

5. Денисова А.Л. Управление конкурентоспособностью промышленного предприятия: аспекты качества: моногр. / А.Л. Денисова, Т.М. Уляхин. – Тамбов : ТГТУ, 2006. – 120 с.
6. Деркачова В.В. Формування маркетингової стратегії конкурентоспроможності підприємств АПК у сучасних умовах : моногр. / В.В. Деркачова. – Луганськ : Елтон-2, 2011. – 236 с.
7. Малік М.Й. Конкурентоспроможність аграрних підприємств: методологія і механізми: моногр. / М.Й. Малік, О.А. Нужна. – К.: ННЦ ІАЕ, 2007. – 270 с.
8. Малуґа Л. Оцінка конкурентоспроможності аграрних підприємств / Л. Малуґа // Економіст. – 2009. – № 9. – С.50–53.
9. Мельник С.І. Основні напрями формування конкурентних переваг аграрних підприємств України в ринкових умовах: моногр. / С.І. Мельник. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2010. – 368 с.
10. Нехланова Л.М. Стратегическое управление сельскохозяйственным производством в ЛПК региона: моногр. / Л. М. Нехланова, В. Г. Ткаченко – М. : Изд-во РГАУ – МСХА, 2008. – 100 с.
11. Саблук П.Т. Механізм формування виробництва конкурентоспроможної сільськогосподарської продукції в ринкових умовах / П.Т. Саблук // Вісник ХНАУ, серія „Економіка АПК і природокористування”. – 2009. – №13 – С. 1-16.
12. Стратегічні напрями розвитку сільського господарства України на період до 2020 року / за ред. Ю.О. Лупенка, В.Я. Месель-Веселяка. – К. : ННЦ"ІАЕ", 2012. – 182 с.
13. Ткаченко В.Г. Маркетингова діяльність підприємств АПК в умовах ринкової нестабільності: моногр. / В.Г. Ткаченко, В.В. Суховерхий, О.М. Чеботарьова. – Луганськ: Янтар, 2012. – 220 с.
14. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч. посіб. / СМ. Клименко, О.С. Дуброва, Д.О. Барабась, Т.В. Омеляненко, А.В. Вакуленко. – К.: КНЕУ, 2006. – 528 с.

Стаття надійшла до редакції 08.05.2015 р.

*

УДК 658.012.32

*В.В. МАКОГОН, кандидат економічних наук, доцент
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва*

Застосування критерію узгодження інтересів власників і працівників для оцінки ефективності менеджменту сільськогосподарських підприємств

Постановка проблеми. У сучасному менеджменті ефективність є однією з найбільш вживаних категорій, що застосовують для оцінювання результативності господарських рішень і рівня конкурентоспроможності підприємства. Аналіз підходів до її сутності показав, що погляди дослідників досить різноманітні, неоднозначні, а інколи прямо протилежні. Водночас більшість із них схиляється до думки, що в її основі лежить зіставлення результату та зроблених заради його одержання витрат (спожитих ресурсів). Під час оцінки ефективності важливим і складним є вибір критерію ефективності. На думку П.Ф. Друкера, Р.Х. Холла, Р.Л. Акоффа, П. Дойля, основною метою діяльності

підприємства є розвиток у просторі інтересів заінтересованих груп (власників, працівників, споживачів, постачальників, суспільства тощо), а тому в ролі критерію ефективності менеджменту може бути вміння сформувати вектор господарської діяльності, направлений на зростання всіх результативних показників та врахування інтересів окремих груп [12, 13, 8, 11].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у дослідження ефективності менеджменту підприємства зробили такі науковці: М. Альберт, Р.Л. Акофф, А.А. Беляєв, Б. Грехам, П.Ф. Друкер, П. Дойль, А.П. Іванов, Д. Коллінз, Е.М. Коротков, О.Є. Кузьмін, О.В. Мороз, М.Х. Мескон, Н.Ю. Подольчак, Ж.В. Поплавська, В.А. Рульєв, Ф. Хедоурі, Р.Х. Холл та ін. [2–9, 12–17]. Водночас у пра-

© В.В. Макогон, 2015

ця є розбіжності й суперечності у підходах до розуміння сутності категорії "ефективність менеджменту", у виборі критеріїв, показників і методів оцінювання, що потребує їхньої систематизації та конкретизації.

