

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

ЛЕВАНДОВСЬКА НАТАЛІЯ ІВАНІВНА

УДК 333.101.3

**КОМПЕНСАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА БУДІВЕЛЬНИХ
МАТЕРІАЛІВ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Кропивницький – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Центральноукраїнському національному технічному університеті Міністерства освіти і науки України (м. Кропивницький).

Науковий керівник –

кандидат економічних наук, доцент
Малаховський Юрій Віталійович,
Центральноукраїнський національний технічний університет Міністерства освіти і науки України, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності (м. Кропивницький).

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор
Лутай Лариса Анатоліївна,
Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України Міністерства соціальної політики України, завідувач кафедри менеджменту (м. Київ);

кандидат економічних наук, доцент
Сергійчук Сергій Ілліч,
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова Міністерства освіти і науки України, доцент кафедри менеджменту, (м. Миколаїв).

Захист відбудеться “16” липня 2019 р. о 10⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 23.073.03 Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8, зал засідань вченої ради.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8.

Автореферат розіслано “15” червня 2019 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



О.А. Магопєць

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Низька ефективність праці персоналу в умовах посилення кризових явищ та деструктивних процесів в економіці є однією з основних причин низьких конкурентних позицій та вкрай повільного запровадження інноваційних трансформацій для багатьох вітчизняних підприємств. Тому актуалізується практична необхідність докорінного перегляду підходів до розуміння сутності і управління ефективністю праці, стимулювання працівників до безперервного оновлення знань, умінь, навичок, забезпечення інноваційної спрямованості трудових і виробничих процесів відповідно до потреб економіки постіндустріального типу. Виключно важлива роль у цьому процесі відводиться компенсційному механізму підвищення ефективності праці персоналу. Гнучка взаємодія його конструктивних елементів, здатність реагувати на зміни умов організаційної діяльності свідчить про наявність в управлінського персоналу професійних компетентностей для зосередження системи компенсацій на стимулюванні працівників до ефективного наповнення засобів виробництва і кінцевої продукції знаннємісткими елементами, запровадження інновацій, підвищення інтелектуальної компоненти діяльності.

З особливою актуальністю проблема підвищення ефективності праці постає перед вітчизняними підприємствами з виробництва будівельних матеріалів. Послаблення державної підтримки сфери матеріального виробництва негативно позначилося на показниках роботи цього важливого сегменту національної економіки, ефективне функціонування якого мало б створювати базові передумови для прискореного розвитку низки інших взаємопов'язаних галузей економічної діяльності. Особливо помітними стали різке скорочення рівня продуктивності праці, моральна застарілість систем її оплати, неефективність засобів та методів інноваційної діяльності. Одночасно, наявність невирішених проблем свідчить про готовність переважної більшості підприємств до суттєвого підвищення ефективності праці персоналу, у тому числі за рахунок запровадження знаннєорієнтованої ринкової моделі компенсційного механізму.

Дослідженню методичних проблем функціонування компенсційного механізму підвищення ефективності праці, трансформації підходів до регулювання інноваційної діяльності персоналу в сучасних умовах присвячено публікації вітчизняних та зарубіжних науковців В. Буряка, Н. Верхоглядової, Б. Голобородька, А. Драбаніч, Т. Збрицької, А. Колота, О. Левченка, Л. Лутай, С. Лучик, Ю. Малаховського, М. Семикіної, С. Сергійчука, О. Сороки, Л. Фільштейна, Л. Червінської, А. Шахна та ін. Окремі важливі аспекти проблеми розглядаються у роботах О. Магопєць, Н. Шалімової, Р. Жовновач.

Високо оцінюючи теоретичні напрацювання у сфері розв'язання проблем підвищення ефективності праці персоналу в цілому, зазначимо, що практичні аспекти використання системи компенсацій у якості домінантного фактора цього процесу на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів у методичному плані досліджені недостатньо. У якості комплексного рішення проблеми інтелектуалізації технологій виробництва та одночасного формування виконавських компетентностей працівників в умовах інноваційних трансформацій економіки виступає запровадження саморегульованого компенсційного механізму підвищення ефективності праці персоналу. Цим обумовлено вибір теми, мети та завдань, структури й змісту дисертації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана згідно з планами науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету за темами: “Система оцінки праці робітників сфери матеріального виробництва” (номер державної реєстрації 0108U008326, 2008 р.), внесок автора у виконання якої полягає у розробці пропозицій щодо вдосконалення оцінки ефективності праці робітників на виробництві; “Удосконалення підходів до державного регулювання підвищення продуктивності праці та організації професійного розвитку працівників в Україні” (номер державної реєстрації 0114U000801, 2014 р.), під час виконання якої автором досліджено і обґрунтовано теоретичні положення й розроблено методичний інструментарій забезпечення оцінки ефективності праці персоналу та виявлено напрями її підвищення на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів; “Формування та розвиток інноваційних кластерів на регіональному рівні” (номер державної реєстрації 0117U001296, 2017 р.), у ході виконання якої автором розроблено компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів; “Стратегічне програмування розвитку мезоекономічних систем в структурі національної економіки” (номер державної реєстрації 0117U001291, 2017 р.), участь автора у виконанні якої полягає у кількісному оцінюванні внеску підприємств сфери матеріального виробництва у формування регіональної інноваційної системи.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є узагальнення теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо використання та удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів.

У відповідності з поставленою метою були сформульовані та вирішені наступні завдання:

- розкрити сутність поняття “ефективність праці персоналу” в умовах інноваційних трансформацій економіки;
- сформулювати концептуальні основи функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу;
- визначити особливості використання компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу виробничих підприємств;
- здійснити оцінювання впливу компенсаційного механізму на ефективність праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях функціонування;
- визначити напрями удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів на всіх рівнях національної економіки;
- обґрунтувати пропозиції щодо модернізації засобів інструментального забезпечення функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів.

Об'єкт дослідження – процеси функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів.

Предметом дослідження виступають теоретичні, методичні та практичні засади використання та удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів.

Методи дослідження. Теоретичною основою дослідження є наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених-економістів з проблем підвищення ефективності праці персоналу підприємств засобами запровадження компенсаційного механізму. Розв'язання поставлених у дисертації задач здійснювалось із залученням загальнонаукових методів: аналізу, синтезу та наукової абстракції – під час уточнення базових економічних понять дослідження, (пп. 1.1, 1.2), узагальнення та класифікації – у ході вивчення науково-методичних підходів до підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів (п. 1.3), порівняльного і статистичного аналізу – для узагальнення тенденцій та закономірностей зміни показників ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів на макро-, мезо- і мікрорівнях (пп. 2.1, 2.2, 2.3). В роботі використано методи кореляційного аналізу, економіко-математичного моделювання – для побудови математичної моделі зміни продуктивності та інших факторів підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів Кіровоградської області, що забезпечує можливість її прогнозування (п. 2.2), системно-структурного аналізу – під час розроблення напрямів удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективної праці (п. 3.1), методи економіко-математичного моделювання, порівнянь, елімінування, виявлення ізольованого впливу факторів, експертного опитування – при удосконаленні методики оцінювання чинників та резервів підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів (п. 3.2), графічного методу – для розробки рекомендацій щодо впровадження моніторингу компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів (п. 3.3).

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти України, дані Державної служби статистики України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених з питань функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці виробничого персоналу підприємств реального сектору національної економіки, матеріали статистичної звітності базових підприємств, результати власних досліджень та розрахунків автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в узагальненні теоретико-методичних положень та розробці науково-практичних рекомендацій щодо використання та удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів.

