

"Mizhnarodnyi standart ISO/FDIS 26000 «Kerivnytstvo z sotsialnoi vidpovidalnosti» [International Standard ISO / FDIS 26000 "Guidance on social responsibility"]. http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf

Ofitsiyni sait Ukrainkoi merezhi Hlobalnoho Dohovoru OON. <http://www.globalcompact.org.ua>

"Sotsialna vidpovidalnist biznesu: rozuminnia ta vprovadzhennia" [Corporate social responsibility : understanding and implementation]. http://brc.undp.org.ua/img/publications/ua_wdp_src_csr05.pdf

Sofienko, A. V. "Sotsialna vidpovidalnist biznesu: rozuminnia ta suchasni tendentsii" [Corporate Social Responsibility : Under-

standing and current trends]. *Ekonomichni innovatsii*, no. 47 (2012): 297-301.

"The Global Competitiveness Report 2011 – 2012" World Economic Forum. <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-2011-2012>

Vorobei, V. "Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist chy vyhoda?" [Corporate social responsibility or benefit?]. <http://www.management.com.ua/cm/cm037.html>

Vorobei, V. "Analiz natsionalnykh stratehii SVB. Propozytsii dlia Natsionalnoi stratehii rozvytku SVB" [Analysis of the national strategies of CSR. Proposals for the National Strategy for CSR]. In *Spilnota sotsialno vidpovidalnoho biznesu*, 2010.

УДК 331.101.6

ПОБУДОВА СИСТЕМИ ВИЯВЛЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

© 2014 ТАНАСІЄНКО Н. П.

УДК 331.101.6

Танасієнко Н. П. Побудова системи виявлення та реалізації резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах

У статті визначено ключові блоки системи виявлення та реалізації резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах: аналіз рівня продуктивності праці, пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності праці, розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, розробка систем мотивації працівників для забезпечення запланованого рівня продуктивності, контроль за реалізацією заходів і регулювання їх виконання, оцінка впливу заходів на зростання продуктивності праці. У рамках кожного з блоків виокремлено перелік пріоритетних завдань, які необхідно реалізувати для забезпечення ефективної діяльності цієї системи. Визначено основні чинники, які впливають на рівень продуктивності праці на машинобудівних підприємствах (фондовідача, рівень організації робочих місць, використання робочого часу, нормування праці, рівень організації управління, середньомісячна заробітна плата одного працівника).

Ключові слова: підвищення продуктивності праці, резерви, система, конкурентоздатність підприємств.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 8.

Танасієнко Наталія Петрівна – викладач, кафедра економічної теорії, Хмельницький національний університет (вул. Інститутська, 11, Хмельницький, 29016, Україна)

E-mail: nataly_tanasienko@mail.ru

УДК 331.101.6

Танасієнко Н. П. Построение системы выявления и реализации резервов повышения производительности труда на предприятиях
В статье определены ключевые блоки системы выявления и реализации резервов повышения производительности труда на предприятиях: анализ уровня производительности труда, поиск и анализ резервов повышения производительности труда, разработка плана использования резервов повышения производительности труда, разработка систем мотивации работников для обеспечения запланованного уровня производительности, контроль за реализацией мероприятий и регулирование их выполнения, оценка влияния мероприятий на рост производительности труда. В рамках каждого из блоков выделен перечень приоритетных задач, которые необходимо реализовать для обеспечения эффективной деятельности этой системы. Определены основные факторы, влияющие на уровень производительности труда на машиностроительных предприятиях (фондоотдача, уровень организации рабочих мест, использование рабочего времени, нормирование труда, уровень организации управления, среднемесячная заработная плата одного работника).

Ключевые слова: повышение производительности труда, резервы, система, конкурентоспособность предприятий.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Библ.:** 8.

