

## 2.7. ГОЛОВНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПОЛІПШЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Актуальність проблеми. Стан персоналу промислових підприємств як об'єкту дослідження. Персонал промислових підприємств є важливою складовою трудового потенціалу України, відповідно йому притаманні ті ж позитивні й негативні риси, що й персоналу, зайнятому в економіці країни. Конфедерація роботодавців України вважає, що одним з провідних чинників, які безпосередньо впливають на конкурентоспроможність економіки України, виступає «гостра нестача кваліфікованих кадрів і недостатня кваліфікація тих, хто працюють. Так, близько 30% промислових і менше 60% сільськогосподарських підприємств відчувають нестачу кваліфікованих кадрів» [1, с. 11]. За даними Мінпраці, вказує Конфедерація роботодавців України,  $\frac{1}{3}$  працюючого населення не має професійної освіти, а майже 12% — середньої освіти, що свідчить про недостатню кваліфікацію тих, хто працює. Виходячи з цього, Конфедерація роботодавців України на тлі глибокої демографічної кризи (за останні п'ять років населення України скоротилось на 5,8 млн. осіб, тобто на 11,1%, і становило на 1 січня 2008 р. 46,4 млн. осіб) формулює висновок, що «все гостріше перед нами постає питання формування трудоворесурсної безпеки» [1, с. 11; 2, с. 316; 3, с. 6]. Конфедерація роботодавців України вважає це одним «з головних викликів для України як незалежної держави» [1, с. 11].

Кількість, професійний склад та рівень кваліфікації працівників, зайнятих у галузях народного господарства, безпосередньо обумовлюють обсяги та якість продукції, що виготовляється. У табл. 1 (складена за даними 4, с. 356) наведено статистичні данні щодо кількості та динаміки

зайнятих у народному господарстві та у промисловості України за 1990—2006 рр.

Таблиця 1.

Кількість зайнятого населення у народному господарстві та у промисловості України у 1990—2006 рр.

№	Показники	Роки					
		1990	1995	2000	2003	2005	2006
А	Б	1	2	3	4	5	6
1.	Населення, зайняте у народному господарстві України, тис. осіб	25419,1	237258,5	20175,0	20163,3	20680,0	20730,4
	% до 1990 р.	100,0	93,3	79,4	79,1	81,4	81,6
2.	Населення, зайняте у промисловості України, тис. осіб	7788,9	6072,0	4474,2	3939,5	3878,0	3808,9
	% до 1990 р.	100,0	78,0	57,4	50,6	49,8	48,9
3.	Частка персоналу промисловості у загальній кількості зайнятих у народному господарстві України, %	30,6	25,6	22,2	19,5	18,8	18,4

Як свідчать данні табл. 1, кількість зайнятого населення у народному господарстві та у промисловості України суттєво скоротилась за 1991—2006 рр. При цьому значно більше скоротилась кількість зайнятого населення у промисловості (майже вдвічі), ніж у народному господарстві (на одну п'яту). У 2006 р. кількість зайнятого населення в народному господарстві України становила 81,6% до кількості 1990 р., а у промисловості — 48,9% (див табл. 1). Відповідно значно скоротилася частка персоналу промисловості у загальній кількості зайнятого населення

у народному господарстві України — з 30,6% до 18,4% (див табл. 1). Це свідчить про значне зменшення (у два рази) можливостей промисловості України виробляти продукцію.

Але важливо також провести аналогічний аналіз у розрізі окремих галузей промисловості. При цьому слід відзначити, що у статистичних щорічниках України відповідна інформація наводиться за двома методиками. Так за 1990—2001 рр. наводяться данні щодо середньорічної кількості промислово-виробничого персоналу за методикою Загального класифікатора галузей народного господарства (ЗКГНГ), а за 2002—2006 рр. — за Класифікацією видів економічної діяльності (КВЕД). Тому постає завдання побудови єдиного часового ряду кількості персоналу промислових галузей України за період з 1990 року. Загальною теорією статистики для таких випадків рекомендується прийом «змикання», «зціплення» двох часових рядів, значення яких не можна зіставляти. Це робиться за даними того року, відносно якого відомі данні за різними часовими рядами [5, с. 319—320].

У додатку 1 наведено дані для розрахунку чисельності персоналу промисловості України і її галузей за методикою КВЕД. Змикання часових рядів, побудованих за різними методиками, у часовий ряд даних, розрахованих за методикою КВЕД, здійснюється за паралельними даними за 2000 рік. [розраховано за даними: 2, с. 432; 6, с. 374].

У табл. 2 наведено характеристики зціплених часових рядів щодо середньорічної чисельності найманих працівників у промисловості та у її галузях.

Згідно даних табл. 2, кількість найманих працівників у промисловості України зменшилась за 1991—2006 рр. у 2,5 рази (до 40,2%). При цьому, значно більше, ніж в цілому по промисловості, зменшилась чисельність найманих робітників у машинобудуванні та у легкій промисловості. У машинобудуванні чисельність найманих робітників скоротилась до 25,1%, тобто у 4 рази, а у легкій промисловості

— до 15,3%, тобто у 6 разів. А це якраз ті галузі промисловості, у вартості продукції яких найбільша, у порівнянні з іншими галузями, частка доданої вартості. А продукція машинобудування, до того ж, є найбільш науковоємною.

Таблиця 2.

Динаміка середньорічної кількості найманих працівників у промисловості України та її галузях у 1990—2006 рр.

№	Промисловість України та її галузі	Роки						
		1990	1995	2000	2001	2003	2005	2006
А	Б	1	2	3	4	5	6	7
1.	Промисловість України							
	- тис. осіб	8369	5935	4061	3811	3416	3416	3362
	- % до 1990 р.	100,0	70,9	48,5	45,5	40,8	40,8	40,2
2.	Металургійне виробництво							
	- тис. осіб	462	412	434	428	409	425	430
	- % до 1990 р.	100,0	89,2	93,9	92,6	88,5	92,0	93,1
3.	Хімічна та нафтохімічна промисловість							
	- тис. осіб	345	271	201	193	179	182	184
	- % до 1990 р.	100,0	78,6	58,3	55,9	51,9	52,8	53,3
4.	Машинобудівельна промисловість							
	- тис. осіб	2951	1818	1061	958	810	773	740
	- % до 1990 р.	100,0	61,6	36,0	32,5	27,4	26,2	25,1
5.	Легка промисловість							
	- тис. осіб	880	410	262	230	156	147	135
	- % до 1990 р.	100,0	46,6	29,8	26,1	17,7	16,7	15,3
6.	Харчова промисловість							
	- тис. осіб	804	685	518	485	445	465	465
	- % до 1990 р.	100,0	85,7	64,4	60,3	55,3	57,8	57,8

Аналіз динаміки чисельності персоналу промисловості України, таким чином, показує, що різке зниження забезпеченості промисловості працівниками стало потужним гальмом підвищення обсягу промислової

продукції, який за 1990-ті роки знизився до 57% (див.: 6, с. 120). Якщо виходити з чисельності найманих працівників, чисельність яких складала у 2000 році 48,5% до рівня 1990 року (див. табл. 2), то індекс продуктивності праці у промисловості України склав у 2000 році 117,5% до рівня 1990 року, а якщо виходити з чисельності зайнятих робітників, індекс якої складав у 2000 році 57,4% до рівня 1990 року, (див. табл. 1), то індекс продуктивності праці у промисловості України складав у 2000 році 99,3% до рівня 1990 року. Таким чином, у 1990-ті роки неможливо було стримати різке падіння обсягу промислового виробництва в Україні, яке супроводжувалось стрімким зниженням чисельності робітників, за рахунок фактору продуктивності праці, рівень якого за 1990-ті роки практично не змінився.

І, хоча з 2000 року почався підйом промислового виробництва, його обсяг в 2006 році ще не перевищував обсяг 1990 року, він склав 99,35% до рівня 1990 року (розраховано за даними: 6, с. 106). Рівень продуктивності праці у 2006 році у промисловості України склав 247,1% до рівня 1990 року, якщо виходити з індексу найманих робітників, або 203,2%, якщо виходити з індексу зайнятих (див. табл. 1 та 2).

Але в подальшому можливості значного підвищення продуктивності праці в промисловості України стикаються з масштабними і складними проблемами, і однією з основних виступає, за висновками Конфедерації роботодавців України, «гостра нестача кваліфікованих кадрів і недостатня кваліфікація тих, хто працюють» [1, с. 11]. При цьому підкреслюється: «Ефективна робота підприємств вимагає постійного впровадження нових інноваційних технологій, нового устаткування, які, у свою чергу, вимагають від працівника нових навиків, умінь і високої кваліфікації... Нинішня система освіти не може задовольнити вимоги роботодавців, ринку праці до якості кваліфікованої робочої сили» [1, с. 11].

У доповіді великої групи експертів «Україна в 2007 році: внутрішнє і зовнішнє становище та перспективи розвитку» сформульовано висновок,

що «швидкі темпи економічного зростання в Україні не знаходять належного втілення в поліпшення якості життя та розвитку людського капіталу нації. Така ситуація гальмує подальше просування країни шляхом соціально-економічного прогресу, європейської інтеграції, зміцнення її глобальної конкурентоспроможності, блокує формування соціально-орієнтованої ринкової економіки» [7, с. 23].

До аналогічних висновків прийшов також і Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики і праці. На «круглому столі», проведеному цим Комітетом у квітні 2008 року, було відзначено, що «рівень зайнятості лишається низьким у порівнянні з рівнем зайнятості у багатьох країнах Євросоюзу. Зріст зайнятості стимулюється, зокрема, незадовільними умовами праці, низьким рівнем заробітної плати робітників, а також невідповідністю професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили потребам економіки і ринку праці.

Сучасний ринок праці характеризується наявністю диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили, зокрема, дефіциту робочих кадрів на більшості підприємств. Нестача кваліфікованих кадрів може гальмувати розвиток виробництва вже в найближчі роки» [8, с. 2].

Усім вищенаведеним і обумовлюється вкрай гостра актуальність наукової розробки питань поліпшення використання персоналу промислових підприємств України. Одним зі значних чинників вирішення цієї проблеми виступає розробка організаційно-економічного механізму, якій сприяв би поліпшенню використання персоналу промислових підприємств України.

**Аналіз поглядів щодо сутності організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу промислових підприємств.** Вчення про господарський механізм та його різновиди почало розроблятися у радянській економічній науці у другій половині ХХ сторіччя. Вагомий внесок у розробку підвалин цього вчення зробив відомий вчений-економіст академік Л.І.Абалкін. Він виділив такі головні

структурні ланки господарського механізму: форми організації суспільного виробництва (поділ праці, спеціалізація виробництва, його розміщення і т. ін.); форми господарських зв'язків; структура, форми і методи планування і господарського керівництва; сукупність економічних важелів та стимулів, за допомогою яких здійснюється вплив на виробництво та учасників господарської діяльності, у результаті чого забезпечується погодження економічних інтересів та стимулювання господарської діяльності [9, с. 8].

В ті ж роки розробляється вчення про механізм формування ефективності виробництва, об'єктом якого виступають процеси технічного, організаційного та соціального розвитку підприємства [10, с.4—5].

І вже невдовзі, на рубежі ХХІ сторіччя професор І.І. Грузнов констатує, що «у 80-х роках в економічній літературі усе частіше зустрічаються поняття про механізми як про напрями удосконалення управління економікою», а в сучасні роки «в економічній літературі і практичній діяльності терміни «механізм», «господарський механізм», «організаційно-економічний механізм», «економічний механізм» і т. ін. — по відношенню до сукупності форм, методів, функцій управління можна вважати прижились» [11, с. 65].

