УДК 331.101

ОРГАНІЗАЦІЙНІ РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Семенов А.Г., Юсипчук Л.А.
Класичний приватний університет

Стаття присвячена дослідженню організаційних резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві. Запропоновано методику оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві, яка ґрунтується на комплексному підході до оцінки резервів продуктивності праці за групами відповідно до факторів впливу. В її основі покладено розрахунок інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці. Застосування запропонованої методики дозволить виявити реальні та потенційні можливості подальшого розвитку підприємства.

Ключові слова: аналіз, виробництво, методика, резерви продуктивності праці, підприємство, продуктивність праці, оцінка.

Вступ. Проблемам розробки теоретичних основ пошуку та реалізації резервів продуктивності праці присвячені роботи як зарубіжних, так і вітчизняних вчених: Ведернікова М.Д., Германової О.Е., Грішнової О.А., Єременко В.О., Жукова Л.І., Іляш О.І., Колота А.М., Лісогор Л.С., Нижника В.М., Соколик М.П., Чернушкіної О.О. та ін. [1, 2, 3].

Проте, існуючі методичні підходи до оцінки резервів продуктивності праці мають ряд недоліків. Серед них варто звернути увагу на такі: відсутність комплексності; жоден із підходів не є універсальним для оцінки резервів продуктивності праці, що визначаються за елементними групами залежно від факторів впливу на продуктивність; більшість методик має ряд обмежень, а величина виявлених у результаті їх застосування резервів лише наближена до реальної, тобто оцінка резервів не є точною та обґрунтованою; діючі методики оцінювання резервів підвищення продуктивності праці спрямовані лише на виявлення кількісних значень резервів підвищення продуктивності праці, залишаючи поза увагою оцінку важливості тих чи інших груп резервів залежно від специфіки діяльності підприємства, тобто потребує розробки інструментарій ієрархічного аналізу резервів на основні визначення залежності рівня продуктивності праці від основних мікроекономічних чинників [3].

Постановка завдання. Метою статті є проведення дослідження щодо організаційних резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Результати дослідження. Запропоновано методику оцінювання резервів підвищення продуктивності праці, яка складається з шести етапів (рис. 1).

На першому етапі передбачається розрахунок індексів резервів зростання продуктивності праці відповідно до інноваційно-технічних, організаційних та соціальних груп резервів. Виходячи з цього, для комплексної оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві пропонується використовувати індекси за такими групами резервів: інноваційно-технічні, що визначаються індексом резервів наукового потенціалу та індексом техніко-технологічних резервів; організаційні – визначаються індексом організаційно-управлінських резервів; соціальні – визначаються індексом резервів людського капіталу та індексом резервів трудової активності.

Розрахунок зазначених індексів резервів підвищення продуктивності праці є першим і основним етапом. Кожен із вище зазначених індексів об'єднує ряд коефіцієнтів. Слід зазначити, що всі коефіцієнти, включаючи ті, що розраховані за результатами експертної оцінки, у запропонованій методиці представлені у відносних величинах. Відносні величини розраховуються співвідношенням індивідуальних значень одиничного показника до базового, загального або максимального значення одиничного показника в залежності від специфіки кожної з груп оцінки резервів. При цьому слід зауважити, що значення розрахованих стандартизованих оцінок знаходитимуться в межах [0-1]. Чим ближче значення коефіцієнта до 1 тим краще. Це пов'язано з економічним змістом даних коефіцієнтів – чим більше їх значення, тим більш повно використовуються резерви і тим вищий рівень продуктивності праці на підприємстві. Винятками є коефіцієнт задоволеності працею та коефіцієнт втрат робочого часу.

Коефіцієнт інформованості працівників та коефіцієнт морально-психологічного клімату визначаються, відповідно до запропонованої у статті методики, експертним методом. Рівень коефіцієнта визначається шляхом порівняння його фактичних бальних значень (від 0 до 10 балів: 0-1 бал – резерв практично не використовується; 2-4 бали – низький рівень використання резерву; 5-7 балів – середній рівень використання резерву; 8-10 балів – високий рівень використання резерву) з тими значеннями, які є найкращими для ефективної діяльності підприємства (завжди дорівнює максимуму – 10 балам). Кінцевий бал, що характеризує рівень кожного коефіцієнта, визначають як середнє арифметичне індивідуальних бальних оцінок, виставлених експертами відповідно до стану, що характеризує вказаний коефіцієнт.

