

Література

1. Куликов Г.Т. Шляхи регулювання оплати праці в Україні / Г.Т. Куликов // Праця і зарплата. – 2008 – № 29. – С. 4-6.
2. Завадський І. Фактори мотивації персоналу в менеджменті/ І. Завадський, Л. Червінська // Економіка України. – 1999. – № 9.– С. 53-59.
3. Статистичний щорічник України за 2010 рік / Державний комітет статистики. – К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агенство», 2008. – 566 с.
4. Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

338.1

*Криворучкіна О.В., доцент,
ДВНЗ «Київський національний університет імені Вадима Гетьмана»*

**СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ФАКТОРІВ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВА**

Можливості стійкості і розвитку підприємства визначаються, в першу чергу, його продуктивністю, що ідентифікує будь-який ресурс як носія приросту результатів. Для успішного функціонування механізму управління продуктивністю підприємства необхідно економічно обґрунтовано визначати коло показників, які дають уяву про раціональність використання усіх виробничих ресурсів, проводити повну оцінку характеру їх зміни, розробляти програми щодо використання виявлених резервів та контролю реалізації останньої, тобто послідовно розглядати замкнутий цикл завдань, вирішення яких й являє собою процес управління продуктивністю. Інтегрований та багатофакторний характер продуктивності доводить об'єктивну необхідність врахування всіх факторів для підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

Найбільш системні дослідження факторів продуктивності припадають на період адміністративно-планової економіки (А. Грегоржевський, Г. Фролов, Н. Маслова, О. Беспалова, Т. Фрейдлінг, С. Широкова), загальним принципом їх класифікації було угруповання за економічною сутністю. Дослідження науковців дореформеного періоду (до 90-х років) створили підґрунтя для «Методичних вказівок до розробки державних планів економічного та соціального розвитку СРСР». Подальше вдосконалення систематизації факторів було спрямованим на уточнення їх складу, розширення та усунення дублювання.

Узагальнення літературних джерел з питань теорії та методології продуктивності показало, що орієнтація на зростання продуктивності не є принципово новим підходом до оцінки економічної ефективності діяльності підприємств. Вона відображає зміщення акцентів з оцінки поточного стану підприємства на оцінку його стану в перспективі. Встановлено, що, незважаючи на істотне зростання в загальних витратах підприємств витрат уречевленої праці, вітчизняні теоретики та практики до теперішнього часу приділяють більше уваги дослідженню продуктивності живої праці. Пропозиції С.Г. Струмліна, В.В.Новожилова, Р.В.Гаврилова та інших вчених щодо переходу до розрахунків загальної продуктивності не знайшли до сих пір широкої підтримки в наукових колах.

В сучасних умовах господарювання показники продуктивності живої праці мають невелику операційну цінність, тим більше, якщо вони розглядаються відокремлено від системи показників оцінки загальної ефективності виробництва, що вимагає трансформації традиційних підходів до класифікації факторів продуктивності підприємства, та зумовлено не лише необхідністю їх ідентифікації, а й визначенням характеру їх взаємодії. Комплексний підхід до забезпечення зростання продуктивності вимагає удосконалення практики планування, обліку та аналізу факторів на підставі їх системної організації.

Дослідження систематизації факторів зростання продуктивності підприємства зумовлює необхідність уточнення поняття «фактор», під яким ми розуміємо об'єктивно існуючі явища чи процеси, зміна якісних і кількісних характеристик яких впливає на рівень продуктивності, тобто призводить до визначеної зміни витрат ресурсів на одиницю продукції.

Перші спроби розкрити природу факторів продуктивності належать К. Марксу, що розкрив природу факторів зростання продуктивності праці. Він неоднократно підкреслював, що «під підвищенням продуктивності праці ми розуміємо всяку взагалі зміну в процесі праці, що скорочує

робочий час, суспільно необхідне для виробництва даного товару» [1].

К. Маркс відмітив, що «виробнича сила праці визначається різноманітними обставинами, між іншим, середньої ступені мистецтва робочого, рівня розвитку науки і ступеня її технологічного застосування», суспільної комбінації виробничого процесу, розмірами й ефективністю засобів виробництва, природними умовами» [2].