Професор І.І. Грузнов вважає, що господарські механізми, які розглядаються в різноманітних літературних джерелах, можуть бути згруповані за трьома видами: господарські механізми, які розглядаються у масштабі країни, регіону, підприємства; механізми, які виступають складовими елементами господарських механізмів — організаційні, економічні, змішані; механізми, які не мають чітких ознак перших двох груп [11, с. 65].

Таким чином, організаційно-економічний механізм є змішаним видом зі складових господарського механізму підприємства, що об'єднує

організаційний та економічний елементи господарського механізму підприємства.

Організаційно-економічний механізм у 1990—2000 роки, як показує аналіз, досить часто виступає предметом дисертаційних досліджень в Україні в сфері економіки. При цьому об'єктом застосування організаційно-економічного механізму виступають як організаційні угруповання (галузі, підприємства, складові частини підприємств), так і технічні, економічні і соціальні процеси.

До першої групи досліджень, наприклад, можна віднести: докторську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму управління галуззю зв'язку України [12]; докторську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму функціонування і регулювання споживчого ринку [13]; докторську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму управління житлово-комунальним комплексом [14]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму регулювання розвитку рекреаційної системи регіону [15]; кандидатську дисертацію, присвячену трансформації організаційно-економічного механізму природокористування в регіоні [16]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму розвитку підприємництва в системі соціально-виробничого комплексу регіону [17]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму формування стратегічних альянсів підприємств [18]; кандидатську дисертацію, присвячену формуванню організаційно-економічного механізму управління ринком нафти і нафтопродуктів України в умовах глобалізації [19]; кандидатську дисертацію, присвячену формуванню організаційно-економічного механізму функціонування виробничого об'єднання в ринкових умовах [20].

У якості другої групи досліджень, пов'язаних з проблемами організаційно-економічного механізму різноманітних процесів, що



відбуваються у суб'єктах комерційної діяльності, можна вказати на наступні наукові роботи: докторську дисертацію, присвячену трансформації організаційно-економічних механізмів забезпечення конкурентоспроможності продукції металургійної галузі [21]; докторську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення на матеріалах промислових підприємств України [22]; докторську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму адаптації підприємства до ринкових умов [23]; докторську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму підвищення ефективності промислових підприємств в умовах трансформації та євроінтеграції (на прикладі промислових підприємств Польщі та України) [24]; докторську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму інноваційного розвитку великої компанії [25]; докторську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму інноваційного розвитку великої компанії [26]; докторську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму управління промисловою інфраструктурою суб'єктів господарювання [27]; кандидатську дисертацію, присвячену удосконаленню організаційно-економічного механізму управління банкрутством [28]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму експортної діяльності підприємства [29]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму формування комплексу управлінських рішень щодо розвитку вуглевидобувних підприємств [30]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному забезпеченню запобігання втрат трудових ресурсів на підприємстві [31]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму лізингових операцій товарів для підприємств АПК [32]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму планування діяльності підприємства на основі контролінгу [33]; кандидатську дисертацію,

присвячену організаційно-економічному механізму забезпечення безбитковості підприємств [34]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму поетапної реструктуризації підприємств машинобудування [35]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму функціонування транспортних підприємств на ринку контейнерних перевезень [36]; кандидатську дисертацію, присвячену формуванню механізму санаційного управління підприємством [37]; кандидатську дисертацію, присвячену формуванню організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності підприємства [38]; кандидатську дисертацію, присвячену удосконаленню організаційно-економічного механізму діяльності акціонерних товариств [39]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму формування цін на вугільну продукцію шахт України [40]; кандидатську дисертацію, присвячену формуванню організаційно-економічного механізму мобілізації резервів промислового підприємства при трансформації економіки [41]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму приватизації стратегічних підприємств (на матеріалах промислових підприємств України) [42]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму управління матеріальними потоками промислового підприємства (на прикладі машинобудівних підприємств з дрібносерійним і одиничним характером виробництва) [43]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму внутрішньофірмових трудових відносин у ринкових умовах (на прикладі підприємств бавовняної галузі) [44]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму виробництва і реалізації продукції на підприємствах м'ясної промисловості [45]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму забезпечення ефективного функціонування підприємств на фондовому ринку [46]; кандидатську дисертацію,

присвячену складовим організаційно-економічного механізму корпоратизації сучасних операторів в телекомунікації [47]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму диверсифікації на промислових підприємствах в мовах ринкових відносин [48]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму управління продуктивністю праці на вугільних підприємствах [49]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму забезпечення конкурентоздатності підприємств (на прикладі швейної промисловості) [50]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму формування і функціонування фінансово-промислових груп [51]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму управління розвитком державних підприємств у ринковій економіці (на прикладі підприємств вугільної промисловості) [52]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму системи сертифікації та маркування товарів (EAN\*UCC) на підприємствах [53]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму перетворення крупного підприємства у акціонерне товариство [54]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму управління оплатою праці промислово-виробничого персоналу підприємств гірничого машинобудування [55]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму реструктуризації підприємств металургійної промисловості [56]; кандидатську дисертацію, присвячену удосконаленню організаційно-економічного механізму оновлення основних засобів підприємства в умовах ринкових відносин [57]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму управління консультування [58]; кандидатську дисертацію, присвячену організаційно-економічному механізму управління ринком нафти і нафтопродуктів України в умовах глобалізації [59].

Мають місце дисертаційні дослідження, у яких предметом роботи виступають питання соціально-економічного механізму [60] та економічного механізму [61]. У зв'язку з цим, перш за все слід вважати необхідним вивчення підходів у вказаних дисертаційних дослідженнях до аналізу поняття організаційно-економічного механізму, а також соціально-економічного та економічного механізмів.

Так, всі проаналізовані нами дисертаційні дослідження, присвячених різноманітним механізмам, які стосуються різноманітних економічних об'єктів, в залежності від наявності визначення відповідного механізму, можливо поділити на такі групи: до першої групи слід віднести ті роботи, в яких автори надають відзначення відповідного механізму стосовно об'єкта дослідження, наприклад, в роботах [13, с. 14; 14, с. 18—19; 16, с. 7; 18, с. 6, 12; 23, с. 19, 33; 25, с. 10, 14; 26, с. 14; 27, с. 9; 29, с. 6—7; 31, с. 9—10; 32, с. 9; 36, с. 13; 39, с. 4—5; 40, с. 8, 12; 42, с. 4—5; 46, с. 7; 47, с. 8, 10; 56, с. 14; 57, с. 12]; до другої групи входять дисертаційні дослідження, автори яких обмежились тільки згадуванням про відповідний механізм, або представили такий у вигляді схеми його складових або його рисунком [17, с. 12; 20, с. 9—10; 28, с. 6—7; 30, с. 9—11; 34, с. 13—14; 35, с. 11—12; 37, с. 7, 9; 38, с. 6; 41, с. 9; 44, с. 8—9; 49, с. 5, 15; 50, с. 14; 51, с. 4; 58, с. 7; 60, с. 14; 61, с. 7—8]; третю групу складають такі дослідження, в яких поняття механізму стосовно об'єкта відповідного дослідження винесено тільки до назви роботи, в роботі ж відповідні визначення відсутні взагалі [12, 15, 19, 21, 22, 24, 33, 35, 43, 45, 48, 52—55, 59, 62—67].

Як показує аналіз вітчизняної і закордонної науково-економічної літератури в даний час відсутнє визначення поняття «організаційно-економічний механізм використання персоналу», тому є сенс надати визначення цьому поняттю. Перш ніж приступити до розкриття змісту цього поняття, розберемося в семантиці слова «механізм».

Дослідження показують, що воно має грецьке походження (гр. machine). У двотомному Великому енциклопедичному словнику (головний редактор А.М. Прохоров) воно трактується як «система тіл, яка призначена для перетворення руху одного або декількох тіл в необхідний рух інших твердих тіл...» [68, с. 802].

У багатотомному словнику української мови в прямому значенні воно означає «пристрій, який передає або перетворює рух» [69, с. 695]. У переносному розумінні щодо суспільних, соціальних і економічних явищ під ним розуміється «внутрішня побудова, система чого-небудь» [69, с.695]. У свою чергу слово «система» щодо тих же явищ визначається як «форма організації, побудова чого-небудь» [70, с. 203].

У словнику російської мови під редакцією С.І. Ожегова під «механізмом» у переносному розумінні цього слова розуміється «система, пристрій, який визначає порядок якого-небудь виду діяльності» [71, с.300]. Слово «система» в цьому ж словнику визначається як «форма організації чого-небудь» [71, с. 624]. А під словом «порядок» тут мається на увазі «правила, за якими здійснюється що-небудь, існуючий пристрій, режим чого-небудь» [71, с. 489].

У Великому економічному словнику (під ред. А.Н. Азріліяна) надано наступне визначення: «механізм — 1. послідовність станів, процесів, які визначають собою деяке дійство, явище; 2. система, пристрій, який визначає порядок деякого виду діяльності; 3. внутрішній устрій (система ланок) машини, приладу, апарату, якій приводить їх в дію» [72, с. 476]. В цьому ж словнику «система — велика кількість взаємодіючих елементів, які знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним, які складають цілісне утворення» [72, с. 906].

У тритомній Економічній енциклопедії (Видавництво «Академія», м. Київ) представлено таке визначення: «механізм — 1) система, пристрій, спосіб, який визначають порядок певного виду діяльності; 2) внутрішній

устрій машин, устаткування і т.п. — система певних ланок і елементів, які приводять їх в дію» [73, с. 365].

Дослідження показують (як вже було зазначено вище), що слово «механізм» щодо економічних і соціальних явищ стали використовувати лише на початку 60-70 років ХХ сторіччя. Найбільшого розповсюдження воно отримало в об'єднанні із словом «господарський», внаслідок чого виникло словосполучення «господарський механізм».

Як вже відмічалось, вагомий внесок у розробку вчення про господарський механізм та його різновиди вніс відомий російський вчений академік Л.І. Абалкін. Так, Російська Економічна енциклопедія за його головною редакцією визначає «механізм господарський» як «сукупність економічних структур, інститутів, форм і методів господарювання, за допомогою яких здійснюються пов'язання і узгодження суспільних, групових і приватних інтересів, забезпечуються функціонування і розвиток економіки...» [74, с. 421].

Л.І. Абалкін, підкреслюючи організаційно-правову сторону господарського механізму, визначає його як «спосіб організації суспільного виробництва з властивими йому формами і методами, економічними стимулами і правовими нормами» [74, с. 421].

А. Кульман у своїй роботі досліджує економічні механізми [75, с.12]. Він пише: «Ми говоримо про економічні механізми в тому випадку, якщо деяке початкове економічне явище викликає ряд інших, причому для їх виникнення не потрібно додаткового імпульсу. Вони витікають одне за іншим в певній послідовності і ведуть до деяких очевидних результатів.

Таким чином, економічний механізм визначається або природою початкового явища, або кінцевим результатом серії явищ. Але складовими елементами механізму завжди одночасно виступають і початкове явище, і завершуюче явище, і увесь процес, який відбувається в інтервалі між ними. Механізм містить в собі певну послідовність економічних явищ. Це

означає, що пізнати його можна, головним чином, через постійне спостереження» [75, с. 12].

У навчальному посібнику «Економіка підприємства» (за заг. ред. Л.Г. Мельника) при розгляді механізму господарського управління розглянуті різні за складом механізми, в тому числі і організаційні. Зокрема, автори приводять класифікацію організаційних механізмів за природою основних параметрів організаційного процесу, серед яких виділяють і «організаційно-економічні механізми, які здійснюють вплив на економічні параметри виробничо-господарської діяльності» [76, с. 371]. Тут же у складі організаційних механізмів виділені організаційно-адміністративні механізми, які визначені як такі, що «здійснюють вплив на діяльність персоналу, а також комплексні механізми, які володіють всіма або декількома ознаками, властивими різним організаційним механізмам» [76, с. 371].

