. Ці методи базуються на дії економічних законів, передусім закону попиту і пропозиції, і можуть мати прямі або непрямі форми впливу [8, с. 90].

До прямих форм належать безповоротне фінансування різних видів економічної діяльності, територій, підприємств; прямі субсидії, дотації, допомоги (доплати зі спеціальних фондів, податкові пільги).

До непрямих форм належать важелі кредитно-грошової, амортизаційної, валютної, зовнішньоекономічної політики.

Залежно від поставленого завдання трудові ресурси можуть розглядатися в демографічному, територіально-адміністративному (регіональному), галузевому та інших аспектах.

Згідно з методологічними підходами до визначення цього поняття як категорії економічної науки, в дисертації трудові ресурси розглядаються стосовно сільського населення (села) та аграрної сфери в широкому і вузькому розумінні. В широкому розумінні це поняття означає частину сільського населення (працівників аграрної сфери), здатну до самовідтворення і створення споживних вартостей, засобів до життя [10, с. 22].

У вузькому розумінні – це частина сільського населення (працівників аграрної сфери), здатна до створення в процесі виробництва споживних вартостей, засобів до життя. Аналогічно розглядаються сутність, характер та зміст жіночих трудових ресурсів аграрної сфери. Як соціально-економічна категорія «жіночі трудові ресурси аграрної сфери», в широкому розумінні, – це частина наявних працівниць аграрної сфери, здатна до відтворення сільського населення і трудових ресурсів аграрної сфери та створення споживних вартостей, засобів до життя. У вузькому розумінні – це частина наявних працівниць аграрної сфери, здатна тільки до створення споживних вартостей, засобів до життя у вигляді сільськогосподарської продукції та надання послуг.

Як обліково-статистична категорія, трудові ресурси села, в широкому розумінні, – це сукупність сільського населення працездатного віку, що може реалізувати свою здатність до праці в усіх сферах життя, включаючи демографічно відтворювальні процеси. Його величина залежить від чисельності сільського населення, його статевовікового складу та рівня зайнятості і смертності.

Трудові ресурси аграрної сфери, у тому числі жінок – це наявна сукупність працівників, здатних до самовідтворення і створення споживних вартостей. У вузькому розумінні, трудові ресурси села (аграрної сфери), у тому числі жінок (як обліково-статистична категорія), – це сукупність селян (наявних працівників аграрної сфери), здатних у процесі виробництва створювати споживні вартості, засоби до життя [5, с. 96-98].

Кількісні параметри трудових ресурсів села визначаються наявною чисельністю працівників усіх підприємств і організацій, що розташовані в сільській місцевості, а також кількістю селян, які з певних причин не зайняті у процесі виробництва, але володіють здатністю до праці і при бажанні та створенні відповідних умов можуть реалізувати цю здатність для створення матеріальних, духовних цінностей або надання суспільно корисних послуг.

Отже, в даному випадку трудові ресурси включають в себе працівників колективних аграрних підприємств, особистих господарств, фермерів, працівників промислових підприємств, транспорту, капітального будівництва та інших сільських підприємств сфери матеріального виробництва, працівників соціальної інфраструктури села (загальноосвітніх шкіл, СПТУ, середніх спеціальних учбових закладів, медичних, культурних, спортивних установ та ін.), а також тимчасово непрацюючих у працездатному віці.

Основними якісними характеристиками трудових ресурсів виступають: стан здоров'я носіїв робочої сили, їх соціальний і статевовіковий склад, загальноосвітній та професійно - кваліфікаційний рівень, територіальна і соціальна мобільність та інші [9, с. 100].

Соціально-економічна категорія “робоча сила” – це здатність окремої особи, групи людей, колективу чи суспільства в цілому створювати споживні вартості, засоби до життя у вигляді матеріальних і духовних благ, а також відтворювати людське суспільство. Її також доцільно розглядати в широкому і вузькому розумінні. У першому випадку йдеться про здатність сукупності людей в процесі виробництва створювати споживні вартості, а також

відтворювати самих себе. У другому – про можливість людей створювати засоби до життя у вигляді матеріальних і духовних благ.