К. Маркс відокремлював об'єктивні і суб'єктивні фактори зростання продуктивності праці, наголошуючи на тому, що з розвитком виробництва підвищення продуктивності праці проявляється в зменшенні величини суб'єктивного фактора процесу праці в порівнянні з об'єктивними факторами [1]. Об'єктивні фактори пов'язані з підвищенням технічного рівня виробництва, впровадженням нової техніки і технології, механізацією і автоматизацією виробничих процесів, удосконаленням організації виробництва і праці та ін. Суб'єктивні фактори пов'язані безпосередньо з працівником, рівнем його загальної і професійної освіти, кваліфікації, стажем роботи тощо.

На вищезазначеній ознаці класифікації факторів продуктивності наголошують і інші науковці [3, 4]. Наприклад, С.Г. Струмилін до об'єктивних факторів відносить стан техніки, рівень механізації праці, організацію праці, природні ресурси, а до суб'єктивних – кваліфікацію і працівників, інтенсивність праці, природні здатності та обдарованість фізичними і розумовими здібностями і т.п.

Враховуючи, що продуктивність підприємства в цілому визначається не лише живою, а й уречевленою працею необхідним є комплексний підхід до ідентифікації факторів зростання результативності діяльності суб'єктів господарювання. Існуючі підходи до систематизації факторів зростання продуктивності дозволяють виокремити наступні групи:

– інноваційні фактори (комплексна автоматизація виробництва, ліквідація ручної праці, створення і застосування нових видів науково-технічної продукції, матеріалів, технологій, технічне переозброєння і реконструкція діючих підприємств, використання в процесі виробництва і управління новітніх наукових досягнень, використання ІТ - технологій);

– фактори організації виробництва, праці і управління (фактори, що пов'язані з концентрацією, спеціалізацією і кооперуванням виробництва; наукова організація праці; покращення нормування праці, розроблення і застосування технічно обґрунтованих і прогресивних норм; сумісництво професій і посад; впровадження нових форм організації праці; вдосконалення організації допоміжного виробництва і праці працівників; фактори, пов'язані з матеріальним стимулюванням праці і організації заробітної плати; покращення дисципліни, розповсюдження передового досвіду; вдосконалення управління виробництвом; покращення структури управління);

– фактори інтелектуалізації праці (організація системи підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, активізація творчої та раціоналізаторської активності працівників);

– інші фактори (міжнародна інтеграція, створення спільних підприємств; ефективне використання робочого часу; зниження захворюваності; зменшення виробничого травматизму).

Деякі економісти ігнорують існування соціально-економічних факторів зростання продуктивності підприємства. На думку Н.Н. Водомєрова «плани, в яких передбачається підвищення продуктивності за рахунок соціально-економічних факторів не розкривають дійсних резервів зростання продуктивності підприємства, дезорієнтують працівників, направляючи їх на помилковий шлях пошуків факторів зростання продуктивності праці» [5, с. 38].

Соціально-економічні фактори, на нашу думку, виступають не тільки як самостійні фактори, що активно впливають на зростання продуктивності праці, але й є каталізатором для інших факторів, в першу чергу, технічних. Таким чином, необхідно визнати роль та значення соціально-економічних факторів в підвищенні продуктивності підприємства: якщо реалізація інноваційних рішень впливає на зростання продуктивності, передусім, через вдосконалення засобів праці і технологічних процесів виробництва, то соціально-економічні фактори мають свій вплив на підвищення продуктивності підприємства безпосередньо.

У вітчизняній літературі існує ряд класифікацій, де соціально-економічні фактори зростання продуктивності підприємства виокремлюються у окрему групу. Одна з них була запропонована Л.А. Костініним [6], хоча в ній недостатньо аналізуються сутність і механізм дії цих факторів, конкретна залежність їх прояву від рішення ряду соціально-економічних проблем виробництва. Він об'єднує фактори зростання продуктивності за економічною сутністю у п'ять груп: 1) технічні і технологічні; 2) соціально-економічні; 3) природно-кліматичні; 4) організаційні; 5) структурні.

