

УДК 658.3:[316.422.42]:[339.178-026.9:316.772.4]](045)

О. М. Таран-Лала,

д. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

Вищий навчальний заклад Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі"

ORCID ID: 0000-0002-7045-5129

І. А. Загребельна,

к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки та міжнародних економічних відносин,

Полтавська державна аграрна академія

ORCID ID: 0000-0002-8316-1656

Я. В. Симоненко,

магістрант кафедри менеджменту, Полтавська державна аграрна академія

ORCID ID: 0000-0003-0429-9356

DOI: 10.32702/2306-6792.2019.24.23

ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДИНАМІЧНОГО БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА

О. Taran-Lala,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department
of Management, University of UkrCoopUnion "The Poltava University of the economy and trade"

I. Zahrebelna,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department
of Economics and International Economic Relations, Poltava State Agrarian Academy

Y. Simonenko,

Master of Management Department, Poltava State Agrarian Academy

OPTIMIZATION OF THE PROCESS OF SOCIAL DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE'S WORKER COLLECTIVE IN THE CONDITIONS OF A DYNAMIC BUSINESS ENVIRONMENT

У статті визначено аспекти оптимізації процесу соціального розвитку трудового колективу в умовах динамічного бізнес-середовища. Визначено сучасні тенденції в організації та стимулюванні праці, відбито їх місце в розвитку вітчизняних підприємств різних форм власності. Отримано результати попередньо проведеного анкетного опитування щодо розуміння сутності соціальної відповідальності та реалізації її на підприємстві. Здійснено аналіз продуктивності праці на підприємстві та визначено подальший прогноз цього показника з використанням трендових моделей, використовуючи шість типів моделей тренду: лінійну, логарифмічну, степеневу, експоненціальну, поліноміальну 2-го ступеня та поліноміальну 3-го ступеня. Графічно зображено фактичний, теоретичний та прогнозний рівень продуктивності праці на підприємстві у динамічному бізнес-середовищі. Розраховано та обґрунтовано прогнозований рівень напрямів соціальної відповідальності підприємства в розрізі кожного виду.

The article defines aspects of optimization of the process of social development of worker collective in the conditions of a dynamic business environment. The modern tendencies in the organization and stimulation of work are defined, their place in the development of the domestic enterprises of different forms of ownership is reflected. The results of a preliminary questionnaire on understanding the essence of social responsibility and its realization at the enterprise were obtained. An analysis of the productivity of the enterprise is carried out and the further forecast of this indicator is used with the use of trend models, using six types of trend models: linear, logarithmic, power, exponential, polynomial 2nd degree and polynomial 3rd degree. The results of the previous productivity tests are grouped on the basis of the determinations, and the forecast for the upcoming period is compiled. Graphically depicted is the actual, theoretical and predictive level of productivity in the case of dynamic business middleware, which is covered for an additional linear model of the trend. Forecasts of the level of social safety and social benefits in the form of cutaneous appearance, depleted minds of the most generous staff of the loan were borrowed, the most valuable loans were 18.40%, the share was 17.8%. It has been primed that direct social benefits can be more productive.

As a result, the article substantiates that the effect of control will increase significantly due to the consideration and proper use of the human factor in production and management. Social efficiency will be manifested in better performance of work tasks and improvement of working conditions at the enterprise. Also, it is noted that in a dynamic business environment, the company faces the problem of the optimal combination of business activity and responsibility, which requires the construction of a new management system focused on human potential. It is stated that the main condition for managing an enterprise should be the dominance of public interest over corporate on the basis of the principle of social responsibility, which is in its infancy today.

It is determined that proper human relations and harmonization of society can be built only on the principles of social responsibility and social ethics in enterprise management, which is so necessary in achieving the economic growth of Ukraine

and in the further formation of a proper methodological basis for optimizing the process of development of the workforce in a dynamic business environment for effective implementation of these principles at domestic enterprises of different forms of ownership.

