

Методологічні засади виявлення і реалізації резервів продуктивності праці на промисловому підприємстві

Т. І. ЛЕПЕЙКО^і

У статті досліджено методологічні засади виявлення резервів продуктивності праці на промислових підприємствах та розроблено шляхи їх реалізації. Обґрунтовано перелік можливих резервів продуктивності праці та встановлено їх зв'язок із системою управління підприємства. Досліджено напрями впливу основних факторів на продуктивність праці, визначено підхід до їх класифікації та основні групи факторів, на які доцільно здійснювати першочерговий вплив у сучасних умовах. Визначено підхід до управління впровадженням резервів та підвищенням продуктивності праці, який відрізняється наявністю процедури моніторингу наявності та використання резервів продуктивності праці на підприємстві. Досліджено напрями реалізації продуктивності праці на промислових підприємствах. Сформовані відповідні висновки за проведеним науковим дослідженням у рамках тематики цієї статті.

Ключові слова: продуктивність праці, резерви продуктивності, управління продуктивністю праці, підприємство.

УДК 658.531.1

JEL-коди: J24

Постановка проблеми. Сучасна економічна ситуація в Україні характеризується глибокими кризовими явищами та спадом виробництва на вітчизняних промислових підприємствах. Тому проблема підвищення продуктивності праці є головним чинником подолання економічного спаду, забезпечення стійкого і потужного зростання як економіки в цілому, так і рівня життя населення. Теоретична значущість дослідження продуктивності праці обумовлена тим, що сучасна економічна наука в цілому досліджує шляхи найбільш ефективного використання дефіцитних ресурсів для задоволення потреб суспільства, в переліку цих ресурсів значна увага належить праці як визначальному фактору виробництва.

Як свідчать результати аналізу продуктивності праці в Європі [1], з початку 2000-х років її темпи почали істотно знижуватись. А оскільки досягнутий рівень суспільної продуктивності є індикатором якості державного регулювання економіки, то наявність негативної її динаміки свідчить про неефективність регулювання економічних процесів. Однак досі не розроблено чітких рекомендацій щодо управління продуктивністю праці та створення відповідних інституційних умов для її підвищення. З практичної точки зору актуальність дослідження полягає в тому, що більш висока продуктивність характеризує більш ефективну форму економічного управління, а пошук її резервів прискорює економічний розвиток підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед наукових публікацій, які включали дослідження методологічних засад виявлення та реалізації резервів підвищення продуктивності праці, необхідно відзначити праці Грішної О. [2], Гончарова Ю. [3], в яких досліджуються методологічні засади трактування економічної категорії,

^і Лепейко Тетяна Іванівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця.



продуктивність праці, основні її структурні елементи та фактори, які впливають на неї. Питаннями розрахунку продуктивності праці на макроекономічному рівні займалася у своїй праці [4] Семикіна М.

Вчений-економіст Качан Є. у своїй праці [5] вивчав методологічну основу розрахунку продуктивності праці та обґрунтовував заходи з її підвищення на підприємствах. Теоретичні основи обліку, планування, виявлення резервів та економічного стимулювання продуктивності праці висвітлено у праці [6] Пасеки Є. Основні тенденції та перспективи зростання продуктивності праці проаналізовано в роботі [7] науковця Чернушкіної О.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується ця стаття. Серед проаналізованих наукових статей, які були присвячені проблемам вимірювання продуктивності праці та виявлення резервів її зростання не приділено значної уваги методології управління її зростанням. Тому в статті основну увагу присвячено методологічним засадам виявлення і реалізації резервів продуктивності праці на промислових підприємствах.

Мета та завдання дослідження. Метою дослідження є обґрунтування науково-методичного підходу до виявлення резервів зростання продуктивності праці і впровадження відповідних заходів з їх реалізації в діяльність промислових підприємств.

Основні завдання:

- дослідити основні підходи до розрахунку продуктивності праці;
- довести проблематику у виявленні основних факторів впливу на продуктивність праці;
- дослідити основні напрями пошуку резервів продуктивності праці на промислових підприємствах;
- розглянути послідовність впровадження заходів щодо реалізації резервів продуктивності праці;
- зробити необхідні висновки з даного дослідження.

