

О. Ю. Родіонова, к.е.н., Луганський національний аграрний університет

В статті розглянуто роль трудових відносин в забезпеченні розвитку потенціалу підприємства.

Ключові слова: трудові відносини, підприємство, розвиток, конкурентоспроможність, персонал, конкурентоспроможність

Постановка проблеми. Україна з кожним роком все більше залучається до світогосподарських процесів: стає повноправним членом світового співтовариства, однак українські виробники кінцевої продукції, навіть отримуючи доступ до закордонних ринків, видаються неконкурентоспроможними через відсутність низьку ефективність праці, технологічні бар'єри та ін.

В умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від діяльності яких значною мірою залежить підйом вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку. Особливої актуальності набуває вивчення проблем, пов'язаних з розвитком трудових відносин, розкриттям якості трудового потенціалу, параметрами якості трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Регулюванню трудових відносин на підприємстві АПК надана увага вчених, які характеризують різні аспекти цього явища [1-4]. Наприклад, деякі вчені, такі як О.У. Юлдашева, І.А. Аренков, А.Н. Мамров фокусують увагу на визначенні сучасних тенденцій і розвитку ринку праці з метою визначення трудових відносин на підприємствах [5]. Регулюванням трудових відносин на підприємствах світового рівня також надано немало уваги, до таких робіт можна віднести роботу Н.У. Багаєва [1] Підвищенню ефективності використання соціальних ресурсів підприємства, як складової формування трудових відносин підприємства також приділяється увага, наприклад в роботі В. А. Уразов [2]. Таким чином в роботах вчених висвітлюються різні аспекти регулювання трудових відносин, однак відсутність врахування галузевої особливості і сучасного стану відносин на підприємствах, особливості стану ринку праці, вимагають проведення подальших досліджень.

Мета статті. Наведення результатів досліджень з визначення ролі трудових відносин в забезпеченні розвитку потенціалу підприємства АПК.

Основний матеріал дослідження. Об'єктивна реальність свідчить про те, що в основі концепції формування економічної моделі виробничо-господарських відносин персоналу на будь-якому рівні і в будь-якій структурній ланці є нетиповий підхід, що базується на економіко-організаційній культурі відносин з урахуванням

маркетингової орієнтації підприємства АПК.

Необхідність такого підходу обумовлюється перш за все тим, що економіко-організаційна культура відносин, що характеризується комплексом взаємодіючих чинників, що містить досвід минулого і теперішнього часу, структурні характеристики, правила і норми господарської поведінки конкретної економічної системи, є основоположною і визначаючою базою формування будь-якої економічної системи трудових відносин підприємства АПК. При цьому, заперечення принципу однозначності при розробці економічних моделей згідно вказаному підходу обумовлюється тим, що не може бути єдиної економічної моделі, прийнятної для всіх без виключення підприємств.

Процес трудових відносин на підприємстві АПК становить єдність таких чинників: праці, предметів праці, відношень, знарядь праці. Роль трудових відносин полягає в тому, щоб домогтися найбільш раціонального використання, з одного боку, праці, робочої сили, а з іншого – речових елементів виробництва, тобто знарядь і предметів праці, які в сукупності є засобами виробництва. Отже, трудові відносини є процесом, який сприяє поєднанню робочої сили із засобами праці для досягнення певної мети. Організація праці людей на будь-якому підприємстві є обов'язковою умовою його функціонування, складовою частиною організації виробництва.

Організація трудових відносин в рамках трудового колективу передбачає систему заходів, які забезпечують функціонування живої праці з метою підвищення її продуктивності та досягнення повного використання засобів виробництва. Організація трудових відносин на підприємстві ставить за мету створити якомога сприятливіші умови праці, зберегти і підтримати на високому рівні працездатність персоналу, підвищити ступінь привабливості праці. Трудові відносини повинні забезпечити вирішення таких взаємопов'язаних завдань: економічних, що полягають в досягненні економії живої праці; психологічних, які покликані створити сприятливі виробничі умови в процесі праці і підвищити працездатність персоналу; соціальних, спрямованих на створення умов для підвищення культурно-технічного рівня працівників. Організація трудових відносин ґрунтується на об'єктивних дослідженнях, що проводяться в усіх сферах трудової діяльності, їх результати беруться за основу при визначенні способу виконання робіт, а також при встановленні рівня про-

дуктивності праці. Поліпшити організацію праці означає забезпечити оптимальне вирішення організаційних питань підприємства АПК.

