

1. Расходы по действию обеспечение горячим водоснабжением в расчете на 1 день курортного сезона составили 4,16 тыс. грн. Практически половину расходов составляют расходы материалов и 38% оборудования. В целях оптимизации расходов следует пересмотреть процесс подачи горячей воды путем изменения графика ее подачи. Горячее водоснабжение осуществлять не постоянно в течение дня, а в утренние и вечерние часы.

2. Базе отдыха «Волна» рекомендовано сократить расходы на обогрев помещений в зимнее время, поддерживая минимальную технологически допустимую температуру в 12 градусов.

3. Следует уменьшить расходы, связанные с управлением деятельностью предприятия, проведением ремонта.

Таким образом, в отличие от традиционных методов калькулирования, применение технологии ABC обеспечило более точное распределение расходов деятельности базы «Волна» на процессы, которые порождают эти расходы; дало возможность проанализировать причины появления расходов через выполняемые в процессе действия; сформировать обоснованные рекомендации по устранению «узких» мест и уменьшению расходов.

#### Литература

1. Аналитическая справка по итогам работы предприятий курортно-рекреационного и туристического комплекса АР Крым за 2010 г. / [сост. Я.Я. Моисеенко, В.Г. Кошман]. – Симферополь: Министерство курортов и туризма АР Крым, 2011. – 13 с.

2. Рыжова В. ФСА в решении управленческих задач по сокращению издержек / В.В. Рыжова. – М.: Эксмо, 2009. – 240 с.

3. Гаррисон Р. Управленческий учет / Р. Гаррисон, Э. Норин, П. Брюэр; [12 – е изд.]; пер. с англ.; под ред. М.А. Карлика. – СПб.: Питер, 2010. – 592 с.

4. Управленческий учет [3 – е изд.]; пер. с англ. / [Э.А. Аткинсон, Р.Д. Банкер, Р.С. Каплан, М.С. Янг]. – М.: Издательский Дом «Вильямс», 2005. – 874 с.

5. Ивлев В.А. ABC, ABM, ABB – методы и системы / В.А. Ивлев, Т.В. Попова. – М.: ООО «1С-Паблицинг», 2007. – 208 с.

*Мусієнко В.Д., к.т.н., доцент,  
Запорожець Ю.В., студент,  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»  
Криворізький економічний інститут*

### **ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЇ ДО ВИСОКОПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ У МАШИНОБУДІВНІЙ ГАЛУЗІ ПРОМИСЛОВОСТІ**

Проблема продуктивності праці не нова. Протягом багатьох століть вона хвилювала кращі уми людства й не випадково. Працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства.

Перехід України на ринкові відносини сприяв, з одного боку, економічним перетворенням, а з іншого – змінам у соціально-трудовій сфері суспільства, пов'язаних із демократизацією виробничих і суспільних відносин між роботодавцями та найманими працівниками, зміною механізму функціонування ринку праці і проявом нових форм організації.

Головною економічною передумовою активного входження українських підприємств у ринкову економіку є зростання виробництва товарів чому також сприяє ріст продуктивності праці. Підвищення продуктивності праці займає основне місце серед інтенсивних факторів економічного зростання та є головним напрямком раціонального використання трудових ресурсів.

Вивченню проблематики продуктивності праці присвячено чимало публікацій, як у вітчизняних, так і в зарубіжних літературних джерелах. Фундаментальні теоретичні положення продуктивності, якості трудового життя та зайнятості висвітлено у працях відомих зарубіжних економістів, зокрема таких, як: К.Дікхофф, Е. Денісену, С.Донарські, Е. Іоанну, Т. Мак-Гіннес, А. Руалу, Д.С. Сінк та інших.

Дослідженню ролі продуктивності праці в ринковій економіці та її плануванню присвячені праці таких російських та вітчизняних дослідників, як: О.В. Акіліна, П.Ю. Буряк, О.Д. Головіна, Г.Т. Завіновська, А.Г. Загородній, А.В. Калина, С.П. Калініна, Є.П. Качан, Г.І. Кіндрацька, В.М.Островерхов, В.Г. Пасічник, С.Ф. Покропивний, Г.В. Савицька, А.Г.Семенов, Г.А.Семенов, І.Є.Семенчева, О.П. Сологуб, Л.І. Шваб та інших. [4,с.282].

