

	уровнем квалификации и профессионализма ветеринарного предпринимателя на основании экспертного заключения государственной комиссии.	
Аккредитация	Назначение органами государственной ветеринарной службой частного предпринимателя как представителя государственной власти по выполнению государственной миссии, с гарантией соблюдения ветеринарной этики и культуры. Аккредитация производится на основании анализа и оценки опыта, квалификации и ресурсов для оказания ветеринарных услуг	Выдается на срок от 1 до 5 лет
Врач государственной службы ветеринарной медицины	Является представителем власти по отношению к другим органам государственной власти и соответствует международным требованиям здравоохранения мировых организаций, участником которых является данная страна. Данный статус ветеринарного специалиста содержит уровень международного образца.	Назначается на неопределенный срок
Присвоение мандата	Держатель мандата наделен официальной властью представителя международной организации и защищен правами данной службы, несет ответственность за проведение плановых вакцинаций, за результаты лабораторно-диагностических исследований, эпидемиологической ситуации, выдачи ветеринарных свидетельств и сертификатов в данном регионе, или объектах наделенных ему.	Выдается ежегодно и продлевается на определенный период в случае чрезвычайного эпизоотического или эпидемиологического положения в стране

Выводы. Таким образом, мы определили, что наиболее оптимальной системой организации отечественной ветеринарной службы является приватизация государственного сектора ветеринарной медицины и передачи своих полномочий по осуществлению ветеринарных лечебно-профилактических мероприятий частному предпринимательству. Эффективность функционирования структуры организации ветеринарной сферы услуг, определяется составом и соподчиненностью взаимосвязанных экономических субъектов, выполняющих различные функции в системе хозяйственной деятельности.

Список использованных литературных источников

1. Алиев В.Г. Теория организации: учебник / Алиев В.Г. – М.: «Экономика», 2003. – 432 с.
2. Лафта Дж. К. Теория организации: учебное пособие / Лафта Дж. К. – М.: ТК Велби Проспект, 2006. – 416 с.
3. Мильнер Б.З. Теория организации / Мильнер Б.З. – М.: ИНФРА, 2000. – 247 с.
4. Пригожин А.И. Методы развития организаций / Пригожин А.И. – М.: МЦФЭР, 2003. – 640 с.
5. Щербина В.В. Социальные теории организации / Щербина В.В. – М.: ИНФРА, 2000. – 258 с.
6. Brun Y. Le. Mechanisms for collaboration between public and private veterinarians: the animals health accreditation mandate / Brun Y. Le. – Kenya, 2004.– Vol. 23, №1.– P. 69-67.
7. Rapport de la réunion du Groupe ad hoc de l'OIE sur le rôle des vétérinaires du secteur privé et du personnel para-professionnel dans la fourniture de services en santé animale. – OIE (World organisation for animal health).– Paris, 2003. – 21 p. –(Working document).

Крулько Є.Л.

УДК: 33

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Постановка проблеми. Однією з актуальних проблем кожного підприємства (установи, організації), яка постійно виникає з розвитком ринкової економіки, є підвищення ефективності роботи підприємства, що в свою чергу, є гарантом високого прибутку. Проблемі ефективного використання персоналу присвячена велика кількість наукових праць вчених-економістів різних країн, але існує чимало невіршених питань, які потребують узагальнення та наукового обґрунтування.

Мета статті – розглянути та узагальнити теоретичні знання про ефективність використання персоналу та, зокрема, про продуктивність праці, дослідити основні фактори впливу на продуктивність праці.

Виклад основного матеріалу. Під ефективністю взагалі розуміють співвідношення результатів і витрат. Відомі українські вчені, такі як Д.П.Богиня, О.А.Грішнова, Н.І.Єсінова, вважають, що «ефективність в широкому розумінні – це загальна результативність людської діяльності. Вона відображає співвідношення одержаного корисного результату та обсягу витрачених на це ресурсів» [3; с. 375].

Одним з найголовніших ресурсів підприємства є його персонал. За визначенням сучасних українських дослідників В.М. Данюка та В.М.Петюха «персонал підприємства – це особовий склад організації, що охоплює всіх найманих працівників, а також працюючих акціонерів і власників» [7, с.22].