Мета статті – обґрунтування доцільності використання критерію узгодження інтересів власників і працівників у процесі оцінки ефективності менеджменту сільськогосподарських підприємств.

Виклад основних результатів дослідження. Аналіз можливих суперечностей в управлінських рішеннях, які приймають на користь окремих заінтересованих груп, показав, що найпоширенішим є протиставлення інтересів працівників та власників у розподілі доданої вартості. В його основі лежить наявність деформацій у її розподільчій структурі, формою прояву яких є заморожування рівня заробітної плати або істотне відставання темпів її підвищення від темпів зростання прибутку, що залишається у розпорядженні власників і топ-менеджменту

агроформувань. Наслідком цього є зниження продуктивності праці й темпів приросту доданої вартості, або взагалі перетворення її приросту на зниження. Тому можливим шляхом розв'язання суперечності є забезпечення стійкого зростання обсягів виробництва валової та чистої продукції, що дасть змогу забезпечити рівномірне зростання прибутків обох заінтересованих сторін.

Для оцінки ефективності управлінських рішень у частині узгодження інтересів працівників і власників сільськогосподарських підприємств було досліджено взаємозв'язок середньорічного приросту заробітної плати й прибутку в сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2007–2013 роках (табл. 1). При цьому встановлено, що вищий середньорічний приріст прибутку був характерний для підприємств із нижчою інтенсивністю виробництва та повільнішими темпами приросту виробничих витрат, у тому числі й на оплату праці.

1. Оцінка узгодженості соціальної та економічної ефективності функціонування сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2007–2013 рр.

Показник	Групи за середньорічним приростом прибутку на 100 га с.-г. угідь (підгрупи за середньорічним приростом витрат на оплату праці 1 працівника), тис. грн												Разом
	I – менше 0				II – від 0 до 20				III – понад 20				
	менше за 1	від 1 до 3	понад 3	разом по групі	менше за 1	від 1 до 3	понад 3	Разом по групі	менше за 1	від 1 до 3	понад 3	разом по групі	
Кількість господарств у групі	21	33	25	79	22	84	40	146	21	47	13	81	306
Середнє значення, тис. грн: прибутку на 100 га	21,7	26,8	2,0	17,6	41,3	43,7	56,2	46,8	55,5	119,6	112,6	101,9	53,8
витрат на оплату праці на: 1 працівника	11,9	12,8	20,0	14,8	11,2	12,9	18,2	14,1	10,9	13,3	18,9	13,6	14,1
100 га с.-г. угідь	35,2	45,4	29,6	37,7	18,9	29,6	29,8	28,0	23,6	35,7	26,0	31,0	31,3
площі с.-г. угідь на 1 працівника, га	56,1	52,0	97,4	67,4	94,0	58,7	81,6	70,3	86,1	83,6	155,7	95,8	76,3
Середньорічний приріст (зниження), тис. грн: прибутку на 100 га	-14,7	-9,7	-12,6	-11,9	8,0	7,8	9,5	8,3	33,2	37,5	36,7	36,3	10,5
витрат на оплату праці на: 1 працівника	-0,02	1,7	4,1	2,0	0,4	1,9	3,9	2,3	0,2	2,0	3,8	1,8	2,1
100 га с.-г. угідь	1,7	5,9	5,1	4,5	0,5	3,7	5,0	3,5	-0,8	4,4	4,6	3,1	3,7
площі с.-г. угідь на 1 працівника, га	-6,6	0,8	-2,0	-2,0	-0,9	0,8	3,6	1,3	2,5	2,9	1,6	2,6	0,8
Темп приросту (зниження), %: прибутку на 100 га	-23,4	-24,6	-22,3	-23,4	38,9	20,4	19,1	21,4	730,4	79,5	93,5	111,6	26,0
витрат на оплату праці на: 1 працівника	-0,2	24,3	49,1	24,8	4,2	26,9	49,0	28,7	2,2	29,6	47,3	23,9	26,4
100 га с.-г. угідь	6,4	22,4	33,7	19,8	3,4	20,0	31,3	20,6	-2,6	21,3	32,9	14,3	18,6
площі с.-г. угідь на 1 працівника	-8,0	1,7	-2,1	-2,8	-0,7	1,5	5,0	1,9	3,7	3,9	0,9	2,9	1,1
Співвідношення фактичної та мінімальної річної заробітної плати, %	100,9	108,6	169,8	125,9	95,1	109,2	154,8	119,6	92,7	112,7	160,3	115,1	120,0