Аналіз відомих з літератури підходів дозволяє з'ясувати, що серед вчених продовжується дискусія навколо тлумачення терміна «продуктивність праці», що зумовлює відмінності в методологічних підходах щодо вимірювання продуктивності праці на різних економічних рівнях.

Так, економічна енциклопедія за редакцією С.В. Мочерного трактує продуктивність праці як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг» [6, с. 118].

За визначенням П.Ю.Буряка – продуктивність праці це результат конкретної праці за певний проміжок часу, що вимірюється кількістю продукції, зробленої за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць, рік), або кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції [1, с.70].

З точки зору О.А. Грішнєвої, автора відомого підручника з економіки праці, продуктивність праці є економічною категорією, яка виражається в результативності продуктивної сили, тобто технічними, організаційними, культурними та іншими можливостями виробничої діяльності людини [2, с.51].

Проте зовсім інші уявлення про зміст категорії «продуктивність праці» висловлює західний вчений Д.С. Сінк. Замість поняття «ефективність» він застосовує поняття «результативність». Такий підхід спрямований на те, щоб знайти оптимальне поєднання наявних чинників виробництва і витрат на їх залучення у виробничий процес з метою досягнення максимального результату. Д.С. Сінк вважає, що продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу» [5, с.29].

З таким підходом загалом можна погодитись, проте, зазначимо, що в підходах Сінка не вистачає пояснень, чому він відводить продуктивності роль основного інструменту у забезпеченні високої результативності організаційної системи, адже не завжди обсяги випуску продукції можна ототожнювати з результатом (ефектом) діяльності підприємства, інколи більш важливе значення для кінцевого ефекту має широта асортименту продукції, його швидке оновлення, підвищення якості продукції, інноваційна активність (іншими словами, результат і ефект стають нетотожними).

На нашу думку узагальнюючим визначенням «продуктивності праці» є: продуктивність праці відображає ступінь ефективності конкретної живої праці, яка виготовляє певну кількість матеріальних благ в одиницю робочого часу. А також це результативний показник діяльності працівника, підприємства, галузі, ринку, держави. Звісно, хочеться щоб продуктивність праці була якомога більша, а для цього необхідно створити мотиваційний механізм. Саме достатня мотивованість праці дає змогу забезпечувати необхідні передумови як для підвищення трудового потенціалу, так і для зростання продуктивності праці. Таким чином, основним завданням постає визначення можливих мотивів та прийомів щодо підвищення продуктивності праці.

Мета і завдання дослідження – діагностика теоретико-методологічних проблем дослідження продуктивності праці та розробка пропозицій по її підвищенню.

У кожній країні існують свої методи для обчислення продуктивності праці, часом неефективні і не відображають дійсний стан економіки тієї чи іншої країни. Причиною цьому можуть бути показники тіньових економік в слабо розвинених країнах світу, які не враховуються в розрахунках продуктивності праці.

На продуктивність праці впливає не лише рівень технологій і розвиненість економіки країни. Існує ряд інших факторів, які також у великій мірі впливають на продуктивність праці, такі як, кваліфікація персоналу, конкурентоспроможність компанії і можливість її виходу на світовий ринок, масштаб бізнес-операцій, привабливість компанії для інвесторів, ефективне управління компанією і здатність до зростання і просування. Крім перерахованих вище факторів, що впливають на продуктивність праці, варто вказати також на те, що демографічні показники в країні теж особливо не впливають на фактор продуктивності праці, і помилкою багатьох країн є надмірна увага до політики збереження робочих місць, замість політики ефективного підвищення продуктивності праці.

Продуктивність праці є одним із головних факторів досягнення високих показників діяльності підприємства, яка істотно залежить від трудової мотивації працівників. У загальному визначені трудову мотивацію можна сформулювати як процес заохочення кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації. Одним із головних факторів мотивації праці працівників є заробітна плата.