Танасієнко Наталія Петрівна – преподаватель, кафедра экономической теории, Хмельницкий национальный университет (ул. Институтская, 11, Хмельницкий, 29016, Украина)

E-mail: nataly_tanasienko@mail.ru

UDC 331.101.6

Tanasienko Natalia P. Building the System of Detection and Realization of Reserves of Increase of Labour Productivity at Enterprises

The article identifies key blocks of the system of detection and realisation of reserves of increase of labour productivity at enterprises: analysis of the level of labour productivity, search and analysis of reserves of increase of labour productivity, development of the plan of use of reserves of increase of labour productivity, development of employee motivation systems for ensuring the planned level of productivity, control over realisation of measures and regulation of their fulfilment, and assessment of influence of the measures upon the growth of labour productivity. The article marks out a list of priority tasks, which need to be realised for ensuring efficient activity of the system, within each of the blocks. The article identifies main factors that influence the level of labour productivity at engineering enterprises (capital productivity, level of organisation of working places, use of working time, labour norming, level of organisation of management, and average salary of one employee).

Key words: increase of labour productivity, reserves, system, enterprise competitiveness.

Pic.: 1. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 8.

Tanasienko Natalia P. – Lecturer, Department of Economic Theory, Khmelnytsky National University (vul. Instytutska, 11, Khmelnytsky, 29016, Ukraine)

E-mail: nataly_tanasienko@mail.ru

Підвищення продуктивності праці є важливою передумовою підвищення ефективності діяльності та конкурентоздатності вітчизняних підприємств. Варто відзначити, що в Україні рівень продуктивності

праці значно нижчий, ніж в багатьох розвинутих країнах світу. Так, за даними The Conference Board Total Economy Database [8], у 2012 р. в Україні він становив 14,33 тис. дол./особу, у той час як в США – 93,84 тис. дол./особу, у Люк-

сембурзі – 93,68 тис. дол./особу, в Норвегії – 88,98 тис. дол./особу, у Бельгії – 79,90 тис. дол./особу, в Австрії – 72,97 тис. дол./особу, у Франції – 72,67 тис. дол./особу та у Великобританії – 69,99 тис. дол./особу. Світовий досвід останніх десятиліть свідчить, що високий ВВП мають не ті країни, які забезпечені значними природними ресурсами, а ті, що досягли високого рівня продуктивності праці.

Питання, пов'язані з дослідженням продуктивності праці на мікроекономічному та макроекономічному рівнях, представлені в роботах таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Віннікова І. С. [1], Грішнова О. А. [2, 3], Качан Є. П., Колот А. М. [3, 4], Куліков Г. Т., Лісогор А. С., Пасека А. С., Семикіна М. В. [5], Стеценко Н. А., Шамрай А. В. [7], Янковий Р. В. та ін.

Варто відзначити, що вітчизняні підприємства мають значні резерви підвищення продуктивності праці, і тому для забезпечення їх конкурентоспроможності, стійкого економічного розвитку необхідна побудова системи виявлення та реалізації резервів підвищення продуктивності праці, в рамках якої ми визначаємо такі підсистеми та блоки (рис. 1).

Основними блоками *підсистеми виявлення резервів підвищення продуктивності праці* на підприємствах є:

1) «Аналіз рівня продуктивності праці», у рамках якого реалізуються такі процеси: аналіз обсягів виробленої продукції або наданих послуг, аналіз витрат на їх виготовлення або надання, загальна та факторна оцінка динаміки продуктивності праці на підприємстві. Для цього формується перелік блоків індикаторів, які характеризують ре-