Коефіцієнт кореляції: прибутку на 100 га і річної зарплати 1 працівника	0,08	-0,47	-0,36	-0,58	0,40	0,60	0,66	0,62	0,14	0,86	0,83	0,87	0,65
прибутку на 100 га і "премії" у складі річної зарплати 1 працівника	0,68	-0,41	-0,32	-0,55	-0,54	0,11	0,65	0,43	-0,99	0,59	0,75	0,32	0,35
Питома вага рослинництва, %	83,6	58,6	92,4	74,6	82,7	84,1	91,4	86,1	87,8	83,6	86,8	84,9	82,5

Джерело: Власні розрахунки автора на основі форм статистичної звітності ф. 50-сг по сільськогосподарських підприємствах Харківської області за 2007–2013 рр.

Так, на тлі зниження у півтора раза середньорічного приросту витрат на оплату праці з розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь у третій групі порівняно з першою величиною середньорічного приросту прибутку була вищою на 48,2 тис. грн. При цьому перед нами постало закономірне запитання: чи є зменшення темпів приросту питомих витрат на оплату праці ознакою зниження інтенсивності виробництва у третій групі. Як відомо, інтенсивність праці – це її напруженість, яка визначається витратами робочої сили за одиницю часу. Динаміку інтенсивності праці вимірюють витратами фізичної, розумової, нервової енергії протягом однієї години, робочого дня, тижня тощо, а ступінь напруженості – величиною фізичних, розумових, нервових зусиль працівника, кількістю одночасно виконуваних функцій і обслуговуваних машин, земельних угідь або тварин та іншими факторами. Тобто оцінку інтенсивності праці за вартісними показниками слід доповнити аналізом за натуральними, зокрема показником розміру сільськогосподарських угідь, що припадає на одного працівника. Аналіз рівня інтенсивності праці за цим показником показав, що його значення у підприємствах третьої групи порівняно з першою було вищим на 42%. При цьому, якщо в підприємствах першої групи спостерігали його щорічне зниження на 2 га, то в третій – він щорічно зростав майже на 3 га. Звичайно, можна припустити, що підприємства з меншим розміром площ сільськогосподарських угідь на одного працівника мали тваринницьку спеціалізацію, а з більшим – рослинницьку. Але розрахунки довели, що для підприємств як із низьким, так і з високим навантаженням земельних угідь на одного працівника домінантне положення у структурі товарної продукції займала виручка від реалізації продукції рослинництва (74,6–86,1%).

Згідно з економічною логікою слід припустити, що вища інтенсивність праці має бути вмотивована вищим рівнем її оплати. Але аналіз показав, що залежності оплатності праці від її інтенсивності немає. Так, якщо в підприємствах із найнижчою інтенсивністю праці середньорічний приріст річної заробітної плати був на 200 грн вищим, ніж у тих, де її найвищий рівень, то в підприємствах із навантаженням сільськогосподарських угідь на одного працівника, близьким до середнього по області, середньорічний приріст річної заробітної плати був відповідно на 300 і 500 грн вищим, ніж у групах із найнижчою й найвищою інтенсивністю. Це дало змогу припустити, що на темпи її приросту впливали як зростання фінансових результатів, так і зовнішні обмеження (соціальні інститути). Загальноживаним є визначення соціального інституту як набору правил, що пов'язаний з певним соціальним контекстом, який допомагає реалізації важливих соціальних функцій. Таким соціальним інститутом, що гарантує зростання заробітної плати, є механізм установлення й індексації її мінімального рівня.

