

УДК 658

**Шимко О. В., Підгора Є. О., Зальцман Т. С., Глушук Ю. С.**

## **ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ПРОГРЕСИВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ**

Фінансова криза, що вибухнула на світовому ринку, зумовила серйозні проблеми в роботі багатьох українських підприємств. Вітчизняні організації, зіштовхнувшись зі зниженням попиту на вироблену продукцію й нестачею кредитних коштів для здійснення діяльності, прийшли до необхідності розробки антикризових програм, пошуку можливостей забезпечення виживаності шляхом мінімізації внутрішніх витрат.

Складна обстановка показує, що багато підприємств бачать можливості зменшення витрат у скороченні чисельності персоналу й тривалості робочого часу. Однак такі кроки приведуть до росту безробіття й здешевленню робочої сили. У цих умовах виграють ті підприємства, які зуміють використовувати кризову ситуацію у своїх інтересах, прийнявши заходу до зниження витрат, у тому числі за рахунок підвищення продуктивності праці персоналу.

По оцінках таких фахівців, як Дерябін В. С., Панфілова Н., Спиридонова К. О. від продуктивності праці залежить до 60 % собівартості продукції (це прямі витрати – заробітна плата і єдиний соціальний податок, а також амортизаційні відрахування, інші непрямі видатки; у зв'язку зі скороченням тривалості виробничого циклу зменшуються кошти, вкладені в сировину й матеріали) [1–3].

Головною причиною низької продуктивності праці є не застарілі виробничі фонди, на що підприємства звичайно списують усі виробничі проблеми (хоча в цьому, звичайно, є частка істини), а, насамперед, низький рівень керування й неефективна система мотивації праці.

Для забезпечення конкурентних переваг сучасному підприємству необхідно підвищувати рівень використання персоналу, в першу чергу за рахунок підвищення продуктивності праці.

Висока продуктивність є фундаментальною основою стійкого економічного росту [2].

Між продуктивністю й заробітною платою існує пряма залежність, чим вище буде заробітна плата, тем вище показник продуктивності праці. Це є одним з методів мотивації праці працівників, тим самим підвищуючи добробут національної економіки в цілому [3].

На ріст продуктивності праці окремого працівника, поряд з іншими факторами, впливає оплата праці як стимул для підвищення кваліфікації працівників, поліпшення якості виконаної роботи. А виходить, слід приділяти особлива увага впливу заробітної плати на продуктивність праці [4].

Метою статті є дослідження впливу продуктивності праці на підвищення рівня організації виробництва і ефективності використання трудових ресурсів, а також пропонування алгоритму управління продуктивністю праці.

Підвищення рівня організації виробництва і праці до сучасних умов господарювання передбачає удосконалення існуючої і формування нової робочої сили, розширення зон обслуговування, скорочення кількості робітників таких, що не виконують норми праці, запобігання плинності кадрів, спрощення структури управління, комп'ютеризацію облікових і обчислювальних робіт, підвищення рівня спеціалізації.

Створення і розвиток гідної з точки зору робітника соціальної інфраструктури. Вона покликана вирішувати фінансові проблеми, питання своєчасної оплати праці і багато інших питань, спрямованих на задоволення потреб підприємств, трудових колективів та їх родин.

Загалом на рівень продуктивності праці робітника підприємства можуть впливати наступні показники [5]:

1) конкуренція, яка впливає на продуктивність шляхом прагнення кожного підприємства до поліпшення своїх позицій на ринку;

2) нововведення, техніка і технологія. На відміну від традиційно розглянутого фактору зростання продуктивності праці, в даному випадку враховується необхідність підвищення конкурентоспроможності підприємства і використання більш кваліфікованого персоналу;

3) організація праці і управління, до якої відноситься широкий діапазон питань – від фізичного розміщення індивідуального робочого місця до способу сполучення підприємства із зовнішнім середовищем. Сюди ж відноситься і підвищення самостійності і відповідальності кожного працівника;

4) умови і охорона праці. Безпека і охорона праці безпосередньо впливають на організацію праці, використання робочого часу, підвищення кваліфікації та професійне зростання працівників;