Персонал – це серце організації, завдяки йому функціонує підприємство, створюється продукція і надаються послуги, отримується дохід. Для того, щоб визначити ефективність роботи персоналу, використовують поняття ефективності праці. За визначенням О.А.Грішнкової «ефективність праці – це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці» [3, с. 376].

Отже, для того, щоб збільшити ефективність праці, необхідно збільшити виробництво продукції та зменшити затрати праці. Це стає можливим за умови розвитку науково-технічного прогресу, постійного вдосконалювання технічного процесу виробництва, поліпшення здібностей працівника до праці, покращання якості роботи тощо.

Ефективність праці дуже складна і суперечлива економічна категорія, її вивченню присвятили свої праці такі зарубіжні вчені, як А.Сміт, Ф.Тейлор, Г.Гант, Г.Емерсон, А.Файоль та інші, радянські дослідники цієї проблеми: С.Г.Струмлінін, О.К.Гастев, П.М.Керженцев та інші; сучасні українські вчені в галузі економіки праці – А.І.Амоша, А.Г.Бабенко, Д.П.Богиня, О.А.Бугуцький, О.А.Грішнова, В.С.Дієсперов, В.Ф.Машенков, Г.Т.Завіновська, Н.І.Єсінова та ін.

Складність визначення поняття ефективності праці виходить з неоднозначності тлумачення поняття праці як соціально-економічної категорії. К.Маркс визначав працю як «незалежну від усіяких суспільних форм умову існування людей, постійну, природну необхідність» [6, с. 49].

Треба погодитись із цим визначенням, адже завдяки саме праці людство досягло значних успіхів у своєму розвитку, в результаті активної цілеспрямованої діяльності суспільство має всі умови і засоби життя. Тут необхідно визначитися із поняттям діяльності. На думку російських вчених П.Е.Шлендера і Ю.П.Кокіна, «діяльність – це внутрішня (психічна) і зовнішня (фізична) активність людини, яка регулюється свідомою метою» [8, с. 22].

Трудова діяльність спрямована на виробництво суспільно необхідних та корисних продуктів, тому вона є головною умовою життєдіяльності людини. Існують критерії, за якими відрізняють трудову діяльність від нетрудової. Трудова діяльність обов'язково пов'язана з виробництвом матеріальних або духовних благ, має цілеспрямований характер, не суперечить законодавству, її результат повинен бути корисний та потрібний суспільству.

Отже, «праця – це свідомо цілеспрямована створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань; вияв людської особистості» [3, с. 13].

Трудова діяльність людини стала об'єктом систематичних наукових досліджень порівняно недавно – з другої половини XIX ст.. Мета таких досліджень, розпочатих американським інженером Ф.Тейлором, спочатку полягала в пошуку методів раціонального виконання виробничих операцій, увага зосереджувалась на методах підвищення продуктивності фізичної праці. З розвитком науки і техніки у другій половині XX ст. почав переважати гуманістичний підхід, посилилась увага до особистості кожного співробітника та умов для виявлення його творчих здібностей [2, с. 12].

Необхідно відмітити, що зв'язок ефективності праці та умов для творчого виявлення особистості у процесі праці був підмічений ще А.Маршаллом. За його визначенням «праця – це будь-яке розумове та фізичне зусилля, зроблене частково або повністю з метою досягнення якогось результату, не враховуючи задоволення, яке отримується безпосередньо від самої праці» [2, с. 3].

Із розвитком людства змінюється і ставлення до праці. Якщо у давні часи праця була життєвою необхідністю кожної людини, то з приходом рабовласницького устрою працювати необхідно було лише рабам та бідним. З відміною рабства праця стала набувати нового сенсу, почали розвиватися технології, які полегшували обсяг необхідного на це часу. Завдяки промисловій і соціальній революції працюючі мали змогу збільшувати продуктивність своєї праці, як наслідок підвищувати рівень матеріального добробуту, отримувати освіту і розвивати свої професійні якості. Працівники почали проявляти себе, свої здібності в процесі праці, за це отримували не тільки матеріальну винагороду, а й моральне задоволення від своєї необхідності, вагомості тощо. Сучасні працівники при виборі місця роботи велику увагу приділяють саме цьому аспекту, вони зважають на те, чи отримають задоволення від своєї праці.