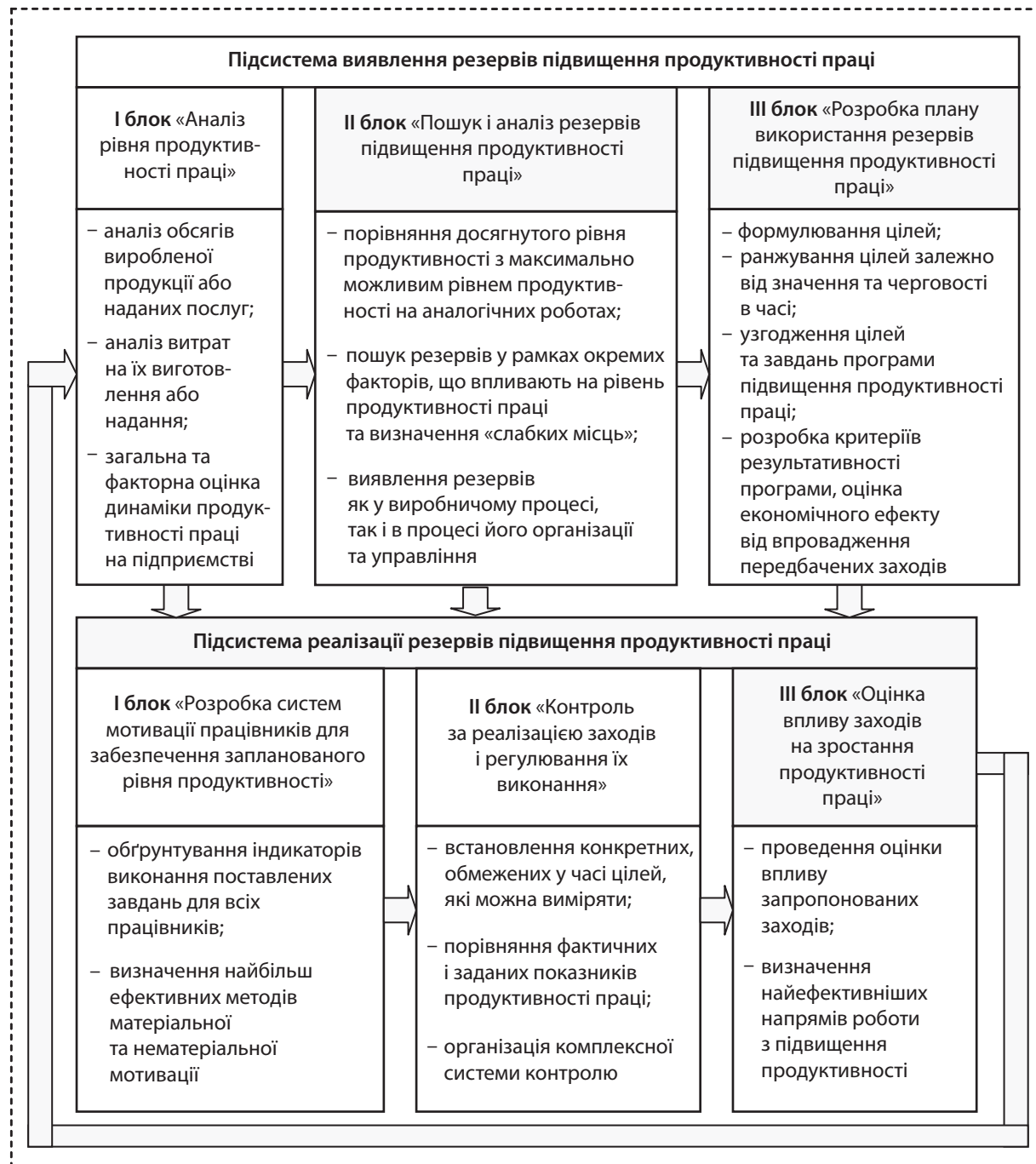


Рис. 1. Структура системи виявлення та реалізації резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах

Джерело: розроблено автором.

зерви підвищення продуктивності праці. До них, зокрема, можна віднести:

- ✦ блок індикаторів резервів покращення використання засобів виробництва (індикатори покращення використання обладнання, які характеризують ліквідацію втрат робочого часу обладнання, підвищення його продуктивності, заміну на більш високопродуктивне обладнання, укомплектування нових робочих місць обладнанням; індикатори покращення використання сировини та матеріалів);
- ✦ блок індикаторів резервів удосконалення роботи персоналу (індикатори, які характеризують покращення організації праці, покращення структури персоналу, підвищення кваліфікації, покращення умов праці, забезпечення матеріальної та моральної зацікавленості працівників в результатах праці).