5) кваліфікація. Професіоналізм працівників є в сучасних умовах ключовим фактором використання високотехнологічного обладнання та багато в чому визначає успіх підприємства;

6) якість. Підвищення якості праці та відповідно якості продукції дає можливість збільшувати обсяги роботи, частку ринку підприємства, тим самим сприяючи зниженню експлуатаційних витрат і підвищенню продуктивності;

7) соціальне партнерство. Підвищення продуктивності підприємства залежить як від окремого керівника, так і від усього трудового колективу як однієї єдиної команди, об'єднаної однією метою;

8) економічне зростання. Стан продуктивності кожного окремого підприємства залежить від економічної ситуації в світі, країні, регіоні, в зв'язку з чим організація діяльності кожного підприємства повинна бути інтегрованою в єдину економічну систему;

9) рівень життя. Рівень життя впливає на працездатність працівників, розкриття їх здібностей і талантів, що в кінцевому підсумку позначається на зростанні продуктивності всього підприємства.

У вітчизняній і зарубіжній практиці існує безліч різних класифікацій факторів зростання продуктивності праці.

Слід враховувати відмінності в змісті понять факторів і резервів зростання продуктивності праці.

Фактори зростання продуктивності праці – це об'єктивні умови, що визначають можливість підвищення продуктивності праці.

Поняття резервів зростання продуктивності праці пов'язане зі ступенем використання тих можливостей, які створюються в результаті дії основних факторів зростання продуктивності праці при даних природних, матеріальних і суспільних умовах. Резерви – невикористані можливості підвищення продуктивності праці при даному рівні розвитку продуктивних сил. Кількісно їх можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці за певний проміжок часу.

Крім того можна виділити одиничні фактори впливу на продуктивність праці. Серед них природничо-кліматичні фактори для окремих галузей економіки, наприклад будівельна. Політичні і законодавчі фактори, які регулюють процеси оподаткування, інвестування, ліцензування, митного регулювання, фактор власності.

Лише констатація того факту, що підприємство має уявлення про існування резервів і факторів зростання продуктивності праці, не надає йому конкретних шляхів до дії. Угрупування напрямків поліпшення діяльності підприємства щодо підвищення рівня продуктивності праці може бути зосереджено на системі управління продуктивністю праці.

Ми пропонуємо сучасний алгоритм управління продуктивністю праці, який наданий на рис. 1.