Відомий російський вчений, доктор економічних наук Б.М.Генкін вважає, що «чим більше задоволення отримує людина від процесу праці, тим більше в нормальних соціальних умовах користі і підприємству і суспільству» [2, с. 7].

Необхідно погодитися з цією думкою, адже задоволення, яке отримується від процесу та результатів праці, надихає працівника на прояви творчості, ініціативи, ентузіазму, що нерідко призводить до створення нового, удосконалення та поліпшення існуючого. Також можна стверджувати, що задоволення від праці безпосередньо впливає на її ефективність. Отже, при визначенні факторів, що впливають на ефективність праці особливу увагу слід приділити психологічному аспекту праці, впливу не тільки фізичного, а й психічного і розумового стану особистості на процес праці.

Праця є найважливішим фактором будь-якого виробництва, в тому числі і сільськогосподарського. Здатність конкретної праці виробляти певну кількість матеріальних благ за одиницю робочого часу є її продуктивністю, що визначає ефективність праці [5, с.155].

У широкому аспекті продуктивність характеризує В.В.Вітвіцький. Як він зазначає, продуктивність – це така точка, в якій кваліфікація й інтереси людини, технологія, управління, соціальне і ділове навколишнє середовище знаходять свій концентрований вираз. Оптимальне їх поєднання забезпечує вищу продуктивність ресурсів у певних умовах. Продуктивність являє собою ефективне використання ресурсу праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації при виробництві. Продуктивність є інструментом порівняння для менеджерів, фахівців з організації праці і виробництва, економістів та політиків. Вона дозволяє порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні індивіда, цеху, організації, галузі і країни) зі спожитими ресурсами [5, с.155].

Отже, продуктивність праці вимірює рівень ефективності менеджменту персоналу в організації, вона відображає здатність системи управління персоналом та організацією взагалі забезпечувати певний результат за різноманітних умов і можливостей.

У загальному вигляді продуктивність праці визначають як показник, що характеризує результативність праці, «віддачу кожної одиниці використовованого ресурсу праці» [8, с. 203].

Постає питання, що саме виступає у якості результату трудової діяльності, чи то створена у процесі виробництва продукція, чи її вартісний вимір, чи прибуток, отриманий у результаті реалізації цієї продукції?

Російські вчені П.Е.Шлендер і Ю.П.Кокін виділяють два аспекти сутності продуктивності праці. Перший характеризує її як продуктивність трудової діяльності, тобто співвідношення кількості продукції, виробленої організацією, та затратами ресурсу праці, що були необхідні для її виробництва, вимірними у людино-годинах, людино-днях, середньорічній чисельності. Другий аспект визначає сутність продуктивності праці як ефективність її використання, співвідношення економічного результату діяльності організації (виручка від реалізації виробленої продукції, робіт, послуг; дохід; прибуток) та витрат, пов'язаних з використанням ресурсу праці (витрати на оплату праці, соціальні виплати, підбір і підготовку кадрів, охорону праці тощо).

За умов розвитку ринкової економіки максимальний об'єм виробництва за мінімальних затрат праці і часу не можна вважати бажаним результатом діяльності організації. Необхідно враховувати конкурентоспроможність продукції на ринку, її якість, новизну, швидкість та повноту реалізації продукції, від чого залежить зростання доходу, прибутку, яке повинне бути швидшим, ніж зростання сукупних витрат на ресурси праці.

У сучасній економічній науці термін «продуктивність» застосовується не тільки по відношенню до праці, а й до інших основних факторів виробництва – землі, капіталу й підприємництва. При розрахунку ефективності використання персоналу необхідно враховувати не тільки продуктивність живої праці, а також продуктивність матеріалів, енергії, запасів, обладнання тощо.

Продуктивність праці та інших факторів виробництва характеризується результатом у розрахунку на одиницю витрат того чи іншого ресурсу (продуктивність) або зворотнім показником – витратами ресурсу на одиницю отриманого результату (ресурсоємність, трудоемкість, матеріалоємність і т.д.).

На продуктивність праці впливає безліч факторів, які частіше об'єднують у три групи:

- 1) матеріально-технічні;
- 2) організаційно-економічні;
- 3) соціально-психологічні.