Наукову новизну дисертації визначають наступні суттєві результати:

удосконалено:

– трактування категорії “ефективність праці персоналу”, яка, на відміну від існуючих, визначається у вигляді співвідношення результату трудової діяльності у вартісному виразі та оптимально скомпонованих в конкретних умовах затрат фізичної та інтелектуальної праці, засвідчує ступінь успішності ринкового позиціонування підприємства та результативність використання персоналу як найбільш цінного кількісно обмеженого внутрішнього ресурсу в умовах інноваційних змін;

– науково-методичні підходи до функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу, який, на відміну від поширених підходів, є багаторівневим та враховує рамкові умови державної компенсаційної політики (стратегічне планування і прогнозування, законодавче

регулювання, фінансове, матеріально-технічне, кадрове та інформаційне забезпечення, пріоритети інноваційного розвитку), специфіку формування системи компенсацій на галузевому та регіональному рівнях (формування системи винагород і стимулів, колективно-договірне регулювання, галузеві пріоритети) та забезпечує гнучкість впливу на ефективність праці на мікрорівні шляхом обґрунтування структури компенсаційного пакету у складі базової та перемінної частин заробітної плати, соціальних виплат та пільг, використання фінансових та нефінансових форм сумарного винагородження персоналу відповідно до його професійних та особистих компетентностей;

– методи управління ефективністю праці в умовах інноваційних змін, які, на відміну від поширених, враховують особливості реалізації системно-еволюційного підходу до використання компенсаційного механізму підвищення ефективності праці у ході залучення персоналу до участі у процесах: прискореного наповнення матеріальних та нематеріальних форм виробничого капіталу знаннємісткими елементами; інвестування акумульованих знань у випуск високотехнологічної продукції з постійно зростаючим вмістом доданої вартості; отримання, накопичення та використання нових технологічних знань у ході професійної діяльності;

– напрями та перспективи удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці на всіх рівнях національної економіки, в основу якого, на відміну від традиційних підходів, покладається нормативно-законодавче та регламентно-регулятивне забезпечення органами виконавчої влади та місцевого самоврядування процесів формування компенсаційної політики, заохочення роботодавців до застосування прогресивної структури компенсаційних виплат, використання методів інтелектуалізації діяльності персоналу, реалізація моделі ресурсної й результуючої участі інноваційних знань у формуванні виробничих активів та доданої вартості для споживачів в умовах інноваційної трансформації економіки;

дістали подальшого розвитку:

– методи компаративного оцінювання впливу компенсаційного механізму на ефективність праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів, які, на відміну від існуючих, дозволяють: на рівні національної економіки – відслідковувати динаміку, визначати ступінь та напрями впливу глобального та макроекономічного середовища на формування показників ефективності праці, закладати основи державної політики оплати праці, регулювання соціально-трудова відносин, пріоритетного працевлаштування, забезпечення високого рівня якості трудового життя; на мезоекономічному рівні – реалізовувати резерви підвищення ефективності праці в межах функціонування галузі виробництва будівельних матеріалів та локальних будівельних кластерів, нейтралізувати тенденції до знецінення інтелектуального потенціалу працівників у місцях проживання, активізувати інноваційну діяльність персоналу виробничих підприємств засобами впливу регіональних стейкхолдерів; на мікро-, міні- та нанорівнях діяльності – розширити арсенал методів поточного аналізу причин відхилень фактичних показників ефективності праці персоналу від експертно визначених нормативів, здійснювати фундаментальну діагностику можливостей її зростання у довгостроковій перспективі, визначати та реалізувати ключові чинники успіху організаційної діяльності на основі управління структурою та обсягом компенсаційних виплат;

– рекомендації щодо модернізації інструментарію моніторингу, який на відміну від традиційного інформування, дозволяє проводити коригування елементів компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів як у процесі спостережень за формуванням інноваційних професійних компетентностей і використанням особистісного потенціалу працівників, так і здійснювати оцінювання адекватності винагородження досягнутому рівню складності, інтенсивності, результативності праці персоналу на основі організаційних, фінансових та процесних метрик ключових показників ефективності виробничої діяльності.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання розробленого компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу у практичній діяльності підприємств з виробництва будівельних матеріалів. Авторські пропозиції враховано у практичній діяльності ТОВ “Сьомий континент-СТ” у ході запровадження методики використанні партисипативного методу залучення номінальних експертних груп з метою нормативного багатокритеріального оцінювання ефективності праці персоналу, що у найбільш повній мірі відповідає вимогам верифікації за критеріями пріоритетності та впливовості (довідка №2 від 13 лютого 2017 року). Пропозиції щодо запровадження компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів враховано фахівцями Департаменту інфраструктури та промисловості Кіровоградської обласної державної адміністрації у процесі підготовки рекомендацій керівникам підприємств реального сектору економіки області (довідка №56 від 15 вересня 2017 року). Менеджерами ПрАТ “Металит” реалізовано запропоновану автором послідовність оцінювання ефективності праці персоналу, який передбачає цілеспрямований та індивідуалізований вибір статичних, динамічних та ключових за рівнем впливу показників моніторингу (довідка №22 від 18 вересня 2017 року). Основні положення дисертації запроваджено в навчальний процес Центральноукраїнського національного технічного університету під час викладання дисциплін “Державне регулювання економіки підприємства”, “Економіка праці та соціально-трудові відносини”, “Мотивування персоналу”, “Технології управління персоналом”, “Управління командами” (довідка №31-15/2327 від 29 грудня 2017 року).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є завершеним, самостійно виконаним дослідженням, в якій вирішено актуальне наукове завдання узагальнення теоретико-методичних засад конструювання та розробки науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. Усі наукові результати, що викладені в дисертації і виносяться на захист, отримані автором особисто. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, у роботі використані лише ті ідеї та положення, які є результатом особистих досліджень автора.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні і практичні положення дисертаційного дослідження обговорювалися на міжнародних науково-практичних конференціях: “Україна на шляху соціально-економічних перетворень в умовах глобалізації” (м. Кіровоград, 17-18 квітня 2008 р.); “Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери” (м. Донецьк, 5-6 червня 2008 р.); “Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання” (м. Донецьк,

9-11 грудня 2008 р.); “Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації” (м. Тернопіль, 25-26 лютого 2010 р.); “Правові та економічні передумови участі суб’єктів публічного права в приватних відносинах: загальнодержавні та регіональні аспекти” (м. Кіровоград, 09-10 грудня 2011 р.); “Інноваційні наукові технології: передовий світовий досвід” (м. Кіровоград, 5 листопада 2012 р.); “Трансформація національних моделей економічного розвитку в умовах глобалізації” (м. Київ, 20-22 листопада 2013 р.); “Розвиток національної економіки: теорія і практика” (м. Івано-Франківськ, 3-4 квітня 2015 р.); “Сучасний стан та проблеми розвитку статистики, обліку та аудиту в умовах глобалізації” (м. Дніпропетровськ, 9-10 квітня 2015 р.); та всеукраїнських конференціях: “Резерви підвищення ефективності діяльності підприємств та організацій у XXI столітті” (м. Кіровоград, 17-18 квітня 2008 р.); “Системний аналіз. Інформатика. Управління” (м. Запоріжжя, 04-05 березня 2010 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 27 наукових праць, які відображають основний зміст дисертації, загальним обсягом 8,03 друк. арк. (особисто здобувачеві належить 26 наукових праць, загальним обсягом 7,95 друк. арк.), у тому числі 11 статей у наукових фахових виданнях України, з яких 2 статті – у виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз даних, 16 публікацій – в інших виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів і висновків, списку використаних джерел, додатків. Її загальний обсяг становить 253 сторінки (обсяг основної частини – 192 сторінки), включає 75 таблиць, 29 рисунків, 5 додатків. Список використаних джерел налічує 249 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

В першому розділі **“Теоретичні та методичні основи функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів”** узагальнено теоретичні основи дослідження сутності ефективності праці в умовах інноваційних трансформацій постіндустріальної економіки, розкрито особливості формування системи показників її оцінювання та методи управління, визначено ключовий вплив на підвищення ефективності праці персоналу підприємств компенсаційного механізму, теоретичні основи його інтелектуалізації за рахунок імплементації сучасних методів, засобів та інструментів регулювання.