Викладення основного матеріалу. Як свідчать дані Держкомстату [9], впродовж 2010–2011 років українська економіка демонструвала позитивну динаміку зростання: реальний ВВП зріс на 9,5%, подолавши більше половини від кризового спаду; дефіцит бюджету за підсумками 2011 року становив прогнознi 2,7% ВВП року (проти 4% ВВП – у Єврозоні, 8,9% – у Японії та 10% – ВВП у США); а інфляція – 4,6% за підсумками 2011 року. Але впродовж 2012 року темпи зростання економіки значно сповільнилися і наблизилися до нуля, у другій половині року та в подальшому дії негативних процесів як зовнішнього, так і внутрішнього характеру відобразилися на показниках діяльності майже всіх галузей економіки. Основними галузями, які сформували погіршення економічної динаміки стали: промислове виробництво, будівництво та транспорт, сільське господарство, а збереження низького рівня кредитування стало додатковим негативним фактором. Ці негативні процеси позначилися на спаді продуктивності праці в цілому в Україні з 37,5 в 2007 році до 33,9 тис. грн/на особу в 2012 році, що становить лише 98,3%. За наступні роки цей спад лише пришвидшився, оскільки в промисловому секторі спостерігалися глибокі кризові явища. За підсумком 2012 року скорочення у промисловості становило 1,8%. На низьку виробничу активність світової економіки відреагували зниженням виробництва галузі експортоорієнтовані та інвестиційного спрямування, зокрема спад у машинобудуванні становив 6,0%, у металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів – 5,2% [9].

Оскільки саме в промисловості формується майже 30% ВВП України та зосереджено понад 35% основного капіталу і використовується більше третини валових інвестицій,

то саме на промислових підприємствах головною причиною низького рівня продуктивності праці є зношеність основних виробничих засобів, використання зношеної техніки і застарілих технологій. Такі висновки підтверджені в дослідженнях вітчизняних науковців [8].

Складність проблеми управління продуктивністю праці на промисловому підприємстві підкреслено в роботі Семикіної М., де вона зазначає: «Справедливо підкреслити, що обсяг виробленої продукції залежить від сукупності затрат праці, зокрема праці живої та минулої (уречевленої)... Традиційно сприймаючи це з теоретичної точки зору, в той же час розуміємо складність управління продуктивністю праці з прикладної точки зору, адже для ґрунтовного аналізу динаміки цього показника доцільно враховувати роль усіх затрат...» [4].

Тому вважаємо за доцільне розглянути всі фактори, які впливають на продуктивність праці промислового підприємства. Фактори зростання продуктивності праці розглянуто в багатьох працях [4, 6, 8] та об'єднано в декілька основних груп. Перша група – структурні зрушення у виробництві. До цієї групи факторів входить зміна питомої ваги окремих видів продукції або виробництва в загальному обсязі продукції. Друга група – підвищення технічного рівня виробництва: заходи з механізації та автоматизації виробництва, впровадження передової технології, модернізації устаткування, зміни конструкцій і технологічних характеристик продукції, підвищення її якості, економії сировини та впровадження нових, більш ефективних видів матеріалів та енергії. Третя група – поліпшення організації виробництва, праці, управління: заходи щодо зміни спеціалізації, не пов'язані з впровадженням нової техніки, підвищення питомої ваги кооперованих поставок, удосконалення управління виробництвом (заходи з наукової організації праці, скорочення втрат робочого часу, втрат від браку та інші). Четверта група – зміна обсягу виробництва продукції. Тут враховується зміна чисельності умовно-постійного персоналу в результаті зміни обсягу виробництва продукції. П'ята група – зміна природних умов. Шоста група – галузеві та інші фактори, куди входять зміни за рахунок освоєння нових виробництв і їх територіального розміщення [4]. Найбільш загальна класифікація факторів та умов, які впливають на продуктивність праці, може бути проведена на основі елементів суспільно-економічної формації, але вона деякою мірою збігається з попередньою класифікацією. Згідно з нею фактори і умови, що впливають на рівень продуктивності праці в суспільстві, можна об'єднати в чотири групи: техніко-організаційні, соціально-економічні, соціально-психологічні, природно-кліматичні. Техніко-організаційні фактори пов'язані з розвитком продуктивних сил суспільства. Провідним чинником цієї групи є науково-технічний прогрес, який являє собою взаємозв'язане вдосконалення науки і техніки, що становлять потенційну основу для підвищення продуктивності праці. Науково-технічний прогрес призводить до змін у застосовуваних засобах і предметах праці, в технології виробництва, до заміни ручного машинним. Особливе місце в групі техніко-організаційних чинників належить автоматизації як соціально-орієнтованого напрямку підвищення ефективності людської діяльності [6, 8]. Найважливішим чинником зростання продуктивності праці для промислових підприємств є вдосконалення технології виробництва. Вона передбачає технічні прийоми виготовлення продукції, виробничі методи, способи застосування технічних засобів, приладів та агрегатів. Основними напрямками вдосконалення технології виробництва в сучасних умовах є: а) скорочення тривалості виробничого циклу; б) зниження трудомісткості продукції; в) предметне будування структури виробничих процесів та інші. Таким чином, ця група чинників прямо впливає на якість продукції та