На матеріально-технічні фактори виробництва головним чином впливає науково-технічний прогрес, який обумовлює розвиток усього суспільного виробництва.

Технічний прогрес здійснюється за такими напрямками:

- впровадження комплексної механізації та автоматизації;
- удосконалення технології виробництва;
- хімізація виробництва;
- зростання рівня електроозброєності [4, с.57].

Підвищення рівня механізації виробництва здійснюється шляхом механізації ручних робіт, упровадження засобів малої механізації, комплексної механізації робіт на дільницях та в цехах. Автоматизація виробництва забезпечується впровадженням верстатів-автоматів, автоматизованого устаткування, автоматичних систем виробництва. Для зростання продуктивності праці велике значення має

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

удосконалення технології виробництва, яка включає технічні прийоми виготовлення продукції, виробничі методи, способи застосування технічних засобів і агрегатів. Хімізація виробництва є одним з ефективних напрямів технічного прогресу, який характеризується застосуванням прогресивних хімічних матеріалів і хімічних процесів [4, с.57].

Для зростання продуктивності праці, крім упровадження нової техніки, велике значення має максимальне використання діючих потужностей. Поліпшення використання засобів праці здійснюється за двома напрямками:

- екстенсивним – збільшення часу їх роботи шляхом скорочення простоїв, введення в дію не використовуюваного устаткування, підвищення коефіцієнта змінності в раціональних розмірах, скорочення строків ремонту тощо.
- інтенсивним – поліпшення використання машин та устаткування за одиницю часу через упровадження прогресивних технологічних процесів [4, с.58].

Матеріально-технічні фактори сприяють економії живої та уречевленої праці як в цілому по економіці, так і на окремому виробництві.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають організаційно-економічні фактори, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До цих факторів належать:

- удосконалення форм організації суспільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації; удосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємствах (транспортної, інструментальної, складської, енергетичної тощо);
- удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, впровадження багатостанкового обслуговування, розширення сфери суміщення професій і функцій; застосування передових методів і прийомів праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; поліпшення нормування праці (впровадження технічно обґрунтованих норм затрат праці, розширення сфери нормування праці); застосування гнучких форм організації праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці;
- удосконалення організації управління виробництвом шляхом удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, впровадження автоматизованих систем управління виробництвом [4, с.60].

Соціально-психологічні фактори визначаються якісними характеристиками і соціально-економічним складом трудових колективів, підвищенням кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня працівників, поліпшенням соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищенням дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників, удосконаленням методів мотивації і психологічного впливу тощо [4, с.61].

Зростання продуктивності праці може бути обумовлене:

- зростанням результату при незмінних витратах ресурсу або їх зниженні;
- зниженням витрат при незмінному або зростаючому результаті;
- одночасним зниженням результату і витрат при швидшому темпі зниження затрат [8, с. 207].

Виходячи з цього, зростання продуктивності праці на рівні підприємства, організації можливе при:

- збільшенні маси продукції, створюваної при використанні одиниці ресурсу праці;
- зниженні витрат праці (трудоемкості) на одиницю продукції;
- зниженні витрат заробітної плати на одну гривню продукції;
- зниження долі витрат на оплату праці у собівартості продукції;
- підвищенні якості продукції;
- скороченні часу виробництва та обігу товарів;
- збільшенні кількості нової продукції та скороченні часу на просування її на ринок;
- збільшення маси і норми прибутку [8, с. 207].

Зростання продуктивності праці обумовлює зниження витрат та отримання прибутку, необхідного для розвитку виробництва. Разом з цим воно є основою підвищення реальної заробітної плати працівників; тільки за цієї умови доходи можуть зростати без збільшення витрат на одиницю (гривню) продукції. Високий рівень реальної заробітної плати, можливість забезпечити працівникам додаткові соціальні пільги і виплати з прибутку робить підприємство більш конкурентоспроможним: воно має змогу наняти й утримати кваліфіковані кадри, які сприятимуть подальшому розвитку фірми [8, с. 207].