Констатовано, що компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємств є багаторівневим механізмом, що характеризує соціально-трудова відносинами у сфері формування системи виплат, винагород, заохочень і компенсацій працівникам, рамкові мінімально необхідні умови якої визначаються на державному й галузевому рівнях та можуть бути суттєво розширені й доповнені на мікрорівні за рішенням роботодавця шляхом налагодження конструктивного соціального діалогу з найманими працівниками з метою стимулювання персоналу до продуктивної інноваційної діяльності.

Аналіз теоретичних підходів до трактування сутності ефективності праці персоналу виробничих підприємств під час інноваційних змін дозволив сформулювати її сучасне визначення як комплексної соціально-економічної категорії, яка виражає результативне співвідношення фінансових показників (виручки, рентабельності, грошового потоку тощо) та сукупних затрат фізичної й

інтелектуальної праці, та є спрямованою на зростання продуктивності, дієвості, економічності, прибутковості організаційної діяльності, дотримання високої якості виробництва і трудового життя працівників.

Таке розуміння сутності ефективності праці дозволяє максимально повно і точно визначити ступінь результативності прикладання високоінтелектуальної праці персоналу як найбільш цінного лімітованого внутрішнього організаційного ресурсу, забезпечити безупинний процес підвищення її ефективності на основі використання SMART модифікацій компенсаційного механізму відшкодування знаннємісткого трудового внеску, встановити міру комплексної участі працівників у досягненні цілей діяльності окремо взятого підприємства з виробництва будівельних матеріалів як локального елемента кластерної моделі постіндустріальної економіки.

На основі систематизації наукових підходів до розуміння сутності праці як цілеспрямованої, усвідомленої, енерговитратної, керованої й контрольованої інноваційної діяльності персоналу, результати якої спрямовуються на виробництво високотехнологічних ринкових благ, визначено її характерні особливості в умовах інноваційних трансформацій економіки. Споживчими якостями залучених до конкретного виробничого процесу знаннємістких інтелектуальних елементів продуктивної діяльності персоналу запропоновано вважати суб'єктивність, невичерпність, відтворюваність, можливість делегування, здатність спонукати до активної діяльності, економічну корисність.

Специфічні особливості використання інноваційних знань у процесі оцінювання ефективності діяльності персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів запропоновано трактувати з використанням дуального підходу: а) як придатної до комерційного використання форми існування конкретної інформації про інтелектуалізовані технології виробничого процесу, що має здатність підвищувати вартість матеріальних та нематеріальних форм виробничого капіталу, акумулюватись у вигляді високоліквідних ексклюзивних активів та ринкових вигод; б) як втілених у факторах виробництва та кількісно оцінених залучених/сформованих самостійно інтелектуальних ресурсів, що безпосередньо формують базові статті собівартості продукції, включаються до ціни пропозиції, відшкодовуються споживачем при оплаті придбання, постійно оновлюються та реінвестуються.

Проведена систематизація науково-методичних підходів до конструювання знаннєорієнтованої моделі компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів дала змогу охарактеризувати його як систему цілей, принципів функціонування, факторів забезпечення, показників вимірювання, методів та рівнів оцінювання, пріоритетних напрямів модернізації, інструментів моніторингу, що мотивують персонал до постійного підвищення професійних компетентностей у ході організації випуску високотехнологічної продукції з постійно зростаючим вмістом доданої вартості. Взаємозв'язок функціональних складових механізму як ринкового інструменту оцінювання персонального внеску працівників до кінцевого результату діяльності з врахуванням обсягу набутих та реалізованих знань, засобу підвищення рівня вмісту у діяльності персоналу інтелектуальної компоненти ілюструє схема на рис. 1.

Запропонована модель механізму передбачає узгодження трьох базових підходів, зокрема: 1) принципів побудови "справедливої" компенсаційної

системи, дотримання вимог технологічних прийомів всебічного обґрунтування розміру компенсаційних виплат, формулювання стратегічної мети компенсаційної політики підприємства, реалізація яких лежить в основі управління процесами зростання ефективності праці, контролінгу вартості робочої сили в умовах інноваційних трансформацій економіки; 2) адекватного, з точки зору роботодавців, рівня оплати за узгодженими з представниками найманих працівників критеріями оцінювання; 3) вимог чинного законодавства.

КОМПЕНСАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЛЕРЖАВИ						
Стратегічне планування і прогнозування	Законодавчо-нормативне забезпечення	Фінансове і матеріально-технічне забезпечення	Соціально-трудові відносини	Ринок праці та зайнятість	Інноваційний розвиток	Інформаційне забезпечення
ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КОМПЕНСАЦІЙ НА ГАЛУЗЕВОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ						
Вироблення правил, норм, інструкцій і рекомендацій		Встановлення переліку компенсацій та порядку їх надання		Коллективно-договірне регулювання		Програми розвитку галузей і регіонів
КОМПЕНСАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА БУДІВЕЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ						
Мета – підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів відповідно до потреб інноваційного розвитку економіки						
ПРИНЦИПИ ФУНКЦІОНУВАННЯ						
Комплексність	Інтегрованість	Інноваційність	Оптимальність	Пріоритетність	Відповідальність	
Законність	Ефективність	Стратегічне спрямування		Адаптивність	Синергізм	
ЕЛЕМЕНТИ КОМПЕНСАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА БУДІВЕЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ						
ФАКТОРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Умови праці ✓ Трудові відносини ✓ Оформлення та облік кадрів ✓ Планування, прогнозування, маркетинг персоналу ✓ Розвиток кадрів ✓ Аналіз і розвиток засобів стимулювання праці ✓ Юридичне обслуговування ✓ Розвиток соціальної інфраструктури ✓ Розробка оргструктури управління та управління робочим часом 		ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Кінцеві результати виробничої діяльності ✓ Результативність, якість та складність праці ✓ Результативність застосування форм та методів роботи з персоналом ✓ Кількісні, якісні, синтетичні показники 		МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Порівняння ✓ Статистичний аналіз ✓ Експертне оцінювання ✓ Кореляційний аналіз 		РІВНІ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Макрорівень ✓ Мезорівень (галузь, регіон) ✓ Мікрорівень ✓ Індивідуальний рівень
НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ КОМПЕНСАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА БУДІВЕЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ						
ПРІОРИТЕТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Аналіз і розвиток засобів стимулювання праці ✓ Поліпшення соціально-трудових відносин ✓ Розвиток соціальної інфраструктури ✓ Безперервне оновлення знань 		ПРІОРИТЕТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАСОБІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Оновлення системи ключових показників трудового внеску за категоріями персоналу ✓ Бонуси за участь працівників у реалізації продукції підприємства 		ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Хронометражні спостереження ✓ Гнучкі графіки роботи ✓ Поліпшення роботи кадрових служб ✓ Зміна оргструктури управління 		
МОНІТОРИНГ РЕЗУЛЬТАТІВ ВПЛИВУ КОМПЕНСАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА БУДІВЕЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ						

Рис. 1. Концептуальна схема компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів

Джерело: розроблено автором

Під час формування концепції механізму реалізовано підхід до розуміння сутності компенсацій як усіх без виключення прямих та непрямих форм прибутку, матеріальних виплат та вигід, які наймані працівники отримують у рамках укладених з роботодавцем трудових відносин.