Для перевірки взаємозв'язку дотримання "мінімального соціального стандарту" та узгодженості інтересів власників і працівників нами визначено рівняння, що характеризували тенденції зміни коефіцієнта співвідношення фактичної й мінімальної річної заробітної плати¹ у кожній групі та підгрупі (табл. 2). Було встановлено, що на початок досліджуваного періоду найбільше (на 23,5%) фактична річна заробітна плата перевищувала мінімальну у господарствах першої групи. Однак у підприємствах другої

¹ Мінімальну річну заробітну плату визначено підсумовуванням мінімальних місячних заробітних плат, встановлених на підставі закону, або рішень уряду на відповідний рік.

й третьої груп перевищення фактичної річної заробітної плати над її мінімальним рівнем становило відповідно 5,9 і 14,9%. Водночас найвищі темпи приросту заробітної плати у другій групі зумовили найвищий приріст коефіцієнта співвідношення фактичної та мінімальної річної заробітної плати у ній, унаслідок чого його значення на кінець періоду досягло 127,5%. При цьому, якщо приріст даного коефіцієнта для другої групи становив 21,5%, то для першої він дорівнював лише 4,1%, а в третій групі приріст його

протягом 2007–2013 років становив лише 0,8%, що доводить про найнижчий рівень соціальної ефективності виробництва у ній. Отже, можна зазначити, що показники соціальної й економічної ефективності були найбільш узгоджені у другій групі. Для підтвердження цього був визначений коефіцієнт кореляції прибутку на 100 га сільськогосподарських угідь і річної заробітної плати для окремих груп (див. табл. 1). Однак одержані результати повністю суперечили висновку, якого ми дійшли раніше.

2. Тенденції відповідності заробітної плати у сільськогосподарських підприємствах Харківської області "мініальному соціальному стандарту" у 2007-2013 рр.

Групи за середньорічним приростом прибутку на 100 га (підгрупи за середньорічним приростом витрат на оплату праці 1 працівника), тис. грн		Тенденція*	Коефіцієнт детермінації	Розрахункове співвідношення фактичної і мінімальної річної заробітної плати на кінець досліджуваного періоду, %
I – енше за 0	менше за 1	$Y = -14,7X + 168,1$	0,115	65,0
	від 1 до 3	$Y = 0,2X + 108,2$	0,713	109,3
	понад 3	$Y = 14,04X + 106,2$	0,005	204,4
	разом по групі	$Y = 0,6X + 123,5$	0,809	127,6
II – від 0 до 20	менше за 1	$Y = -10,8X + 144,05$	0,394	68,8
	від 1 до 3	$Y = 1,7X + 101,7$	0,590	113,8
	понад 3	$Y = 13,5X + 93,7$	0,141	188,4
	разом по групі	$Y = 3,1X + 105,9$	0,901	127,5
III – понад 20	менше за 1	$Y = -11,9X + 146,99$	0,052	63,4
	від 1 до 3	$Y = 2,4X + 102,2$	0,743	118,7
	понад 3	$Y = 11,5X + 109,02$	0,146	189,3
	разом по групі	$Y = 0,1X + 114,9$	0,716	115,7
Разом		$Y = 1,95X + 107,1$	0,215	120,8

*У – коефіцієнт перевищення фактичної річної заробітної плати над її мінімальним розміром, %; X – порядковий номер року.

Джерело: Власні розрахунки автора на основі форм статистичної звітності ф. 50-сг по сільськогосподарських підприємствах Харківської області за 2007-2013 рр.

Так, найвище значення коефіцієнта кореляції між наведеними показниками було зафіксоване у третій групі. Однак за цим коефіцієнтом друга група опинилася позаду третьої. Причиною цього стало порушення принципу порівнянності даних, коли зіставляли динаміку двох показників з різною природою формування. Так, якщо тенденцію змін прибутку визначала, передусім, ефективність управлінських рішень, то на заробітну плату впливали два чинники – зростання мінімальної заробітної плати і величини перевищення фактичної заробітної плати над її мінімальним рівнем (*дали – "премії"*). На підставі цього для всіх груп визначено коефіцієнти кореляції "премії" й прибутку, що дало змогу підтвердити найбільшу узгодженість показників економічної та соціальної ефективності у другій групі, тому що саме у ній значення запропонова-

ного коефіцієнта кореляції виявилось найвищим.