На відміну від такого угруповання А.Г. Грязнова [7] вважає доцільним надати найбільш загальну класифікацію, виходячи з дії на зростання продуктивності праці виробничих сил, виробничих відносин і існуючої в даному суспільстві надбудови. Згідно її рекомендації вся

сукупність факторів підвищення продуктивності поділяється на чотири групи:

– природно-кліматичні – створюють природні передумови для певного початкового рівня продуктивності, особливо впливовим цей фактор є для сільськогосподарських і видобувних підприємств;

– техніко-організаційні – пов'язані з розвитком засобів виробництва і робочої сили, а також вдосконаленням їх комбінацій;

– соціально-економічні – представляють собою цілісну систему відносин, що виникають як в сфері виробництва, так і в невиробничій сфері і опосередкованих техніко-організаційних взаємодій засобів виробництва і робочої сили;

– соціальні – включають складові як окремого працівника, так і колективу в цілому (культура, мораль, ідеологія).

З метою запобігання дублювання факторів, усунення їх повторного обліку, в літературі зустрічається ще одна класифікація факторів, згідно якої, необхідно суміщати класифікаційні групи факторів за економічними показниками з поділом їх на прямі та непрямі. Під прямими розуміють ті фактори, які прямо і безпосередньо впливають на продуктивність. Непрямі фактори, на відміну від прямих, впливають на зміну продуктивності праці не прямо, а шляхом дії інших факторів. До непрямих факторів можна віднести покращення організації виробництва і праці, підвищення інтелектуалізації праці, рівня інноваційності технологій тощо.

Узагальнення результатів аналізу існуючих підходів до класифікації факторів продуктивності підприємства дозволяє виокремити певні недоліки:

– більшість з угруповань носять описуючий характер, що ускладнює їх практичне використання в аналізі;

– допускається дублювання дії факторів на продуктивність, а відповідно, допускаються і елементи повторного рахунку;

– допускається змішання деякими авторами понять «фактори», «показники», «резерви» і «умови», що знижують якість рекомендованих угруповань і доцільність їх практичного використання;

– в більшості угруповань відсутні фактори, пов'язані з соціальним розвитком трудових колективів і природоохоронної діяльності підприємств;

– і, нарешті, головне: рекомендовані в літературі угруповання факторів мають відношення до зміни продуктивності тільки живої праці без виділення ступеня впливу на рівень продуктивності уречевленої праці;

– рекомендовані в економічній літературі фактори не взаємопов'язані з методологією багатомірного, багатофакторного аналізу продуктивності.

Систематизацією факторів зростання продуктивності підприємства пропонується проводити з дотриманням визначених вимог:

1) урахування специфіки галузі;

2) можливість кількісного визначення дії факторів;

3) незалежність факторів;

4) раціональність складу факторів;

5) відповідність встановленим методикам обліку, звітуванні і аналізу факторів і резервів зростання продуктивності.

Окрім систематизації їх факторів зростання продуктивності по групам, доцільно класифікувати їх також за ступенем визначеності:

– детермінованими називають фактори, вплив яких має достатню ступінь визначеності;

– випадковими (стохастичними) факторами називають такі, для яких відомий вид закону розподілу його характеристики (наприклад, математичне очікування, дисперсія і т.д.), хоча кожна конкретна реалізація такого фактора в досліджуваному процесі не відома;

– невизначеними називають фактори, вплив яких володіє ступенем невизначеності отримуваних результатів, якщо відомо, що фактор випадковий, але не відомий точно закон його визначення, то він також відноситься до визначених.

Розглянута вище систематизація факторів може бути використана на практиці при проведенні детермінованого аналізу виробництва, при побудові індексних моделей, що передбачають наявність функціональних залежностей між продуктивністю і початковими незалежними один від одного змінними, які ідентифікуються як фактори.

Розроблення методології стохастичного аналізу продуктивності достатньо ґрунтовно

розглянуто в роботах А. Френкеля [8, 9], що обумовив відбір факторів для аналізу продуктивності диференційований до специфіки діяльності різних галузей народного господарства. Для проведення кореляційно-регресійного аналізу А. Френкелем рекомендовано використовувати фактори, що характеризують середньорічну вартість основних засобів, частку їх активної частини, електроозброєність, машиноозброєність, трудомісткість продукції, коефіцієнт змінності, частку профільуючої продукції у загальному продуктовому портфелі підприємства, робочий час у відсотках до календарного.