Заробітна плата як складна економічна категорія, в питанні підвищення продуктивності праці виступає важливим соціально-економічним явищем. Питання організації заробітної плати, формування її рівня разом із питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Від розмірів заробітної плати залежить і продуктивність праці. На сучасному етапі важливим

засобом мотивації і стимулювання високоефективної трудової діяльності персоналу є премії та надбавки.

Питання організації ефективної системи преміювання працівників на підприємствах неодноразово знаходились в полі зору таких авторів, як В.Я. Буряк, І.В. Зуб, З.Я. Козак, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський та інші.

Преміювання входить у систему додаткового стимулювання персоналу і виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Тому система додаткового стимулювання має перспективний мотивуючий вплив на працівника [3, с.185].

Надбавки за особистий внесок у підвищення ефективності виробництва і за високу якість продукції встановлюються в залежності від отриманого сукупного прибутку або загального доходу підприємства в розмірі 20-40% до тарифної ставки.

Факторами заохочення у зростанні продуктивності праці є також і ряд установлених пільг працівникам підприємств, таких як – продаж продукції робітникам зі знижками (10% і більше), пільгове харчування, повна або часткова оплата витрат за проїзд, виплати за навчання, відпочинок, пільгове користування житлом та інші.

Велике значення впливу на зростання продуктивності праці мають також і не матеріальні пільги та компенсації. Це такі як:

- надання відгулів за роботу у вихідні дні;
- збільшення днів відпустки за роботу в шкідливих умовах праці;
- пільговий вихід на пенсію;
- участь у власності та управлінні підприємством;
- ротація кадрів, переміщення по службі, підвищення кваліфікації, планування кар'єри;
- покращення умов праці;
- підтримка ініціативи, ентузіазму, популяризація досягнень;
- створення комфортної соціально-психологічної атмосфери та ін.

На сьогоднішній день на підприємствах України, основною і найбільш ваговою складовою системи організації оплати праці є тарифна система, яка являє сукупність елементів, за допомогою яких встановлюється вихідна диференціація в оплаті праці різних груп працівників.

Необхідність урахування індивідуальних результатів для визначення рівня заробітної плати ні в кого не викликає сумніву. Що ж до тези певних економістів про недоцільність пов'язання заробітної плати з кінцевими результатами виробництва, то вона є достатньо спірною. Інша річ, що на кінцеві результати виробництва в найбільшій мірі можуть впливати керівники і провідні фахівці, а тому їхній заробіток слід тісніше пов'язувати з результатами діяльності структурних підрозділів і підприємства в цілому, ніж заробіток пересічних виконавців. Отже, ще однією проблемою, яка має розв'язуватися завдяки організації оплати праці, є встановлення прямої залежності між винагородою за послуги праці і результатами виробництва.

Продуктивність праці персоналу знаходиться в прямій пропорційній залежності від заробітної плати тому для подальшого підвищення продуктивності праці пропонується введення нової системи оплати праці.

Враховуючи, досвід зарубіжних підприємств та дослідження вчених – економістів пропонується можливість введення системи гнучкого тарифу. У вітчизняній практиці ним майже не користуються. Проте гнучкий тариф заслуговує на більшу увагу з огляду на його певні безсумнівні переваги.

Сутність концепції гнучкого тарифу полягає ось у чому: оскільки тарифна заробітна плата становить основну частку заробітної плати робітників, вона може використовуватися як активний елемент системи матеріального стимулювання.

Заробітна плата кожного працівника повинна складатись із базового окладу і щомісячної премії. Перша частина заробітної плати є фіксованою і відображає середню вартість посади працівника на ринку праці. Друга частина – змінна, на яку працівник може самостійно впливати, розширюючи зону своєї відповідальності, виконуючи встановлені завдання. Щорічно повинна проводитись оцінка персоналу, яка з однієї сторони буде давати можливість оцінювати працівників, а з іншої – є мірилом рівня окладу. Її основною перевагою є те, що працівник розуміє, що, як і на протязі якого часу він повинен робити щоб в результаті підвищити свою заробітну плату. Головною метою впровадження нової системи оплати праці є побудова прозорої та логічної системи управління заробітною платою, яка дозволить враховувати внесок кожного працівника в кінцевий результат роботи підприємства і стимулювати його до підвищення професійної кваліфікації та індивідуального розвитку.