Методичні засади дослідження проблем трудових ресурсів та особливостей праці ґрунтуються на розумінні сутності, характеру та змісту трудових ресурсів як соціально-економічного феномену, в широкому їх розумінні; на діалектиці його існування, на діалектичному методі пізнання взаємозумовлених процесів, що визначають роль і місце трудових ресурсів у створенні ними споживних вартостей, засобів до життя в господарстві; на системному підході до аналізу соціального становища працівників та розробленні механізмів його поліпшення [13, с. 107].

Ці методичні засади випливають з того, що: розуміння людини, як суб'єкта суспільної життєдіяльності, диктує необхідність вивчення економічних аспектів у комплексі з демографічними, соціологічними, психологічними, медичними, педагогічними та іншими аспектами формування, розподілу і використання трудових ресурсів працівників у суспільному виробництві[4, с. 152-153].

3.2. Вдосконалення економічних методів впливу на трудовий колектив

Економічні методи управління посідають центральне місце в системі наукових методів управління трудовою діяльністю людей, оскільки на їх основі встановлюється цільова програма господарського розвитку окремих підприємств і організацій і визначається такий режим роботи і такі стимули, які об'єктивно спонукають і зацікавлюють колективи і окремих працівників в ефективній праці.

Економічні методи управлінського впливу на відміну від адміністративних методів, мають непрямий характер впливу. В основі таких методів лежить матеріальне стимулювання персоналу - виплата премій за підсумками роботи, субсидування, можливість придбання товарів зі знижкою, позички і кредитування, приватне страхування здоров'я і т.п. Спільним для цих

методів є їх побудова на основі економічних механізмів, з використанням товарно-грошових відносин, і різних економічних законів і категорій є актуальними для співробітників організації. Дані методи можуть зіграти в організації як позитивну, так і негативну роль, оскільки можуть мати різний ефект і наступні за ним наслідки. До позитивних наслідків можна віднести - підвищення якості продукції і як наслідок отримання і зростання прибутку. При неправильному використанні даних методів, може спостерігатися негативний ефект і негативні наслідки, такі як: ігнорування з якихось причин пропоновані організацією матеріальні блага і як наслідок зниження якості продукції та зменшення отримуваного прибутку. Тому при бажанні використання даних методів в організації, необхідний ретельний попередній аналіз потреб персоналу, і тільки після цього розробка методів, та їх впровадження [7, с. 104].

В даний час єдиного підходу до оцінки ефективності управління не існує. З огляду на те, що на практиці розмірність оцінок досить велика, а кількісні порівняння параметрів керованого об'єкта (фірми) найчастіше провести неможливо, оцінити всі аспекти управління не вдається. Тому в ряді випадків оцінка ефективності управління обмежується аналізом фінансово-економічного стану фірми [14, с. 46].

Найпростішим прикладом оцінки ефективності організації, може служити показник рівня прибутку, тобто його збільшення або зниження. Іншим економічним критерієм ефективності, підлеглим критерієм прибутковості, може виступати продуктивність, тобто показник індивідуальної та групової продуктивності праці, обсяг випущеної чи продаваної продукції, якість самої продукції. Сюди ж можна віднести, такі показники, як: матеріальні ресурси (їх збалансованість, співвідношення витрат і доходів та ін.), Людські ресурси (витрати на персонал - пошук, найм, навчання, підвищення кваліфікації та ін.), Впровадження нововведень (наявність відповідних потужностей, виробничі резерви) [6, с. 78].

Таким чином, система управління розглядається на трьох рівнях:

На першому рівні ефективність, може бути виражена через результативність діяльності фірми, так як результат діяльності з управління проявляється опосередковано через результати всієї організації, у взаєминах її із зовнішнім середовищем.

На другому рівні ефективність системи управління виражається через характеристики її здатності до самостійного дії, тобто до вирішення безпосередньо стоять перед нею завдань і досягнення поставлених цілей.

На третьому рівні виділяється ефективність дії складових системи. Саме тут можуть бути розглянуті в конкретних формах функціонування сил і засобів, що входять в систему як у техніко-організаційному, так і в соціально-психологічному плані. Практично ефективність третього рівня може бути зведена до ефективності управлінської праці і його засобів [21, с. 264].