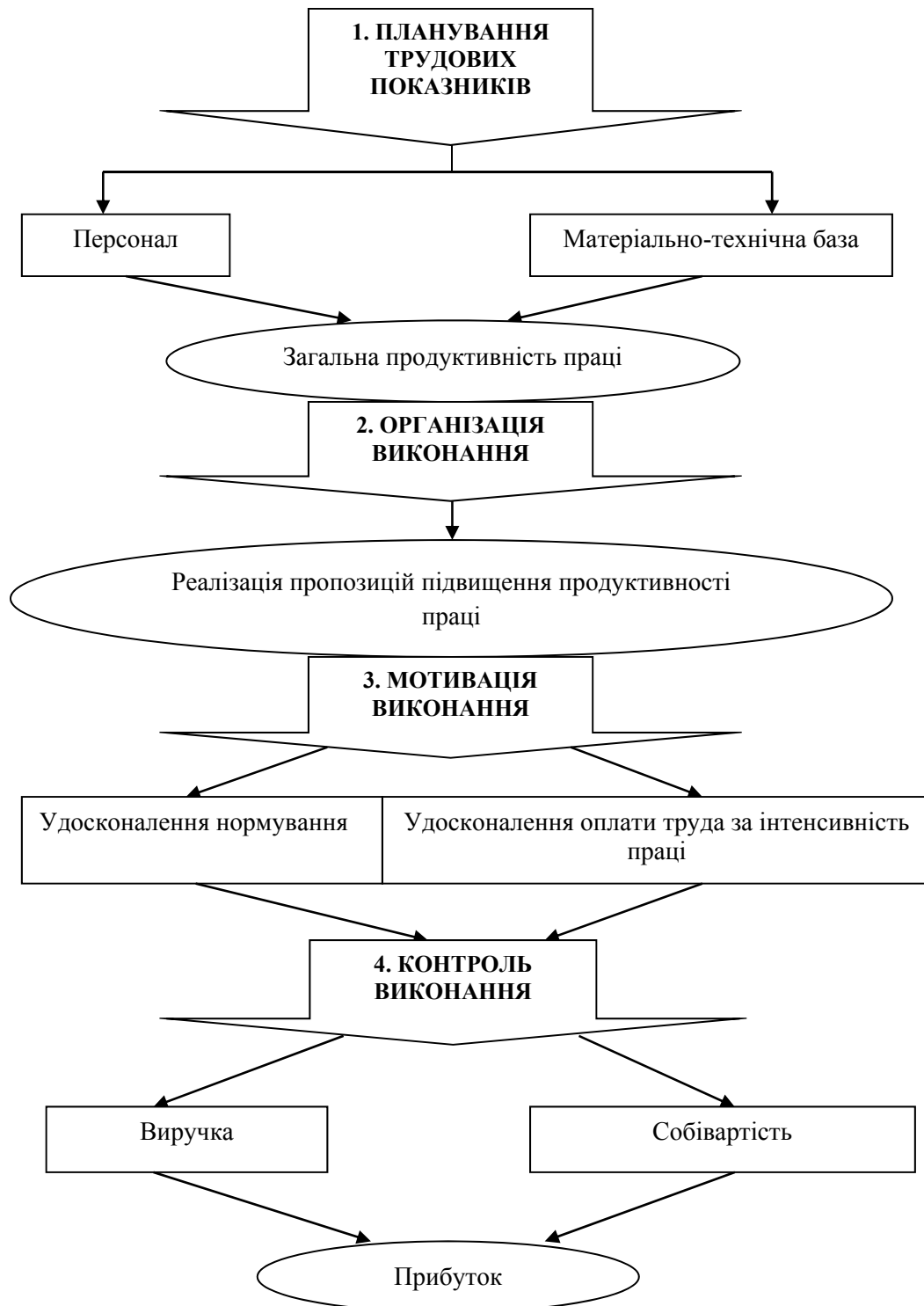


Рис. 1. Алгоритм управління продуктивністю праці

Перший етап включає визначення необхідного підвищення продуктивності праці для зниження собівартості до конкурентного рівня, вибір напрямків підвищення продуктивності, а також планування заходів щодо досягнення заданого рівня продуктивності праці.

Другий етап передбачає організацію роботи з підвищення продуктивності праці – укладається в реалізації запланованих заходів з розподілом по центрах відповідальності (місцям реалізації).

Третій етап вміщує розробку системи мотивації працівників до підвищення продуктивності праці.

Четвертий етап заснований на механізмі керування продуктивністю праці і включає оцінку й вимір існуючих показників фінансово-економічної діяльності підприємства. На цьому етапі здійснюються аналіз ринкової кон'юнктури, оцінка позиції товару, що випускається, на ринку, визначення необхідного рівня якості й складу послуг сервісного обслуговування для підвищення конкурентоспроможності товару на ринку, а також плануються бажані результуючі показники діяльності підприємства. Виходячи з, що встановилися (або прогнозованих) цін на ринку аналогічних товарів, планованої прибутки від комерційної діяльності визначаються необхідна величина й напрямку зниження собівартості продукції.

В діяльності підприємства важливо не тільки відслідковувати чинники, які можуть підвищити ефективність виробництва, а і повсякчас здійснювати моніторинг в першу чергу умови технічної підготовки виробництва. Йдеться про опрацювання конструкторських розробок на технологічність (пошук шляхів зниження матеріаломісткості продукції) та безперервний пошук більш оптимальних технологій виготовлення продукції.

Як приклад розглянемо пропозиції технічного характеру щодо зниження трудомісткості робіт за одним з видів продукції механоскладального цеху підприємства – «Плита верхня» і як наслідок підвищення продуктивності праці в цеху.

Плита верхня – це частина поковки. Використання нової технології дозволяє при забезпеченні всіх властивостей виробу, якості та експлуатаційної надійності, істотно зменшити витрати на механічну обробку і скоротити загальну тривалість технологічного циклу.