У енциклопедичному словнику «Управління організацією» надане визначення «механізму процесу організації». Це «взаємозв'язок і взаємодія сукупності структуроутворюючих і життєзабезпечуючих чинників, які визначають якість формування і розвитку свідомої, доцільної людської діяльності і (або) її продуктів: суспільні потреби; дія об'єктивних (економічних і природних) законів; конкретні умови виробництва; законодавчі акти, норми і нормативи; загальні принципи і методи організації; критерії обґрунтування варіантів досягнення мети; функції організаторів; інформаційна структура процесу організації» [77, с. 331].

О.М. Борисов присвятив свою статтю визначенню семантики «механізму управління» [78].

Переходячи до дослідження сутності організаційно-економічного механізму слід визначити, що у наукових роботах багатьох вітчизняних вчених, включаючи дисертаційні, які присвячені визначенню і розробці організаційно-економічних механізмів стосовно різних економічних об'єктів, надані окремі специфічні визначення організаційно-економічних

механізмів [13, 14, 16, 18, 23, 25—27, 29, 31, 32, 36, 39, 40, 42, 46, 47, 56, 57].

У деяких роботах цьому питанню не приділено жодної уваги, окрім наявності поняття «організаційно-економічний механізм» у назві роботи або у назвах окремих розділів, глав, параграфів [12, 15, 19, 21, 22, 24, 33, 35, 43, 45, 48, 52—55, 59, 62—67].

На думку автора, можна на основі вищенаведеного аналізу сутності поняття «механізму» дійти наступних основоположних висновків: по-перше, організаційно-економічний механізм є взаємозалежною сукупністю певних організаційних заходів, мір, які ґрунтуються на певних принципах і дієвість яких обґрунтована дією об'єктивних економічних законів. По-друге, організаційно-економічний механізм є системою взаємозалежних елементів-підсистем, набір яких залежить від того, на що направлена дія цього механізму.

Організаційно-економічний механізм поліпшення використання персоналу є комплекс заходів, що ґрунтується на отриманих результатах дослідження рівня використання персоналу, на кількісній і якісній оцінці персоналу підприємств, на методах проведення досліджень і на вже наявних науково розроблених рекомендаціях як вітчизняних, так і закордонних вчених.

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 окремо узятих 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.

Таким чином, дослідження показує неопрацьованість самого поняття організаційно-економічного механізму, в суть якого економісти вкладають



різний зміст, обмежуючи його рамками і завданнями конкретного аналізу або дослідження. На основі порівняння численних висловів і визначень, сформульованих різними авторами, організаційно-економічний механізм використання персоналу підприємства можливо представити як систему взаємодіючих заходів, методів, прийомів, які ґрунтуються на економічних законах, що об'єктивно діють, як в масштабах держави, так і окремих підприємств, а також на нормативно-правовій базі, які націлені на підвищення рівня використання персоналу підприємства, зростання рівня життя тих, що працюють і населення країни взагалі. Ці заходи, методи, прийоми повинні постійно спиратися на безперервне дослідження рівня використання персоналу, його оцінці з метою виявлення виникаючих проблем і їх подальшого рішення.

Виходячи з вищенаведеного дослідження точок зору відносно сутності організаційно-економічного механізму як поняття в економічній науці, слід, насамперед, відзначити існування різних підходів до окреслення формування його найменування, а саме: застосовуються два формулювання — «організаційно-економічний механізм» та «організаційно-економічний механізм управління». Це наглядно виявляється вже у назвах дисертаційних робіт та наукових монографій. Так, багато дисертаційних робіт присвячено дослідженню саме організаційно-економічних механізмів економічних явищ та об'єктів [див.: 13, 15—18, 20—26, 29—36, 38—42, 44—48, 50, 51, 53, 54, 56—58, 61, 63—65]. Але в той же час є підготовлені дисертаційні роботи відносно «організаційно-економічного механізму управління» [див.: 14, 19, 27, 28, 37, 43, 52, 55, 59, 60, 62, 66, 67]. Організаційно-економічному механізму управління присвячені також наукові та навчальні роботи проф. І.І. Грузнова [див.: 11, 94].

На наш погляд, поняття «організаційно-економічний механізм» та «організаційно-економічний механізм управління» слід розрізняти як самостійні. Останнє поняття зосереджено на питаннях органів та методів

управління соціально-економічним явищем або об'єктом на основі адекватного організаційно-економічного механізму.

Таким чином, на сьогодні ще не знайдено загальновизнаних характеристик як сутності організаційно-економічного механізму, так і сутності поняття «використання персоналу». Професор І.І. Грузнов дійшов висновку, що «і сьогодні не досягнуто загальної домовленості у рамках усієї економічної науки щодо визначення поняття, сутності, структури, функцій і типів організаційно-економічних механізмів» [94, с. 6].

Однак розробка питань щодо сутності, структури, складових та функцій організаційно-економічного механізму може бути обґрунтовано здійснена тільки у повному взаємозв'язку (і у залежності) з визначенням сутності поняття «використання персоналу підприємства». Тобто, розробці теоретичних засад побудови організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства повинна передувати розробка теоретичних засад сутності поняття «використання персоналу підприємства».

**Дослідження теоретичних засад поняття «використання персоналу підприємства».** Як показує дослідження, в сучасній економічній літературі не відводиться достатньої уваги визначенню поняття «використання персоналу». Проте у Великому економічному словнику за ред. А.Н. Азріліяна надано наступне визначення: «Використання — користування чим-небудь, вживання з користю» [72, с.320].

У енциклопедичному словнику «Управління організацією: енциклопедичний словник» приведено таке визначення використання трудових ресурсів — «це діяльність, направлена на а) підвищення рівня зайнятості працездатного населення в суспільному виробництві, колективному і приватному секторах економіки; б) розподіл працездатного населення по областях і сферах економіки і по території країни;

в) ефективність використання працівників в різних областях економіки» [77, с. 209].

Як бачимо, представлено абстрактне визначення, на загальноекономічному рівні, без відношення до окремого підприємства. Хоча далі йде наступне: «Використання трудових ресурсів як фаза загального процесу управління трудовими ресурсами вирішує задачі підвищення технічної озброєності праці, застосування передових методів праці, скорочення ручної некваліфікованої і важкої праці, поліпшення використання робочого часу і зменшення витрат живої праці на одиницю продукції, що випускається, або послуг, матеріального і морального стимулювання результатів праці, поліпшення умов праці і його охорони і т.п. Показники використання трудових ресурсів відображають рівень зайнятості працездатного населення, ефективність використання трудових ресурсів, розвиток трудового потенціалу, якісні зміни в сукупній робочій силі» [77, с. 209].

Розглянемо також категорію «управління персоналом» з метою визначення місця поняття «використання персоналу» по відношенню до процесу управління персоналом і рівня вивчення даної економічної категорії. Суть категорії «управління персоналом» приводиться в багатьох українських і закордонних виданнях. Наприклад, в навчальному посібнику «Управління персоналом» колективу білоруських авторів приводиться наступне визначення: «Під управлінням персоналом, чи менеджментом персоналу, розуміється система видів діяльності, перш за все управлінської, як окремих менеджерів, так і всього апарату управління» [79, с. 5].

У підручнику російських авторів за ред. А.Я. Кібанова «Управління персоналом організації» приводиться наступне визначення: «Управління персоналом організації — цілеспрямована діяльність управлінського складу організації, керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, який включає розробку концепції і стратегії кадрової

політики, принципів і методів управління персоналом організації... Управління персоналом полягає у формуванні системи управління персоналом; плануванні кадрової роботи, розробці оперативного плану роботи з персоналом; проведенні маркетингу персоналу; визначенні кадрового потенціалу і потреби організації в персоналі» [80, с. 79].

Аналогічне визначення надане в енциклопедичному словнику «Управління організацією: енциклопедичний словник»: «Управління персоналом — цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, який включає розробку концепції і стратегії кадрової політики, принципів і методів управління персоналом. Управління персоналом організації полягає у формуванні системи управління персоналом; плануванні кадрової роботи; розробці оперативного плану кадрової роботи, проведенні маркетингу персоналу, визначенні кадрового потенціалу і потреби організації в персоналі, обліку і нормуванні чисельності персоналу.

Управління персоналом організації охоплює широкий спектр функцій і прийомів аж до звільнення кадрів: наймання, відбір і прийом персоналу; ділова оцінка персоналу при прийомі, атестації, підбір; профорієнтація і трудова адаптація; мотивація трудової діяльності персоналу і його використання; організація роботи і дотримання ділового відношення: управління конфліктами і стресами; забезпечення безпеки персоналу; управління нововведеннями в кадровій роботі; навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовка кадрів; управління кар'єрою, службовий-професійним просуванням; управління обертанням персоналу в організації; управління соціальним розвитком кадрів, вивільнення персоналу» [80, с. 713]. Як бачимо, в цьому визначенні є згадка про використання, але в сенсі мотивації керівництва до кращого використання підлеглих робочих.

Наступне визначення приведене в «Економічній енциклопедії» російського видання (гол. ред. Л.І. Абалкін): «Управління персоналом — комплекс заходів щодо формування і розвитку трудових ресурсів підприємства... Управління персоналом містить в собі наступні компоненти: планування потреб в трудових ресурсах; набір персоналу, в т.ч. створення резерву потенційних кандидатів на робочі місця і відбір кращих з резерву; визначення заробітної плати і пільг для залучення і збереження працівників і мотивації їх роботи; адаптацію тільки що найнятих працівників і періодичне підвищення кваліфікації персоналу; оцінку трудової діяльності, включаючи розробку відповідних методик і доведення їх до працівників» [74, с. 870].

У російському «Довіднику директора підприємства» надано таке визначення: «Управління персоналом на підприємстві — це вид діяльності, яка дозволяє реалізувати, узагальнити широкий спектр питань адаптації індивіду до зовнішніх умов, обліку особистого чинника в побудові системи управління персоналом підприємства» [81, с. 5].

У навчальному посібнику «Управління персоналом» (за ред. Т.Ю.Базарова, м. Москва) діяльність по управлінню персоналом визначена як «цілеспрямований вплив на людську складову, який орієнтований на приведення у відповідність можливостей персоналу і цілей, стратегій, умов розвитку організації» [82, с. 406].

Маслов Є.В. в навчальному посібнику «Управління персоналом підприємства» приводить наступне визначення: «Специфічний вид управлінської діяльності, об'єктом якої є колектив працівників — персонал, отримав назву управління персоналом (кадрами)». Автор в своїй роботі вказує на використання в економічній літературі різними авторами різних, близьких за значенням термінів, зокрема, «управління кадрами», «керівництво кадрами», «управління трудовими ресурсами», «управління роботою», які, все-таки, різні по своїх значеннях. Так, «Поняття «Управління працею», на наш погляд, відноситься найчастіше до певної

території або підприємства, і охоплює питання ефективного використання задіяної робочої сили, тобто, заходи щодо підвищення ефективності живої праці, пов'язані з технічним прогресом (підвищення озброєності праці і, також, його продуктивності; зниження потреби в робочій силі; з політикою, яка зберігає активне використання наявних резервів зростання продуктивності праці; вплив на ті або інші чинники раціонального використання робочого часу, формування і використання трудового потенціалу і т.д.)» [83, с. 40]. Як бачимо, автор пов'язує з поняттям «управління працею» поняття «використання робочої сили». На наш погляд, замість поняття «управління працею» точніше було б використовувати поняття «управління трудовим процесом» (оскільки праця — це процес, діяльність), яке охоплює трудові процеси взагалі, не залежно від того виробничі ці процеси чи ні. Поняття «управління людьми», на наш погляд, не зовсім коректно, оскільки термін «людина» є більшою мірою філософською або біологічною категорією. Зрозуміло, що це досить відносне поняття, оскільки немає людини взагалі, а були, є і будуть конкретні люди з своїми конкретними прізвищами, життям. При використанні поняття «управління людьми», напевно, слід мати на увазі рівень всього людства чи взагалі рівень управління людьми якоїсь окремої території.