Ключові слова: соціальний розвиток, розвиток трудового колективу, організація праці, стимулювання праці, соціальна відповідальність, продуктивність праці, бізнес-середовище, трендові моделі.

Key words: social development, development of labor collective, organization of work, stimulation of work, social responsibility, productivity of work, business environment, trend models.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важливим пунктом оптимізації процесу соціального розвитку трудового колективу підприємства є формування кадрів апарату управління якісно нового типу — підприємців, які володіють основами комерційної діяльності, маючих можливість робити в умовах ринкових відносин, вирішувати задачі підвищення ефективності господарсько-фінансової діяльності підприємства в порівнянні з потребами сучасного етапу соціально-економічного розвитку країни, суспільства. Таким чином, все більш актуальним постає питання більш глибокого вивчення практики застосовування прогресивних методів оптимізації процесу розвитку трудового колективу підприємства в умовах динамічного бізнес-середовища.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

У сфері розвитку трудового колективу українського менеджменту достатньо продуктивно працюють українські вчені [1—6 та ін.]. Однак окремі теоретичні та практичні аспекти оптимізації процесу соціального розвитку трудового колективу підприємства в умовах динамічного бізнес-середовища досліджені недостатньо мірою, не сформовано належної методичної бази для його ефективної реалізації на вітчизняних підприємствах різних форм власності.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою даного дослідження є обґрунтування оптимізації процесу соціального розвитку трудового колективу підприємства в умовах динамічного бізнес-середовища на прикладі ТОВ "Елмеханіка".

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Сучасна філософія менеджменту відає перевагу впливу не на саму людину, а врахуванням її реальних цілей, життєвих цінностей і установок, очікувань і потреб та поєднання їх з цілями підприємства. Людина, яка поділяє цілі і розуміє цінності своєї організації, здатна встановлювати сама для себе завдання, знаходити шляхи їх вирішення і здійснювати само-

контроль. Таким чином, людина переходить від зовнішньої мотивації до самомотивації. Однак самомотивація працівника можлива лише при наявності певних об'єктивних умов, до яких відносять задоволення первинних потреб працівника, наявність високої культури виробництва, реальне самоуправління.

Принцип "продуктивність від людини" чітко засвоєний більшістю зарубіжних фірм. Тому ТОВ "Елмеханіка", насамперед його керівництво повинне акцентувати увагу на успіхах кожного працівника та наданні йому можливостей для самореалізації.

Керуючи людьми, потрібно враховувати ряд аспектів і нюансів, які спрацьовують вельми делікатно і наполегливо, але в кінцевому підсумку зумовлюють успіх чи невдачу в діяльності підприємства. Наприклад, люди не сприймають, коли керівництво називає їх кадрами, персоналом, "роботягами", а керівник — "мої підлеглі", "мої працівники". Краще користуватися термінами "люди", "наші співробітники", "наші працівники".

Люди люблять одержувати винагороду за сумлінну працю у вигляді премій, доплати та ін. Однак водночас важливіше також форма і порядок її отримання. Наприклад, люди з більшим задоволенням отримують премію, яку вручає вищий керівник підприємства, ніж коли вона буде виплачена за списком через касу. Це слід прийняти до уваги керівництву ТОВ "Елмеханіка".

Крім визнання, люди прагнуть постійно відчувати довіру керівництва, яка повинна бути реальною, оскільки вони добре відчують, коли їм довіряють, а коли — ні. Керівнику ТОВ "Елмеханіка" не можна робити вигляд, що він у всьому покладається на своїх підлеглих, а самому тільки тим і займатися, що контролювати кожен їх крок. Людина схильна прагнути до одержання задоволення у різних його формах. Однією з них є гарні умови праці. В офісі підприємства необхідно зробити незначний косметичний ремонт, розмістити рослини, забезпечити затишок та спокій.