Висновки. Праця є найважливішим фактором будь-якого виробництва, в тому числі і сільськогосподарського. Здатність конкретної праці виробляти певну кількість матеріальних благ за одиницю робочого часу є її продуктивністю, що визначає ефективність праці. Продуктивність праці вимірює рівень ефективності менеджменту персоналу в організації, вона відображає здатність системи управління персоналом та організацією взагалі забезпечувати певний результат за різноманітних умов і можливостей.

Підвищення продуктивності праці в аграрному секторі є головною проблемою, вирішення її сприятиме розширеному відтворенню в галузі, підвищенню прибутковості сільськогосподарських підприємств, матеріального добробуту працівників, рівня життя селян. Разом з цим, продуктивність праці

тісно пов'язана з мотивацією трудової діяльності. Підвищення продуктивності праці сприятиме її посиленню в сільському господарстві через збільшення реальних доходів персоналу аграрних підприємств.

Список використаної літератури:

1. Бабенко А.Г. Управление повышением производительности труда. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. – 270 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА.М, 1998 – 384 с.
3. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
5. Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
6. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый. Книга I: процесс производства капитала. Перевод И.И. Степанова-Скворцова, проверенный и исправленный // Государственное издательство политической литературы, Ленинград, 1952 г. – 794 с.
7. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О.Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
8. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э.Шлендера и проф. Ю.П.Кокина. – М.: Юристъ, 2003. – 592 с.

Крутова О.С.

УДК 338.47: 323.173

ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЗАХІДНОГО РЕГІОНУ

Постановка проблеми. Державні перетворення та розвиток ринкових відносин в Україні обумовили необхідність посилення економічних методів господарювання і управління як галузями, так і регіонами з метою підвищення ефективності роботи суб'єктів господарської діяльності. Західний регіон представляє собою опорний елемент територіальної структури загальнонаціональної економіки і прагнення знайти гідне місце у світовій економічній спільноті гостро поставив проблему його конкурентоспроможності. Серед механізмів забезпечення конкурентоспроможності на перше місце виходить нині управління підприємствами на засадах логістики. Незважаючи на відносну вивченість різноманітних аспектів розвитку і функціонування транспортно-логістичної інфраструктури регіону, методичні підходи, організаційно-правові засади її функціонування потребують поглиблення та удосконалення.

Аналіз останніх джерел. Теоретичні та практичні аспекти дослідження сутності впровадження логістики та її практичного застосування, переходу до більш гнучких організаційних структур, створення спеціалізованих цехів та служб транспортно-складського господарства знайшли своє відображення у наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів: Є. Жуков, О. Котлубай, В. Лівшиц, Л. Миротін, В. Орешин, В. пасічника, В. Повороженка, С. Резера, Д. Стеченко, И. Ташбаєв, Ю. Цветова.

Дослідження транспортної та логістичної інфраструктури отримали висвітлення у працях вітчизняних та іноземних учених, серед яких О. Бакаєв, Т. Белкіна, Н. Білоусова, О. Блинов, В. Букін, М. Гончаров, О. Григорович, Б. Данилишин, М. Долішній, Д. Клиновий, Є. Крикавський, В. Курганов, Л. Ларош, О. Лопаткін, С. Лукін, Г. Меркіна, А. Новікова, В. Павлов, Т. Пепа, М. Примачев, В. Сергеев, С. Сич, В. Творонович, В. Терентьев, М. Фашевський, Ю. Цветков, Л. Чернюк, О. Ярош та інші.

Проблеми ефективності логістичного обслуговування і аспекти розміщення об'єктів транспортної інфраструктури досліджували Д.Дж. Бауерсокс, Д. Бенсон, В. Шерлока, В. Джеймс, Вуд Доналд Ф. та ін.

Логістика як наукова дисципліна та практика менеджменту може стати надійним помічником в удосконаленні діяльності підприємств. З цією метою, в Західному регіоні необхідно створити розгалужену мережу логістичних утворень, що у сучасних кризових умовах допоможе підприємствам швидше встановити нові господарчі зв'язки. Тому, ліквідація причин, що гальмують впровадження логістики у практику, дозволить швидко відновити виробничий ритм, знявши бар'єри у господарських відносинах.

Цілі статті полягають у науковому обґрунтуванні форм та методів управління організаційно-економічним розвитком транспортного комплексу регіону та його інфраструктури.