продуктивність праці, а також на продуктивність використання матеріальних ресурсів. Разом із тим необхідно відзначити їх вплив на економію паливно-енергетичних ресурсів, використання і розвиток експлуатаційних можливостей наявних технічних ресурсів, підвищення якості продуктивності використовуваних природних ресурсів, раціональне використання фінансових ресурсів, за рахунок високої ефективності засобів, що вкладаються в освоєння конкурентоспроможної продукції, нової технології та обладнання [3]. В умовах ринкової економіки значно зростає роль соціально-економічних чинників, що впливають на зростання продуктивності праці. Соціально-економічні умови являють собою всю систему виробничих відносин суспільства, що опосередковують техніко-організаційну взаємодію засобів виробництва і робочої сили. До найважливіших із них відносять: а) підвищення культурно-технічного рівня трудящих; б) якість підготовки фахівців із вищою та середньою освітою; в) підвищення ділової кваліфікації кадрів; г) зростання рівня життя населення; д) творче ставлення до праці та інші.

Велике значення для зростання продуктивності праці мають також й інвестиції, на освіту, підвищення кваліфікації, перепідготовку кадрів, тобто на поліпшення робочої сили. Не можна досягти позитивних зрушень у динаміці продуктивності праці, удосконалюючи лише виробничу базу економіки. Застосування сучасного технологічного обладнання потребує висококваліфікованої робочої сили. За оцінками вітчизняних і зарубіжних фахівців, саме якість робочої сили зумовлює 10–15% рівня продуктивності праці. Значущість людського фактора проявляється, перш за все, на індивідуальному рівні підвищення продуктивності праці працівників підприємств і організацій. Це залежить не лише від зовнішніх для працівників чинників, а й від його особистих якостей, як об'єктивних (освіти досвіду роботи), так і суб'єктивних (якості праці, ставлення до праці). Якість роботи на передових промислових підприємствах визначається не просто виробленням продукції за зміну, а більш широким колом показників продуктивності праці залежно від характеру роботи різних виробничих підрозділів [5]. Вплив цих чинників на продуктивність праці відображається у втратах робочого часу, в оплаті понаднормових робіт, витрати на охорону праці, техніку безпеки, поліпшення умов праці та компенсаційні виплати працівникам. Соціально-психологічні умови – це умови, що знаходяться на рівні надбудови і впливають на рівень продуктивності праці через свідомість працівника (наприклад, культура, мораль, ідеологія) або шляхом взаємодії з виробництвом у цілому (наука, політична система, держава, право та ін.). Крім того, продуктивність праці обумовлена якістю трудових колективів, їх соціально-демографічними складом, дисциплінованістю, трудовою активністю, творчою ініціативою працівника, системою ціннісних орієнтацій, стилем керівництва в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому. Природно-кліматичні чинники обумовлені, в першу чергу, розміщенням підприємства щодо розташування місць видобування сировини, матеріалу, корисних копалин [6].

