

О. Г. Шпак
старший лаборант
кафедри загальної екології та екоінформаційних систем
(Національний університет «Львівська політехніка»)

Р. М. Скриньковський
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємств та інформаційних технологій
Львівського університету бізнесу та права

АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА І ДІАГНОСТИКА РЕЗЕРВІВ ЇЇ ЗРОСТАННЯ

Здійснено ґрунтовний аналіз продуктивності праці персоналу підприємства. Досліджено резерви підвищення продуктивності праці персоналу підприємства. З'ясовано, що продуктивність праці персоналу чинить досить значний вплив на діяльність підприємства, рівень її конкурентоспроможності на ринку, наявні та потенційні можливості забезпечення конкурентоспроможного виробництва. Визначено ключові резерви зростання продуктивності праці персоналу підприємства.

Ключові слова: підприємство, продуктивність праці, персонал, резерви, діагностика.

Shpak O., Skrynkovskyy R. ANALYSIS OF PERSONNEL PRODUCTIVITY AND RESERVES DIAGNOSIS OF GROWTH

This article provides a detailed analysis of the productivity of personnel. Investigated potential for raising productivity of personnel. It was found that the productivity of the staff has a very significant impact on the business, the level of competitiveness in the market, existing and potential competitive software production. The key provisions productivity growth personnel.

Keywords: enterprise, productivity, staff reserves diagnosis.

Сучасні умови функціонування суб'єктів господарювання, створені бурхливим розвитком ринкових відносин, засвідчують щораз більшу зацікавленість підприємств у процесах розвитку діяльності власних працівників. Практика говорить: що вища продуктивність праці працівників на підприємстві, то вищий рівень ефективності діяльності самого підприємства. Тому в такій ситуації виникає гостра потреба пошуку шляхів поліпшення рівня продуктивності праці працівників на підприємстві.

Дослідженням теоретичних і практичних основ продуктивності праці персоналу підприємства займалися такі відомі науковці-економісти, як: Т. В. Боднар, І. Ю. Гайдай, В. В. Гутафель, Т. І. Лепейко, О. П. Мельникова, Р. І. Олексенко, Н. В. Попович, О. В. Проскурів, А. Г. Семенов, М. В. Семикіна, Н. П. Танасієнко, І. В. Хом'як, Л. А. Юсипчук, Р. В. Янковий та ін. [1–10].

На підставі окресленої вище проблематики і враховуючи проведений огляд аспектів продуктивності праці, доцільно зауважити, що на сьогодні не до кінця дослідженими і такими, що потребують узагальнення, залишаються питання аналізу продуктивності праці персоналу підприємства і діагностики резервів її зростання.

Метою наукової статті виступає огляд та аналіз ключових аспектів продуктивності праці персоналу підприємства із визначенням можливих резервів її зростання за рахунок проведення діагностичних досліджень.

Виходячи з постановки мети наукової статті, доцільно перш за все встановити сутність поняття «продуктивність праці персоналу підприємства».

Відтак продуктивність праці – це одна із ключових економічних категорій, яка визначає рівень ефективності трудових витрат, а також здатність відповідної конкурентної праці до створення за певний проміжок часу необхідної кількості матеріальних благ [1, с. 46].

Поряд з тим продуктивність праці персоналу доцільно аналізувати з позиції виробітку продукції за певну одиницю часу, трудомісткості виробленої продукції та вартості виготовленої продукції на одного працівника [2, с. 19].

Своєю чергою, рівень продуктивності праці персоналу підприємства характеризує ту кількість продукції, яку виготовить окремий працівник за певний проміжок часу [3, с. 184].

Таким чином, продуктивність праці персоналу підприємства виступає важливим показником діяльності підприємства, оскільки дозволяє визначити, наскільки ефективно підприємство функціонує.

Що стосується резервів її зростання, то з метою пошуку цих резервів на підприємствах повинні розроблятися відповідні програми управління продуктивністю, в основу яких має бути покладений відповідний перелік можливих резервів, певні терміни і визначені способи їх встановлення та реалізації, перелік витрат, понесених на виконання дій упровадження таких процесів, а також список виконавців цього процесу [1, с. 48].

У контексті цього М. В. Семикіна [4] зауважує, що на динаміку продуктивності праці персоналу підприємства впливають [4, с. 458]:

- 1) людський чинник виробництва (праця), що включає затрати живої праці;
- 2) речовий чинник виробництва (капітал), який ураховує реальні затрати попередньої праці, тобто потенційну віддачу цих затрат.

Разом з тим у джерелі [5] низка науковців на чолі з О. П. Мельниковою розглядає тенденції розвитку одного з провідних видів промислової діяльності – сфери вугледобування. За результатами проведених досліджень науковці вважають, що рівень продуктивності праці вугледобувних підприємств (доцільно відмітити, що і не тільки вугледобувних, а й підприємств будь-якої сфери виробництва) впливають економічні, матеріально-технічні, організаційні, суспільні, соціально-психологічні та природні фактори [5, с. 140].

Водночас Р. І. Олексенко [1] заявляє, що резерви підвищення продуктивності праці є не лише у процесі виробництва продукції. Їх доцільно також визначати й у процесах організації та управління [1, с. 47].

Натомість А. Г. Семенов і Л. А. Юсипчук [3] зазначають, що резерви підвищення продуктивності праці полягають у невикористаних можливостях економії витрат праці, що формуються під дією впливу різноманітних факторів [3, с. 182].