У процесі формування агрегатів механізму досягнуто мети максимально повного врахування особливостей реалізації внутрішньої компенсаційної політики як реального інтелектуального активу підприємства з врахуванням сезонних особливостей виробництва, особливостей оцінювання ефективності участі персоналу у реалізації стадій виробничого та фінансового циклів процесів створення інноваційних товарів та виведення їх на ринок, можливостей залучення резервів підвищення, розширення переліку інструментів стимулювання працівників за зростання ефективності, запровадження процедур адміністрування та моніторингу компенсаційних виплат.

У ході реалізації структурно-функціональної схеми враховано вимоги збалансування інтересів учасників виробничого процесу, цільової, системної, функціональної, композиційної концепції SMART дизайну механізмів, інтегрального, багаторівневого та динамічного підходів, гібридизації моделей менеджменту якості (управління ресурсами, процесами створення продукції та покращеннями) та менеджменту організації (дослідження системних процесів; визначення стратегічних цілей, задач; аналіз вимог споживачів, факторів зовнішнього середовища; єдність стратегічного, бізнес- та поточного планування).

У другому розділі **“Оцінювання функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів”** здійснено компаративне оцінювання впливу компенсаційного механізму на ефективність праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів за показниками макро- та мезоекономічного рівня, оцінено дієвість використання компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів на мікроекономічному рівні.

Несприятливі протягом тривалого періоду ринкової реструктуризації сфери будівельних послуг і пов'язаних з нею забезпечувальних галузей макроекономічні умови функціонування підприємств з виробництва будівельних матеріалів призвели до того, що сьогодні Україна суттєво поступається світовим лідерам індустріального розвитку. Так, у рейтингу Конкурентної промислової ефективності (Competitive Industrial Performance) у 2015 р. Україні відводилось 65 місце зі 148 країн з відносним показником 0,043, Глобальної конкурентоспроможності (Global Competitiveness) (2016 р.) 81 місце зі 137 країн, Легкості ведення бізнесу (Doing Business) (2018/2017 pp.) 76 та 80 місця зі 190 країн відповідно, Глобальних інновацій (Global Innovation) (2018/2017 pp.) 43 та 50 місця зі 126 країн, Індексу глобалізації (KOF Globalization) (2012 р.) 44 місце зі 145 країн з показником 68,48.

Аналіз соціально-економічних передумов функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів дозволив виявити низку негативних тенденцій. Так, середньооблікова кількість штатних працівників в Україні зменшилася з 10 млн 758 тис. осіб у 2010 році до 7 млн 679 тис. осіб у 2017 році, на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів – з 165 тис. осіб до 112 тис. осіб за аналогічний період. Станом на кінець 2017 року 28,4% штатних працівників було зайнято на роботах зі шкідливими умовами праці (у промисловості – 34,1%, в будівництві – 20,5%). Частка працівників, охоплених колективними договорами у 2017 році складала 75,6% облікової кількості штатних працівників (у промисловості – 81,5%, в будівництві – лише 46,9%). Середньомісячна заробітна

плата на кінець 2016 року становила 202,8 дол. США, тоді як у 2013 році – 408,5 дол. США. У структурі фонду оплати праці в 2017 році переважав фонд основної заробітної плати (58,4%), натомість фонд додаткової заробітної плати складав 36,1%, заохочувальні та компенсаційні виплати – 5,5%.

Одночасно, в країні склалася і продовжує розвиватись парадоксальна ситуація. Незважаючи на доволі різке падіння масштабів промислового та житлового будівництва в масштабах національної економіки, суттєве зменшення обсягів бюджетних інвестицій у капітальне будівництво, прямі та непрямі показники ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів опосередковано демонструють дисонантну тенденцію до стабілізації та часткового оздоровлення показників галузевої діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка показників використання персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів України

Показники	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Середньооблікова чисельність штатних працівників (СЧШП), тис. осіб	204	161	165	161	156	142	129	114	110	112
Продуктивність праці, тис. грн	243,0	243,1	282,6	351,7	383,1	420,4	497,8	754,1	978,3	1196,3
Середньомісячна заробітна плата штатного працівника, грн.	1818	1644	1968	2415	2688	2876	3069	3952	5144	6858
Витрати робочого часу на виробництво продукції, млн. год	347,6	231,7	257,1	268,4	256,9	235,2	206,0	190,9	192,5	195,1
Виробіток реалізованої продукції, грн / год.	106,4	114,6	119,1	142,3	159,6	177,0	202,3	295,3	371,3	463,4
Фінансова рентабельність персоналу, тис. грн.	-0,8	-7,7	-3,9	2,0	-3,7	-3,0	-118,0	-114,0	-3,6	29,9
Виручка на 1 грн ФЗП, грн.	27,3	23,8	23,7	23,4	22,2	20,8	20,9	21,8	20,9	19,5
Коефіцієнт прийому/вибуття, відсоток до СЧШП	34,8/ 53,2	25,7/ 47,7	35,7/ 43,3	39,9/ 44,6	36,7/ 47,2	32,1/ 44,5	28/ 37,5	29,8/ 39,1	36,6/ 36,7	41,5/ 40,3

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України

Негативний екстернальний вплив на формування показників ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів у регіональному розрізі спричиняє наявність протягом тривалого часу ексцесів та диспропорцій мезоекономічного рівня. Непрямим свідченням цього є зафіксовані регіональні обсяги виконання формуючих попит на галузеву діяльність обсягів будівельної діяльності. Так, у 2010 році вони становили 42,9 млрд. грн. При цьому на регіональних лідерів, обсяги будівельних робіт для яких зафіксовано на рівні вище середнього тренду (Дніпропетровська, Донецька, Київська, Одеська, Полтавська, Харківська області, м. Київ) припадало 28,7 млрд. грн. (66,9% загального обсягу). Дещо вирівнялась ситуація у 2018 р., для якої характерним стало збільшення кількості лідируючих регіонів до дев'яти (за рахунок приєднання Вінницької та Львівської областей) з освоєнням ними 108,4 млрд. грн. (76,8%) зі 141,2 млрд. грн. обсягів робіт у цілому по Україні.

Розрахований коефіцієнт кореляції між обсягами виробничої діяльності у сфері будівництва (фактор X) та обсягом ВВП України (показник Y) у 2001-2015 рр., $K_{korX,Y} = 0,977$, свідчить про тісний зв'язок між величинами. Такого ж рівня значимості зв'язок $K_{korX1,Y} = 0,99$ між оплатою праці найманих працівників у сфері виробництва будівельних матеріалів (фактор $X1$) та показником Y , став підставою для формулювання доведеної гіпотези про негативний мультиплікативний вплив

фактичного рівня компенсаційних виплат на показники ефективності праці макрота мезоекономічного рівнів національної економіки.

Кількість зайнятих у сферах будівництва та виробництва будівельних матеріалів, а також рівень продуктивності їхньої праці демонструють дані, які наведено на рис. 2.