Під резервами зростання продуктивності праці будемо розуміти такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу, кількісно їх можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці – це процес перетворення можливого у дійсне, який підлягає управлінським впливам.

Оскільки резерв – це фактично відрізок фактора, можливого для використання в конкретний момент часу, то резерви зростання продуктивності праці класифікують так

само, як і фактори, що за змістом поділяються на три групи: соціально-економічні, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили; матеріально-технічні, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва; організаційно-економічні, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Що стосується показників продуктивності праці, то, як свідчить аналіз робіт [2; 3; 4; 6; 8], найбільш об'єктивно характеризує її показник виробітку в натуральному вираженні – у штуках, кілограмах, метрах і таке інше. Трудовий метод визначення виробітку ґрунтується на обчисленні нормо-години. Цей метод застосовується переважно на окремих робочих місцях, дільницях і цехах при випуску різномірної продукції, але він вимагає обґрунтованості використовуваних норм [2]. Та найбільшого поширення в сучасних умовах набув вартісної метод визначення виробітку [4].

Правильний вибір методу вимірювання продуктивності, оцінювання факторів, що підвищують або знижують її зростання, є головними визначальними умовами рівня показника продуктивності праці. Особливе значення для його позитивної динаміки на підприємстві мають внутрішні регульовані фактори і невикористані можливості скорочення витрат праці.

Для організації управлінського впливу на виявлення та використання резервів продуктивності праці можна запропонувати таку послідовність дій (рис. 1).

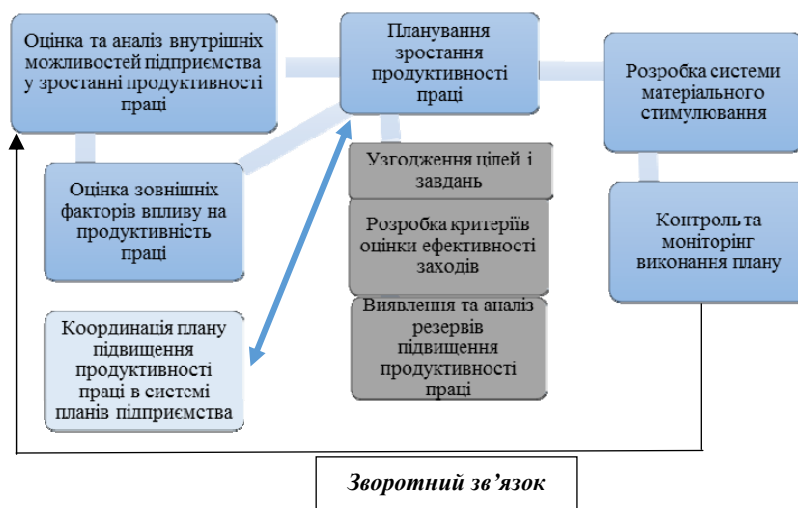


Рис. 1. Послідовність планування та моніторингу використання резервів продуктивності праці [авторська розробка]

Оскільки управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, важливе для промислових підприємств, то його реалізація залежить від скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах управління. Тому при розробленні планів або програм управління продуктивністю, в них необхідно зазначати види резервів, конкретні терміни та способи їх використання, планувати основні витрати та очікуваний результат від їх впровадження. Після визначення переліку факторів підвищення продуктивності праці управлінці повинні обрати відповідні методи для покращання існуючої ситуації. У світовій практиці використовують багато ефективних

методів підвищення продуктивності праці. Серед них необхідно виділити такі: проектування витрат, розвиток та впровадження нових технологій, управління якістю, програми стимулювання вдосконалення обладнання, сучасне управління трудовими ресурсами, робототехніка, автоматизація роботи, спрощення документообігу, розроблення та перегляд посадових обов'язків тощо [10].