2) У рамках блоку «Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності праці» реалізуються такі процеси, як порівняння інформації, одержаної в ході оцінки досягнутого рівня продуктивності, з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах; пошук резервів у рамках окремих факторів, що впливають на рівень продуктивності праці та визначення «слабких місць»; виявлення резервів як у виробничому процесі, так і в процесі його організації та управління.

Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці слід заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальністю і широтою поглядів та вміють бачити перспективу [2].

Слід зазначити, що доцільним у рамках оцінки є проведення кореляційно-регресійного аналізу впливу основних чинників на рівень продуктивності праці на підприємстві. Для проведення дослідження необхідно аналізувати такі факторні показники:

- 1) фондоозброєність праці;
- 2) придатність основних фондів;
- 3) оновлення основних фондів;
- 4) ритмічність виробництва;
- 5) змінність роботи обладнання;
- 6) нормування праці;
- 7) використання робочого часу;
- 8) рівень організації робочих місць;
- 9) рівень організації управління;
- 10) стабільність персоналу;
- 11) частка робітників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу;
- 12) рівень освіти та кваліфікації;
- 13) рівень дисциплінованості;
- 14) рівень захворюваності;
- 15) середня зарплата одного робітника.

Результуючий показник – середньорічний виробіток одного робітника. Далі необхідне визначення ступеня впливу факторних чинників на результуючий показник та відбір таких чинників, для яких цей вплив є найбільш значним.

Нами були проаналізовані індикатори продуктивності праці п'яти машинобудівних підприємств Хмельницької області:

- ✦ ДП «Новатор» (машинобудівне підприємство, яке входить до складу Державного концерну «Укроборонпром» і спеціалізується на випуску спецпродукції, ТНС, медтехніки, цивільної продукції, продукції системи «Транспорт»);

- ✦ ПАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес» (машинобудівне підприємство, основним видом діяльності якого є виробництво автоматів ковальсько-пресового устаткування, які використовуються для виготовлення цвяхів, пружин, різкі прутків, заготовок електродів, колючого дроту та ін.);
- ✦ ПАТ «Укрелектроапарат» (машинобудівне підприємство, основний напрям діяльності якого – виробництво різних типів трансформаторів (масляних та сухих), комплектних трансформаторних підстанцій потужністю від 25 кВт до 2500 кВт, трансформаторів і реакторів для електровозів та електропоїздів, трансформаторів для живлення заглибних насосів при видобутку нафти, газорегуляторних пунктів блочної конструкції);
- ✦ ПАТ «Завод Темп» (машинобудівне підприємство, основний напрям діяльності якого – випуск спеціального технологічного устаткування за напрямками: обладнання для виробництва друкованих плат; обладнання для утилізації розчинів гальванічного виробництва; обладнання для молокопереробної промисловості; обладнання для нанесення порошкових полімерних фарб; медичинської техніки; обладнання імерсійної позолоти);
- ✦ ПАТ «Завод Строммашина» (машинобудівне підприємство, основний напрям діяльності якого – виробництво готових металевих виробів та устаткування для виготовлення текстильних, швейних, хутряних і шкіряних виробів).

Результати проведених розрахунків показників продуктивності праці для досліджуваних підприємств свідчать, що за ступенем впливу факторних чинників на результуючий показник найбільш важливими є:

- ✦ показник фондовіддачі (для всіх досліджуваних підприємств);
- ✦ рівень організації робочих місць (для ДП «Новатор», ПАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес»);
- ✦ використання робочого часу (для ПАТ «Укрелектроапарат»);
- ✦ нормування праці (для ПАТ «Завод Темп»);
- ✦ рівень організації управління (для ПАТ «Завод Строммашина»);
- ✦ середньомісячна заробітна плата одного працівника (для всіх досліджуваних підприємств).