До ефективної праці людей стимулює також хвилююча атмосфера на робочому місці відчут-

тя загального збудження, пориву, руху, дій. Як правило, люди схильні до напруження всіх своїх фізичних і духовних сил при постановці термінового, складного завдання, яке потребує ініціативи, творчості, мобілізації знань і досвіду. Людям подобається атмосфера єдиної сім'ї на робочому місці, тобто взаємоповаги, взаємодопомоги, взаємовиручки, солідарності і єдності. Основною перевагою атмосфери єдиної сім'ї є постійна готовність працівників прийти на допомогу один одному, відчуття реальної взаємовиручки.

Сучасні тенденції в організації і стимулюванні праці характеризуються спрямованістю на збільшення частки вільного часу у працівників. ТОВ "Елмеханіка" необхідно впровадити в життя такі форми: фіксована оплата праці, що не залежить від часу, проведеного на своєму робочому місці, у поєднанні з преміями за результати роботи всього колективу за певний період, гнучкий графік праці та ін. Все це буде стимулювати працівників до економії робочого часу в найрізноманітніших формах — від часу на технологічні операції до пошуку резервів економії часу завдяки зменшенню строків доставки продукції (товарів) споживачам [4].

Підприємство може впровадити таку винагороду людям, яку вони не можуть дозволити самі собі, наприклад, престижну туристичну подорож, поїздку до курортного міста чи в санаторій, святковий обід у фешенебельному ресторані.

Важливим стимулом підвищення ефективності праці людей є також контакт керівництва з сім'ями працюючих, повідомлення їм про успіхи працівників, поздоровлення з пам'ятними датами, привітання ювілярів, вирішення побутових проблем [1].

Отже, на основі попередньо проведеного анкетного опитування щодо розуміння сутності соціальної відповідальності та реалізації її на ТОВ "Елмеханіка", здійснимо аналіз продуктивності праці та подальший прогноз цього показника з використанням трендових моделей. Тренд — це дослідження динаміки змін рівня показника в часі. Лінія тренду — графічне подання напряму зміни ряду даних.

Динаміку продуктивності праці ТОВ "Елмеханіка" представлено в таблиці 1.

Обробку даних, аналіз отриманих результатів та прогнозування продуктивності праці ТОВ "Елмеханіка" було проведено за допомогою електронних таблиць Microsoft

Таблиця 1. Динаміка продуктивності праці ТОВ "Елмеханіка" за 2014 – 2018 рр.

Роки	Продуктивність праці, люд.-год.
2014	1504,00
2015	1504,00
2016	1477,27
2017	1504,78
2018	1039,90

Excel, використовуючи шість типів моделей тренду: лінійну, логарифмічну, степеневу, експоненціальну, поліноміальну 2-го ступеня та поліноміальну 3-го ступеня.

Лінійна модель — це пряма лінія, що найкраще описує набір даних. Рівняння прямої $Y = a_1X + a_0$, де a_1 та a_0 — коефіцієнти рівняння. Під час дослідження продуктивності праці за допомогою лінійної моделі отримано рівняння прямої $Y = -92,74X + 1684,22$ та $R^2 = 0,98$.

Логарифмічну лінію тренду слід використовувати для випадків коли дані мають тенденцію до швидкого росту чи спаду з наступним вирівнюванням. В нашому випадку спостерігається коливання продуктивності праці, на що впливає багато факторів, як зовнішнього, так і внутрішнього характеру, в тому числі і соціальних чинників. Логарифмічна лінія тренду може використовувати як додатні так і від'ємні значення. Рівняння логарифмічної лінії тренду має вигляд: $Y = a_1 \ln(X) + a_0$.

Результатом дослідження продуктивності праці за допомогою логарифмічної моделі є виробнича функція $Y = -189,42 \ln(X) + 1587,36$ та $R^2 = 0,34$.

Степенева лінія тренду є кривою, яка ефективно використовується для аналізу даних, які порівнюються та зростають у певній пропорції. Степенева лінію тренду створити не можна, якщо дані містять нульові або від'ємні значення.

Рівняння степеневі лінії тренду має вигляд: $Y = a_1 X^{a_0}$. Степенева лінія тренду продуктивності праці має вигляд $Y = 1607,69X^{-0,15}$, коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,34$.