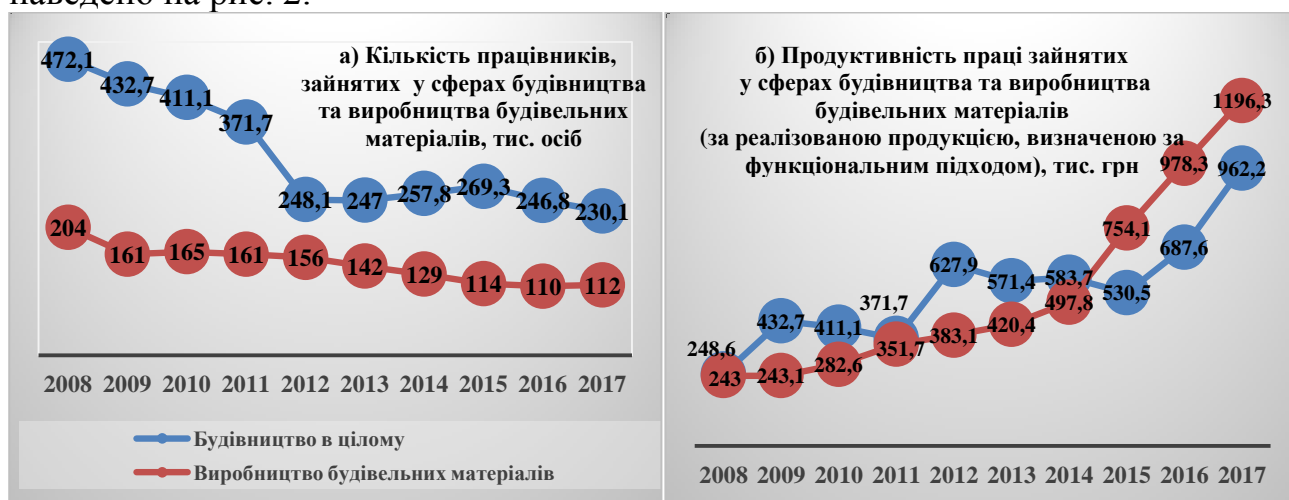


Рис. 2. Кількість зайнятих та продуктивність праці у сферах будівництва та виробництва будівельних матеріалів національної економіки України, 2008-2017 рр.

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України

Обґрунтовано підхід до інформаційного забезпечення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів мікроекономічного рівня на основі партисипативного залучення номінальних груп експертів. З метою специфікації параметрів моделі зі сформованого експертами переліку резервів підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів було сформовано 9 окремих груп факторів, а саме: управління трудовими відносинами; оформлення та облік кадрів; умови праці; планування, прогнозування, маркетинг персоналу; розвиток кадрів; аналіз і розвиток засобів стимулювання праці; юридичне супроводження процесу використання кадрів; розвиток соціальної інфраструктури; організація праці та виробництва, розроблення оргструктури управління.

За результатами аналізу факторів ідентифіковано особливості системного прояву на досліджуваних підприємствах складних різноспрямованих тенденцій, які зумовлюють зниження ефективності праці персоналу та виступають в якості проактивних факторів, що каталізують негативні процеси для галузі в цілому.

В третьому розділі **“Науково-методичні засади удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів”** визначено напрями вдосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці на інваріантних рівнях економіки в умовах інноваційних змін, обґрунтовано методичні засади визначення ступеня впливу сукупності факторів на підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів, описано послідовність впровадження моніторингу результативності компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів.

На переконання автора, діяльність з удосконалення компенсаційного механізму управління ефективністю праці має бути зосереджена переважно на

мікроекономічному рівні, проте в процесі свого функціонування він повинен гнучко враховувати регулятивні впливи, вхідні сигнали від оточуючого середовища, імплементувати їх у процесі конкретизації ключових чинників успіху організаційної діяльності (рис. 3).

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗА РІВНЯМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ		
Мета – формування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств на засадах управління продуктивністю та контролю вартості робочої сили, справедливого ставлення до всіх учасників трудових відносин, відповідності чинному законодавству		
Макроекономічний	Мета удосконалення	Підвищення ефективності праці персоналу у відповідності до принципів реалізації державної регуляторної політики з урахуванням максимально можливих позитивних результатів, які спрямовано на забезпечення балансу інтересів суб'єктів господарювання, громадян та влади на національному рівні
	Напрями удосконалення з визначенням особливостей методичного забезпечення, важелів та інструментів впливу на макрорівні	Здійснення регуляторної діяльності у сфері оплати праці, зайнятості населення, міграційних процесів, вирішення трудових конфліктів, підвищення якості трудового життя, соціального захисту окремих верств населення, аспектів соціально-трудова відносин, пов'язаних з професійним розвитком зайнятого населення, соціальним партнерством, співпраці зі спілками підприємців та роботодавців, професійними об'єднаннями працівників, ліцензування окремих видів професійної діяльності, формування державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів за рахунок коштів державного бюджету, забезпечення конкурентоспроможності економіки на глобальному рівні
Мезоекономічний	Мета удосконалення	Підвищення ефективності праці персоналу у відповідності з принципами реалізації регуляторної політики у сфері галузевого виробництва, функціонування інноваційних науково-виробничих кластерів з урахуванням максимально можливих позитивних результатів, які спрямовано на забезпечення балансу інтересів суб'єктів господарювання, громадян та влади на місцевому рівні
	Напрями удосконалення з визначенням особливостей методичного забезпечення, важелів та інструментів впливу на мезорівні	Здійснення управлінської діяльності у сфері регулювання обсягів галузевого виробництва, функціонування регіональних будівельних кластерів, договірного регулювання соціально-трудова відносин на місцевому рівні, визначення стратегічного рівня оплати праці бізнесом та ринком, партнерської диверсифікації ризиків запровадження виробництва інноваційної продукції, формування регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів органами місцевого самоврядування за рахунок коштів місцевих бюджетів, забезпечення конкурентоспроможності економіки на галузевому та місцевому рівнях
Мікроекономічний	Мета удосконалення	Підвищення ефективності праці персоналу виробничих підприємств в умовах інноваційних трансформацій економіки з акцентом на використанні саморегульованого компенсаційного механізму винагородження загального інноваційного внеску працівників у процеси діяльності, їхнього орієнтування на максимізацію доданої вартості, нарощування ринкової вартості робочої сили за рахунок підвищення професійних та особистих компетентностей, управління ефективністю за цілями на основі збалансованої системи показників, інтегрування процесів компенсаційних виплат з іншими процесами управління людським капіталом
	Напрями удосконалення з визначенням особливостей методичного забезпечення, важелів та інструментів впливу на мікрорівні	Поглиблення внутрішнього аналізу діяльності з визначенням рівня знанемісткості окремих видів робіт; комплексне оцінювання досягнутого рівня конкурентної спроможності підприємства здійснювати компенсаційні виплати; розроблення роботодавцем проекту внутрівиробничої системи виплат; розроблення та модернізація засобів адміністрування та моніторингу компенсаційними виплатами

Рис. 3. Структурний підхід до визначення напрямів удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств в умовах інноваційних трансформацій економіки

Джерело: розроблено автором

Врахування непрямого впливу на функціонування компенсаційного механізму здійснюється через сприймання сигналів щодо загальнодержавної політики регулювання процесів попиту на працю (мінімальний рівень заробітної плати, гендерна рівність, вимоги чинного законодавства про оплату праці, ліцензування та обмеження за окремими видами професій) та пропозиції робочої сили (особливості реалізації засад фіскальної, монетарної, соціальної політики тощо) на етапах внутрішнього оцінювання окремих видів робіт, оцінювання спроможності здійснювати виплати на належному рівні, розроблення проекту внутрішньої системи виплат.

Макроекономічна інваріантна складова компенсаційного механізму підвищення ефективності праці забезпечується з позицій системного менеджменту, принциповими елементами якого є регулятивний/коригувальний нормативно-правовий та науково-методичний вплив зі сторони центральних органів виконавчої влади. Умовою підвищення ефективності праці персоналу на рівні національної економіки є формування сприятливого зовнішнього середовища стабільного функціонування підприємств або їхнє гарантоване повернення до звичного режиму діяльності після дестабілізації під впливом зовнішніх організаційно-економічних факторів. Позитивна зміна ефективності праці проявляється у вигляді корисної функції адитивної моделі реалізації перелічених макроекономічних факторів.