Санкт-петербурзький учений Співак В.А. в своїй монографії «Організаційна поведінка і управління персоналом» дає таке визначення: «Управління персоналом як вид діяльності — це управління живою працею, людьми, найбільш складним і перспективним, потенційно невичерпним ресурсом підприємства, у вирішальному ступені що визначає ефективність діяльності, конкурентоспроможність і виживаність організації» [84, с. 26].

Шекшня С.В. в своєму учбово-практичному посібнику «Управління персоналом сучасної організації» розглядає таке поняття, як «управління людьми». На його думку, «управління людьми є компонентом управління

будь-якою організацією, поряд з управлінням матеріальними і природними ресурсами. Проте за своїми характеристиками люди істотно відрізняються від будь-яких інших використовуваних організаціями ресурсів, а тому вимагають особливих методів управління» [85, с. 25].

На думку вітчизняного вченого Щьокіна Г.В., «управління персоналом є сукупність взаємозалежних етапів роботи з персоналом організації» [86, с. 8]. У іншій роботі він відзначає, що «управління персоналом (управління людськими ресурсами організації) — забезпечення співпраці між всіма членами трудового колективу для досягнення поставленої мети з використанням елементів навчання, мотивації і інформування працівників: діяльність, яка виконується всіма керівниками, а також спеціалізованими структурними підрозділами організації (підприємства, фірми, установи), що сприяє найбільш ефективному використанню людей (працівників) для досягнення мети організації і особистих цілей кожного з них» [87, с. 244]. У цьому визначенні автор використовує і таку категорію, як «використання людей (персоналу)».

У підручнику, авторами якого є вчені нашого університету Бородатий В.П., Крижко І.Д., Ягодзінський А.Й., приведено наступне: «Управління працею — одна з головних ланок в системі управління народним господарством. На рівні господарського об'єднання (підприємство, фірма, корпорація і т.д.) в системі управління виробництвом доцільним є виділення підсистеми управління кадрами (персоналом), створення науково обґрунтованої системи роботи з персоналом: організаційна структура і взаємодія з іншими підрозділами підприємства, кадрове забезпечення цієї служби, прогнозування і планування потреб персоналу, організація і методи відбору, підготовки і підвищення кваліфікації управлінських і робочих кадрів, оцінювання результатів трудової діяльності, професійно-посадове просування,

соціально-психологічні умови роботи і ін. У цьому і полягає суть управління персоналом» [88, с. 30].

Таким чином, відмінність поняття «управління персоналом» від поняття «використання персоналу» полягає в тому, що воно передбачає формування у складі організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства підсистеми управління персоналом. Остання базується на побудові комплексу інструментів управління персоналом у відповідності з сутністю та складом організаційно-економічного механізму використання персоналу. Ефективність підсистем управління персоналом промислового підприємства буде тим вище, чим більш адекватною сутності поняття «використання персоналу» буде побудова організаційно-економічного механізму використання персоналу.

На наш погляд, теоретичні засади характеристики сутності поняття «використання персоналу» обумовлюються змістом та складовими життєвого циклу персоналу промислового підприємства, який об'єктивно склався у сучасних технологічних, економічних та соціальних умовах функціонування підприємств.

Слід відзначити, що такий погляд має певні позиції у вітчизняній та закордонній науковій та учбовій літературі. Так, російський автор В.А. Співак, пропонуючи підхід «Персонал — головне надбання організації», вказує, що одним з принципів цього підходу повинна бути вимога: «організація управління персоналом є орієнтацією на життєвий цикл робітників» [95, с. 12]

В українській та російській літературі пропонують різні за складом етапів варіанти життєвого циклу персоналу підприємства. У публікації російських авторів [89, с. 33] окреслено наступні етапи згідно Концепції управління персоналом за його життєвим циклом: планування потреби та руху, пошук, підбір, найм, адаптація, оцінка, оплата, навчання, розвиток, ротація, рекреація, релаксація.



Ми вважаємо, що для суто життєвого циклу робітників на підприємстві притаманні стадії, представлені на рис. 1.

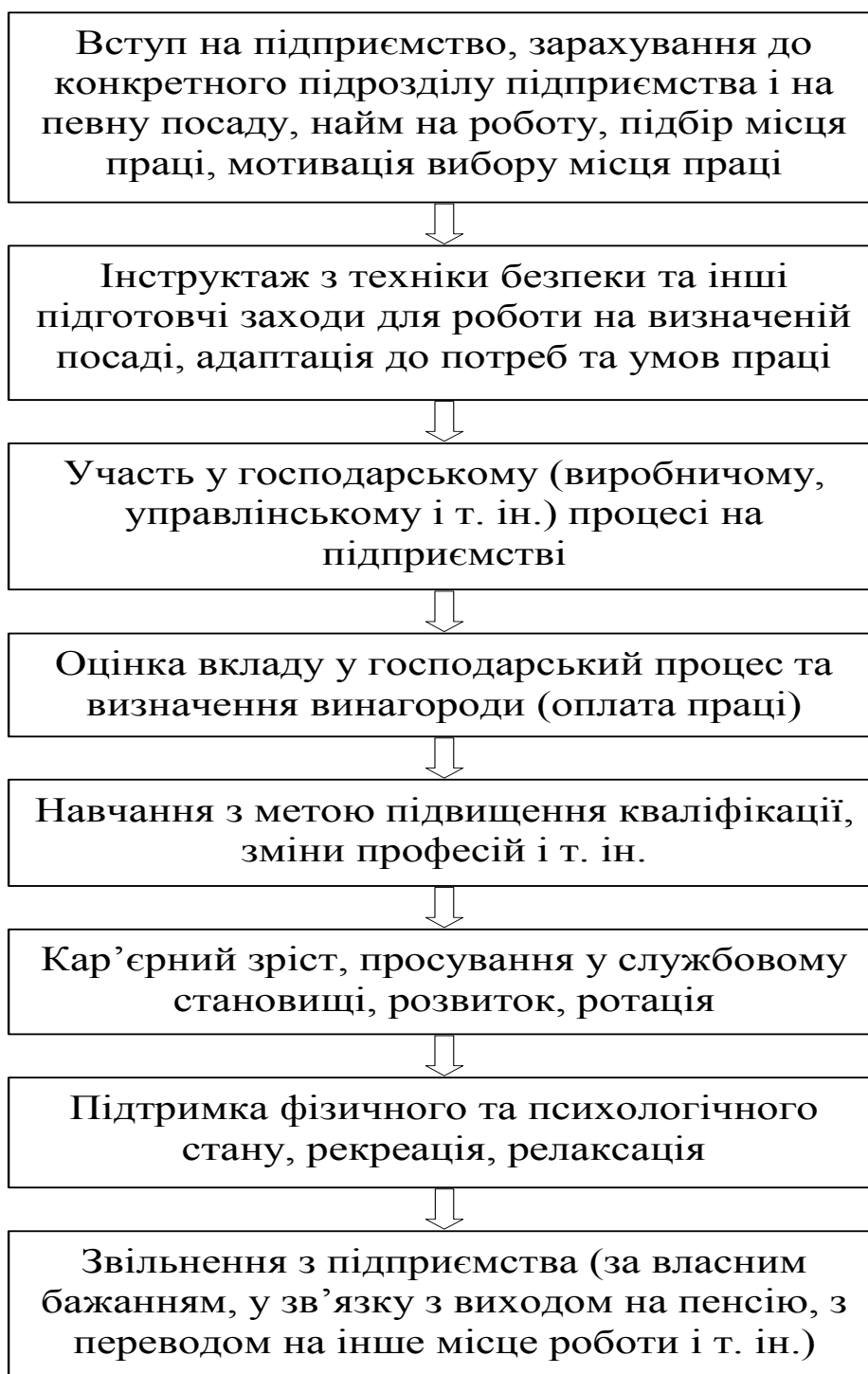


Рис. 1. Склад етапів життєвого циклу персоналу підприємства

У сучасних умовах підприємствам доводиться стикатися з величезними потоками різноманітної інформації, яка стосується як

зовнішнього середовища діяльності підприємства, так і внутрішнього середовища його функціонування.

Відносно запропонованого складу етапів життєвого циклу персоналу підприємства слід визначити, що деякі етапи, які здійснюються робітниками безпосередньо у господарському процесі на підприємстві, як правило, повторюються багатократно (навчання, кар'єрний зріст, ротація, рекреація, релаксація).

Треба підкреслити, що ми вважаємо запропонований нами склад етапів життєвого циклу персоналу підприємства, які відображають сутність цього циклу, знаходиться у відповідності до переважаючої серед науковців точки зору щодо даного питання.

Так, професор І.І. Грузнов визначає, що «під життєвим циклом виробу розуміється період часу, впродовж якого здійснюються функції процесу організації управління діяльністю людей, які займаються виконанням робіт з підготовки та освоєнню випуску виробів, їх виготовленню, усуненню з виробництва, упровадженню в експлуатацію» [11, с. 136].

Що ж стосується форми, структури організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, то, як визначалось, ще не досягнуто домовленості щодо визначення поняття, сутності, структури, функцій та типів організаційно-економічних механізмів [94, с. 6].

Ми вважаємо, що сутність організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства полягає в тому, що він має призначення забезпечити успішне здійснення життєвого циклу персоналу на підприємстві, а також управління цим процесом і оцінку ефективності заходів щодо успішної організації процесу використання персоналу на підприємстві. Структура і складові організаційно-економічного механізму використання персоналу на промисловому підприємстві, на наш погляд, можна представити наступним чином (див. рис. 2).

Отже, запропонований варіант складу та структури організаційно-економічного механізму використання персоналу промислового підприємства можна поділити на три блоки: перший — система управління використання персоналу (перша складова); другий — безпосередньо процес використання персоналу, друга, третя та четверта складові механізму (забезпечення необхідної кількості та якості персоналу, високої віддачі персоналу, мотивація і стимулювання високої ефективності персоналу); третій — контроль і оцінка ефективності використання персоналу підприємства (п'ята складова).