Аналіз існуючих теоретичних і практичних підходів до оцінки ефективності управління організацією дозволяє виділити наступні напрямки аналізу різних сторін ефективності як доданків загальної ефективності управління:

Економічні показники ефективності управління.

Ефективність у забезпеченні зовнішньої і внутрішньої соціальної політики; ставлення цілей фірми і суспільства.

Ефективність управління як саморегульованої системи; адаптаційна здатність до вимог науково-технічного прогресу, змінам соціальних умов виробництва.

Ефективність інформаційної системи; інформаційне забезпечення управління і керуючого впливу на фірму.

Структуру будь-якої організації, що здійснює будь-який вид діяльності, необхідно розглядати з різних позицій і з урахуванням нижче описаних критеріїв, які впливають на її ефективність:

особливість взаємин між людьми і виконуваними ними обов'язків (дані взаємини представлені в схемах організаційних структур і в посадових обов'язках);

політика керівництва організації (методи і способи впливу на поведінку співробітників);

особливості функцій і повноважень в залежності від займаної посади, тобто на різних управлінських рівнях (нижчому, середньому, вищому) [5, с. 38].

При вмілому поєднанні в організації вище описаних позицій, може бути створена реальна структура, що дозволяє досягти сприятливої ??атмосфери на підприємстві і підвищити рівень ефективності управління. Виходячи з вище сказаного, можна виділити чотири найбільш важливих фактора впливають на ефективність управління в організації:

1. Структура організації і розподіл праці.

Без чіткої організації колективу, немає структури організації і формальних механізмів управління. Якщо в організації відсутній координації, то дане підприємство приречене на провал, оскільки кожен з учасників колективу не маючи чітких вказівок і регламенту дій, робить роботу на свій страх і ризик, при цьому, як правило, дані дії не узгоджені з діями інших співробітників, що призводить до великої кількості негативних наслідків. Звідси випливає усвідомлена і об'єктивна необхідність управління людськими ресурсами організації, з метою утворення взаємозв'язків з іншими функціями управління і загальна спрямованість всіх дій на реалізацію цілей і завдань підприємства [4, с. 102]

2. Ресурси і технологія.

Значним фактором, який впливає на якість управління організації, є адекватне використання різних ресурсів, а також їх кількість і якість. В організації використовуються як духовні, так і матеріальні ресурси. При плануванні, яких або організаційних заходів, завжди необхідно враховувати наявність ресурсів дозволяють здійснити задумане, з урахуванням перспектив розвитку підприємства в цілому.

На сучасному етапі розвитку найважливішу роль для функціонування організації та відіграє інформація. Дуже важливим фактором підвищення ефективності управління є правильно побудована і надійно функціонуюча

інформаційна система і застосовуються сучасні інформаційні технології, які забезпечують циркуляцію інформації всередині підприємства і поза ним, а також захист даних, що відносяться до комерційної таємниці.

3. Індивідуально-психологічні особливості особистості керівника.

Найважливішим фактором якості управління є особистість самого керівника, його здібності, соціально-психологічні особливості, рівень комунікабельності, вміння знайти з підлеглими спільну мову і організувати їх роботу. На способи роботи керівників і ефективність управління організацією впливає оцінка їх діяльності, попередній досвід роботи, ступінь і рівень мотивації керівника, а також значимість поставлених завдань.

Далеко не кожна людина, може здійснювати успішну управлінську діяльність. Необхідно мати певні особистісні якості, до яких відноситися: широкий кругозір, розвинене творче і логічне мислення, організаторські здібності та ін. У числі інших важливих особистісних рис і характеристик керівника слід виділити: лідерські якості; впевненість в собі; емоційну рівноваженість; відповідальність; товариськість і незалежність та інше.