Одним з напрямів розвитку трудових відносин в колективі є удосконалення організації та обслуговування робочих місць. Обслуговування робочих місць передбачає раціональне планування робочих місць та дотримання ланцюжкового принципу їх розташування на ділянці, організаційно-технічна оснащеність робочих місць; розширення типізації в плануванні та оснащенні робочих місць; проектування планово-попереджувальних систем обслуговування робочих місць, які мають забезпечити ефективне використання сукупного робочого часу основних і допоміжних робітників.

Сприяє ефективним трудовим відносинам і удосконалення організації добору, підготовки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації – забезпечення підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб виробництва; організація системи професійної орієнтації і професійного добору; підвищення загальноосвітньої й економічної підготовки кадрів; удосконалення форм і методів підвищення кваліфікації кадрів; створення умов, які забезпечують стабільність кадрів; дотримання типових програм і строків навчання за професіями. Одним з немаловажних завдань з формування трудових відносин є удосконалення нормування праці – розробка і впровадження технічно обґрунтованих норм, раціональна регламентація їх перегляду; розширення фронту нормування по всіх категоріях працюючих; розробка і впровадження нормативних номограм; удосконалення організації нормувальної роботи. Сприяє розвитку трудових відносин поліпшення умов праці – нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення вимог охорони праці; упорядкування побутового обслуговування трудівників; підвищення естетичного рівня виробничої сфери; першочергова механізація важких і шкідливих робіт; усунення емоційно негативних факторів праці. Немало важливий внесок у розвиток трудових відносин здійснює раціоналізація режиму праці та відпочинку (внутрішньо-змінного, тижневого, місячного і річного) – раціональна змінність по підприємству та його підрозділах, по окремих категоріях працюючих; заходи щодо ефективного використання позаробочого часу. На окрему увагу в розвитку потенціалу підприємства заслуговує виховання добросовісного ставлення до праці: творче ставлення до праці, розвиток раціоналізації та винахідництва, зміцнення дисципліни праці; підвищення відповідальності за результати праці; розвиток товариської взаємодопомоги та ін.

Процес впровадження на підприємстві заходів з розвитку трудових відносин містить декілька етапів. Такими етапами є організаційна підготовка, вивчення та аналіз фактичного стану організації праці; проектування трудових відносин;

впровадження заходів з розвитку трудових відносин.

Визначення економічної ефективності заходів ОП передбачає розрахунок загальних і часткових її показників. Загальними показниками є річний економічний ефект і приріст продуктивності праці. До додаткових показників належать: зниження трудомісткості продукції, відносна економія чисельності працівників, приріст обсягу виробництва, економія робочого часу, економія по елементах собівартості продукції, приріст прибутку та інші.

Трудові відносини складаються з сукупності дій виконавців в процесі здійснення виробничого процесу. Розглянемо основні види розподілу праці: загальний, частковий, одиничний. Перші два види належать до розподілу праці всередині суспільства; наступний – до розподілу праці на окремому підприємстві. Внутрішньовиробничий розподіл праці полягає у виділенні різних видів робіт, які є частковими процесами створення продукції і закріплення їх за певними працівниками. На підприємстві існує функціональний, технологічний, кваліфікаційний розподіл праці, які необхідно визначити в процесі формування трудових відносин на підприємстві АПК.

Функціональний розподіл праці здійснюється на основі виділення виробничих функцій. Він служить основою визначення необхідної професійної спеціалізації працівників. Кожна група підрозділяється за ознакою виконуваних функцій, а вони, в свою чергу, – за професіями. Це, наприклад, робітники – основні і допоміжні, інженерно-технічні працівники та інший персонал.

Технологічний розподіл праці здійснюється на підставі розподілу виробництва на стадії (заготівельну, обробну, складальну), технологічні процеси та операції. За однорідністю здійснюваних технологічних процесів виділяються різні професії і спеціальності (ливарники, ковалі, токарі та ін.).

Кваліфікаційний розподіл праці спричинений різною складністю, точністю робіт, різним ступенем відповідальності за їх виконання, різними вимогами, які ставляться до підготовки виконавця.

Великий вплив на ступінь і форми розподілу праці чинить тип виробництва. Так, особливості розподілу праці в масовому виробництві порівняно з одиничним полягають у значно більшій диференціації операцій, які виконуються основним робітником. Ця обставина суттєво змінює вимоги до кваліфікації працюючих. Інші співвідношення витрат праці основних робітників і тих, які обслуговують їхні робочі місця. В масовому виробництві праця обслуговуючого персоналу більш спеціалізована. Значення праці помічників основних робітників в масовому виробництві зростає.