Змінні елементи технології виготовлення виробу наведені в табл. 1.

Таблиця 1

## Змінні елементи технології виготовлення виробу «Плита верхня»

Показник	Базовий варіант	Пропонований варіант	Економія
Первинна механообробна, станко-нормо-годин	116,25	54,20	62,05
Чистова механообробна, станко-нормо-годин	73,45	35,25	38,2

Розрахунок загальної суми економії від впровадження нової технології виготовлення виробу «Плита верхня» наведено нижче.

1. Витрати на механообробку (розточна операція):

Вартість механообробки за 3-м розрядом – 85,84 грн /ст. год.

Базовий варіант:  $(116,25 + 73,45) \times 85,84 = 16283,85$  грн;

Пропонований варіант:  $(54,2 + 35,25) \times 85,84 = 7678,39$  грн;

2. Економія на 1 деталь:

$7678,39 - 16283,85 = - 8605,46$  грн.

Економія при виготовленні деталі «Плита верхня» за новою запропонованою технологією складає 8605,46 грн. В новому варіанті технології передбачено використовувати більш дорогий ріжучий інструмент. При його використанні істотно скорочується час на механообробку, що є суттєвим фактором при нестачі кваліфікованих основних робочих. Додаткові витрати на оснащення і ріжучий інструмент в новому технологічному процесі складають 6202,91 грн.

Розрахуємо коефіцієнт економічної ефективності від впровадження нової технології обробки виробу за формулою:

$$\text{Коефіцієнт економічної ефективності} = \frac{\text{Економія витрат}}{\text{Капітальні вкладення у заходи}}$$

Величина економії витрат при виготовленні 1 виробу «Плита верхня» – 8605,46 грн. Таких виробів на рік виготовляється 24 шт.

Додаткові капітальні вкладання в запропонованих варіант технології обробки виробу «Плита верхня» – це витрати на оснащення і ріжучий інструмент – складають 6202,91 грн на 1 виріб.

Тоді величина коефіцієнту економічної ефективності від впровадження нової технології обробки виробу «Плита верхня» складе:

$$\text{Коефіцієнт економічної ефективності} = \frac{8605,46 \cdot 24}{6202,91 \cdot 24} = 1,39.$$

Величина коефіцієнту економічної ефективності суттєво перевищує нормативну величину – 0,3. При такій величині коефіцієнту економічної ефективності додаткові капітальні вкладання окупляться за 0,7 року (1/1,39).

## ВИСНОВКИ

Алгоритм системи керування продуктивністю праці містить у собі вимір і оцінку продуктивності, аналіз факторів підвищення продуктивності праці для стратегічного й оперативного планування з урахуванням потреб бізнесу, постійний контроль впровадження запланованих заходів, а також розробку програм мотивації персоналу за конкретні результати підвищення продуктивності праці.

Опрацювання конструкторських розробок на технологічність (пошук шляхів зниження матеріаломісткості продукції), виходячи з наведеного прикладу, зниження трудомісткості робіт веде до зниження часу на обробку виробів, зростання продуктивності праці, скорочення строків виконання замовлень по підприємству.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дерябин В. С. *Продуктивність праці [Електронний ресурс]* / В. С. Дерябин. – Режим доступу: <http://Cyberleninka.ru/article/n/proizvoditelnost-truda>.
2. Денисова Т. Н. *Економіка й ефективність праці : навч. посіб.* / Т. Н. Денисова. – Єкатеринбург : Урфу, 2010. – 178 с.
3. Спиридонова К. А. *Взаємозв'язок продуктивності праці й фонду заробітної плати* / К. А. Спиридонова // *Молодий учений.* – 2015. – № 11.3. – С. 71–74.
4. Калина А. В. *Менеджмент продуктивності : навч. посіб.* / А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'янченко. – К. : МАНУП, 2013. – 232 с.
5. Герчиков В. І. *Керування персоналом: працівник – найефективніший ресурс компанії : навч. посіб.* / В. І. Герчиков. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 282 с.