Проте не лише від підприємства залежить підвищення продуктивності праці, також необхідне втручання держави у соціально-економічні процеси, що дасть змогу підвищити ефективність праці, створити умови для ефективного використання робочої сили та удосконалити контроль за винагородою праці.

Для сучасних українських підприємств, які функціонують в умовах кризи та жорсткого ресурсного обмеження, вважаємо за доцільне погодитися з авторами роботи [10] та запропонувати такий перелік можливих заходів зростання продуктивності праці:

1. Удосконалення організаційної структури управління. Оптимізація організаційної структури повинна бути проведена у напрямку скорочення управлінського персоналу, оскільки його кількість обернено впливає на продуктивність праці. Застосування лінійно-функціональної структури управління та інших «пласких» оргструктур, в яких швидко реалізуються управлінські рішення, дає змогу переходу до спеціалізації і підвищення продуктивності функціональних служб.
2. Поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів необхідно проводити з використанням таких сучасних форм, як професійна перепідготовка (освоєння знань і набуття навичок відповідно до змін навколишнього середовища); підвищення кваліфікації (оновлення знань відповідно до змін у вирішенні нових виробничих завдань, що забезпечується через проблемні семінари, курси підвищення кваліфікації, майстер-класи, тренінги); оперативна актуалізація знань за неформальними каналами (конференції, семінари, наради, фокус-групи, конкурси, міжнародні виставки), навчання на робочому місці.
3. Заходи щодо управління плінністю кадрів передбачають: удосконалення систем матеріального та нематеріального стимулювання, процедур прийому і звільнення працівників, запровадження системи управління кар'єрою, формування у працівників відповідального ставлення до праці, свідомої дисципліни, культури поведінки, удосконалення взаємин у колективі.
4. Збільшення ефективного фонду робочого часу може відбуватися на основі моральної та матеріальної мотивації персоналу до праці; поліпшення умов праці, впровадження фізіологічно обґрунтованих режимів праці та відпочинку; зменшення кількості працівників; усунення непродуктивних виплат із фонду заробітної плати.

Висновки і перспективи подальших наукових розробок. У ході виконаного автором дослідження можна зробити такі висновки: дослідження методологічних засад моделювання, виявлення та реалізації резервів підвищення продуктивності праці має досить важливе значення з позиції обґрунтування комплексу підходів до управління продуктивністю праці. У статті доведено, що при використанні адекватних методів розрахунку продуктивності праці, виявленні повного переліку внутрішніх і зовнішніх факторів впливу на неї можна на основі використання резервів її зростання істотно підвищити ефективність господарської діяльності промислових підприємств. Щодо перспектив наукових розробок, подальшого дослідження потребує удосконалення методів розрахунку продуктивності праці, розроблення моделей її прогнозування з метою покращання достовірності перспективних планів підприємства.

Література

1. *International Labor Comparisons Program International comparisons of manufacturing productivity and unit labor costs trends* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bls.gov/news.release/pdf/prod4.pdf>. – Назва з тит. екрана.
2. *Грیشнова, О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. / О. А. Грیشнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. *Гончаров, Ю. В.* Тенденції і проблеми аналізу продуктивності праці в цілому по економіці та за деякими видами промислової діяльності [Електронний ресурс] / Ю. В. Гончаров // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – Дніпропетровськ : ДДАЕУ, 2014. – № 3. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2814>.
4. *Семикіна, М. В.* Продуктивність праці : методологія вимірювання, передумови зростання [Електронний ресурс] / М. В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. Вип. 17. – Режим доступу : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf.
5. *Качан, Є. П.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан та ін. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
6. *Пасека, А.* Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 45–50.
7. *Чернушкіна, О. О.* Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 147–151.
8. *Пітель, Н. Я.* Проблеми формування інвестиційного клімату України [Електронний ресурс] / Н. Я. Пітель. – Режим доступу : http://www.pbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Biznes/2010_3/2010/03/100315.pdf.
9. *Статистична інформація.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
10. *Васильєва, С. І.* Заходи щодо зростання продуктивності праці на підприємствах [Електронний ресурс] / С. І. Васильєва, О. О. Шеліховська. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/15_NPN_2013/Economics/5_138920.doc.htm.