В зв'язку з цим можна виділити основні особливості нової системи оплати праці: винагорода (оклад) залежить від цінності посади і зростає в залежності від ефективності роботи та зростання цінності посади; працівник може впливати на фактори, від яких залежить перспектива росту винагороди; існує можливість горизонтального кар'єрного розвитку; винагорода є конкретною і забезпечує престижність роботи на підприємстві; керівники одержують більш ефективні інструменти мотивації утримання та розвитку працівників.

Основними положеннями, на яких базується нова система оплати праці є: об'єктивність: розмір винагороди визначається на основі об'єктивної оцінки результатів працівників; прозорість: правила визначення винагороди зрозумілі кожному робітнику, робітник завжди знає яку винагороду він одержить від результатів своєї праці; справедливість: винагорода повністю відповідає трудовому внеску кожного робітника в результат діяльності всього колективу, його досвіду та рівню кваліфікації.

Першим етапом впровадження нової системи оплати праці є опис посади. Наступним етапом є оцінка посади. Оцінка посади – це присвоєння посаді визначеної кількості балів по заданим критеріям. В результаті оцінки кожної посади на підприємстві присуджується певний грейд. Результати оцінки представляються в цифровій формі на основі якої формується тарифікатор посад. Третім етапом є формування нової політики оплати праці. Ця політика враховує ряд певних факторів. Насамперед по об'єктивним критеріям оцінюється роль посади кожного працівника. Далі визначається середньо ринкова вартість даної посади. Важливою складовою нової системи оплати праці є система преміювання, яка передбачає збільшення в структурі зарплати показників індивідуального преміювання. При визначенні розміру індивідуальної премії і базового окладу працівника важливе значення відіграють ефективність його роботи і поточні фінансові можливості підприємства. Такий підхід забезпечує дотримання принципу внутрішньої справедливості і зовнішньої конкурентної здібності при оплаті праці, а також враховуючи інтереси працівника і інтереси підприємства.

Основне завдання полягає у дослідженні тенденцій розвитку продуктивності праці, а також прогнозних змін у машинобудівній галузі господарювання за допомогою комп'ютерних програм.

Систематизацію масиву статистичної інформації про розвиток продуктивності праці в машинобудівній галузі, а саме на прикладі підприємства машинобудівної промисловості ВАТ «Криворізький завод гірничого машинобудування» здійснимо за 8 років. [7]

Для цього був використаний табличний та графічний методи.

Продуктивність праці знаходиться в не стабільному положенні, але в 2010 році зростає швидкими темпами (табл. 1).

Таблиця 1  
Динаміка показників продуктивності праці на підприємстві ВАТ «Криворіжгірмаш» за 2003- 2010 роки

Період	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн.	32,88	57,38	50,32	46,9	63,25	73,4	62,59	141

Оберемо багатофакторний кореляційно-регресивний аналіз, за допомогою якого визначимо ступінь взаємозв'язку окремих факторів та виберемо найбільш впливові.

Застосування цього методу дало нам можливість отримати рівняння регресії наступного вигляду:

$$Y = -215537,991 + 531,1404X_1 + 293,366X_2 + 15051,2753X_3 + 1092,7521X_4 + E$$

де Y – середньорічний виробіток працівників, грн.;

X<sub>1</sub> – частка робітників у загальній чисельності виробничого персоналу, %;

X<sub>2</sub> – кількість днів, які відпрацював один робітник за рік, дні;

X<sub>3</sub> – тривалість робочого дня, рік;

X<sub>4</sub> – середньогодинний виробіток, грн.

Отримане рівняння показує, що всі чотири фактори спричиняють значний вплив, але все ж таки тривалість робочого дня і середньогодинний виробіток впливають найбільше.