Аналіз коефіцієнта кореляції "премії" і прибутку в окремих підгрупах показав, що найтіснішим зв'язок показників соціальної й економічної ефективності був у першій підгрупі першої групи і третіх підгрупах другої й третьої груп, в яких його значення становило відповідно 0,68, 0,65 і 0,75. При цьому темпи зростання (зниження) прибутку в них коливалися від -23,4 до 93,5 %, а заробітної плати – від -0,2 до 47,5 %. Отже, слід констатувати, що лише сама тіснота зв'язку показників соціальної та економічної ефективності не є всеохоплюючим критерієм ефективності менеджменту. На підставі цього оцінку його ефективності з погляду на узгодженість інтересів працівників і власників у розподілі чистої продукції було доповнено аналізом впливу узгодженості інтересів на тенденції виро-

бництва чистої продукції в сільськогосподарських підприємствах (табл. 3).

Встановлено також позитивний вплив підвищення коефіцієнта кореляції прибутку й "премії" на динаміку чистої продукції. Якщо в групі підприємств із від'ємною кореляцією динаміка чистої продукції була спадною, то у групах із додатним значенням коефіцієнта кореляції вона, навпаки, зростала. При цьому перевищення коефіцієнта кореляції у третій групі проти другої на 35 пунктів збіглося зі зростанням середньорічного приросту чистої продукції удвічі. Для з'ясування причин спаду (зростання) виробництва чистої продукції в окремих групах

підприємств було детально проаналізовано механізм узгодження інтересів власників і працівників у них.

Так, підприємства першої групи для одержання прибутку щорічно вдавалися до мінімізації витрат на оплату праці, що проявилось у щорічному зниженні співвідношення фактичної заробітної плати до мінімальної на 1,1 %. Наслідком такої "економії" стало відставання на 52,9 % продуктивності праці (виходу валової продукції на одного працівника) у цій групі від його значення у третій, що, в свою чергу, спричинило спадну динаміку прибутку й чистої продукції та, відповідно, подальше зниження "премії".

3. Залежність темпів приросту чистої продукції від узгодженості показників соціальної та економічної ефективності в сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2007-2013 рр.

Показник	Групи за середньорічним приростом чистої продукції на 100 га с.-г. угідь, тис. грн			Разом
	I – менше 0	II – від 0 до 20	III – понад 20	
Кількість підприємств у групі	55	156	95	306
Середнє значення, тис. грн: чистої продукції на 100 га	40,1	69,2	137,2	85,1
прибутку на 100 га	7,4	42,3	99,5	53,8
річної зарплати 1 працюючого	14,1	14,0	14,4	14,1
площі с.-г. угідь на 1 працюючого, га	60,7	74,0	89,2	76,3
валової продукції на 1 працюючого	219,3	234,3	335,3	263,0
Середньорічний приріст (зниження), тис. грн: чистої продукції на 100 га	-12,6	9,5	37,3	14,1
прибутку на 100 га	-15,6	6,3	32,5	10,5
річної зарплати 1 працюючого	1,8	2,2	2,0	2,1
площі с.-г. угідь на 1 працюючого, га	-0,1	1,0	1,0	0,8
валової продукції на 1 працюючого	10,0	22,4	38,6	25,2
Темп приросту (зниження), %: чистої продукції на 100 га	-15,4	17,3	66,7	23,6
прибутку на 100 га	-26,2	16,8	95,9	26,0
річної зарплати 1 працюючого	21,6	29,4	24,7	26,4
площі с.-г. угідь на 1 працюючого	-0,2	1,4	1,1	1,1
валової продукції на 1 працюючого, тис. грн	5,1	13,1	17,1	13,1
Коефіцієнт кореляція прибутку на 100 га і "премії" у складі річної зарплати 1 працюючого	-0,52	0,32	0,67	0,36
Тенденція зміни співвідношення фактичної річної зарплати до мінімальної річної зарплати*	$V=-1,1X+$ $+125,0$	$V=3,1X+$ $+105,2$	$V=0,9X+$ $+118,4$	$V=1,7X+$ $+112,8$
Розрахункове співвідношення фактичної річної зарплати до мінімальної річної зарплати, %:				
на початок досліджуваного періоду	125,0	105,2	118,4	112,8
на кінець досліджуваного періоду	117,3	126,9	124,5	124,4
Питома вага товарної продукції рослинництва, %	81,3	80,4	87,9	82,5