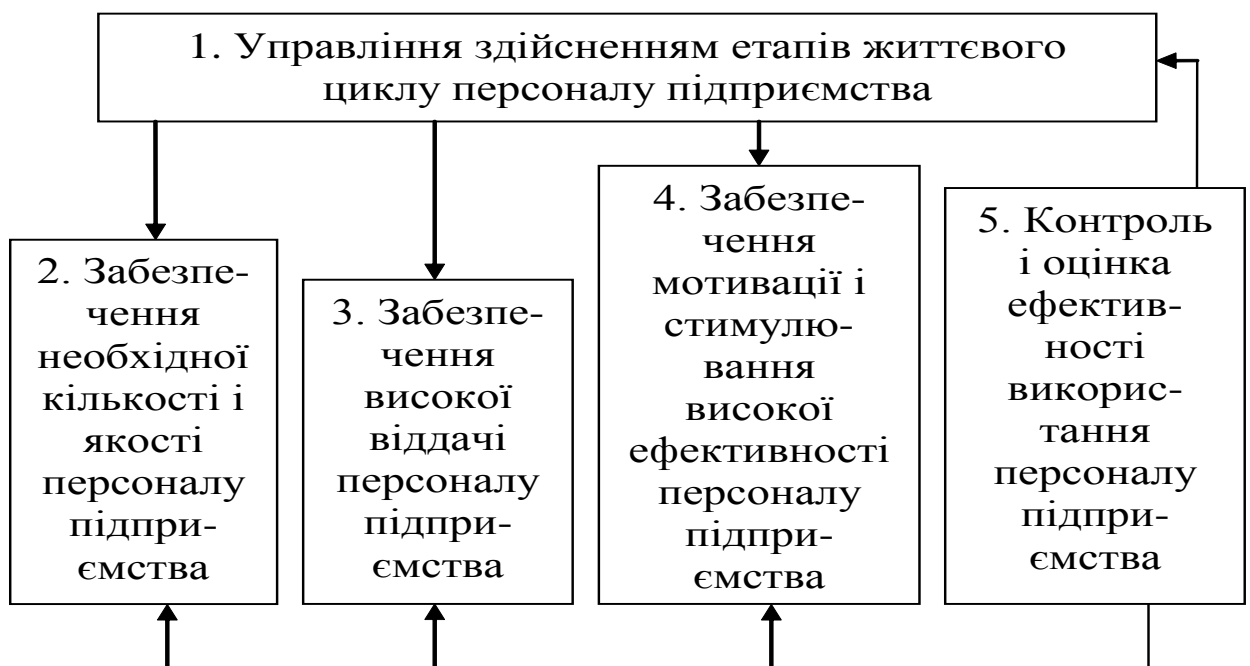


Рис. 2. Структура і складові організаційно-економічного механізму використання персоналу промислового підприємства

При цьому взаємозв'язок і взаємозалежність між блоками полягає в тому, що перший блок призначений для проведення організаційних заходів відносно другого блоку, а третій — для виконання функцій контролю та оцінки ефективності заходів, що продукуються та реалізуються у першому та другому блоках. Таким чином, провідну роль у організаційно-економічному механізмі використання персоналу підприємства відіграє п'ятий блок. Це логічно обумовлюється тим, що лише на базі визначеної

оцінки рівня використання персоналу можна одержати відомості як відносно ефективності виконуваної кадрової політики, так і відносно заходів, які слід розробити та реалізувати. Тому, на наш погляд, слід першочергово вирішувати питання щодо вибору методу оцінки рівня використання персоналу промислового підприємства.

**Розробка методу кількісної оцінки використання персоналу промислового підприємства.** Дослідниками у сфері економічних наук підкреслюється, що у сучасних умовах підприємствам доводиться стикатися з величезними потоками різноманітної інформації, яка стосується як зовнішнього середовища діяльності підприємства, так і внутрішнього середовища його функціонування.

Необхідність аналізу великого масиву показників ставить завдання пошуку можливостей віддзеркалення їх в компактному агрегованому вигляді. На практиці рішення цієї задачі виявляється через широке використання синтетичних показників. Синтетичні або узагальнюючі показники характеризують економічний об'єкт, економічну систему в цілому, в органічній єдності її складових. Можливість конструювання нових показників, які представляють латентні характеристики різних об'єктів (процесів, явищ) дає новий поштовх до розвитку методології побудови інтегральних індикаторів [92, с. 74].

Передусім слід зазначити особливості розробки і застосування на практиці інтегральних показників. Зокрема, на сьогоднішній день інтегральні індекси (синтетичні показники), як вважають деякі дослідники, є свого роду прикладами домовленості фахівців з макроекономічного міждержавного аналізу про визнання як самого існування різних інтегральних показників, так і можливості їх вимірювання для окремо взятої країни [90, с. 35].

Не менш важливою особливістю інтегральних показників, на яку варто звернути увагу, є і те, що вони мають умовний зміст і обмежений час і місце, в рамках яких вони можуть відображати достовірний стан справ

[90, с. 35]. Ця особливість виходить з самого принципу побудови таких показників, оскільки це синтез ряду критеріїв (статистичних показників), при якому кількість і склад властивостей, які об'єднуються в інтегральний показник, в значній мірі обумовлені суб'єктивними чинниками.

З цієї причини інтегральні індекси можуть не зовсім адекватно характеризувати ситуацію, оскільки, по-перше, базуються на показниках офіційної статистики, які, як відомо, не відображають всіх реалій, або дані можуть бути свідомо відкоректовані, або є закритими від загального доступу. По-друге, офіційна статистика часто не розраховує всіх необхідних показників, тому для побудови інтегральних показників статистична база у багатьох випадках поповнюється даними соціологічних досліджень і експертними оцінками, які можуть бути суб'єктивними.

Приведемо приклади використання інтегральних показників на міжнародному рівні. По-перше, на Всесвітньому економічному форумі (World Economic Forum) в щорічному «Звіті про глобальну конкурентоспроможність» наводяться результати ранжування і рейтинг 117 економік світу за двома синтетичними показниками:

- Індекс глобальної конкурентоспроможності (Global Competitiveness Index), який з 2006 року замінив індекс конкурентоспроможності економічного зростання. Їм "вимірюється" здоров'я економіки і перспективи зростання в середньостроковій перспективі.

- Індекс конкурентоспроможності бізнесу (Business Competitiveness Index) — визначає рівень продуктивності і ефективності компаній і галузей [91, с. 14].

Індекси визначаються окремо, а потім на їх основі виводиться загальний рейтинг конкурентоспроможності країни. Цей синтетичний показник на одну третину складається із статистичних даних, на дві третини — з експертних оцінок, для отримання яких в 2006 р. було опитано 11 тис. топ-менеджерів, що працюють в 125 країнах. Кількість

чинників, що враховуються при розрахунку даного показника, в 2006 р. зросла з 35 до 90.

Ще один рейтинг конкурентоспроможності національних економік на базі синтетичного показника складають в Центрі по вивченню конкурентоспроможності Міжнародного інституту розвитку менеджменту (International Institute for Management Development), м. Лозана, Швейцарія, в рамках проекту світової конкурентоспроможності (World Competitiveness Project). Даний показник по кожній країні полягає, на відміну від попереднього показника, на дві третини з даних офіційної статистики, на одну третину — з оцінок експертів; число показників для ранжування складає 314, кількість країн, що беруть участь в рейтингу, — 60.

Наприклад, для оцінки добробуту і людського розвитку можна назвати вживані ООН два найбільш відомі в міжнародній практиці індексу: HDI (Human Development Index) — індекс людського розвитку, який введений в 1990 р. і вимірюється щорічно в 170 країнах світу, і HPI (Human Poverty Index) — інтегральний індекс для оцінки рівня бідності. У різних країнах розраховуються також інтегральні аналогічні показники, зокрема, в Канаді використовують Index of Living Standards (ILS) — інтегральний індекс оцінки для вимірювання рівня життя і Index of Economic Well-being IEW for USA and Canada (by Osberg) — інтегральний індекс для вимірювання рівня економічного добробуту. У Новій Зеландії розраховується New Zealand Generic Material Well-being Scale (MWS) — інтегральний індекс оцінки матеріального добробуту населення [92, с. 74].

У Росії серед найбільш використовуваних показників в цій сфері можна назвати інтегральні індикатори синтетичних категорій якості життя населення (ІЯЖ, російською — ИКЖ), які використовуються не тільки для міждержавних і міжнародних зіставлень, але і як показники ступеня досягнення мети в управлінні соціально-економічним розвитком регіону; для вирішення проблеми оптимізації адресної соціальної допомоги бідним

верствам населення; для дослідження особливостей національної (регіональною) ментальності і системи цінностей за допомогою побудови різного роду вимірювальних шкал на базі результатів спеціальних анкетних опитів населення; для вимірювання рівня інституалізації суспільства [90, с. 33-35].

У Україні також ведуться наукові дослідження по розробці і використанню інтегральних показників, які носять достатньо специфічних характер, описують різні процеси і явища на різних рівнях дослідження. Приведемо приклади деяких з них. І.С. Мельником на рівні держави розроблена методика розрахунку інтегрального показника (індексу) інвестиційної безпеки України, а також проведений аналіз значень даного показника в динаміці [93].

Що ж до розробки і використання в наукових дослідженнях інтегральних показників на рівні регіонів, то «розвиваючи глобальні ідеї побудови індексу людського розвитку, сформульовані фахівцями ООН, учені Ради з вивчення продуктивних сил НАН України в тісній співпраці з Держкомстатом України, створили методику, адаптовану до національної статистичної бази» [96]. Дана методика дозволяє розраховувати інтегральні регіональні індекси людського розвитку, потім проводити порівняння регіонів по цьому показнику, як за окремий період, так і в динаміці.

На рівні держави Кабінетом Міністрів України затверджена Методика визначення комплексної оцінки результатів соціально-економічного розвитку регіонів [97]. Згідно даній методиці по певному переліку показників визначаються рейтинги соціально-економічного розвитку регіонів, потім визначається їх середнє значення, яке є визначальним для ранжування регіонів країни за рівнем соціально-економічного розвитку. Проте методика має деякі недоліки, які відзначили в своїй статті Антоненко А. та Жерноклєєв М. [98, с. 61—66].

Якщо говорити про все ту ж конкурентоспроможність, але вже на рівні підприємства, слід зазначити наукові розробки і в цьому напрямі. Як приклад можна привести методика інтегральної оцінки рівня конкурентоспроможності промислового підприємства, запропоновану Хамініч С. [99, с. 59—61].

Таким чином, проведений аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок щодо досить поширеного використання інтегральних показників в наукових дослідженнях. Наше дослідження присвячено розробці інтегрального показника рівня використання персоналу, який можливо було б застосовувати для досліджень і аналізу рівня використання персоналу на підприємствах різних галузей промисловості.

Ефективне використання персоналу — застава успішної діяльності підприємства, гарантія досягнення виробничої мети і задоволення особових інтересів працівників.

Одним з показників використання персоналу підприємств є рівень якісного складу працівників підприємства, який у свою чергу багато в чому визначає і рівень ефективності функціонування всього підприємства. Аналіз і оцінка якісного складу кадрів припускає вивчення працівників за багатьма критеріями: статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, стажем роботи і іншим спеціальним ознакам. Сюди ж можна віднести і показник ефективності організаційної структури підприємства.

Тому одним з шляхів підвищення ефективності функціонування підприємств є поліпшення використання трудових ресурсів підприємств. Для цього необхідна розробка інтегральної оцінки використання персоналу промислових підприємств.

Як показав аналіз наукової літератури, визначенню саме рівня використання персоналу підприємств не приділено ніякої уваги. Це, по-перше. По-друге, відсутнє визначення самого поняття використання персоналу підприємств. Слід відмітити, що це визначення, на наш погляд, слід відрізняти залежно від рівня дослідження: підприємство, галузь,



економіка, народне господарство в цілому. Від обраного рівня дослідження залежатиме і методика розрахунку, і рівень самого інтегрального показника оцінки рівня використання персоналу. Зупинимось на визначенні інтегрального показника оцінки рівня використання персоналу на рівні окремого підприємства.

Аналіз наукової літератури показує наявність великої кількості методик оцінки персоналу підприємства, причому ці методики оцінюють різні аспекти, пов'язані з персоналом. Проте Маслов Є.В. в своїй роботі висловлює точку зору щодо не просто відсутності єдиної універсальної методики оцінки кадрів, але і взагалі неможливості її існування як такої [83, с. 223]. Слід також відзначити, що деякі наукові розробки останніх років присвячені комплексній оцінці, але, переважно, управлінського персоналу підприємств. Наприклад, Рудницька О.М. в своєму науковому дослідженні пропонує інтегральний показник для оцінки продуктивності управлінського персоналу [100, с. 8]. Комплексній оцінці трудової діяльності персоналу управління промислових підприємств присвячена робота Невалова А.Г. [101] Дослідження ж з приводу розробки комплексної оцінки рівня використання персоналу підприємства взагалі в літературі відсутні.