Коефіцієнт множинної кореляції r дорівнює 0,99998, детермінації –0,99997, тому рівняння адекватне. Отже, дійсно зміна значення середньорічного виробітку працівників лінійно залежить саме від зміни значення частки робітників у загальній чисельності виробничого персоналу;

кількості днів, які відпрацював один робітник за рік; тривалості робочого дня; середньогодинного виробітку, а не відбувається під впливом різних випадкових факторів.

Вихідні дані для аналізу та прогнозу продуктивності праці машинобудівної промисловості ВАТ «Криворізький завод гірничого машинобудування» наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Вихідні дані показників продуктивності праці підприємства ВАТ «Криворіжгірмаш»

Показники	Один. вимір	Період								Відхилення 2010р.до 2003 р.	
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	(+;-)	%
Частка робітників у загальній чисельності працівників	%	67,15	66,86	67,63	67	67,11	67,09	67,12	67,49	0,34	0,51
Середньогодинний виробіток продукції	тис. грн.	0,0297	0,05176	0,0455	0,0433	0,0579	0,0668	0,05799	0,1299	0,1002	337,37
Середньорічний виробіток продукції 1-го працівника	тис. грн.	32,88	57,38	50,32	46,9	63,25	73,4	62,59	140,96	108,08	328,71
Середня тривалість робочого дня	год.	7,95	7,95	7,97	7,98	7,98	7,97	7,95	7,98	0,03	0,38
Кількість днів, які відпрацював один робітник за рік	дні	207,7	208,57	205,06	202,54	204,02	207,05	205,06	202,5	-2,2	-2,5

Розрахунок прогнозу середньорічного виробітку працівників здійсимо на 2011 рік. Для цього сплануємо нові значення факторів, які вже були використані вище. Оскільки, найбільший виробіток був у 2010 році, то і порівнювати будемо прогнозні значення на 2011 рік з ним.

Отже, збільшимо частку робітників у працівниках на 0,51, тоді у прогнозованому році вона складатиме 68%. Підвищимо кількість робочих днів до 209( рік становить 6,5 днів) за рахунок зменшення невиходів по причинах хвороб, прогулів, відпусток без збереження заробітної плати. Тривалість робочого дня збільшимо на скільки це можливо, так як цей фактор найбільш впливає на виробіток з попередніх розрахунків кореляційного аналізу – на 0,01 год. і вона становитиме 7,99 год.

Це означає, що на підприємстві необхідно організувати роботу так щоб звести до мінімуму простої та втрати робочого часу. Збільшимо середньогодинний виробіток на 4,75грн. (134 грн.) за рахунок модернізації та автоматизації процесу виробництва, правильної організації робочого процесу, матеріального і морального заохочення працівників (премії, доплати, підвищення кваліфікації, забезпечення психологічного клімату в колективі).

Зробивши розрахунки, визначено, що середньорічний виробіток одного працівника в 2011 році складатиме 148581 грн. В порівнянні з 2010 роком даний показник зросте на 7621грн.

Далі скористаємось іншим методом прогнозу - прогнозування на основі аналізу тренду. З рис. 2 видно, що для прогнозування середньорічного виробітку одного працівника було обрано лінійний графік лінії тренду.

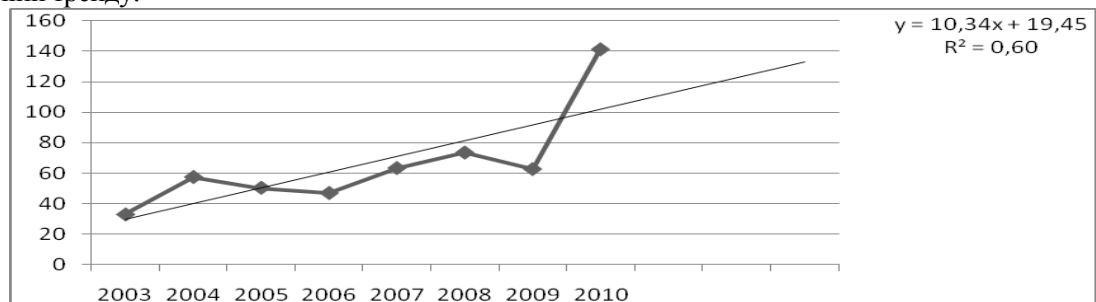


Рис.2. Побудова фактичних і прогнозних значень середньорічного виробітку одного працівника на підприємстві ВАТ «Криворіжгірмаш»

Отримане рівняння лінії тренду має вигляд:

$$Y=10,33x+19,44; \quad R^2=0,600$$

З отриманого рівняння можемо розрахувати прогностні значення середньорічного виробітку одного працівника на 2011-2013 роки.