Мезоскладова компенсаційного механізму реалізується засобами процесного менеджменту і полягає у здійсненні регулятивного впливу зі сторони відомчих органів, органів місцевого самоврядування, сукупності стейкхолдерів щодо реалізації функцій планування, прогнозування, обліку і аналізу, регулювання і коригування факторів підвищення ефективності праці в межах функціонування регіонального будівельного кластеру.

Обґрунтована у дисертації пропозиція щодо оцінювання впливу сукупності факторів на підвищення ефективності праці персоналу базових підприємств з виробництва будівельних матеріалів передбачає здійснення 9 процедур: 1) визначення бажаного розміру підвищення ефективності праці; 2) визначення вагомості факторів підвищення ефективності праці; 3) визначення вагомості резервів в рамках окремих факторів підвищення ефективності праці; 4) експертне оцінювання рівня активності діяльності щодо реалізації резервів підвищення ефективності праці; 5) формування шкали коефіцієнтів оцінювання рівня активності використання резервів за факторами підвищення ефективності праці; 6) розрахунок впливовості окремих резервів факторів підвищення ефективності праці; 7) розрахунок впливовості укрупнених факторів підвищення ефективності праці; 8) інтерпретація даних та формулювання висновків щодо рівня дієвості факторів підвищення ефективності праці; 9) деталізація плану дій та змістовних заходів щодо реалізації факторів підвищення ефективності праці.

За результатами проведених пілотних досліджень за групою підприємств з виробництва будівельних матеріалів визначено вагомість факторів (рис. 4) та сформовано мапу пріоритетності резервів підвищення ефективності праці персоналу. Констатовано, що пріоритетні управлінські рішення у сфері підвищення рівня ефективності праці персоналу підприємств галузі лежать у площині першочергової реалізації заходів щодо здійснення соціально-психологічної діагностики, забезпечення етичних норм взаємин, взаємодії з профспілками, професійного орієнтування, дотримання умов технічної естетики, оцінювання кандидатів на посаду і штатних кадрів, технічного та економічного навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації, робота з кадровим резервом, планування та контролю ділової кар'єри, професійної та соціально-психологічної адаптації нових працівників, нормування і тарифікації трудового процесу, розробки систем оплати праці, морального заохочення працівників, розробки форм участі в прибутках та капіталі, управління трудовою мотивацією, узгодження розпорядних документів з управління персоналом, забезпечення дитячими дошкільними закладами, побудова нової організаційної структури управління та управління робочим часом.

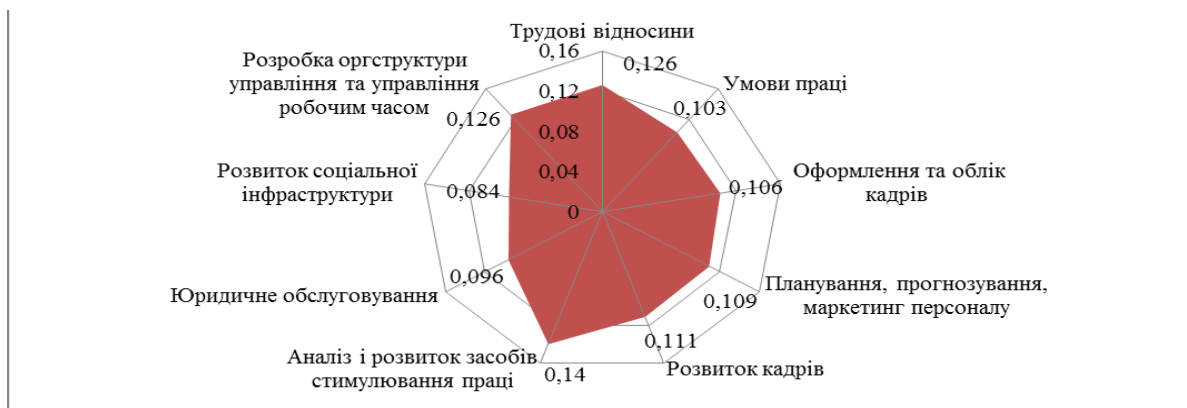


Рис. 4. Вагомість факторів забезпечення ефективності праці персоналу базових підприємств (сумарно дорівнює 1,0)

Джерело: розраховано автором за результатами власних пілотних досліджень підприємств з виробництва будівельних матеріалів

В межах ситуативного підходу обґрунтовано напрями удосконалення мікроекономічного ядра компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з його подальшим періодичним моніторингом. Формального втілення процедура моніторингу набуває у процесі розрахунку штрафної функції F_p – різниці між максимально можливим F_{max} багатокритеріальним показником ефективності праці персоналу підприємства з виробництва будівельних матеріалів та його фактичним значенням F_f . Значення F_{max} розраховується за методом прототипів для об'єктів одного класу або шляхом імітації ідеалізованих умов роботи і гіпотетичного встановлення максимального рівня показника. Застосування багатокритеріального методу дозволяє розробити повну, інтегровану, дієву та економічно доцільну систему контрольованого управління показниками, які враховують всі аспекти оцінювання ефективності.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та вирішення актуального науково-прикладного завдання, що полягає у розробці теоретичних положень, методичних підходів та науково-практичних рекомендацій щодо використання та удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. За результатами проведених досліджень зроблено такі висновки:

1. Досягнення найвищої ефективності праці в умовах інноваційних трансформацій економіки є можливим лише за стабільної мобілізації внутрішніх резервів забезпечення максимальної продуктивності, прибутковості, якості трудового життя за рахунок постійної інноватизації трудових та технологічних процесів, раціонального використання факторів та резервів підвищення ефективності праці персоналу як узагальнюючого показника результативного використання ресурсів в умовах конкретного підприємства. Реалізація методичного підходу до розуміння сутності ефективності праці як співвідношення отриманого в конкретних виробничих умовах фінансового результату та сукупності кількісно оцінених затрат праці лежить у основі максимального повного використання інтелектуальних ресурсів виробництва.

2. Проведене узагальнення науково-методичних підходів до конструювання знаннеорієнтованої моделі компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів надало змогу консолідувати його ключові складові, підпорядкувати їх меті забезпечення одночасної

мобілізації резервів зростання продуктивності витрат живої праці, оптимізації результатів використання уречевлених елементів виробничого капіталу, процесно поєднати реалізацію традиційних та креативних методів інтелектуалізації процесів матеріального виробництва, здійснювати їхнє регулювання з дотриманням наукових засад операційного менеджменту та менеджменту продуктивності.

3. Реалізацію еволюційного підходу до підвищення ефективності праці персоналу у ході розширеного відтворення знаннємісткого капіталу виробничих підприємств ув'язано з необхідністю інтегрування адміністративного, інформаційного та мотиваційного ефектів регуляторного впливу у ході формування внутрівиробничого компенсаційного механізму. Підвищення ефективності праці персоналу за такого підходу передбачає здійснення управлінської діяльності з цілеспрямованого забезпечення оптимального співвідношення отриманого результату та сукупних затрат праці як інформативно достовірного та релевантного показника успішності й результативності використання праці персоналу в умовах інноваційного трансформування моделі економіки.

4. Результатом оцінювання впливу компенсаційного механізму на ефективність праці персоналу вітчизняних підприємств з виробництва будівельних матеріалів на макро-, мезо- та мезоекономічному рівнях стала констатація факту, що вона здійснюється в умовах слабкого забезпечення кваліфікованими кадрами, низького рівня кореляції між застосовуваними системами компенсаційних виплат та досягнутим рівнем ефективності, свідомого звуження арсеналу засобів та методів матеріального заохочення ініціативи зі сторони топ-менеджерів, безсистемного використання схем винагородження працівників за високоефективну діяльність.