Розподіл праці нерозривно пов'язаний з її кооперуванням. На підприємстві його конкретні

форми зводяться до трьох основних: міжцехової, внутрішньоцехової і внутрішньодільничної кооперації праці. Велике значення для розвитку потенціалу підприємства через формування трудових відносин має встановлення раціональних границь розподілу і кооперування праці. Економічною границею є збільшення сукупного фонду робочого часу або виробничого циклу. Технічна границя розподілу праці залежить від технічних можливостей виробництва. Фізіологічна границя пов'язана з допустимими фізичними і психічними навантаженнями. Соціальну границю визначає мінімально необхідна різноманітність виконуваних функцій, які забезпечують змістовність і привабливість праці.

Кооперація праці залежить головним чином від організаційних та економічних границь. Організаційна границя кооперації праці визначається тим, що, з одного боку, не можна об'єднати для виконання будь-якої роботи менше ніж дві особи, а з іншого – існує норма керованості, підвищення якої (об'єднання в колектив такої чисельності, яка перевищує норму) призводить до непогоджених дій і значних втрат робочого часу. Економічна границя кооперації праці зумовлена можливістю зниження витрат живої праці на одиницю виготовленої продукції.

Раціональний внутрішньовиробничий розподіл праці передбачає дотримання таких обов'язкових умов: забезпечення повного завантаження працівників; розширення трудового профілю і зростання кваліфікацій; усунення монотонності праці і підвищення її змістовності. Домогтися цього можна шляхом суміщення професій і функцій, а також багатостататного обслуговування.

При суміщенні професій один робітник виконує функції і роботи, які стосуються різних професій. Суміщення може бути повним і частковим. У результаті скорочується загальна чисельність робітників професій, які суміщаються. Найбільш

ефективним є суміщення професій, спеціальностей, які взаємопов'язані ходом технологічного процесу, єдністю оброблюваних предметів праці, виконанням основного і допоміжного процесів.

Немаловажним в формуванні трудових відносин є робоче місце – первинно виробничий осередок, в якому здійснюється процес виробництва матеріальних цінностей. Це закріплена за окремим робітником або групою робітників частина виробничої площі з розташованими на ній засобами праці, призначеними для виконання певної частини виробничого процесу. В той же час робоче місце – зона застосування праці безпосередньо працівником. Кожне робоче місце має свою специфіку, пов'язану з особливостями організації виробничого процесу, різноманітністю форм конкретної праці у виробництві. Вид робочого місця визначається такими факторами, як тип виробництва, рівень розподілу і кооперування праці, ступінь механізації та автоматизації, кількість устаткування на робочому місці та ін. Організація робочого місця – це створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивної і безпечної праці і трудових відносин.

Висновки і пропозиції. Організація трудових відносин на підприємстві передбачає комплекс заходів, серед яких значну роль відіграють розподіл і кооперація праці, суміщення професій і, багатостататне обслуговування. При цьому велике значення має встановлення раціональних меж розподілу і кооперації праці (технічної, фізіологічної, соціальної, організаційної та економічної). Організація робочих місць передбачає створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивних трудових відносин і безпечної праці; вихідним в організації трудових відносин є сама праця, від характеру якої залежить проектування технологічного процесу, в якому визначається вид і характер знарядь праці.

Список використаної літератури:

1. Багаева Н. У. Тенденции развития маркетинга транснациональных корпораций в условиях глобализации мировой экономики / Н. У. Багачева // Аналітик. – 2004. – С. 39 – 44.
2. Уразов В. А. Повышение эффективности использования социальных ресурсов предприятия / В. А. Уразов. – М. : МНЭПУ, 2001. – 132 с.
3. Управление персоналом предприятия [Электрон. ресурс]: учеб. пособие / под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с. – Режим доступа : http://www.czpr.ru/books/management_51.html.
4. Фінансовий та організаційно-інституційний механізм державного управління розвитком соціально-економічної інфраструктури: монографія / Дорофійко В.В., Гончаров В.М., Лобас В.М та ін. – Донецьк: СГД Купріянов В.С., 2010. – 220 с.
5. Юлдашева О. У. Организация маркетинга и глобализация экономики: данные опроса руководителей предприятий / О. У. Юлдашева, И. А. Аренов, А. Н. Мамров // Маркетинг и маркетинговые исследования в России. – 2002. – №3 (39). – С. 4 – 8.

