

В.А. КУЧИНСЬКИЙ, канд.ек.наук, доцент, НТУ «ХП»

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Запропоновано підхід до процесу управління продуктивністю праці, основою якого є аналітична модель врахування впливу найбільш важливих техніко-економічних показників діяльності підприємства.

Предложен подход к процессу управления производительностью труда, основой которого является аналитическая модель учета влияния наиболее важных технико-экономических показателей деятельности предприятия.

Offered approach to the process of management of labour the productivity, basis of which is an analytical model of account of influence of the most essential economic performance of enterprise indicators.

Ключові слова: продуктивність праці, ефективність, моделювання впливу, управлінські рішення.

Вступ: В умовах посиленої конкуренції на ринках товару, послуг і праці великого значення набуває підвищення продуктивності праці на підприємствах, яке виявляється передусім у збільшенні маси продукції, що виробляється за одиницю часу за незмінної її якості, або в підвищенні якості і конкурентоспроможності за незмінної її маси, що виробляється за одиницю часу; зменшенні затрат праці на одиницю продукції. Це веде до зміни співвідношення затрат живої та уречевленої праці. Підвищення продуктивності праці означає, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат уречевленої праці збільшується. При цьому загальна сума праці, яка міститься в кожній одиниці продукту, зменшується. Зростання продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва й обігу товару, збільшенню маси і норми прибутку.

Проблемі аналізу продуктивності праці на підприємствах приділяється велика увага фахівців-практиків, їй присвячені дослідження багатьох вчених-економістів. Вивчення представлених в економічній літературі розробок свідчить про необхідність подальшого розвитку, а в деяких випадках уточнення, питань аналізу продуктивності праці на вітчизняних підприємствах.

Постановка задачі: Метою автора є формування моделі аналізу продуктивності праці, яка допоможе визначити шляхи підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

Методологія: Методологічною основою виконаного дослідження є діалектичний метод, що дозволяє розглядати явища і процеси в динаміці. Теоретичною основою є сучасні концепції розвитку економіки, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем ефективності використання персоналу підприємства. Для дослідження існуючих підходів, обґрунтування авторських позицій використовувалися такі методи дослідження: системний підхід, проблемно-цільовий аналіз, абстрактно-логічний аналіз і синтез, факторний аналіз.

Результати дослідження: Ринкова економіка вимагає покращення використання статистичної та економічної інформації, яка характеризує результати господарської діяльності. Створення надійної інформаційної бази для менеджменту в усіх галузях економіки неможливе без врахування дії різних факторів, які формують результати роботи організації. Потрібно виділити роль факторів, що позитивно або негативно впливають на результати господарювання. Одночасно доцільно виділити окремо вплив факторів, що залежать безпосередньо від прийняття управлінських рішень даним об'єктом господарювання, та вплив чинників, що від менеджменту на даному господарському об'єкті не залежать.

Урахування впливу таких чинників в економічних розрахунках і характеристика їх впливу шляхом відповідних обчислень дозволяє більш правильно прогнозувати результати господарської діяльності у майбутньому періоді.

Економетрична діагностика та індикатори про стан та тенденції розвитку необхідні не тільки для усунення, але і для зміни наших уявлень про критерії ефективності діяльності підприємств.

В нових умовах господарювання керівникам підприємств необхідно приймати рішення в ситуації невизначеності. Оцінка ситуацій повинна займати важливе місце при інтерпритації економічних явищ та їх передбаченні.

Кожне підприємство прагне до одержання максимально можливого прибутку. Найважливішими факторами збільшення прибутку підприємства, у традиційному представленні, є збільшення ефективності використання трудових і матеріальних ресурсів.

За сучасних умов, все більш важливим є ефективність використання трудового ресурсу, яка виявляється через продуктивність праці. Продуктивність праці – це показник ефективності використання трудового ресурсу підприємства (праці), який визначається кількістю виробленої продукції або наданих послуг на одиницю витрат праці.

Продуктивність праці – узагальнювальний показник ефективності роботи підприємства. Основна мета аналізу продуктивності праці – виявлення резервів її зростання, а, отже, і резервів підвищення ефективності виробництва.

Кожне підприємство відрізняється певним рівнем продуктивності праці. Зміна рівня у часі показує динаміку продуктивності праці. Зміни відбуваються як убік збільшення, так і убік зменшення, що викликається сукупністю різних факторів. Однак неодмінною умовою розвитку виробництва служить зростання продуктивності праці. Це є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства незалежно від пануючої в ньому системи господарювання.