Результатом оцінки використання персоналу підприємств повинні стати рекомендації щодо проведення організаційних заходів, спрямованих на поліпшення організаційної структури підприємства, підвищення загальноосвітнього, професійного, кваліфікаційного, культурного рівня працівників з метою більш ефективного використання їх трудових здібностей, а також для вирішення завдань і досягнення мети, поставленої перед промисловим підприємством взагалі.

У багатьох наукових роботах вітчизняних і закордонних авторів, які було присвячені вивченню персоналу підприємств, приділялася увага оцінці персоналу, оцінці якості роботи, оцінці продуктивності роботи. Нам для подальшого дослідження потрібно вибрати критерії, відповідно до

яких ми проводитимемо оцінку рівня використання персоналу підприємств. Це потрібно для того, щоб не звести наше дослідження до визначення, наприклад, тільки рівня продуктивності праці.

На наш погляд, можливість розробки інтегрального показника визначення рівня використання персоналу підприємства все ж таки існує. Необхідно тільки визначитися з набором показників, на яких базуватиметься розрахунок такого інтегрального показника. Потрібно також визначити ті чинники, які впливають на рівні окремих показників і на інтегральний показник рівня використання персоналу підприємства взагалі (табл. 3).

Таблиця 3.

Чинники, що впливають на рівень використання персоналу підприємства

Зовнішні	Внутрішні
Специфіка сформованої структури ринку праці	Наявна кадрова політика на підприємстві або її відсутність
Державна кадрова політика	Існуюча система матеріального стимулювання працівників
Сформована законодавча система	Стан підприємства в цілому

На наш погляд, оскільки інтегральний показник рівня використання персоналу підприємства є синтетичним показником, його рівень залежить від таких показників:

1. Вартості робочої сили на підприємстві;
2. Середньої заробітної плати на підприємстві;
3. Показника ресурсовіддачі трудових ресурсів;
4. Продуктивності праці;
5. Рівня кваліфікації працівників;
6. Рівня використання робочого часу на підприємстві.

Унаслідок безперервного розвитку підприємства як динамічної системи інтегральний показник потрібно розраховувати в середньому за період, а потім проводити аналіз даного показника в динаміці за різні періоди часу.

1). Вартість робочої сили можливо розглядати як з погляду працівника, тобто в еквіваленті суми тих коштів, які необхідні працівникові для нормальної життєдіяльності, або з погляду працедавця (витрати роботодавця на утримання робочої сили). Ще існує на рівні країни показник прожиткового мінімуму.

2). Співвідношення вартість робочої сили (чи прожитковий мінімум, витрати в місяць на душу працюючого населення або просто на душу населення) з середньою заробітною платою на підприємстві за певний період.

3). Показник ресурсовіддачі трудових ресурсів — це відношення обсягу товарної продукції у вартісному виразі за певний період до загального фонду заробітної плати підприємства за той же період або до середньорічної чисельності персоналу підприємства.

4). Показник продуктивності праці, зокрема, виробіток, який визначається як відношення обсягу товарної продукції у вартісному виразі за певний період до середньорічної чисельності персонал підприємства.

5). Середній рівень кваліфікації працівників підприємства.

6). Коефіцієнт використання робочого часу — відношення фактично відпрацьованої кількості людино-годин (днів, змін) до номінального фонду робочого часу в годинах, днях, змінах.

Оскільки інтегральний показник оцінки рівня використання персоналу — показник синтетичний, такий, що відображає вплив різних чинників, він не може мати одиниці вимірювання. Припустимо, що чинники, які впливають на рівень використання персоналу підприємства, незначним чином впливають один на одного, тому наш показник ми змоделюємо за адитивним типом. Оскільки різні складові моделі по-

різному впливають на інтегральний показник використання персоналу підприємств, буде справедливо, на наш погляд, проранжувати ступінь їх впливу на результативний показник шляхом привласнення відповідного вагового коефіцієнта. Сума цих коефіцієнтів повинна дорівнювати 1.

У якості статистико-математичної основи можуть бути використані різні моделі задля розрахунку інтегрального показника рівня використання персоналу підприємства. Наприклад, може бути застосована така модель:

$$I_k = \sum_{i=1}^n \left( r_i \frac{x_{\max} - x_{ij}}{x_{\max} - x_{\min}} \right) + \sum_{j=1}^m \left( r_j \frac{x_{ij} - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} \right), \quad (1)$$

де  $I_k$  — інтегральний показник рівня використання персоналу підприємства;

$n$  — кількість показників, які позитивно впливають на результативний показник;

$m$  — кількість показників, які негативно впливають на результативний показник;

$x_{\max}$  — максимальне значення певного показника за певний період по досліджуваних підприємствах;

$x_{\min}$  — мінімальне значення певного показника за певний період по досліджуваних підприємствах.

Модель інтегрального показника, на наш погляд, може бути представлена і іншою формулою:

$$I_k = \sum_{i=1}^n r_i \frac{x_i}{x_{\max}}, \quad (2)$$

де  $I_k$  — інтегральний показник рівня використання персоналу  $k$ -го підприємства за певний період часу;

$n$  — кількість показників, які впливають на результативний показник;

$r_i$  — ваговий коефіцієнт  $i$ -го показника, що показує рівень його значущості в загальному підсумку;

$$\sum_{i=1}^n r_i = 1;$$

$x_i$  — значення  $i$ -го показника за певний період по досліджуваних підприємствах;

$x_{\max}$  — максимальне значення показника за певний період по досліджуваних підприємствах.

Наступним підходом до побудови синтетичного показника використання персоналу підприємства може бути застосування інтегрального індексу (індексів). Так Держкомстатом та НАН України була розроблена методика оцінки людського розвитку України в регіональному розрізі. Вона виходить з методики Програми Розвитку ООН щодо визначення індексу людського розвитку, яку було адаптовано до умов України. Вона побудована за ієрархічною схемою. На верхньому рівні її — інтегральний індекс людського розвитку, другий рівень складають узагальнюючі індикатори (індекси). Вони базуються на дев'яти основних компонентах людського розвитку та вагах, визначених за методом факторних навантажень [102, с. 244, 246, 249].

Але інтегральний індекс людського розвитку згідно Методики Держкомстату України застосовується для порівняння соціально-економічного розвитку регіонів країни. «Конкретні значення інтегрального індексу ... не мають економічної інтерпретації — важливим є лише місце, яке належить кожному конкретному регіону на єдиній для України шкалі» [102, с. 250].

Тому ця методика не може бути застосованою для окремого підприємства. Але окремі її положення можуть бути прийнятними і відносно конкретного підприємства. По-перше, це розрахунок інтегрального показника (індексу) як середньої величини показників (індексів) другого порядку, тобто відображаючих локальні сторони діяльності підприємства.

Друге положення стосується того, що локальні показники розраховуються саме як індекси, тобто, коефіцієнти-показники, що складаються як відношення значень двох самостійних показників. При цьому слід врахувати інше методичне положення про стандартизацію показника, до значень якого розраховуються вказані коефіцієнти. «Щодо способів стандартизації показників, то на практиці найчастіше використовуються процедури нормування: відносно середнього значення, нормативу, стандарту, розмаху варіації або всього масиву» [92, с. 76]. Тобто, за базу, відносно до якої розраховуються коефіцієнти, можуть бути прийняті середні значення даної галузі, народного господарства країни, Європейського союзу, США або іншої високорозвиненої країни та т. ін.

Якщо будувати інтегральний індекс використання персоналу промислового підприємства, то локальні індекси (коефіцієнти) повинні відображати стан персоналу, його віддачу, мотивацію та стимулювання. При цьому кількість локальних індексів обумовлюється наявністю відповідної інформації.

На наш погляд, бажано розраховувати наступні локальні індекси відносно стану персоналу підприємства, за такими показниками: частка робітників з високою та середньою спеціальною освітою; частка робітників, які в останні п'ять років проходили підвищення кваліфікації або одержання другої професії; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт змінності; коефіцієнт використання робочого фонду часу; коефіцієнт безпеки праці.

Відносно перших трьох показників слід зробити зауваження, що вони в сучасних умовах мають особливе значення, оскільки на сучасному виробництві постійно підвищується значення розумової праці, значення уречевлених факторів виробництва, у яких втілюються досягнення науково-технічного прогресу, досягнень інноваційного розвитку виробництва. Так, ще майже півстоліття тому в США приділяли увагу «коефіцієнту адміністративної навантаженості» — частці адміністративного

персоналу в загальній кількості персоналу підприємства, оскільки він відображає участь у виробництві робітників з переважно розумовою працею, а «зріст частки робітників з переважно розумовою працею — об'єктивна закономірність процесу посилення інтенсифікації виробництва, важливий фактор підвищення його ефективності» [103, с. 78—79].

Існують також багаточисленні глибокі дослідження іноземних вчених, в першу чергу, а також вітчизняних, які доводять, що зниження «інтелектуальної частини населення», «інтелекту населення» веде до виникнення кризи розвитку країни, її економіки, або до нестійкого розвитку [104, с. 37].

У дослідженнях вітчизняних вчених розробляється теорія людського інтелектуального потенціалу суспільства (ЛУПС) і наголошується на його провідній ролі у розвитку країни. ЛУПС визначається як «сукупність творчих здібностей, знань та умінь індивідів, які дають змогу використовувати новітні технології, засвоювати набуті й створювати нові знання та інформаційні блага на основі співробітництва, довіри для ефективного соціально-економічного розвитку країни» [105, с. 52]. Навпаки, підвищення природоємності ВВП (підвищення частки видобувних галузей) розглядається (наприклад, вченими Росії) як фактор антисталого розвитку [див.: 106].

Головними показниками інших складових організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємств є: продуктивність праці одного робітника; прибутковість праці одного робітника; преміювання у середньому на одного робітника. У групу цих показників, на наш погляд, слід включити також показники фондоозброєності одного робітника, технічної озброєності одного робітника, капіталоозброєності одного робітника (за основним капіталом та за сукупним капіталом).

Узагальнюючою формулою розрахунку інтегрального показника використання персоналу промислового підприємства постає форма за методом простої середньої арифметичної:

$$I = \frac{\sum_{i=1}^n K_i}{n} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{B_i}{B_{ст i}}}{n}, \quad (3)$$

де  $I$  — інтегральний індекс використання персоналу підприємства;

$K_i$  — локальні індекси (коефіцієнти) використання персоналу підприємства;

$n$  — кількість локальних індексів;

$B_i$  — рівень показника використання персоналу, що склався на підприємстві;

$B_{ст i}$  — рівень показника використання персоналу, що склався у тій сфері, яка прийнята у якості стандарту задля порівняння для показників підприємства (середньогалузевий рівень в Україні, середньогалузевий рівень у високорозвиненій країні і т. ін.).

Слід відзначити, що об'єктивно кількість локальних показників буде залежити від інформації, необхідної для розрахунків рівнів локальних показників, головним чином, рівнів стандартизованих показників.

Інтегральний показник використання персоналу буде повністю інформативним для кожного окремо взятого підприємства. У випадку, коли він нижче одиниці, використання персоналу оцінюється негативно, а у випадку, коли він вище одиниці — позитивно. Можна також стверджувати, що окремі промислові підприємства Одеси і інших регіонів України в залежності від стандартизованої бази порівняння будуть мати не тільки негативні, але і позитивні оцінки. Останнє може складатись, якщо порівнювати показники підприємства з середніми по галузі промисловості України рівнями.