Для аналізу продуктивності і оцінювання результативності діяльності підприємства важливе значення має розподіл сукупності факторів на внутрішні і зовнішні. Це необхідна умова для забезпечення цілеспрямованості управління продуктивністю. Такий розподіл факторів дозволить розрахувати відносні і абсолютні втрати і придбання в продуктивній діяльності підприємства за рахунок зміни внутрішніх організаційно-технологічних факторів, а також за рахунок зовнішніх дій.

Зовнішні фактори за своєю природою є слабо керованими, або взагалі некерованими та не залежать від діяльності підприємства, але кількісно визначають рівень використання виробничих і фінансових ресурсів суб'єктів господарювання. Вони залежать від умов, що складаються як на ринку товарів і послуг, так і на ринку факторів виробництва. До них відносяться кон'юнктура ринків; конкуренція постачальників; динаміка фінансового ринку; рівень інноваційності галузі; розвиток законодавчої бази та інші.

До внутрішніх відносять ті, що безпосередньо впливають на діяльність підприємства: фінансові ресурси, структура витрат, рівень техніко-технологічної бази виробництва, структура організації і управління, інвестиції, кваліфікація персоналу та ін.

Гетьман О. та Грішнова О. також наголошують на необхідності виокремлення факторів за ступенем керованості: до тих якими може управляти суб'єкт господарювання вони відносять, в першу чергу, мотивацію, організацію, управління, впровадження інновацій тощо. До тих, що залишаються поза межами управління – ринкові відносини, політична ситуація, інфраструктура, конкуренція, соціальні цінності тощо. Н.М. Бондар до зовнішніх факторів відносить законодавче підґрунтя, ринкову інфраструктуру, макроструктурні зрушення в економіці тощо; до внутрішніх – характер продукції, технологічний рівень виробництва, організаційне забезпечення виробництва.

А. Френкель пропонує групувати фактори за ступенем керованості на нерегульовані, слабо регульовані і регульовані [10]. Слід відмітити, що така класифікація факторів підвищення продуктивності праці в найбільшій мірі відповідає завданням моделювання продуктивності праці на рівні підприємства. До нерегульованих відносяться ті фактори, які не залежать від роботи підприємств і характеризують природні умови або місцезнаходження підприємств. Слабо регульованими являються фактори, що володіють великою інерцією, зміна яких за відповідний проміжок часу (наприклад, за рік) мало залежить від роботи підприємств. До таких факторів відносяться розмір підприємства, рівень спеціалізації і кооперування, структура основних засобів, характеристики технічного рівня виробництва (потужність машин і механізмів, ступінь механізації і автоматизації виробництва і т.д.). В якості регульованих факторів зростання продуктивності підприємства розглядаються фактори, що характеризують рівень організації праці і виробництва, якість управління, ступінь використання ресурсів і т.д. Регульовані фактори в значній мірі залежать від якості роботи підприємств і їх зміна суттєво впливає на результати господарської діяльності підприємств.

Внутрішні фактори, на нашу думку, необхідно класифікувати за ступенем стійкості на дві групи: об'єктивні і системні. До об'єктивних факторів підвищення продуктивності відносяться: сам продукт (його функціональність, дизайн, якість), виробництво, технологія, оснащення, матеріали, енергія. До системних факторів відносяться: персонал, організація, ієрархічність структури, система і стиль управління.

Об'єктивні фактори підвищення продуктивності пов'язані як з самим продуктом, його споживною вартістю, так і з продуктивністю оснащення, усуненням «вузьких місць» у виробництві, технологічними нововведеннями, заходами, спрямованими на зменшення споживання матеріалів і енергоресурсів, управління матеріальними запасами і розвиток системи забезпечення сировиною, матеріалами і комплектуючими. Системні фактори підвищення продуктивності, як правило, багатоаспектні. Однак найбільш вагомим варто визнати персонал, що є носієм досвіду, компетенцій, професійних навичок та інтелектуального капіталу. Фактори організації в підвищенні продуктивності пов'язані з гнучкістю в прийнятті рішень, динамічністю в розвитку, вдосконаленням методів управління тощо.