На рівень продуктивності праці впливають величина екстенсивного використання праці, інтенсивність праці, а також техніко-технологічний стан виробництва.

Екстенсивна характеристика праці відбиває ступінь використання робочого часу і його тривалість у зміну при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв, непродуктивних витрат часу, чим триваліше робоча зміна, тим вище продуктивність праці. Екстенсивна характеристика праці має видимі межі: законодавчо встановлену тривалість робочого дня й робочого тижня. Якщо протягом робочого дня, тривалість якого дорівнює законодавчо встановленій величині, робочий час повністю використовується на продуктивну працю, то це буде межею можливої величини екстенсивного використання праці.

Інтенсивність праці характеризує ступінь його напруженості в одиницю часу й виміряється кількістю витраченої за цей час енергії людини. Чим вище інтенсивність праці, тим вище його продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму, а це означає, що інтенсивність праці має фізіологічні межі й не може бути необмеженою. Нормальна праця припускає й нормальну його інтенсивність, тобто така витрата життєвої енергії протягом робочого часу в зміну, що забезпечує при діючій системі охорони здоров'я, реально доступній якості харчування й раціональному використанні вільного від роботи часу умови для повноцінного відправлення всіх життєвих функцій і повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня. Таким чином, інтенсивність праці – важливий фактор продуктивності, але він має фізіологічну межу й вимагає дотримання фізіологічних норм витрати людської енергії.

Джерелом росту продуктивності праці, що не має меж, є науково-технічний прогрес, техніко-технологічне вдосконалювання виробництва, поява нових матеріалів, видів енергії і таке інше. Все це, згідно К. Марксу, формує продуктивну силу праці – його здатність робити в міру росту технічної оснащеності виробництва усе більше й більше продукції.

Формуванню організаційно-економічного механізму управління передують моделювання впливу основних, найбільш значущих, факторів на організаційну систему.

Одним з найважливіших принципів моделювання є виявлення основних видів перетворень, які мають місце в організаційній системі з метою управління ними для підвищення продуктивності праці, а разом з цим і продуктивності усієї організаційної системи загалом. При цьому необхідно мати механізм оцінки, регулювання зворотного зв'язку та планування покращень щодо обраного показника. Кількісна оцінка впливу тих чи інших факторів на продуктивність праці потребує моделювання їх впливу на кінцевий результат.

Модель процесу управління продуктивністю праці на підприємстві представлена на рис. 1.

Для ефективного процесу управління продуктивністю праці на підприємстві необхідно враховувати наступні показники:

1) фондоозброєність – показник забезпеченості працівників основними фондами, який визначається як відношення вартості основних фондів (ОФ) до середньооблікової чисельності працюючих (Ч) за наступною формулою:

$$\text{Фоз} = \text{ОФ} / \text{Ч}; \quad (1)$$

2) фондівіддача – показник ефективності використання основних фондів, який визначається як відношення обсягу товарної продукції (ТП) до вартості основних фондів (ОФ) за наступною формулою:

$$\text{Фв} = \text{ТП} / \text{ОФ}; \quad (2)$$

3) ефективний фонд робочого часу одного працівника – показник, який характеризує ефективність використання робочого часу і визначається як відношення фонду відпрацьованого працівниками часу (Фв.ч.) до середньооблікової чисельності працюючих (Ч) за наступною формулою:

$$\text{Феф.} = \text{Фв.ч.} / \text{Ч}; \quad (3)$$

4) годинна виробітка – показник, який характеризує якість організації трудового процесу і визначається як відношення обсягу товарної продукції (ТП) до фонду відпрацьованого працівниками часу (Фв.ч.) за наступною формулою:

$$\text{ГВ} = \text{ТП} / \text{Фв.ч.}; \quad (4)$$

5) середньорічна заробітна плата – показник матеріальної мотивації працівників, який визначається як відношення фонду оплати праці працівників (ФОП) до середньооблікової чисельності працюючих (Ч) за наступною формулою:

$$\text{ЗПсер.р.} = \text{ФОП} / \text{Ч}; \quad (5)$$

б) віддача від витрат на трудові ресурси – показник, який характеризує ефективність витрат на трудові ресурси і визначається як відношення обсягу товарної продукції (ТП) до фонду оплати праці працівників (ФОП) за наступною формулою:

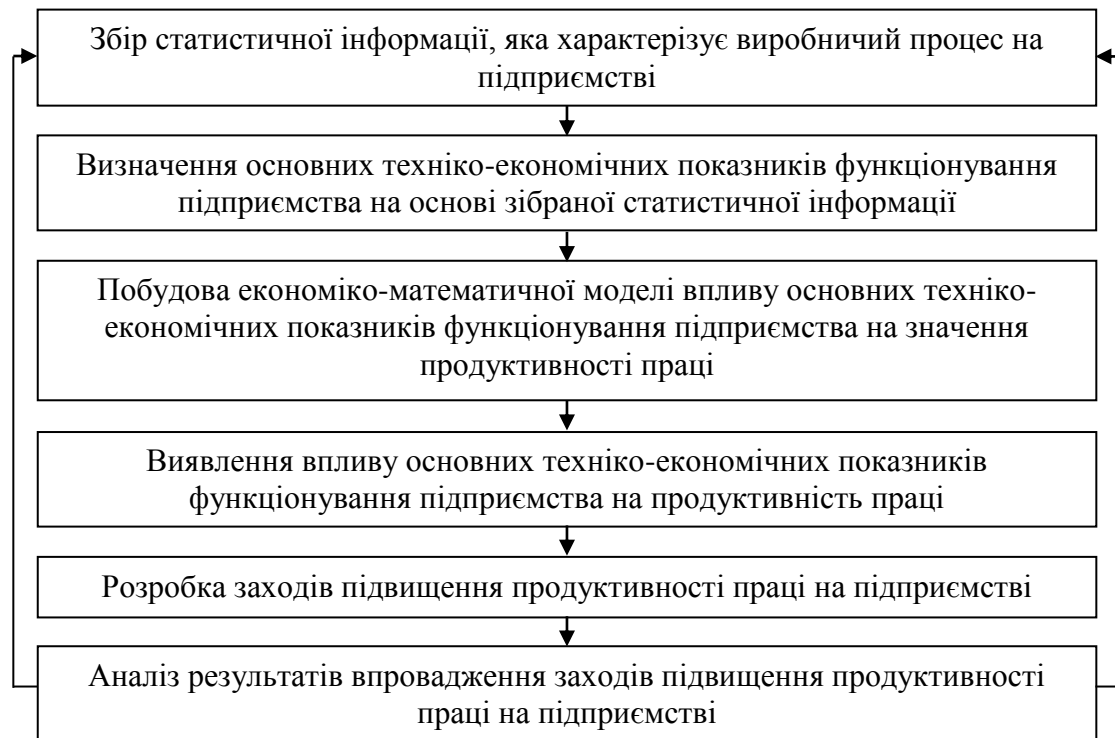


Рис. – Модель процесу управління продуктивністю праці

Для врахування впливу перерахованих техніко-економічних показників функціонування підприємства на продуктивності праці в процесі управління необхідно побудувати аналітичну модель. Найбільш прийнятний прийом дослідження для такої моделі є факторний аналіз.

Отже, сформуємо мультиплікативну модель впливу фондоозброєності, фондівдачі, ефективного фонду робочого часу одного працівника, годинної виробітки, середньорічної заробітної плати та віддача від витрат на трудові ресурси на продуктивність праці:

$$\text{ПП} = \Phi_{\text{оз}} \times \Phi_{\text{в}} ; \text{ПП} = \Phi_{\text{еф.}} \times \Gamma_{\text{в}} ; \text{ПП} = \text{ЗПсер.р.} \times \text{Вв.т.р.}; \quad (7)$$

$$\text{ПП} = \sqrt[3]{\Phi_{\text{оз}} \times \Phi_{\text{в}} \times \Phi_{\text{еф.}} \times \Gamma_{\text{в}} \times \text{ЗПсер.р.} \times \text{Вв.т.р.}} \cdot \quad (8)$$

Результатом дослідження з допомогою факторного аналізу сформованої мультиплікативної моделі є величина впливу врахованих факторів на продуктивність праці.

На основі отриманих результатів розробляються заходи підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Висновки. В результаті проведеного дослідження була розроблена модель процесу управління продуктивністю праці на підприємстві, яка включає аналітичну модель врахування впливу найбільш важливих техніко-економічних показників.

Список літератури: 1. *Завіновська Г.Т.* Економіка праці: Навч. посібник / *Г.Т. Завіновська.* – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с. 2. *Перерва П.Г.* Экономика и организация труда: Учебное пособие / Под ред. *П.Г. Перервы, Н.И. Погорелова, Г.В. Дюжова* – Харьков: НТУ „ХПИ”, 2006. – 588 с. 3. *Калина А. В.* Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / *А. В. Калина.* — К.: МАУП, 2004. – 272 с.

Надійшла до редакції 09.04.2012р.