4. Персонал, як чинник підвищення ефективності управління організацією

Для того щоб досить ефективно управляти організацією і оптимально використовувати наявні ресурси, керівники вищої ланки, в першу чергу повинні самі пам'ятати про основні цілі організації і прагнути їх досягти, але також і координувати діяльність своїх підлеглих і направляти її на досягнення цих цілей. Оскільки люди - це основний ресурс будь-якої організації, який дозволяє формувати культуру організації, її внутрішній клімат, то без грамотного управління персоналом, немає і самої організації, її розвитку. Таким чином, саме від персоналу і грамотного управління людьми залежить ефективність роботи всього підприємства [4, с. 105].

При цьому необхідно пам'ятати, що люди, що працюють на підприємства, можуть відрізнятися один від одного самими різними параметрами. Вони можуть мати відмінності за статтю, соціальним статусом, отриманому освіті,

національності, здібностям, навичок, знань і т.п. При цьому всі відмінності можуть впливати, як на поведінку окремого взятого працівника, так і всього робочого колективу. Тому управління персоналом, має ґрунтуватися на роботі з кожним із співробітників підприємства, що в свою чергу повинно сприяти отриманню позитивних результатів у формуванні поведінки робочого колективу [3, с. 22].

На підвищення ефективності управління організацією велике впливу чинять демографічні, соціально-психологічні, національні та інші характеристики персоналу [20, с. 92].

Таким чином, мотивований персонал виступає запорукою успішної діяльності всієї організації, що забезпечує ефективну реалізацію стратегії підприємства на сучасному ринку. Тому мотивація персоналу, залишається універсальною і у всі часи актуальною темою, не дивлячись на постійну увагу і великий наявний досвід різних теоретиків і практиків менеджменту.

А системний підхід до мотивації персоналу є обов'язковою умовою ефективного професійного управління організацією, за допомогою використання різних методів і способів стимулювання працівників до трудової активності.

Як ми вже зазначали раніше, важливим завданням в управлінні організацією є пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора.

Трудове поведінку людини, його початок, спрямованість і активність визначається характером трудової мотивації, яка являє собою сукупність причин психологічного характеру. У трудовій поведінці людини є дві функціонально взаємопов'язані сторони: спонукальна і регулятивна. Спонукування забезпечує активізацію і спрямованість трудових дій, а регуляція відповідає за те, як вони формуються від початку і до кінця в конкретній ситуації. Таким чином, будь-яка форма трудового поведінки залежить від внутрішніх і зовнішніх факторів. Внутрішні чинники визначаються психологічними властивостями людини, тобто мотивами і утворюють

диспозиційну мотивацію. Зовнішні фактори - зовнішні умови та обставини, звані стимулами і що утворюють ситуаційну трудову мотивацію [1, с. 59].

На думку одних авторів, поняття мотивації полягає в стимулюванні діяльності людини, тобто спонукання себе або інших людей до роботи, за допомогою різних способів впливу на поведінку людини, з метою досягнення особистих і суспільних цілей.

Мотивація - це сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, що спонукають людину здійснювати діяльність, спрямовану на досягнення певних цілей, з витратою певних зусиль, з певним рівнем старання, сумлінності та наполегливості.

Системний підхід до мотивації персоналу заснований на всебічному врахуванні психологічних принципів мотиваційного процесу індивідуальної і групової діяльності, а також дієвих методах мотивації залучення, утримання і ефективної праці. Системний підхід включає управління мотивацією працівників на всіх рівнях з використанням усіх видів мотивації: залежно від часових рамок - довгострокової, середньострокової, короткострокової та швидкоплинної; залежно від стимулів - матеріальній і нематеріальній, грошовій та негрошовій. Системний підхід передбачає поєднання дії організаційних стимулів і послідовних зусиль менеджерів усіх ланок управління по мотивації персоналу в чіткій відповідності з організаційною стратегією [18, с. 115].

Мотивація персоналу здійснюється на трьох взаємопов'язаних рівнях, кожен з яких має свої особливості.

На особистісному рівні здійснюється довгострокова, середньострокова, короткострокова і хвилина мотивація кожного працівника. Тут діють всі три типи мотивації: залучення, утримання і ефективної праці. Відносно одного працівника мотивація може бути ефективною, а щодо іншого - неефективною.