5. Доведено, що напрями модернізації компенсаційного механізму підпорядковуються меті підвищення ефективності праці персоналу підприємств на засадах управління продуктивністю та контролю вартості робочої сили, справедливого ставлення до всіх учасників трудових відносин, відповідності чинному законодавству і повинні здійснюватись на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях національної економіки. Структурований за таким рівнями механізм забезпечує консолідацію та інтегрування у єдиний агрегат дієвих методів впливу, засобів досягнення цілей, релевантних показників вимірювання, динамічних критеріїв, векторів впливу на об'єкт регулювання, які у повній мірі забезпечують ефективне здійснення управлінських функцій, максимально повно мобілізують організаційні та економічні резерви підвищення ефективності праці, розширюють спектр інструментів стимулювання виробничої діяльності працівників підприємств з виробництва будівельних матеріалів.

6. Реалізовано практичні підходи щодо запровадження моніторингу компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. Такий моніторинг є джерелом постійно поновлюваної інформації про ефективність регламентування зон відповідальності управлінського персоналу, динаміку та основні причини втрат робочого часу, наявність неефективних робочих місць, потребу впровадження більш продуктивного обладнання, інноватизації технологічних процесів. Інспіровані результатами проведення моніторингу зміни організаційної структури управління, коригування режимів роботи та умов праці, впровадження гнучких графіків роботи, перебудова діяльності кадрових та реорганізація функціонування допоміжних служб мають за наслідок більш повне використання потенціалу та резервів підвищення ефективності праці підприємств з виробництва будівельних матеріалів в умовах інноваційних змін.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації: Публікації у наукових фахових виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз даних:

1. Левандовська Н.І. Методичний підхід до оцінки кінцевого трудового внеску працівників у сфері виробництва будівельних матеріалів. *Актуальні Проблеми Економіки*. 2010. № 2(104). С. 186-195 (*Index Copernicus*) (0,63 друк. арк.)
2. Левандовська Н.І. Науково-методичні підходи до підвищення ефективності праці персоналу підприємств. *Ефективна економіка*. 2017. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5879> (дата звернення: 25.01.2018) (*Index Copernicus, Google Scholar*) (0,63 друк. арк.).

Публікації у наукових фахових виданнях України:

3. Левандовська Н.І., Малаховський Ю.В. Шляхи підвищення продуктивності трудової діяльності працівників (Деревообробне виробництво). *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки*. Кіровоград: КНТУ. 2006. Вип. 10. Ч.1. С. 86-91 (заг. обсяг 0,41 друк. арк., особисто автору належать 0,33 друк. арк.). *Особистий внесок автора: визначено напрями підвищення продуктивності праці персоналу підприємств сфери матеріального виробництва.*
4. Левандовська Н.І. Праця і її оцінка в економічній літературі. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки*. Кіровоград: КНТУ. 2007. Вип. 11. С. 149-154 (0,4 друк. арк.).
5. Левандовська Н.І. Фактори, які впливають на систему оцінки праці робітників, і їх класифікація. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки*. Кіровоград: КНТУ. 2007. Вип. 12. Частина 1. С. 124-129 (0,39 друк. арк.).
6. Левандовська Н.І. Взаємозв'язок оцінки праці та результатів діяльності в будівництві. *Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації: серія "Економічні науки"*. 2010. № 2(41). С. 153-158 (0,4 друк. арк.).
7. Слонєвська Н.І. Етапи становлення соціально-економічної категорії "оцінка ефективності використання трудових ресурсів". *Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації: серія "Економічні науки"*. 2010. № 5(44). С. 50-55 (0,45 друк. арк.).
8. Левандовська Н.І. Підходи до класифікації персоналу підприємств. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі: серія "Економічні науки"*. 2011. № 3(48). С. 121-125 (0,4 друк. арк.).
9. Слонєвська Н.І. Особливості оцінки працівників на підприємствах будіндустрії. *Економіка. Фінанси. Право*. 2011. № 7. С. 13-17 (0,4 друк. арк.).
10. Слонєвська Н.І. Шляхи вдосконалення оцінки ефективності праці спеціалістів на підприємствах будіндустрії. *Збірник наукових праць "Європейський вектор економічного розвитку"*. 2011. Вип. 1(10). С. 214-219 (0,3 друк. арк.).
11. Левандовська Н.І. Моніторинг техніко-економічних показників і факторів, які впливають на ефективність використання персоналу на підприємствах будівельних матеріалів України. *Економічний аналіз*. 2012. Вип. 11. Ч. 2. С. 308-312 (0,39 друк. арк.).

Публікації, які додатково відображають наукові результати дисертації:

12. Левандовська Н.І. Комплексна оцінка праці при виготовленні залізобетонних виробів. *Справочник економіста*. 2009. № 12. С. 72-77 (0,33 друк. арк.).

13. Слонєвська Н.І. Автоматизація розрахунку вартості будівництва. *Справочник економіста*. 2011. № 2. С. 98-103 (0,28 друк. арк.).

14. Левандовська Н.І. Методи оцінки ефективності праці на підприємствах будіндустрії. *Справочник економіста*. 2011. № 6. С. 64-72 (0,64 друк. арк.).

15. Левандовська Н.І. Терміновий звіт про виробництво промислової продукції в будівництві. *Справочник економіста*. 2011. № 9. С. 35-39 (0,13 друк. арк.).

16. Левандовська Н.І. Проблеми оцінювання персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів України. *Науковий вісник інноваційних технологій. Науково-методичне видання*. Кіровоград: Науково-дослідний центр інноваційних технологій, 2013. № 2(5). С. 153-157 (0,21 друк. арк.).

Опубліковані праці апробаційного характеру:

17. Левандовська Н.І. Праця робітників в сфері матеріального виробництва та особливості підходів до системи її оцінки в ринковій економіці. *Україна на шляху соціально-економічних перетворень в умовах глобалізації*: матеріали VIII Міжнар. конф., 17-18 квіт. 2008 р. Кіровоград: КНТУ, 2008. С. 155-161 (0,26 друк. арк.).

18. Левандовська Н.І. Система оцінки праці робітників як стратегічний потенціал розвитку підприємств у XXI столітті. *Резерви підвищення ефективності діяльності підприємств та організацій у XXI столітті*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів, 17-18 квіт. 2008 р. Кіровоград: КНТУ, 2008. С. 150-151 (0,08 друк. арк.).

19. Левандовська Н.І. Проблеми системи оцінки праці робітників сфери матеріального виробництва. *Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери*: матеріали Міжнар. наук.-теорет. конф. молодих вчених і студентів, 5-6 черв. 2008 р. Донецьк: ДВНЗ Донецький національний технічний університет, 2008. Т. 2. С. 144-146 (0,11 друк. арк.).

20. Левандовська Н.І. Підвищення ефективності діяльності підприємств на основі покращення системи оцінки праці робітників. *Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост*: матеріали Девятої Міжнарод. науч. конф. студентов и молодых ученых, 09-11 дек. 2008 г. Донецьк: ДонНУ, 2008. Ч. 2. С. 113-115 (0,13 друк. арк.).

21. Левандовська Н.І. Оцінка трудового внеску працівників в будівництві: шляхи реформування. *Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації*: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, 25-26 лют. 2010 р. Тернопіль: Тернопільський національний економічний університет, 2010. С. 324-326 (0,1 друк. арк.).

22. Левандовська Н.І. Аналіз системи оцінки трудового внеску працівників виробництва будівельних матеріалів. *Системний аналіз. Інформатика. Управління*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 04-05 берез. 2010 р. Запоріжжя: Вид-во КПУ, 2010. С. 115-117 (0,12 друк. арк.).