*У – коефіцієнт перевищення фактичної річної заробітної плати над її мінімальним розміром, %; X – порядковий номер року.

Джерело: Власні розрахунки автора на основі форм статистичної звітності ф. 50-сг по сільськогосподарських підприємствах Харківської області за 2007–2013 рр.

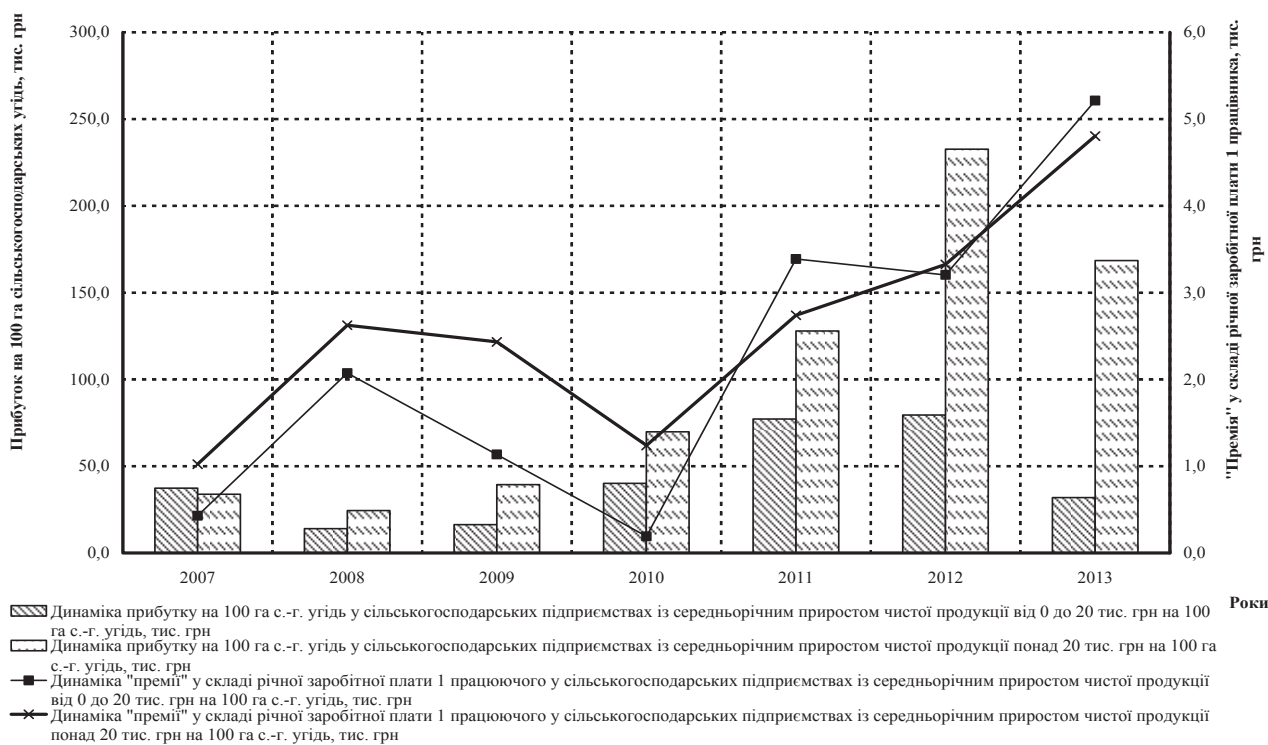
Однак перспективи швидкого нарощування обсягів виробництва чистої продукції у першій групі є досить сумнівними, тому що на тлі низької продуктивності праці її інтенсивність, оцінена за показником навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника,