На підставі вищезазначеного, варто відзначити, що особлива роль в підвищенні продуктивності відводиться управлінню, так як саме на нього покладається відповідальність за ефективне використання всіх ресурсів суб'єктів господарювання.

Виокремлення зовнішніх факторів, наприклад, використовується в концепції продуктивності з урахуванням змін цін на продукцію і споживаючі ресурси (з урахуванням ринкової ефективності підприємства). Для аналітичного оцінювання виробничої діяльності підприємства основною задачею є диференціація загального фінансового результату (фінансової продуктивності) на внутрішню і зовнішню складові.

Абсолютно безпідставною, на нашу думку, є класифікація факторів зростання продуктивності, що застосовується у практиці планування, а її змістовне наповнення складається з переліку наступних факторів: структурні зміни у виробництві; підвищення технічного рівня виробництва; удосконалення управління, організації виробництва й праці; зміна обсягів виробництва продукції; галузеві чинники (зміни гірничо-геологічних умов, вмісту корисної речовини у руді та ін.; зміни способів видобування корисних копалин); соціально-психологічні фактори.

Перераховані вище фактори за своєю економічною сутністю відносяться саме до матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних та структурних, а отже їх класифікаційною ознакою є угруповання за напрямом впливу.

Проаналізувавши усі відомі угруповання факторів, що впливають на продуктивність, була складена їх класифікація (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація факторів зростання продуктивності підприємства

Ознака класифікації факторів	Фактори
За рівнем управління	внутрішні, що визначають роботу підприємства; зовнішні, які не залежать від роботи підприємства
За напрямом впливу	матеріально-технічні; організаційні; соціально-економічні; структурні
За перспективністю реалізації	поточні; стратегічні
За впливом на результативність діяльності підприємства	конструктивні; деструктивні
За строком дії	довгострокові; короткострокові
За рівнем витрат	фактори, що вимагають великих одноразових витрат (екстенсивний розвиток); фактори, що вимагають незначних витрат (інтенсивний розвиток)
За рівнем значущості	високого рівня значущості; середнього рівня значущості; низького рівня значущості;
За ступенем визначеності	детерміновані; стохастичні; невизначені
За ступенем керованості	нерегульовані; слабо регульовані; регульовані
За ступенем стійкості	об'єктивні; системні

Виявлення факторів підвищення продуктивності суб'єктів господарювання і резервів її зростання дозволяє визначити ступінь впливу різних факторів (кожного окремо і всієї сукупності) на результативність діяльності підприємства в цілому, оцінити заходи по впровадженню нових технологій, удосконаленню організації виробництва, тактику і стратегію ціноутворення тощо.

Дослідження комплексу факторів зростання продуктивності вимагає їх систематизації за однорідними групами за визначеними ознаками та критеріями. Запропонована класифікація факторів підвищення продуктивності бізнес-одиниць дозволить продіагностувати всі можливі резерви приросту продуктивності; забезпечить деталізацію груп причин (факторів), що створить підґрунтя для прийняття управлінських рішень на підставі ідентифікації найбільш ефективних та найменш витратних факторів зростання продуктивності. Загальнотеоретична значущість класифікації факторів зростання продуктивності полягає у тому, що дозволяє розкрити природу та сутність самої категорії «продуктивність», визначити співвідношення між факторами, виявити їх особливості та специфіку. З практичної точки зору, запропонована класифікація забезпечує науково обґрунтоване прогнозування та планування, аналітичне оцінювання рівня та темпів зростання продуктивності підприємства.

Література

1. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль / Маркс К., Энгельс Ф. – Сочи.
2. Маркс К. Капитал / Маркс К., Энгельс Ф. – Сочи. – Т. 1.
3. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. Избранные произведения / С.Г. Струмилин. – М.: Изд-во АН СССР, 1964. – 733 с.