Для оцінки впливу чинників для кожного підприємства була побудована багатофакторна регресійна модель. Аналіз отриманих результатів дозволив зробити такі висновки:

- ✦ значення коефіцієнта детермінації, який відображає ступінь пояснення мінливості результуючого показника за включеними в модель чинниками для всіх підприємств, є не меншим за 0,9741. Отже, ці чинники пояснюють не менше 97% інформації, що міститься в результуючому показнику;
- ✦ для всіх підприємств у регресійній моделі найвищий коефіцієнт спостерігається для показника, побудованого за такими чинниками як: фондоозброєність праці, придатність основних фондів, оновлення основних фондів, ритмічність виробництва, змінність роботи обладнання.

На основі проведеного аналізу чинників, які впливають на рівень продуктивності праці машинобудівних під-

приемств Хмельницької області та виявлення «вузьких місць», побудовано матрицю факторів підвищення продуктивності праці (табл. 1).

3) Блок «Розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці» включає такі процеси, як: формулювання цілей, їх ранжування залежно від значення і черговості в часі; узгодження цілей та завдань програми підвищення продуктивності праці, розробка критеріїв результативності програми, оцінка економічного ефекту від впровадження передбачених заходів.

Система реалізації резервів підвищення продуктивності праці об'єднує такі блоки:

1) Розробка систем мотивації працівників для забезпечення запланованого рівня продуктивності (обґрунтування індикаторів виконання поставлених завдань для всіх працівників, визначення найбільш ефективних методів матеріальної та нематеріальної мотивації). Забезпечення високого рівня мотивації працівників є однією найважливіших передумов успішності будь-якої діяльності на підприємстві. При цьому одним з першочергових завдань є визначення кола відповідальних осіб, а також критеріїв ефективності їх діяльності. Ці критерії можуть мати як кількісний, так і якісний характер, однак вони повинні чітко відображати внесок окремої відповідальної особи в за-

гальну результативність діяльності з підвищення продуктивності праці на підприємстві.

2) Контроль за реалізацією заходів і регулювання їх виконання (встановлення конкретних, обмежених у часі цілей, які можна виміряти; порівняння фактичних і заданих показників продуктивності праці; організація комплексної системи контролю). Здійснення контролю має проводитись систематично. При цьому досить важливо встановити обґрунтовані, зрозумілі для виконавців цільові показники, розробити дієву систему їх моніторингу.

3) Оцінка впливу заходів на зростання продуктивності праці (проведення оцінки впливу запропонованих заходів; визначення найефективніших напрямів роботи з підвищення продуктивності). Результати оцінки впливу запропонованих заходів можуть бути представлені як у вигляді аналітичних звітів, так і реалізовані в табличній формі із застосуванням сучасного програмного забезпечення.

ВИСНОВКИ

Запропонована система виявлення та реалізації резервів підвищення продуктивності праці дозволить не тільки виокремити ключові резерви, а й створити передумови для їх ефективного реалізації; побудувати дієвий набір функцій для здійснення аналітичного забезпечення, управ-

Таблиця 1

Матриця факторів підвищення продуктивності праці машинобудівних підприємств Хмельницької області