Запропонована методика оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві включає перелік показників, за допомогою яких стає можливим об'єктивно, як у кількісному, так і у якісному вимірі, оцінити усі складові резервів відповідно до їх групової приналежності, встановити динаміку і взаємозв'язок загальних і часткових тенденцій зростання продуктивності праці на підприємстві, отримати повну інформацію про стан і наявність резервів на кожному окремо-

© Семенов А.Г., Юсипчук Л.А., 2016

му етапі від планування виробничої діяльності до її кінцевої реалізації і в результаті служити інструментом для розробки матриці заходів, що спрямовані на підвищення продуктивності праці на підприємстві та виявлення перспективних напрямів його розвитку.

Другий етап передбачає оцінку ступеню впливу кожної групи резервів на рівень зростання продуктивності праці на основі отриманих коефіцієнтів регресії при відповідних індексах.

Третім етапом методики оцінки резервів підвищення продуктивності праці є аналіз максимально можливого приросту факторних показників з урахуванням впливу мікроекономічних факторів на діяльність підприємства.

Четвертий етап – визначення інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці. За результатами розрахунку рівня інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці та його складових елементів визначаються

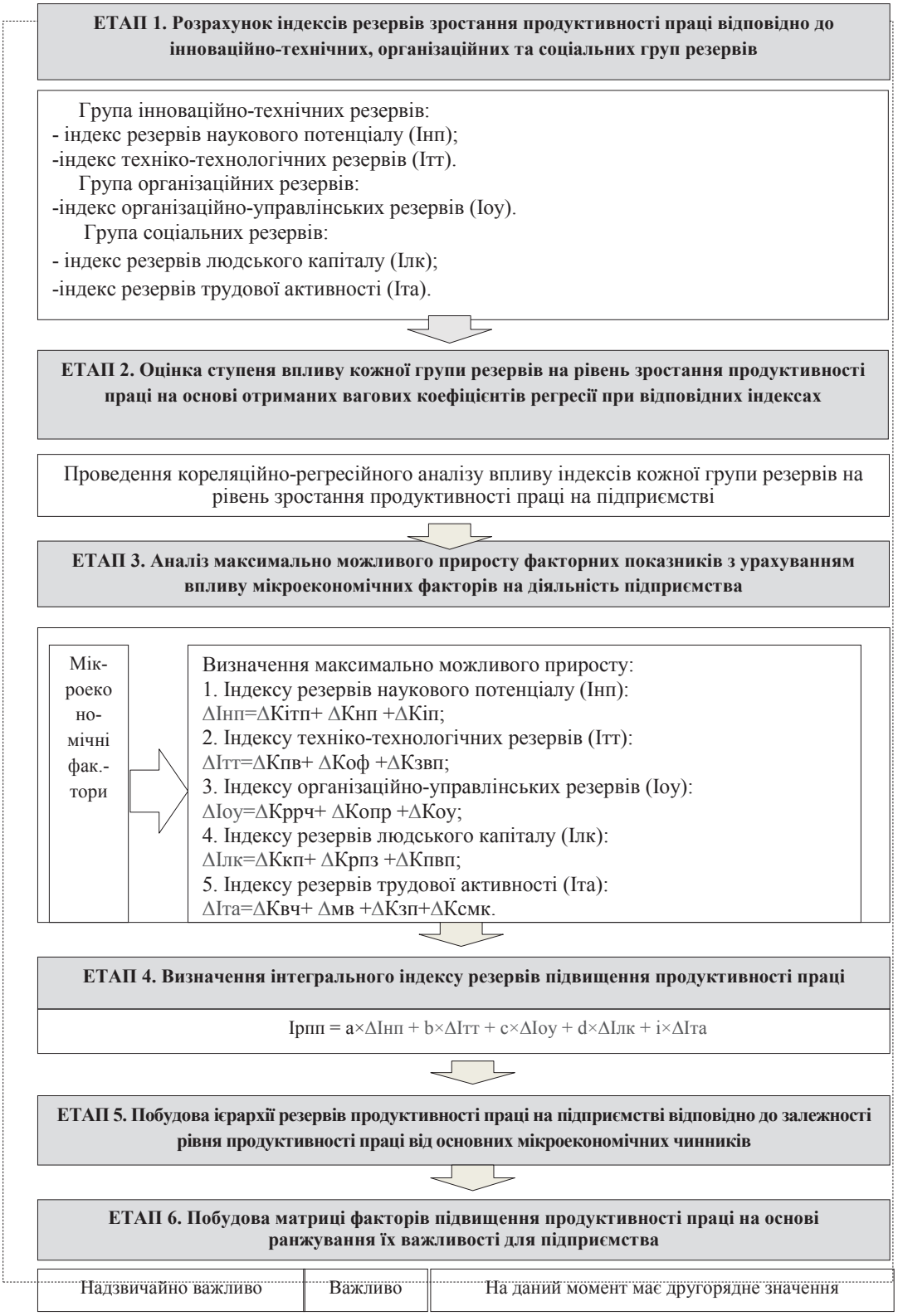

Рис. 1. Методика оцінювання резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві

потенційні можливості підприємства. Слід відмітити, що чим вищим є рівень використання складових елементів резервів продуктивності праці на підприємстві, тим більше у нього конкурентних переваг, які дозволяють здійснювати ефективну господарсько-економічну діяльність.