Отримано 10.02.2015 р.

Методологические основы выявления и реализации резервов производительности труда на промышленном предприятии

ТАТЬЯНА ИВАНОВНА ЛЕПЕЙКО*,

** доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой менеджмента и бизнеса Харьковского национального экономического университета им. С. Кузнецца, просп. Ленина, 9а, г. Харьков, 61001, Украина, тел.: 00-38-057-702-01-46, e-mail: kaf_mb_hneu@ukr.net*

В статье исследованы методологические основы выявления резервов производительности труда на промышленных предприятиях и разработаны пути их реализации. Обоснован перечень возможных резервов производительности труда и установлена их связь с системой управления предприятия. Исследованы направления влияния основных факторов на производительность труда, определён подход к их классификации и выявлены основные группы факторов, на которые целесообразно осуществлять первоочередное влияние в современных условиях. Определён подход к управлению внедрением резервов и повышением производительности труда, который отличается введением процедуры мониторинга наличия и использования резервов производительности труда на предприятии. Исследованы направления реализации производительности труда на промышленных предприятиях. Сформированы соответствующие выводы по проведённым научным исследованиям в рамках тематики данной статьи.

Ключевые слова: производительность труда, резервы производительности, управления производительностью труда, предприятие.

Methodological Bases for Identifying and Implementing Reserves of Productivity at the Industrial Enterprise

TETYANA I. LEPEYKO*,

** Dr. (Economics), Professor, Head of Department Management and Business,
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics,
Prospect Lenina, 9a, Kharkiv, 61001, Ukraine,
phone: 00-380-57-702-01-46, e-mail: kaf_mb_hneu@ukr.net*

Manuscript received 10 February 2015

This article explores the methodological basis of identification of reserves productivity in the industrial and developed ways to implement them. Proved reserves for possible productivity and established their relationship with the enterprise management system. Investigated the influence of the main directions of factors on productivity, defined approach to classification and main groups of factors that are appropriate to carry out the primary influence in the modern world. The approach to implementation management reserves and increase productivity, which is distinguished by the presence of the monitoring procedures and use of reserves productivity in the enterprise. Studied areas of implementation of labour productivity in the industry. Authorized by the conclusions of research conducted within the subject matter of this article.

Key words: labour productivity, reserves of labour productivity, labour productivity management, enterprise.

JEL codes: J24

Figures: 1; *References:* 10

Language of the article: Ukrainian

References

1. International Labor Comparisons Program International comparisons of manufacturing productivity and unit labor costs trends: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/prod4.pdf> (In English)
2. Grishnova, O. A. (2004), *Economy of labour and social-labour relation*, Kyiv, Znannia.
3. Goncharov, U. V. (2014), Tendencies and problems of labour productivity analysis in whole economy and on some type of activity, Dnipropetrovsk : DDAEU, 3, <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2814>. (In Ukrainian)
4. Semykina, M. V. (2010), "Labour productivity: evaluation methodology, prerequisites of increasing," *Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky*, 17, http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf. (In Ukrainian)
5. Kachan, E. P. (2008), *Economy of labour and social-labour relation*, Kyiv, Znannia. (In Ukrainian)
6. Paseka, A. (2009), "Labour productivity today: methodic of evaluation and complex assessment," *Ukraina: aspekty pratsi*, 5, 45–50. (In Ukrainian)
7. Chernushkina, O. O. (2013), "Labour productivity: tendencies and perspective of growth," *Ekonomichnyi forum*, 4, 147–151, <http://nbuv.gov.ua/UJRN/> (In Ukrainian)
8. Pitel, N. Y. Problems of investment climate formation in Ukraine, http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Biznes/2010_3/2010/03/100315.pdf (In Ukrainian)
9. Statistical information, <http://www.ukrstat.gov.ua/> (In Ukrainian)
10. Vasilyeva, S. I., Shelikhovska, O. O. Measures for labour productivity increasing at the enterprises, http://www.rusnauka.com/15_NPN_2013/Economics/5_138920.doc.htm (In Ukrainian)