Якщо ж стандартизованою базою для порівняння показників підприємства будуть показники високорозвинених країн, то оцінка буде



різко негативною за рахунок показників продуктивності праці та оплати праці. Так, наприклад, у газеті «Комсомольська правда в Україні» у статті з назвою «Українців оцінили у 2,41 гривні за годину» стверджувалось, що в США та в ЕС платять не менше 30 грн. за годину [див.: 107]. Тобто різниця у оплаті праці в Україні та США і ЕС складає 12,5 разів. Але в інших літературних джерелах наводять ще вищі цифри оплати праці в США і ЕС. Та, у промисловості США середній погодинний дохід у промисловості складав у 2003 році 15,95 доларів, тобто 75 гривень [108, с. 14]. Щодо ж рівня оплати праці в ЕС, то у газеті «Дзеркало тижня» у 2004 році сповіщалося, що у ЕС—15 «вартість робочої сили за годину» — 22,21 євро, а у ЕС—25 — 19,09 євро, тобто у обох випадках значно вище 100 гривень [див.: 109].

Відстає Україна від розвинених країн також і у сфері продуктивності праці, хоча й не так значно, як у сфері оплати праці. Це свідчить про те, що фактор оплати праці в Україні вкрай недостатньо використовується для мотивації та стимулювання росту продуктивності праці. Тому нинішня ситуація в економіці України, коли домінує політика дешевої робочої сили, постійно піддається нищівній критиці українськими науковцями. Член-кореспондент НАНУ Е. Лібанова підкреслює, що «практично ні одна держава не добила за рахунок її використання серйозних успіхів у підвищенні добробуту нації» [110, с. 9].

«Розрив за цим параметром між країнами, які використовують «дешеву» і «дорогу» моделі тільки збільшується. Не ставлячи під сумнів тезу про необхідність синхронізації підвищення зарплат з темпами росту продуктивності праці, пані Лібанова вказала, що цей критерій усе ж неможна використовувати бездумно. Мова йде про те, що, серйозно поступаючись за показниками ВВП на одного зайнятого (продуктивність праці) країнам Центральної та Східної Європи, за рівнем оплати праці ми відстаємо ще більше. Тобто той показник, якій у радянські часи називався

рівнем експлуатації найнятого робітника, в Україні сьогодні значно вище, ніж у всіх сусідів. За виключенням Болгарії» [110, с. 9].

За розрахунками вчених, вказала також Е.Лібанова, частка оплати праці у собівартості вітчизняної продукції — навіть з врахування соціальних нарахувань на ФОП — сьогодні складає ненабагато більше 8%. А збільшення зарплат на 30% приведе до збільшення цієї частки усього на 2%. Тобто навіть за збільшення зарплат у декілька разів ніякої економічної катастрофи не станеться [110, с. 9].

Таким чином, поліпшення використання персоналу підприємства залежить не тільки від самого підприємства, а й від рішень на загальнодержавному рівні.

Додаток 1.

Таблиця 1.

Вихідні дані для розрахунку кількості персоналу промисловості України та її галузей (щодо кількості ЗКГНГ та КВЕД)

№	Промисловість України та її галузі	Роки						
		1990	1995	2000	2001	2003	2005	2006
А	Б	1	2	3	4	5	6	7
1.	Промисловість України							
	- за ЗКГНГ	7160	5035	3445	3244	...	...	...
	- за КВЕД	...	...	4061	4061	3416	3416	3362
2.	Металургійне виробництво							
	- за ЗКГНГ	497	448	467	475	...	...	...
	- за КВЕД	...	...	434	428	409	425	430
3.	Хімічна та нафтохімічна промисловість							
	- за ЗКГНГ	325	255	189	183	...	...	...
	- за КВЕД	...	...	201	133	179	182	184
4.	Машинобудівельна промисловість							
	- за ЗКГНГ	2484	1530	893	811	...	...	...
	- за КВЕД	...	...	1061	958	810	773	740
5.	Легка промисловість							
	- за ЗКГНГ	756	352	225	199	...	...	...
	- за КВЕД	...	...	262	230	156	147	135
6.	Харчова промисловість							
	- за ЗКГНГ	683	582	440	416	...	...	...
	- за КВЕД	...	...	518	485	445	465	465

## Література

1. Конфедерація роботодавців України. Трудовий потенціал України// Економіст.—2007.—№10.—С. 11.
2. Статистичний щорічник України за 2000 рік/ Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за вип. В.А. Головка.—К.: Техніка, 2001.—598 с.
3. Економіка України за січень 2008 року.// Урядовий кур'єр.—2008.—26 лютого.—С. 1, 6.
4. Статистичний щорічник України за 2006 рік/ Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за вип. П.П. Забродський.—К.: Видавництво «Консультант», 2007.—552 с.
5. Общая теория статистики. Учебник для студентов эконом. специальностей вузов. Изд. 3-е, перераб. и доп.—М.: Статистика, 1975.—392 с.
6. Статистичний щорічник України за 2002 рік/ Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за вип. В.А. Головка.—К.: Видавництво «Консультант», 2003.—662 с.
7. Експертна доповідь «Україна в 2007 році: внутрішнє і зовнішнє становище та перспективи розвитку»// Економіст.—2008.—№2.—С. 9—71.
8. Отсутствие квалифицированных работников может затормозить рост производства// Голос Украины.—2008.—6 мая.—С. 2.
9. Абалкин Л.И. Что такое хозяйственный механизм?—М.: Мысль, 1980.—79 с.
10. Спирин В.С. Анализ экономического потенциала предприятия.—М.: Финансы и статистика, 1986.—112 с.
11. Грузнов И.И. Организационно-экономические механизмы управления: Учебное пособие.—Одесса: Астропринт, 2000.—292 с.

12. Орлов В.М. Організаційно-економічний механізм управління галуззю зв'язку України./ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. докт. екон. наук.—К, 2002.—36 с.
13. Азарян О.М. Організаційно-економічний механізм функціонування та регулювання споживчого ринку/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. докт. екон. наук.—Донецьк, 2003.—31 с.
14. Крамаренко Г.О. Організаційно-економічний механізм управління житлово-комунальним комплексом: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. екон. наук/ НАН України. Ін-т економіки промисловості.— Донецьк: Б.и, 1998.—36 с.
15. Давиденко І.В. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку рекреаційної системи регіону/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Одеса, 2006.—19 с.
16. Голян В.А. Трансформація організаційно-економічного механізму природокористування в регіоні /(на прикладі Волинської області)/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Рівне, 2003.—20 с.
17. Голуб А.Г. Організаційно-економічний механізм розвитку підприємництва в системі соціально-виробничого комплексу регіону: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ Ін-т регіональних досліджень.—Львів, 1997.—20 с.
18. Озаріна О.В. Організаційно-економічний механізм формування стратегічних альянсів підприємств: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Донецьк. держ. ун-т економіки і торг. ім. М. Туган-Барановського.— Донецьк: Б/в, 2004.—18 с.
19. Шпак О.Г. Організаційно-економічний механізм управління ринком нафти і нафтопродуктів України в умовах глобалізації: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Мініст. економ. та пит. Європ. інтегр. України. Укр. акад. зовн. торг.—К.: Б/в, 2004.—22 с.

20. Іваненко Б. М. Формування організаційно-економічний механізму функціонування виробничого об'єднання в ринкових умовах: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ Ін-т економіки.—Донецьк, 1997.—30 с.

21. Осипов В.М. Трансформація організаційно-економічних механізмів забезпечення конкурентоспроможності продукції металургійної галузі/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. докт. екон. наук.—Одеса, 2006.—36 с.

22. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення на матеріалах промислових підприємств України: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. екон. наук/ Київськ. нац. екон. ун-т.—К., 1998.—36 с.

23. Ландіна Т. В. Організаційно-економічний механізм адаптації підприємства до ринкових умов: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. екон. наук/ НАН України. Ін-т регіональних досліджень.—Львів: Б/в, 1995.—48 с.

24. Ліманський А. Організаційно-економічний механізм підвищення ефективності промислових підприємств в умовах трансформації та євроінтеграції (на прикладі промислових підприємств Польщі та України): Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. екон. наук/ В.о. НАН України. Ін-т регіональних досліджень.—Львів: Б/в, 2003.—40 с.

25. Савчук О. В. Організаційно-економічний механізм інноваційного розвитку великої компанії: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. екон. наук/ В.о. НАН України. Ін-т економіки промисловості.—Донецьк: Б/в, 2003.—32 с.

26. Сазонець І. Л. Організаційно-економічний механізм функціонування акціонерних товариств: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. екон. наук (08.06.01)/ НАН України. Ін-т економіки промисловості.—Донецьк: 1999.—36 с.

27. Шевцова О. Й. Організаційно-економічний механізм управління промисловою інфраструктурою суб'єктів господарювання: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. екон. наук (08.06.01)/ НАН України. Ін-т економіки промисловості.— Донецьк: 2001.—32 с.

28. Возіянова Н.Ю. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління банкрутством/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Донецьк, 2001.—18 с.

29. Бубенко С.П. Організаційно-економічний механізм експортної діяльності підприємства/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Харків, 2003.—20 с.

30. Піскунова Н.В. Організаційно-економічний механізм формування комплексу управлінських рішень щодо розвитку вуглевидобувних підприємств/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Донецьк, 2003.—20 с.

31. Яценко В.М. Організаційно-економічне забезпечення запобігання втрат трудових ресурсів на підприємстві/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Луганськ, 2003.—18 с.

32. Атриш В.І. Організаційно-економічний механізм лізингових операцій товарів для підприємств АПК/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Київ, 2003.—18 с.

33. Головкова Л.С. Організаційно-економічний механізм планування діяльності підприємства на основі контролінгу/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Дніпропетровськ, 2002.—16 с.

34. Пятаєва О.В. Організаційно-економічний механізм забезпечення беззбитковості підприємств/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Одеса, 2005.—21 с.

35. Дунаєвська А.С. Організаційно-економічний механізм поетапної реструктуризації підприємств машинобудування/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Одеса, 2006.—20 с.

36. Щербина В.В. Організаційно-економічний механізм функціонування транспортних підприємств на ринку контейнерних перевезень/ Автореферат дисертації на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук.— Одеса, 2007.—20 с.

37. Степурина С.О. Формування механізму санаційного управління підприємством/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Харків, 2007.—20 с.

38. Ярошенко Ю.Ф. Формування організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності підприємства. Автореф. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук.—Харків, 2001.—19 с.

39. Шеремет О.О. Удосконалення організаційно-економічного механізму діяльності акціонерних товариств: Автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук.—К, 2001.—20 с.

40. Алишева Н.В. Організаційно-економічний механізм формування цін на вугільну продукцію шахт України: Автореф. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук (08.06.01)/ НАН України, Інститут економіки промисловості.—Донецьк, 2000.—23 с.

41. Безменко Л.К. Формування організаційно-економічний механізму мобілізації резервів промислового підприємства при трансформації економіки: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Нац. металург. акад. України.—Дніпропетровськ: Б/в, 2004.—20 с.

42. Бондар О.М. Організаційно-економічний механізм приватизації стратегічних підприємств (на матеріалах промислових підприємств України): Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ Київ. нац. екон. ун-т.—К.: 2001.—18 с.

43. Бондаренко Л.М. Організаційно-економічний механізм управління матеріальними потоками промислового підприємства (на прикладі машинобудівних підприємств з дрібносерійним і одиничним



характером виробництва): Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ НАН України, Ін-т економіки промисловості.—Донецьк: Б.и., 1998.—19 с.