Найменування підприємства	Надзвичайно важливо	Важливо	На даний момент має другорядне значення
ДП «Новатор»	– інвестиції в оновлення обладнання; – покращення використання існуючого парку машин та механізмів; – вдосконалення організації та оснащення робочих місць працівників; – вдосконалення системи оплати праці	– скорочення управлінського персоналу; – покращення структури персоналу; – підвищення ефективності цехової структури; – диверсифікація продукції	Підвищення ефективності функціонування допоміжних виробництв
ПАТ «Укрелектроапарат»	– удосконалення системи оплати праці; – скорочення непродуктивних витрат робочого часу; – інвестиції в оновлення обладнання	– удосконалення систем мотивації; – скорочення управлінських кадрів; – підвищення кваліфікації персоналу	–
ПАТ «Завод Темп»	– раціональна організація робочих місць, своєчасне забезпечення їх необхідними матеріалами, інструментом; – розробка і впровадження економічно обґрунтованих норм часу; – вдосконалення форм матеріального і морального стимулювання	– покращення використання робочого часу; – організація перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; – модернізація діючого обладнання	– диверсифікація продукції; – забезпечення своєчасних ремонтів обладнання
ПАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес»	– покращення структури обладнання; – вдосконалення системи оплати праці; – вдосконалення організації та оснащення робочих місць	– покращення умов поставок; – мінімізація витрат на поставки	Матеріальне стимулювання збільшення обсягів продажів
ПАТ «Завод Строммашина»	– скорочення кількості внутрішньо-змінних і цілоденних простоїв; – вдосконалення системи управління підприємством; – вдосконалення системи оплати праці	Зменшення часу на виготовлення продукції (виробничого циклу)	Покращення роботи відділу продаж

Джерело: розроблено автором.

ління всіма процесами на підприємствах, орієнтованого на максимально ефективне використання наявних ресурсів, що забезпечить підвищення конкурентоспроможності не тільки окремого підприємства, а й національної економіки в цілому. Діяльність, спрямована на підвищення продуктивності повинна бути стратегічно орієнтованою та сприяти стійкому розвитку на всіх рівнях. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Винникова І. С.** Резервы роста производительности труда на основе формирования инновационного капитала : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И. С. Винникова / Волжская государственная инженерно-педагогическая академия. – Нижний Новгород, 2005. – 147 с.
2. **Грішнова О. А.** Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене – К. : Знання, 2011. – 390 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра экон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. **Колот А. М.** Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. **Семикіна М. В.** Трудоресурсне забезпечення регіонів: вибір пріоритетів розвитку / М. В. Семикіна, М. В. Пустовіт // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 2. – К. : КНЕУ, 2012. – С. 370 – 379.
6. Статистичний щорічник України за 2012 рік / За редакцією О. Г. Осауленка. – Київ, 2013. – 552 с.
7. **Шамрай Л. В.** Совершенствование управления производительностью труда на предприятии : автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Л. В. Шамрай / Поволжская акаде-

мия государственной службы им. П. А. Столыпина. – Волгоград, 2009. – 21 с.

8. The Conference Board Total Economy Database [Electronic recourse]. – Available at : <http://www.conference-board.org/data/economydatabase/>

REFERENCES

- Hrishnova, O. A. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv: Znannia, 2011.
- Kolot, A. M., Hrishnova, O. A., and Herasymenko, O. O. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv: KNEU, 2009.
- Kolot, A. M. *Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* [Social and labor issues: the state of relations, challenges and trends]. Kyiv: KNEU, 2010.
- Semykina, M. V., and Pustovit, M. V. "Trudoresursne zabezpechennia rehioniv: vybir priorytetiv rozvytku" [Provision of labor resource regions: the choice of priorities]. In *Formuvannia rynkovoї ekonomiky : Pratsia v XXI stolitti: novitni tendentsii, sotsialnyi vymir, innovatsiyni rozvytok*, 370-379. Kyiv: KNEU, 2012.
- Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2012 rik* [Statistical Yearbook of Ukraine for 2012]. Kyiv, 2013.
- Shamray, L. V. "Sovershenstvovanie upravleniia proizvoditel'nostiu truda na predpriatii" [Improving performance management in the enterprise]. *Avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk: 08.00.05*, 2009.
- "The Conference Board Total Economy Database" <http://www.conference-board.org/data/economydatabase/>
- Vinnikova, I. S. "Rezervy rosta proizvoditel'nosti truda na osnove formirovaniya innovatsionnogo kapitala" [Reserves of growth of labor productivity on the basis of the formation of innovation capital]. *Dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.05*, 2005.
- Науковий керівник – Грішнова О. А.**, доктор економічних наук, професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету ім. Т. Шевченка