Експоненціальна лінія тренду є кривою, яка використовується для аналізу даних, що мають властивість зростати або спадати. Експоненці-

Таблиця 2. Результати дослідження продуктивності праці ТОВ "Елмеханіка" за допомогою моделей тренду

Модель тренду	R ²
Лінійна $Y = -92,74X + 1684,22$	0,98
Логарифмічна $Y = -189,42 \ln(X) + 1587,36$	0,34
Степенева $Y = 1607,69X^{-0,15}$	0,34
Експоненціальна $Y = 1736,88 \exp^{-0,07X}$	0,51
Поліноміальна 2-го ступеня $Y = -62,54\delta^2 + 282,48\delta + 1246,46$	0,84
Поліноміальна 3-го ступеня $Y = -38,80\delta^3 + 286,70\delta^2 - 633,31\delta + 1898,37$	0,97

альну лінію тренду, так само і степеневу створити не можна, якщо дані містять нульові або від'ємні значення. Рівняння експоненціальної лінії тренду в загальному вигляді: $Y = a_1 \text{EXP}^{a_0 X}$.

Рівняння експоненціальної лінії тренду продуктивності праці має такий вигляд: $Y = 1736,88 \text{EXP}^{-0,07 X}$ та коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,51$.

Поліноміальна лінія тренду є кривою, що застосовуються, якщо дані коливаються. Порядок поліноміальної лінії можна визначити за кількістю коливаний даних або за кількістю вигинів (вершин і западин) на кривій. Поліноміальна лінія тренду порядку 2 загалом має лише одну вершину або западину. Лінія порядку 3 має одну або дві вершини або западини. Лінія порядку 4 загалом має до трьох вершин чи западин.

Поліноміальна лінія тренда будується відповідно до рівняння $Y = a_0 + a_1 X + a_2 \bar{O}^2 + \dots + a_n \bar{O}^n$, де коефіцієнти $a_0, a_1, a_2, \dots, a_n$ — константи, значення яких визначаються в ході побудови; n — ступінь поліному.

Рівняння поліноміальної лінії тренду 2-го ступеня продуктивності праці має такий вигляд: $Y = -62,54 \delta^2 + 282,48 \delta + 1246,46$ та коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,84$. Рівняння поліноміальної лінії тренду 3-го ступеня

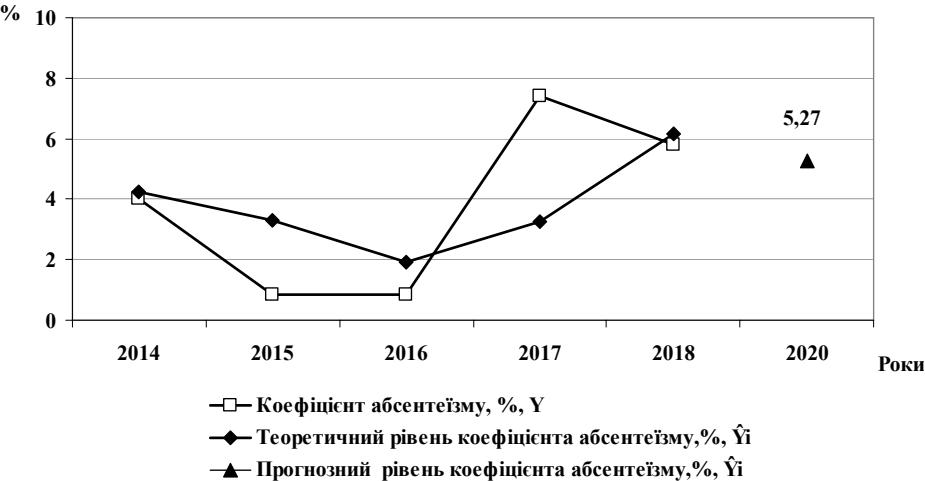


Рис. 1. Фактичний, теоретичний та прогнозний рівні продуктивності праці ТОВ "Елмеханіка" за 2014–2018, 2020 рр.