у ній також була найнижчою, а динаміка останнього показника, крім того, була спадною. Водночас у підприємствах другої і третьої груп коефіцієнт співвідношення фактичної та мінімальної заробітних плат мав тенденцію до зростання, при цьому його темп у

другій групі був на 2,2 % вищим, ніж у третій. Унаслідок цього значення коефіцієнта перевищення у третій групі на кінець досліджуваного періоду виявилось на 2,4 % нижчим, ніж у другій, хоча на початок періоду воно було на 13,2 % вище. Водночас, незважаючи на найвищі темпи зростання заробітної плати, менеджменту підприємств другої групи не вдалося збалансувати інтереси працівників і власників та забезпечити одночасно високі темпи приросту продуктивності праці, прибутку й чистої продукції. Зокрема, вихід валової продукції на одного працівника, а також темпи її зростання у другій групі були відповідно на 69,9 і 4,0 % нижчими, ніж у третій, а темпи прирости прибутку й чистої продукції були відповідно на 79,1 і 49,4 % нижчими порівняно з третьою групою.

Отже, закономірним є запитання про те, за рахунок чого підприємства третьої групи, незважаючи на нижчі темпи зростання заробітної плати, досягли вищих темпів приросту

прибутку, чистої та валової продукції, а також вищого значення коефіцієнта кореляції прибутку і "премії". Зрозуміло, що вищу прибутковість їхньої діяльності зумовила не лише мотивація працівників, а й інші фактори – запровадження інновацій, вища інтенсивність виробництва, спеціалізація на вирощуванні продукції рослинництва. Але на забезпечення швидших темпів зростання прибутку в цій групі вплинула також політика управління соціальною сферою. Для підтвердження цього нами досліджено тенденції до змін показників прибутку на 100 га сільськогосподарських угідь і "премії" у складі річної заробітної плати у другій та третій групах підприємств у 2007–2013 роках (рис.). Аналіз динаміки "премії" у цих групах показав майже повний збіг періодів її зростання і зниження. Зокрема, зниження було зафіксоване в обох групах у 2009 та 2010 році й зумовлено це було найвищими річними приростами мінімальної заробітної плати у зазначені роки.



Динаміка прибутку на 100 га сільськогосподарських угідь і "премії" у складі річної заробітної плати в окремих групах сільськогосподарських підприємств Харківської області, 2007–2013 рр.

Джерело: власні розрахунки автора на основі форм статистичної звітності ф. 50-сг по сільськогосподарських підприємствах Харківської області за 2007–2013 рр.

Але, якщо у підприємств другої групи сумарний спад величини "премії" протягом 2009–2010 років становив 90,8 %, то у третій за цей період вона знизилася на 52,8 %. Од-

нак відмінність у динаміці "премії" у цих групах спостерігали у 2012 році. Якщо у третій групі її величина зросла на 21 %, то у другій, навпаки, знизилася на 5 %, унаслідок

чого річна заробітна плата працівника у цій групі зростає лише на 8,5 %, тоді як у третій – вона підвищилася на 13,5 %. Отже, можна зазначити, що динаміка "премії" у третій групі стабільніша порівняно з другою, на що також вказує нижча залишкова варіація динаміки "премії" у підприємствах третьої групи, яка для неї становила 33,1 % проти 53,4% для другої групи.

Екстраполяція поняття стійкості динаміки "премії" на узгодження інтересів окремих груп дає змогу припустити, що з погляду пересічного працівника наявність повільної, але стійкої тенденції до зростання заробітної плати буде кращим стимулятором до продуктивної праці, ніж ступінчаста тенденція, коли роки з високими і повільними темпами зростання зарплати чергуються. Саме таку ситуацію спостерігали в підприємствах третьої групи, в якій темпи приросту заробітної плати були нижчими, але завдяки вмілому управлінню тенденцією до її зростання вдалося досягти найвищих темпів збільшення прибутку й чистої продукції, а також вищої кореляції прибутку та "премії" у складі заробітної плати, що вказує на найвищу ефективність менеджменту в цих підприємствах.