Отже, на основі вище представленого графіку можна зробити висновок, що прогностні значення середньорічного виробітку одного працівника вище всіх періодів крім 2010 року. Це спостерігається тому, що в 2010 році було різке підвищення продуктивності праці в порівнянні з попередніми роками, а лінія тренду характеризує середнє значення усіх показників.

Взагалі, можна зробити висновок, що продуктивність праці в майбутньому зростатиме. Сучасний стан продуктивності праці характеризується з позитивної сторони, тому щоб підтримати дане положення необхідно приймати нижче представлені рішення:

1) Збільшити частку робітників у працівниках, так як обсяг випуску продукції залежить саме від робітників.

2) Скоротити втрати від браку за рахунок підвищення технічного рівня виробництва, а саме підвищення рівня механізації і автоматизації виробничих процесів; вдосконалення технології і підвищення технологічної оснащеності виробництва; підвищення якості продукції; введення нових видів і покращення використання сировини, матеріалів.

3) Зменшити технологічні простоя у виробництві шляхом вдосконалення організації допоміжних служб.

4) Покращення організації праці, як механізм підвищення продуктивності праці включає в себе: удосконалення організації і обслуговування робочих місць; удосконалення кооперації праці. впровадження передових прийомів і методів праці, покращення оплати праці і умов праці.

5) Підвищення кваліфікації робітників, інтенсивності праці, набуття практичних навичок.

6) Покращення використання робочого часу. Підвищення фонду робочого часу і ефективність використання обладнання досягаються в результаті зниження простою під час зміни через погіршення самопочуття, несприятливі умови праці та мікротравми.

7) Мотивувати працю робітників. Серед основних факторів мотивації є: здобутки в праці; зміст праці; відповідальність і самостійність; можливість професійного росту; можливість розвитку особистості працівника. На сучасному етапі важливим засобом мотивації і стимулювання високоєфективної трудової діяльності персоналу є матеріальне стимулювання – це премії та надбавки. Велике значення впливу на зростання продуктивності праці мають також і не матеріальні пільги та компенсації.

#### Література

1. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально – трудових відносин: [навч. посіб.] / П.Ю. Буряк, Б.А. Крупінський. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці й соціально – трудових відносин: [підручник] / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559с.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання та оцінка персоналу / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 1998. – 224с.
4. Примак Т.О. Економіка підприємства: [навч. посіб.] / Т.О. Примак. – К.: Вікар. 2002. – 176 с.
5. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д.С. Синк. – М.: «Прогрес», 1989. – 532с.
6. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія у 3-ьох томах. Т.3. / за заг. ред. С.В. Мочерного. – К.: Вид. центр Академія, 2002. – 951 с.
7. Офіційний сайт ВАТ «Криворіжгірмаш» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до файлу: [www.smida.gov.ua/00211174](http://www.smida.gov.ua/00211174)

657.22

*Джаферова Л.Р., к.е.н.,  
Кримський економічний інститут  
ДВНЗ «КНЕУ імені В. Гетьмана»*

### ДЛЯ ЧОГО ПОТРІБЕН УКРАЇНСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВУ КОНТРОЛІНГ?

Найчастіше в практичній діяльності українських підприємств, що ведуть бухгалтерський облік з елементами економічного аналізу або управлінського обліку, керівництво стикається з об'єктивною необхідністю впровадження в дію деякої третьої служби, яка допоможе службі управлінського (а іноді і просто бухгалтерського) обліку вести управлінський облік. Причому цю