продуктивності праці має такий вигляд: $Y = -38,80 \delta^3 + 286,70 \delta^2 - 633,31 \delta + 1898,37$ та коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,97$.

Результати проведеного дослідження продуктивності праці ТОВ "Елмеханіка" можна згрупувати, порівнявши коефіцієнти детермінації та скласти прогноз на наступний період (табл. 2).

Найкращою моделлю для економічного аналізу та подальшого прогнозу є та лінія тренду, де коефіцієнт детермінації R^2 найближче до одиниці і характеризує достовірність значень лінії тренда до фактичних даних.

Порівнюючи отримані результати, можна зробити висновок, що для дослідження та прогнозування продуктивності праці за допомогою моделей тренду доцільно використовувати лінійну модель тренду, бо ця модель більш точно показує та порівнює фактичні і теоретичні значення продуктив-

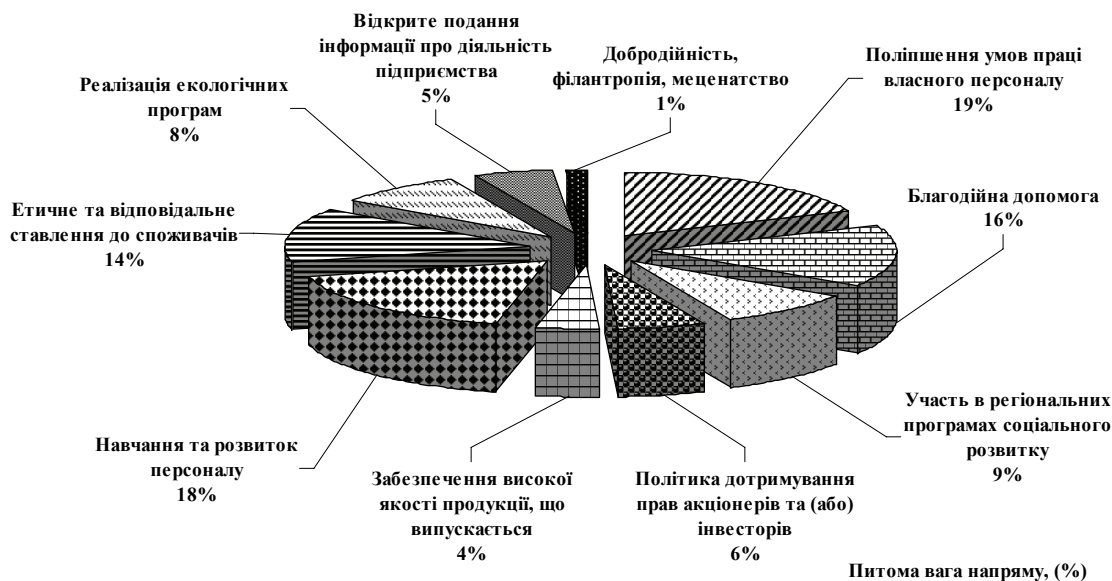


Рис. 2. Напрями соціальної відповідальності ТОВ "Елмеханіка" у 2020 р.

ності праці та має коефіцієнт детермінації $R^2=0,98$, що у порівнянні з іншими моделями найближче до 1 та свідчить про якість вибраної моделі.

Наступний етап дослідження — прогнозування продуктивності праці на 2020 р. Для цього використовуємо лінійну модель тренду. В результаті отримано прогноз продуктивності праці ТОВ "Елмеханіка" за допомогою лінійної моделі тренду на наступний 2020 р. 1053,59 люд.-год., тобто відбувається незначне збільшення продуктивності праці у порівнянні з 2018 р., що може бути позитивною тенденцією і на що може вплинути ряд факторів зовнішнього та внутрішнього характеру, зокрема, як зазначалось, попередньо проведеного анкетного опитування щодо розуміння сутності соціальної відповідальності. Графічно зображений фактичний, теоретичний та прогнозний рівень продуктивності праці ТОВ "Елмеханіка", що розрахований за допомогою лінійної моделі тренду подано на рисунку 1. Зображення прогнозованих рівнів напрямів соціальної відповідальності ТОВ "Елмеханіка" в розрізі кожного виду графічно подано на рисунку 2.