Висновки. Доведено доцільність оцінки ефективності менеджменту підприємства за темпами приросту доданої вартості й ступенем враховування інтересів окремих груп у її розподілі. Аналіз показав, що більшість підприємств не мають консенсусу в управлінських рішеннях, коли в міру підвищення темпів збільшення прибутку уповільнюються темпи зростання витрат на оплату праці. При цьому встановлено, що збільшувана динаміка заробітної плати у більшості підприємств зумовлена не стільки поліпшенням їхнього фінансового стану, скільки підвищенням мінімальної заробітної плати. Про низьку узгодженість інтересів власників і працівників також свідчить, поширена у господарствах з більш високими темпами приросту прибутку практика мінімізації витрат на оплату праці за рахунок скорочення чисельності працівників. Водночас характерним для такої стратегії було зростання інтенсивності праці, не забезпечене відповідним приростом витрат на її оплату. У ході дослідження визначено, що найвищими темпами приросту прибутку і чистої продукції були у підприємствах із темпами зростання заробітної плати й "премії", близькими до середніх за сукупністю, але зі стабільною динамікою.

Список використаних джерел

1. Федулова Л.І. Менеджмент організацій: підруч. / Л.І. Федулова. – К.: Либідь, 2004. – 448 с.
2. Менеджмент / Е.М. Коротков, А.А. Беляев, М.Б. Жернакова [и др.] – М.: ИНФРА-М, 2003. – 224 с.
3. Иванов А.П. Менеджмент / А.П. Иванов. – Спб: Изд-во В.А. Михайлова, 2002. – 440 с.
4. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело ЛТД, 1992. – 702 с.
5. Рульєв В.А. Менеджмент / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич. – К.: ЦУЛ, 2011. – 312 с.
6. Подольчак Н.Ю. Принципи та аспекти оцінки ефективності систем управління організацій / Н. Ю. Подольчак // Проблеми економіки та управління. – Львів: Вид-во Національного ун-ту «Львівська політехніка», 2004. – С. 126–131.
7. Кузьмін О.Є. Моделювання стилю керівництва на засадах компромісу інтересів / О.Є. Кузьмін, В.Н. Гладунський // Проблеми управління інноваційною діяльністю. Вип. 4. – Львів: ІРД, 2002. – 372 с.
8. Мороз О.В. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: моногр. / О.В. Мороз, О.А. Сметанюк, О.В. Лазарчук. – Вінниця: Вид-во «УНІВЕРСУМ-Вінниця», 2010. – 256 с.
9. Поплавська Ж.В. Трансформація стратегічного управління в умовах глобалізації / Ж.В. Поплавська // Вісн. ДонНТУ. (Сер. економічна. Вип. 33-1.) – 2008. – С. 99-102.
10. Економічна енциклопедія ; за ред. С.В. Мочерного. – К.: ВЦ-Академія, 2000–2002. – 952 с.
11. Штомпка П. Соціологія. Аналіз сучасного суспільства / П. Штомпка. – М.: Логос, 2005. – 664 с.
12. Ackoff R.L. Ackoff's Fables: Irreverent Reflections on Business and Bureaucracy Hardcover / R.L. Ackoff. – New York: Wiley, 1991. – 240 p.
13. Collins J. Good to Great: Why Some Companies Make the Leap...And Others Don't / J. Collins. – New York: HarperCollins Publisher, 2001. – 320 p.
14. Graham B. The Intelligent Investor: The Definitive Book on Value Investing. / B. Graham, J. Zweig. – New York: HarperCollins Publisher, 2006. – 640 p.
15. Doyle P. Marketing Management and Strategy / P. Doyle, P. Stern. – London: Financial Times / Prentice Hall, 2006. – 464 p.
16. Drucker P.F. The Effective Executive in Action / P.F. Drucker, J.A. Maciariello. – New York: HarperCollins Publisher, 2006. – 199 p.
17. Hall R.H. Organizations: Structures, Processes and Outcomes / R.H. Hall. – New Jersey: Prentice Hall PTR, 2008. – 288 p.

Стаття надійшла до редакції 01.04.2015 р.

* * *