На даному рівні мотивації ситуаційний фактор має велике значення. Використання одних і тих же методів і підходів до мотивації працівника в різних умовах призводить до різних результатів. Тому основними принципами мотивації на особистісному рівні є своєчасність, диференційований підхід і

зв'язок з інтересами працівника. Важливими чинниками ефективної мотивації працівника на особистісному рівні є ясність завдання, його відповідність компетенції, компетентності та інтересам працівника.

На груповому рівні здійснюється мотивація результативної та ефективної групової роботи. Мотивація групової роботи зводиться до визначення кола завдань, ефективне виконання яких можливе груповим способом, і створенню оптимальних умов для групової взаємодії. Ключовими чинниками ефективної групової мотивації є групові характеристики, лідерство і стиль управління. Принципами групової мотивації є продуманість, довіра і відкритість [8, с. 58].

На організаційному рівні мотивація персоналу здійснюється за допомогою економічних і політичних методів стимулювання, підтримуваних всіма підсистемами управління. Важливими чинниками ефективної мотивації на організаційному рівні є імідж організації та репутація топ-менеджерів, а також її адекватність стратегічним цілям і змінюється організаційному середовищі. Результативність мотивації визначається її соціальною оцінкою та очікуваннями працівників. Принципами організаційної мотивації є відповідальність, керованість і збалансованість інтересів всіх категорій працівників.

Мотиваційний механізм формується під впливом двох елементів: внутрішньої психологічної схильності до тієї чи іншої діяльності (тобто внутрішніх мотивів) і зовнішнього цілеспрямованого стимулюючого впливу на людину (тобто зовнішніх мотивів).

Внутрішні мотиви визначаються і управляються самою людиною як особистістю, його мисленням, рівнем інтелектуального та професійної освіти, властивими йому моральними якостями, фізичними та психологічними достоїнствами. До внутрішніх мотивів можна віднести матеріальну і моральну зацікавленість у результатах праці, прагнення до самовираження, самоствердження, відчуття задоволеності собою, своїми фізичними та творчими здібностями, свідомість соціальної та суспільної значимості своєї діяльності.

Зовнішні мотиви - способи зовнішнього впливу на мотивацію праці для досягнення будь-якої мети: діючий фінансово-кредитний і податковий механізм, умови формування доходу, умови праці, суспільна значущість і престижність праці, рівень організації праці та виробництва, соціально-психологічний клімат у трудовому колективі та інші, так чи інакше відбиваються на психології і зацікавленості конкретного працівника [17, с 145].

.

ВИСНОВКИ

1. Управління персоналом здійснюється в межах організаційних структур, через які реалізується планомірний і систематичний вплив на поведінку членів колективу організації та відносини між ними.

2. Невдало вибрана модель управління персоналом наводить до різного роду конфліктам, які часто руйнують колектив і створюють напружену атмосферу на підприємстві, заважають роботі. Але повна відсутність конфліктів теж погано, інколи вони є стимул-реакцією до дозволу багатьох проблем. Тому дуже важливо керівникові правильно оцінити існуючі умови роботи на підприємстві, особливості підбраного персоналу, специфіку поставленого завдання і, ґрунтуючись на цьому, побудувати свою модель управління.

3. Економічні методи - це елементи економічного механізму, за допомогою якого забезпечується прогресивний розвиток організації.

4. Найважливішим економічним методом управління персоналом є техніко-економічне планування, яке поєднує та синтезує в собі всі економічні методи управління. За допомогою планування визначається програма діяльності організації. Після затвердження плани надходять лінійним керівникам для керівництва роботою за їх виконанням. Кожний підрозділ отримує перспективні і поточні плани за визначеним рядком показників.

5. Отже, завданням кожного керівника є вміло поєднати переваги всіх стилів управління персоналом для забезпечення ефективної роботи всієї організації чи підприємства.

6. Зміни у сфері праці, які нині відбуваються, торкаються не лише основних параметрів трудового процесу, а й функціонування ринку праці, і ці зміни відбуваються паралельно і впливають одне на одного. Їх взаємний вплив визначає принципові зміни в системі соціально-трудова відносин. Тому виділимо такі блоки актуальних проблем економіки праці на сучасному етапі 1)

трансформація відносин на ринку праці, 2) соціалізація трудових відносин і 3) зміни безпосередньо у трудовому процесі.