В статье рассмотрена роль трудовых отношений в обеспечении развития потенциала предприятия

Ключевые слова: трудовые отношения, предприятие, развитие, конкурентоспособность, персонал, конкурентоспособность

In the article the role of labour relations in providing of development of potential of enterprise is considered

Keywords: labour relations, enterprise, development, competitiveness, personnel, competitiveness

Рецензент: к.е.н., доцент Клецова Н.В.

Дата надходження до редакції: 22.02.2012 р.

УДК 330.341.1:004.3:005:63

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ АПК

Г. А. Смоляр, к.е.н., доцент, Сумський національний аграрний університет

Ю. Г. Смоляр, ст. викладач, Сумський національний аграрний університет

В статті розглянуті проблеми формування інформаційного середовища управління галузі АПК на основі новітніх інформаційних технологій, рішення яких пропонується на основі системних, координованих дій державних установ, виконавчих органів, органів місцевого самоврядування підприємницьких структур та суспільних організацій, підприємств і об'єднань сільського господарства

Постановка проблеми у загальному вигляді. Протягом останніх десятиріч науково-технічний прогрес займає провідне місце серед факторів економічного зростання більшості країн. Одними із ефективних інструментів управління науково-технічним розвитком галузей економіки є інноваційні підходи, які повинні бути спрямовані на забезпечення реалізації пріоритетних напрямків соціального-економічного розвитку, підвищення технологічного рівня і конкурентоспроможності виробництва, забезпечення виходу нової продукції на внутрішні та зовнішні ринки.

Перед аграрною галуззю України стоять завдання досягнення сталого розвитку, підвищення виробництва сільськогосподарської продукції та забезпечення продуктами харчування населення, які не можуть бути вирішені без чіткого планування та реалізації аграрної політики.

В законі «Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року» від 18 жовтня 2005 р. визначено основні засади аграрної політики серед яких є розроблення та впровадження державних та регіональних програм розвитку аграрного сектору, спрямування органів виконавчої влади на посилення стратегічного аналізу, прогнозування, моніторингу, інспекційних та контрольних функцій [1]. Слід відмітити, що розробка цих програм потребує інформаційної підтримки з залученням відомств, органів виконавчої влади та суб'єктів господарювання, методів та засобів опрацювання інформації.

Конкретні заходи по реалізації цих положень були задекларовані в Державній цільовій програмі розвитку українського села на період до 2015 року [2], але поєднання можливостей загальнодержавного та регіонального рівня в управлінні аграрним сектором країни не було досягнуто.

Потенційні потужності аграрного сектору і його місце в економіці України надають пріоритет в розвитку агропромислового комплексу і висувають нові вимоги щодо підвищення ефективності управління галуззю.

Одним з шляхів рішення завдань удоскона-

лення управління в галузі АПК є впровадження управління на основі інноваційних підходів, які повинні сприяти ефективності діяльності суб'єктів господарювання, підвищенню їх конкурентоспроможності. Це обумовлює рішення ряду актуальних проблем пов'язаних з інформаційним забезпеченням процесів управління розвитком АПК. Важливим фактором впровадження інноваційних підходів є застосування новітніх інформаційних технологій в управлінні та формування інформаційного середовища галузі АПК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Сучасний рівень розвитку суспільства характеризується стрімким зростанням потоків і обсягів інформації, ускладненням механізмів управління економічними та соціальними процесами та явищами.

В умовах ринкової діяльності аграрного сектору, реформування земельних відносин відбувається процес удосконалення організації сільськогосподарського виробництва, матеріально-технічного, фінансово-кредитної забезпечення. На перший план виходять ринкові критерії ефективності, підвищуються вимоги до методів управління. У зв'язку з цим значно зростає потреба в інформаційному обслуговуванні агропромислового комплексу з використанням ресурсного потенціалу країни, включаючи наукові, виробничі, фінансові та інші можливості. Ця сфера управлінської й інформаційної діяльності АПК потребує значних організаційних та управлінських змін, комплексного теоретико-методологічного дослідження проблеми створення та функціонування інформаційного забезпечення галузевого управління.

Проблеми розвитку інформаційного забезпечення галузевого управління висвітлені в працях вітчизняних і учених: М. П. Денисенко, І. В. Колос, Жук В.М, Ю.С. Коваленка, В.М.Кошелева, М.Ф.Кропивка, П.Т.Саблука, Б.К.Скирти, С.О.Тивончука, В.В. Харченко

Розвиток наукової думки становлення теоретичний основ інформаційного забезпечення управління галуззю АПК та практичної їх реалі-