П'ятий етап передбачає побудову ієрархії резервів продуктивності праці на підприємстві відповідно до залежності рівня продуктивності праці від основних мікроекономічних чинників. Побудова ієрархії резервів в першу чергу спрямована на вияв резервів, які, залежно від специфіки та сфери діяльності підприємства, здатні максимально інтенсивно впливати на ріст продуктивності праці.

Шостий етап – побудова матриці факторів підвищення продуктивності праці на основі ранжування їх важливості для підприємства. На даному етапі визначаються фактори, вплив яких на даний момент часу на найвагоміші групи резервів в ієрархії буде найбільш суттєвим для підвищення продуктивності праці на підприємстві у найближчій перспективі. На даному етапі заходи по підвищенню продуктивності праці ранжуються за такою шкалою: надзвичайно важливі, важливі, на даний момент мають другорядне значення.

За результатами застосування запропонованої методики оцінки резервів підвищення продуктивності праці підприємства можна на основі визначення величини інтегрального індексу та побудови ієрархії резервів, виявити реальні та потенційні можливості подальшого розвитку підприємства, що у свою чергу, при розробці відповідного комплексу заходів на основі використання матриці факторів підвищення продуктивності праці, сприятиме інтенсифікації розвитку підприємства.

Таким чином, можна вважати, що основними напрямками підвищення продуктивності та результативності праці є:

– формування стабільного якісного складу персоналу;

– визначення критеріїв і показників ефективності їхньої праці;

– організація постійного обліку і контролю результатів діяльності управлінського і виробничого персоналу;

– збільшення витрат на підготовку кадрів;

– навчання гнучкості й швидкості реалізації товарів;

– підвищення норм виробітку та якості обслуговування;

– поглиблення спеціалізації, не пов'язане з впровадженням нової техніки;

– скорочення непродуктивних втрат робочого часу;

– забезпеченням досить високої матеріальної та моральної зацікавленості працівників у результатах;

– формування нового соціально-психологічного клімату у колективі, спрямованого на створення умов для продуктивної праці робітників [1, 2, 3].

Висновки. В результаті проведеного дослідження запропоновано методику оцінювання резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві, яка ґрунтується на комплексному підході до оцінки резервів продуктивності праці за групами відповідно до факторів впливу. В її основі покладено розрахунок інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці. Застосування запропонованої методики дозволить виявити реальні та потенційні можливості подальшого розвитку підприємства.

Продуктивність праці є найважливішим показником економічного зростання, узагальнюючим поняттям результативності праці. Особливості сучасного етапу розвитку економіки визначають нові підходи до оцінювання господарської діяльності, у тому числі до проблеми продуктивності праці.

Список літератури:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
2. Лісогор Л.С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення / Л.С. Лісогор // Демографія та соціальна політика. – 2010. – № 2. – С. 131-138.
3. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О.О. Хандій. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.

Семенова А.Г., Юсипчук Л.А.
Классический приватный университет

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация
Статья посвящена исследованию организационных резервов повышения производительности труда на предприятии. Предложена методика оценивания резервов повышения производительности труда на предприятии, которая основывается на комплексном подходе к оценке резервов производительности труда по группам в зависимости от факторов влияния. В ее основе положен расчет интегрального индекса резервов повышения производительности труда. Применение предложенной методики позволит выявить реальные и потенциальные возможности дальнейшего развития предприятия.

Ключевые слова: анализ, производство, методика, резервы производительности труда, предприятие, производительность труда, оценка.

Semenov A.G., Osipchuk L.A.
Classical Private University

ORGANIZATIONAL RESERVES OF INCREASE OF LABOR PRODUCTIVITY AT THE ENTERPRISE

Summary
The article is devoted to organizational reserves of increase of labor productivity in the enterprise. The technique of an estimation of reserves of increase of labor productivity at the company, which is based on an integrated approach to the assessment of reserves of labor productivity in groups depending on the factors of influence. It is based on the calculation of the integral index of reserves of increase of labour productivity. Application of the proposed methodology will allow to identify real and potential opportunities for further development of the enterprise.
Keywords: analysis, production, methods, reserves of labor productivity, enterprise, productivity, evaluation.