7. Трудові ресурси розглядаються у двох аспектах: соціально-економічному і обліково-статистичному. Як соціально-економічна категорія, трудові ресурси, в широкому розумінні, – це частина населення, що здатна до самовідтворення і створення засобів до життя.

8. Основними якісними характеристиками трудових ресурсів виступають: стан здоров'я носіїв робочої сили, їх соціальний і статевовіковий склад, загальноосвітній та професійної-кваліфікаційний рівень, територіальна і соціальна мобільність та інші.

9. Економічні методи управління посідають центральне місце в системі наукових методів управління трудовою діяльністю людей, оскільки на їх основі встановлюється цільова програма господарського розвитку окремих підприємств і організацій і визначається такий режим роботи і такі стимули, які об'єктивно спонукають і зацікавлюють колективи і окремих працівників в ефективній праці.

10. Для того щоб досить ефективно управляти організацією і оптимально використовувати наявні ресурси, керівники вищої ланки, в першу чергу повинні самі пам'ятати про основні цілі організації і прагнути їх досягти, але також і координувати діяльність своїх підлеглих і направляти її на досягнення цих цілей.

11. Мотиваційний механізм формується під впливом двох елементів: внутрішньої психологічної схильності до тієї чи іншої діяльності (тобто внутрішніх мотивів) і зовнішнього цілеспрямованого стимулюючого впливу на людину (тобто зовнішніх мотивів).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: Підручник. К.: КНЕУ. 2002. 624 с.
2. Багдасярян О. А. Система контролю за витратами виробництва в сучасних умовах. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2007. № 3. С. 257-261.
3. Білуха М. Контроль витрат виробництва на основі впровадження комплексної автоматизації ПЕОМ. Бухгалтерський облік і аудит. 2006. № 5. С. 59-62.
4. Богиня Д. Основи економіки праці: Навчальний посібник. 2-е вид., стереотип.. Київ. Знання-Прес, 2001. 312 с.
5. Богоявленська Ю. Економіка та менеджмент праці: Навчальний посібник. Київ. Кондор. 2005. 328 с.
6. Бондар Н. Економіка підприємства: Навчальний посібник. За заг. ред. А. В. Калини; Міжрегіональна академія управління персоналом. Київ. МАУП. 2006. 350 с.
7. Виноградська А.М. Основи підприємництва: Навчальний посібник, 2-е видання. Київ. Кондор. 2005. 544 с.
8. Виханський О.С. Менеджмент: Підручник. Економіст. 2006. 470 с.
9. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. Київ. Знання. 2004. 535 с.
10. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Мін-во освіти і науки України, Донбаська державна машинобудівна академія. Київ. Центр навчальної літератури. 2006. 255 с.
11. Єсінова Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Київ. Кондор. 2004. 429 с.
12. Завіновська Г. Економіка праці: Навчальний посібник. М-во освіти України. КНЕУ. Київ. КНЕУ. 2003. 298 с.

13. Бондур Т. О. Система обліку і контролю витрат сільськогосподарського виробництва за центрами відповідальності. Економіка АПК. 2007. № 4. С. 106-109
14. Калина А. Економіка праці: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. МАУП. Київ. 2004. 268 с.
15. Коваль А.П. Ділове спілкування: навчальний посібник. Київ. 2014. 418 с.
16. Ковальчук В. Лідерство в умовах трансформації // Відкритий урок: розробки технології, досвід. 2014. №2. с.14-15
17. Махсма М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Київ. Атіка. 2005. 303 с.
18. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. 3-те вид., випр. і доп.. Київ. Товариство «Знання», КОО. 2014. 435 с.
19. Мотивація персоналу на підприємствах. Формування ринкових відносин в Україні. 2008.№9.с.139- 142
20. Нелеп В. М. Планування на аграрному підприємстві: Підручник. 2-ге вид., перероб. та доп.. Київ. КНЕУ. 2004. 495 с.
21. Скрипко Т.О. Менеджмент: навчальний посібник. Київ. Центр навчальної літератури, 2013. 176 с.