4. Патрушев В.Д. Интенсивность труда при социализме / В.Д. Патрушев. – М.: Экономиздат, 1963. – 239 с.
5. Водомеров Н. Факторы роста производительности труда / Н. Водомеров. – Рига: Лиесма, 1967. – 121 с.
6. Костин Л.А. Производительность труда и технический прогресс / Л.А. Костин. – М.: Экономика, 1974. – 255 с.
7. Грязнова А.Г. Роль финансов и кредита в повышении производительности труда / А.Г. Грязнова, М.С. Атлас, Д.С. Моляков. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 224 с.
8. Френкель А.А. Многофакторные корреляционные модели производительности труда / А.А. Френкель. – М.: Экономика, 1986.
9. Френкель А.А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели / А.А. Френкель. – М.: Экономика, 1989. – 214 с.
10. Райская Н.Н. Некоторые вопросы совершенствования экономического анализа в условиях проведения хозяйственной реформы с помощью статистических методов / Н.Н. Райская, А.А. Френкель, В.С. Молостов // Некоторые проблемы теории статистики и статистических исследований. - М.: Изд-во МЭСИ, 1971. – 160 с.

331.101

*Романченко Н.В., к.е.н, доцент,
Національний університет «Києво-Могилянська Академія»*

ІНТЕГРАЦІЯ ЕЛЕМЕНТІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ВИКОНАННЯМ ЗАВДАНЬ

Національною особливістю українського менеджменту, який належить до східнослов'янського етносу, є історично сформована неповага еліти та керівників різного рівня до праці людини. Наслідком стало байдуже ставлення й до самої людини, як працівника; розмивання значення людини як головного ресурсу організації. Це зумовило панування технократичного підходу в управлінні українськими підприємствами, який, по суті, робить нас економічно й технологічно неефективними.

Менеджмент, об'єктом якого є винятково трудова діяльність індивіда і колективу, а предметом – організація трудової діяльності, став головним інструментом багатства економічно розвинутих країн. Проте ця менеджерська революція (остання з п'яти управлінських) пройшла повз східнослов'янські країни. У цих країнах категорія «управління» охоплює чотири види об'єктів, серед яких трудова діяльність індивіда і колективу посідає останнє, четверте місце.

Конкурентні умови господарювання вимагають від вітчизняних організацій більш якісного менеджменту, менеджменту, який суттєво підвищить ефективність праці, перетворивши її на пріоритетний об'єкт управління. Особливо актуальною є ця проблема для менеджменту середньої ланки, адже, як правило більшу частину функцій управління персоналом реалізують саме керівники цього рівня в організації. І реалізація цих функцій має відповідати засадам біхевіористичного підходу в менеджменті, який визначає, що поведінка людини є результатом впливу на неї певних стимулів.

Використовувані сьогодні на практиці системи управління виконанням робіт та мотивації трудової активності в багатьох випадках є малоефективними, що призводить до виникнення кризових ситуацій в організаціях. І як показують результати статистичних опитувань персоналу, «фіаско» потерпають ці системи мотивації часто через відсутність відповідних кваліфікацій у менеджерів середньої ланки. А саме вони 80% свого робочого часу приділяють роботі з підлеглими й активно супроводжують корпоративну систему мотивації індивідуальними методами стимулювання робітників, як того вимагає концепція ситуаційного менеджменту. Відсутність зростання продуктивності праці призводить до формування нерозвиненого низькопродуктивного працівника, повної втрати ініціативи, що в кінцевому рахунку призводить до зниження загальної ефективності функціонування підприємства.

Проблема управління трудовою поведінкою та індивідуальними результатами діяльності працівників постійно знаходиться в полі зору представників біхевіористської школи менеджменту. Такі гуру менеджменту, як К. Бланшар, С. Кові Х. Рамперсад, Е. Андерсен дотримуються думки, що керівники, які розуміють природу людини та причини її поведінки, отримують можливість активізувати потенціал кожного співробітника, а разом з тим – і всієї організації. Крім того, окремо привертаять увагу вчених і питання мотивації, як важливої складової системи управління людськими ресурсами. Вчені-економісти досліджують, яким чином організація повинна формувати концепції групової та індивідуальної мотивації, які б сприяли повноцінному управлінню ефективністю участі