44. Вольвач І.Ю. Організаційно-економічний механізм внутрішньофірмових трудових відносин у ринкових умовах (на прикладі підприємств бавовняної галузі): Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Хмельн. держ. ун-т.—Хмельницький: Б/в, 2004.—19 с.

45. Гедз М. Й. Організаційно-економічний механізм виробництва і реалізації продукції на підприємствах м'ясної промисловості: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ Сумський держ. аграр. ун-т.—Суми: Б. и., 1998.—16 с.

46. Голев М. К. Організаційно-економічний механізм забезпечення ефективного функціонування підприємств на фондовому ринку: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Терноп. акад. нар. господарства.—Тернопіль: Б/в, 2003.—21 с.

47. Горенко Т.І. Складові організаційно-економічного механізму корпоратизації сучасних операторів в телекомунікації: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Одес. нац. акад. зв'язку ім. О.С. Попова.—Одеса: Б/в, 2005.—19 с.

48. Зинченко Н.В. Організаційно-економічний механізм диверсифікації на промислових підприємствах в мовах ринкових відносин: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ Східноукр. держ. ун-т.—Луганськ, 1997.—18 с.

49. Кравчук Н.В. Організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці на вугільних підприємствах: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. док. екон. наук/ В.о. НАН України. Ін-т економіки промисловості.—Донецьк: Б/в, 2003.—20 с.

50. Курганська Б.М. Організаційно-економічний механізм забезпечення конкурентоздатності підприємств (на прикладі швейної

промисловості): Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. НАН України. Ін-т регіональних досліджень.—Львів: Б/в, 2002.—20 с.

51. Любімов В.І. Організаційно-економічний механізм формування і функціонування фінансово-промислових груп: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Нац. ун-т харч. технологій.—К.: Б/в, 2004.—20 с.

52. Мартиненко В.Ф. Организационно-экономический механизм управления развитием государственных предприятий в рыночной экономике (на примере предприятий угольной промышленности): Автореф. дис. на соиск. науч. степ. канд. экон. наук/ НАН Украины. Ин-т экономики промышленности.—Донецк, 1995.—24 с.

53. Опьонова І.В. Організаційно-економічний механізм системи сертифікації та маркування товарів (EAN\*UCC) на підприємствах: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Укр. акад. зовні. торгів.—К.: Б/в, 2003.—20 с.

54. Панков В.А. Организационно-экономический механизм преобразования крупного предприятия в акционерное общество: Автореф. дис. на соиск. науч. степ. канд. экон. наук/ НАН Украины. Ин-т экономики промышленности.—Донецк, 1996.—26 с.

55. Посохова С.В. Організаційно-економічний механізм управління оплатою праці промислово-виробничого персоналу підприємств гірничого машинобудування: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Нац. гірнич. ун-т.—Дніпропетровськ: Б/в, 2003.—19 с.

56. Ращупкіна В.М. Організаційно-економічний механізм реструктуризації підприємств металургійної промисловості: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. НАН України. Ін-т економіки промисловості.—Донецьк: Б/в, 2003.—20 с.

57. Свірідова Н.Д. Удосконалення організаційно-економічного механізму оновлення основних засобів підприємства в умовах ринкових відносин: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук (08.06.01)/ Східноукр. нац. ун-т.—Луганськ, 2000.—20 с.

58. Шеремет Т.Г. Організаційно-економічний механізм управлінського консультування: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Донецьк. держ. ун-т економіки і торг. ім. М. Туган-Барановського.— Донецьк: Б/в, 2004.—17 с.

59. Шпак О.Г. Організаційно-економічний механізм управління ринком нафти і нафтопродуктів України в умовах глобалізації: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук/ В.о. Мініст. економ. та пит. Європ. інтегр. України. Укр. акад. зовн. торг.—К.: Б/в, 2004.—22 с.

60. Вовк А.С. Соціально-економічний механізм управління підприємницькою діяльністю на промислових підприємствах/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Маріуполь, 2004.—20 с.

61. Буханець В.В. Економічний механізм формування технічного потенціалу залізорудних підприємств/ Автореферат дисертації на здоб. науков. ступ. канд. екон. наук.—Кривий Ріг, 2005.—18 с.

62. Гранатуров В.М. Организационно-экономический механизм управления метрологическим обеспечением отрасли/ Дис. на соиск. науч. степ. док. экон. наук. — Одесса, 1995. — 345 с.

63. Добрава Н.В. Организационно-экономический механизм технического развития машиностроительного комплекса/ Дис. на соиск. науч. степ. канд. экон. наук. — Одесса, 1992. — 149 с.

64. Древницкая О.В. Организационно-экономический механизм воспроизводства специалистов для коммерческих предприятий/ Дис. на соиск. науч. степ. канд. экон. наук. — Одесса, 1999. — 192 с.

65. Крынская Л.И. Организационно-экономический механизм снижения трудоемкости продукции/ Дис. на соиск. науч. степ. канд. экон. наук. — Одесса, 1989. — 165 с.
66. Яблокова Н.Б. Организационно-экономический механизм управления этапами жизненного цикла техники/ Дис. на соиск. науч. степ. канд. экон. наук. — Одесса, 1989. — 216 с.
67. Шевцова Е.И. Проблемы формирования механизма управления промышленной инфраструктурой: Монография.—Днепропетровск: «Наука і освіта», 1998.—120 с.
68. Большой энциклопедический словарь: В 2-х т./ Гл. ред. А.М. Прохоров.—М.: Сов. Энциклопедия, 1991.—863 с.
69. Білодід І.К. (голова) Словник української мови, Т. 4.—К.: Наукова думка, 1973.—840 с.
70. Білодід І.К. (голова) Словник української мови, Т. 9.—К.: Наукова думка, 1978.—916 с.
71. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 57 000 слов/ Под ред. док. фил. наук проф. Н.Ю. Шведовой.—16-е изд., испр.—М.: Рус. яз., 1984.—797 с.
72. Большой экономический словарь: 22 000 терминов/ А.Н. Азрилиян, О.М. Азрилиян, Е.В. Калашников и др., Под ред / А.Н. Азрилияна.—К.: Ин-т новой экономики, 1999.—1248 с.
73. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 2.—К.: Видав. центр “Академія”, 2001.—848 с.
74. Экономическая энциклопедия/ Науч.-редак. совет изд-ва “Экономика”; Ин-т экономики РАН; Гл. ред. Л.И. Абалкин.—М.: ОАО “Изд-во “Экономика”, 1999.—1055 с.
75. Кульман А. Экономические механизмы: Пер. с фран./ Общ. ред. Н.И. Хрустальной.—М.: АО Издат. группа “Прогресс”, “Универс”, 1993.—192 с.

76. Экономика предприятия: Учеб. пособие/ Под ред. д.э.н., проф. Л.Г. Мельника.—Сумы: ЧТД “Университетская книга”, 2002.—632 с.
77. Управление организацией: энциклопедический словарь.—М.: Изд. дом ИНФРА-М, 2001.—822 с.
78. Борисов А.Н. Механизм управления: анализ смысловой сущности выражения, методология и практика его применения// Вопросы управления предприятием.—2004.—№ 2(10).—С. 81—85.
79. Белецкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом: Учебное пособие.—Мн.: ИП “Экоперспектива”, 2000.—320 с.
80. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова.—М.: ИНФРА-М, 2002.—638 с.
81. Справочник директора предприятия/ Под ред. М.Г. Лапусты.—М.: ИНФРА-М, 1996.
82. Управление персоналом: Уч. для студентов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.—М.: ЮНИТИ, 2000.—423 с.
83. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. Пособ./Под ред. П.В. Шапегова.— М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭ и У, 2001.—312 с.
84. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом.—СПб.: Изд-во “Питер”, 2000.—416 с.
85. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учеб.-практич. Пособ.—М.: ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 1998.—352 с.
86. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник.—К.: МАУП, 1999.—288 с.
87. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ./ Автор-сост. Г.В. Щекин.—К.: МАУП, 1998.—256 с.
88. Бородатий В.П., Крижко І.Д., Ягодзінський А.Й. Управління персоналом; Навч. посіб.—К.: ІЗМН, 1997.—272 с.

89. Синцова Г., Растимешин В., Куприянова Т. Так достигается устойчивость (Опыт организации, планирования и обеспечения конкурентоспособности производства)// Экономист (рос).—1999.—№ 10.—С. 28—38.
90. Айвазян С.А. До методології вимірювання синтетичних категорій якості життя населення// Економіка і математичні методи.—2003.—том 39.—№ 2.—С. 33—35.
91. Загоруйко Ю. Теряем даже то, что не имеем// Зеркало недели.—2006.—7 октября.—№ 38 (617).—С. 14.
92. Шумська С. Особливості побудови та використання інтегральних показників у міжнародні та українські практики// Економіст.—2006.—№ 11.—С. 74—77.
93. Мельник І.М. Визначення інтегрального індексу для заданої групи показників з врахуванням обмежень на їх значення// Економіко-математичне моделювання соціально-економічних систем. Збірник наукових праць. Вип. 8.—К.: Міжнародний науково-навчальний центр інформаційних технологій і систем НАН та МОІН України, 2004.—С. 64—70.
94. Грузнов И.И. Всеобщий механизм управления объектами человеческой деятельности.—Одесса: «Феникс», 2006.—40 с.
95. Спивак В.А. Управление персоналом: Практикум по курсу/ Научный редактор проф. Т.Г. Евдокимов.—СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2000.—144 с.
96. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан/ За ред. Е.М. Лібанової.—К.: РВПС України та UNDP (ПРООН), 2002.—128 с.
97. Методика комплексної оцінки результатів соціально-економічного розвитку регіонів. Постанова Кабінету Міністрів України від 04.02.2004 р. №113.

98. Антоненко Л., Жерноклеєв М. Методика інтегральної рейтингової оцінки комплексного розвитку районних АПК// Економіка України.—2006.—№8.—С. 61—66.
99. Хамініч С. Методика інтегральної оцінки рівня конкурентоздатності промислового підприємства// Економіст.—2006.—№10.—С. 59—61.
100. Рудницька О.М. Менеджмент персоналу промислового підприємства/ Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук.—Львів, 1999.—20 с.
101. Невалов А.Г. Комплексна оцінка трудової діяльності персоналу управління промислових підприємств/ Автореф. дис. на здобуття наук. ступ. к. е. н.—Дніпропетровськ, 2000.—20 с.
102. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід. Навчальний посібник/ За ред. Н.С. Власенко, Н.В. Григорович, Н.В. Рубльової.—К.: ТОВ «Агуст Трейд», 2000.—320 с.
103. Хруцкий В.Е. Административный персонал в промышленности США// США — экономика, политика, идеология. — 1986. — №10. — С. 78—87.
104. Прісняков В.Ф. Прогрес людства і нерівність доходів// Фінанси України.—2003.—№12.—С. 32—41.
105. Стефанишин О. Головні чинники підвищення якості людського потенціалу в контексті постіндустріалізму// Економіст.—2006.—№5.—С. 51—53.
106. Бобылев С. Россия на пути антиустойчивого развития?// Вопросы экономики.—2004.—№2.—С. 43—54.
107. Гаценко А. Украинцев оценили в 2,41 гривны за час// Комсомольская правда в Украине.—4 июня 2007 г.—С. 6.

108. Пороховский А.А. Динамика структуры Американской экономики// США — Канада. Экономика — Политика — Культура. — 2005. — №7. — С.3—25.

109. Приходько О. ЕС, расширенный и разделенный// Зеркало недели.—6 ноября 2004 г.—С. 11.

110. Алексеев А. Сколько можно оставаться дешевой рабочей силой?// Зеркало недели. — 3 февраля 2007 г.—С. 9.