23. Левандовська Н.І. Проблеми нормативно-правового забезпечення оцінювання персоналу сфери матеріального виробництва. *Правові та економічні передумови участі суб'єктів публічного права в приватних відносинах: загальнодержавні та регіональні аспекти*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 09-10 груд. 2011 р. К.: НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2011. С. 226-229 (0,16 друк. арк.).

24. Левандовська Н.І. Показники ефективності використання персоналу на підприємствах виробництва будівельних матеріалів. *Інноваційні наукові технології: передовий світовий досвід: Науковий вісник інноваційних технологій*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 5 лист. 2012 р. Кіровоград: Науково-дослідний центр інноваційних технологій, 2012. Том II. С. 64-67 (0,22 друк. арк.).

25. Левандовська Н.І. Організаційно-економічний механізм підвищення ефективності використання персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. *Трансформація національних моделей економічного розвитку в умовах глобалізації*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20-22 лист. 2013 р. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2013. С. 439-440 (0,09 друк. арк.).

26. Левандовська Н.І. Показники оцінки ефективності використання персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. *Розвиток національної економіки: теорія і практика*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 3-4 квіт. 2015 р. Івано-Франківськ: ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”, 2015. Ч.2. С. 193-194 (0,18 друк. арк.).

27. Левандовська Н.І. Оцінка ефективності використання персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів Кіровоградської області *Сучасний стан та проблеми розвитку статистики, обліку та аудиту в умовах глобалізації*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 09-10 квіт. 2015 р. Дніпропетровськ: Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, 2015. Т.3. С. 26-31 (0,19 друк. арк.).

АНОТАЦІЯ

Левандовська Н.І. Компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Центральноукраїнський національний технічний університет МОН України, Кропивницький, 2019.

Автором розроблено та апробовано теоретико-методичні засади та науково-практичні рекомендації щодо використання та удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів, який функціонує у вигляді консолідованої сукупності цілей реалізації, методів, показників, критеріїв оцінювання факторів впливу на об’єкт регулювання, що забезпечують мобілізацію резервів зростання продуктивності витрат живої праці, оптимізацію результатів використання уречевлених елементів виробничого капіталу, слугують платформою для реалізації інноваційних управлінських технологій у сфері операційного менеджменту та менеджменту продуктивності в умовах інноваційних трансформацій економіки.

Обґрунтовано перспективи модернізації компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів у напрямі удосконалення взаємопов’язаних блоків елементів його структури – технічного аналізу робіт, комплексного оцінювання досягнутого рівня конкурентної спроможності забезпечити компенсаційні виплати належного рівня, розвитку внутрівиробничої системи компенсацій, модернізації засобів адміністрування компенсаційною системою.

Реалізовані практичні підходи до запровадження моніторингу використання компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з

виробництва будівельних матеріалів, який базується на періодичних розрахунках “штрафної функції”, величини розриву між фактичною та нормативною величиною коефіцієнта ефективності праці.

Ключові слова: праця, компенсаційний механізм, ефективність праці, персонал підприємств, стимулювання праці, трудові відносини, компенсаційний механізм підвищення ефективності праці.

АННОТАЦІЯ

Левандовская Н.И. Компенсационный механизм повышения эффективности труда персонала предприятий по производству строительных материалов. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Центральноукраинский национальный технический университет МОН Украины, Кропивницкий, 2019.

Автором разработаны и апробированы теоретико-методические основы и научно-практические рекомендации относительно использования и совершенствования компенсационного механизма повышения эффективности труда персонала предприятий по производству строительных материалов, который функционирует в виде консолидированной совокупности целей реализации, методов, показателей, критериев оценивания факторов влияния на объект регулирования, обеспечивающей мобилизацию резервов роста производительности затрат живого труда, оптимизацию результатов использования овеществленных элементов производственного капитала, служащей платформой для реализации инновационных управленческих технологий в сфере операционного менеджмента и менеджмента производительности в условиях инновационных трансформаций экономики.

Обоснована пригодность для практического использования в производственных условиях набора статических и динамических показателей оценивания уровня эффективности труда персонала предприятий по производству строительных материалов. Стратегические направления формирования системы методов количественной оценки уровня эффективности труда увязаны с необходимостью интегрирования административного, информационного и мотивационного эффектов регулирующего воздействия. Предполагаемое повышение уровня эффективности обеспечивается деятельностью по целенаправленной оптимизации соотношения между коммерческим результатом и совокупными затратами труда как информационно достоверным и релевантным показателем результативности использования производственных ресурсов в условиях инновационного трансформирования экономики.

Сформулированные в работе направления совершенствования методики комплексной оценки факторов повышения эффективности труда персонала базовых предприятий предусматривают корректировку показателей оценивания степени разрозненного, суммарного и взвешенно-сбалансированного воздействия факторов на уровень целевого показателя.

Предложенная конфигурация модели консолидации элементов компенсационного механизма повышения эффективности труда персонала предприятий по производству строительных материалов удовлетворяет требованиям динамической конвергенции рыночных технологий внутрипроизводственного анализа целесообразности осуществления затрат труда различных категорий работников, методов оценивания уровня конкурентной способности предприятия

обеспечить реализацию разработанной политики компенсационных выплат, персонализации вклада и уровня интенсивности трудовой деятельности отдельных категорий персонала, сбалансированных техник планирования и бюджетирования компенсационных выплат.

Перспективы модернизации компенсационного механизма повышения эффективности труда персонала предприятий по производству строительных материалов увязаны с необходимостью совершенствования взаимосвязанных блоков элементов его структуры.

С целью практического использования предложенной дискретно-инкрементационной модели механизма повышения эффективности труда на производственном уровне обосновано использование “базового коэффициента эффективности труда” – расчетной величины, которая обеспечивает возможность количественно измерить желаемый уровень показателя в течение компенсационного периода, а также величину шага повышения/снижения поощрительных выплат за превышение/недостижение его нормативного значения. Реализованы практические подходы к осуществлению мониторинга результативности использования компенсационного механизма, базирующиеся на периодических расчетах “штрафной функции”, величины разрыва между фактической и нормативной величиной коэффициента эффективности труда.

Ключевые слова: труд, компенсационный механизм, эффективность труда, персонал предприятий, стимулирование труда, трудовые отношения, компенсационный механизм повышения эффективности труда.

ANNOTATION

Levandovs'ka N.I. Compensation mechanism for increasing the efficiency of personnel of enterprises for the production of building materials. – Manuscript.

Thesis for a candidate degree in economic sciences in specialty 08.00.07 – demography, labor economics, social economics and politics. – Central Ukrainian National Technical University Ministry of Education and Science of Ukraine, Kropyvnytskyi, 2019.

The organizational and economic principles of functioning of the compensatory mechanism for increasing the efficiency of personnel of the enterprises for the production of building materials are developed, which, unlike the defragmented methods of influence, combines goals, indicators, criteria, vectors of factors influence on the object of regulation.

Scientific and methodological approaches to increasing the efficiency of labor of personnel of enterprises for the production of building materials are improved, which consist in the organization of purposeful, conscious, energy-consuming, controlled and controlled activity on the implementation of the elements of the compensation mechanism, the formation of which involves a meaningful analysis of the resources of functioning, the results of use, the possibility of applying canonical and creative routine, economic and socio-psychological management methods, is governed by clear administrative rules.

The quantitative methodology for assessing the factors of influence on the performance indicators of the personnel of the basic enterprises has been improved, which, unlike the current ones, is based on the use of the participatory method of involving nominee expert groups for the purpose of normative multicriterial assessment of the level of labor efficiency of the personnel that most fully meets the requirements of verification according to the criteria priority and influence.

Key words: labor, compensatory mechanism, labor efficiency, personnel of enterprises, stimulation of labor, labor relations, compensation mechanism for improving labor productivity.