Отже, як видно із рисунка 2, поліпшення умов праці власного персоналу займає найбільшу питому вагу в опитуванні 18,40%, навчання та розвиток персоналу 17,80%. Ці напрями соціальної відповідальності підприємства можуть збільшити продуктивність праці ТОВ "Елмеханіка".

ВИСНОВКИ

Підводячи підсумки, можна стверджувати, що ефект управління значно підвищиться завдяки врахуванню і правильному використанню людського фактору у виробництві і управлінні. Соціальна ефективність проявиться в кращому виконанні робітничих завдань, а також покращенню умов праці на підприємстві [6].

ТОВ "Елмеханіка" стоїть перед проблемою оптимального поєднання ділової активності та відповідальності, що вимагає побудови нової системи менеджменту, зорієнтованої на людський потенціал. Головною умовою управління підприємством повинно стати домінування загальносуспільного інтересу над корпоративним на основі принципу соціальної відповідальності, яка сьогодні перебуває в зародковому стані [2].

Таким чином, тільки на засадах соціальної відповідальності та соціальної етики в управлінні підприємством можна побудувати правильні людські відносини та гармонізацію суспільства, що є таким необхідним у досягненні економічного зростання України та у подальшому формуванні належної методичної бази оптимізації процесу розвитку трудового колективу в умовах динамічного бізнес-середовища

для ефективною реалізації цих засад на вітчизняних підприємствах різних форм власності.

Література:

1. Бегма Ю.К., Вінніков О.Ю., Редько О.І. Якісне дослідження методів впровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні. Київ: Основи, 2006. С. 18—26.
2. Мельник С.В. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціальної політики України. Економіка та держава. 2015. № 5. С. 72—75.
3. Петрушенко Ю.Н., Дудкін О.В. Формування інституту позитивної соціальної відповідальності. Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. 2018. Вип. 37 (3). С. 25—30.
4. Таран-Лала О. М. Методологічна конструкція системно-організаційного підходу. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: "Економічні науки". 2014. Вип. 9, ч. 7. С. 63—66.
5. Таран-Лала О.М. Системно-аналітичне дослідження системних параметрів об'єкта. Молодий вчений. 2015. № 2 (17), ч. III. С. 99—106.
6. Таран-Лала О.М. Функціонування соціально-економічних систем: теорія та практика: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2016. 332 с.

References:

1. Behma, Y.K. Vinnikov, O.Y. and Red'ko, O.I. (2006), Yakisne doslidzhennya metodiv vprovadzhennya sotsial'noyi vidpovidal'nosti biznesu v Ukraini [Qualitative research of methods of implementation of corporate social responsibility in Ukraine], Osnovy, Kyiv, Ukraine.
 2. Mel'nyk, S.V. (2015), "Social responsibility of business as a component of social policy of Ukraine", Ekonomika ta derzhava, vol. 5, pp. 72—75.
 3. Petrushenko, Y.N. and Dudkin, O.V. (2018), "Formation of institute of positive social responsibility", Naukovi pratsi Donets'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Seriya: ekonomichna. vol. 37 (3), pp. 25—30.
 4. Taran-Lala, O. M. (2014), "Methodological construction of system-organizational approach", Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Seriya: "Ekonomichni nauky", vol. 9, no. 7, pp. 63—66.
 5. Taran-Lala, O. M. (2015), "System-analytical study of system parameters of an object", Molodyy vchenyy, vol. 2 (17), no. III, pp. 99—106.
 6. Taran-Lala, O. M. (2016), Funktsionuvannya sotsial'no-ekonomichnykh system: teoriya ta praktyka: monohrafiya [Functioning of socioeconomic systems: theory and practice: monograph], PUET, Poltava, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 28.11.2019 р.