За результатами [3] встановлено, що резерви підвищення продуктивності праці персоналу підприємства (іншими словами – внутрішньовиробничі) відображають резерви скорочення трудомісткості праці та резерви поліпшення використання робочого часу [3, с. 183].

Відповідно до вищепредставленого, у [6] розроблено методику оцінювання резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві. Поступова реалізація цієї методики на практиці проводиться в шість етапів [6, с. 887]:

- 1) етап обчислення індексів резервів підвищення рівня продуктивності праці відповідно до інноваційно-технічних, організаційних і соціальних груп резервів;
- 2) етап оцінювання рівня впливу кожної групи резервів на рівень підвищення продуктивності праці за рахунок одержання важливих коефіцієнтів регресії за відповідними індексами;
- 3) етап аналізування максимально можливого приросту факторних показників із урахуванням впливу мікроекономічних факторів на діяльність підприємства;
- 4) етап встановлення інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці;
- 5) етап побудови ієрархії резервів продуктивності праці на підприємстві відповідно до залежності рівня продуктивності праці від головних мікроекономічних факторів;
- 6) етап побудови матриці факторів підвищення продуктивності праці на підставі ранжирування їх важливості для підприємства.

Разом з тим до групи інноваційно-технічних резервів доцільно відносити резерви наукового потенціалу та техніко-технологічні резерви. Групу організаційних резервів становлять організаційно-управлінські резерви, а групу соціальних – резерви людського капіталу і резерви трудової активності [6, с. 887].

В. В. Гутафель у контексті власного дослідження [7] виділяє ряд внутрішніх резервів підвищення продуктивності праці персоналу підприємства (зокрема і сфери торгівлі).

Так, ключовими видами резервів вступають такі [7, с. 108]: а) резерви удосконалення процесів стимулювання праці персоналу; б) резерви поліпшення використання робочого часу; в) резерви економії чисельності працівників; г) резерви скорочення рівня плинності персоналу; г) резерви вдосконалення наукової організованості праці персоналу на підприємстві.

Результати опрацювання джерела [7, с. 107] дозволяють зазначити, що на зростання продуктивності праці персоналу підприємства впливають також такі групи факторів, як організаційні, економічні, технічні, соціальні та технологічні.

Окрім того, Н. П. Танасієнко [8] здійснено побудову системи виявлення і реалізації резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах. Цю систему науковцем доцільно розглядати з позиції двох підсистем – підсистеми виявлення резервів підвищення продуктивності праці і підсистеми реалізації резервів підвищення продуктивності праці.

Основними блоками підсистеми виявлення резервів підвищення продуктивності праці виступають [8, с. 243]: 1) блок аналізування рівня продуктивності праці; 2) блок пошуку та аналізування резервів підвищення продуктивності праці; 3) блок розроблення плану використання резервів підвищення продуктивності праці.

Поряд з тим блоками підсистеми реалізації резервів підвищення продуктивності праці слід відмітити [8, с. 243]: 1) блок розроблення системи мотивації працівників для забезпечення запланованого рівня продуктивності праці; 2) блок контролювання за реалізацією заходів і регулюванням процесу їх виконання; 3) блок оцінювання заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці.

З'ясовано також і те, що процес планування і моніторингування використання резервів продуктивності праці персоналу підприємства характеризується послідовною реалізацією таких кроків [9, с. 112]:

- 1) оцінювання зовнішніх факторів впливу на продуктивність праці персоналу;
- 2) оцінювання й аналізування внутрішніх можливостей підприємства у контексті підвищення продуктивності праці;
- 3) планування процесу підвищення продуктивності праці (відповідність цілей і завдань, розроблення критеріїв оцінки ефективності запропонованих заходів, встановлення й аналізування резервів підвищення продуктивності праці персоналу);
- 4) розроблення системи матеріального стимулювання персоналу;
- 5) контролювання і моніторингування процесу використання резервів продуктивності праці персоналу підприємства.

Водночас у науковій праці [10] унаслідок проведення ґрунтовних досліджень продуктивності праці на прикладі діяльності провідної вітчизняної компанії

ТЗОВ «Фоззі-Фуд» визначено цілий перелік можливих напрямів підвищення продуктивності та результативності праці персоналу, основними серед яких є [10, с. 29]: а) формування стабільного штату працівників підприємства; б) установлення критеріїв та індикаторів ефективності оцінки праці персоналу; в) організування безперервного обліку та контролю результатів діяльності працівників; г) підвищення рівня витрат на підготовку працівників до виконання своїх обов'язків; г) створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; д) зацікавлення працівників до високоякісної праці матеріальними і моральними методами винагороди.

У контексті цього Т. І. Лепейко [9] на основі узагальнення низки наукових праць стверджує, що ключові заходи, які забезпечуватимуть зростання продуктивності праці на підприємстві, полягатимуть [9, с. 113]: у вдосконаленні організаційної структури управління підприємством; поліпшенні процесів підготовки і підвищення кваліфікації персоналу; оперативному управлінні плинністю кадрів; підвищенні ефективного фонду робочого часу за рахунок моральної і матеріальної мотивації персоналу [9, с. 113].

Разом з тим зростання рівня продуктивності праці сприяє [2, с. 21]: підвищенню обсягів виробництва продукції; зниженню витрат живої праці на виробництво продукції; формуванню умов для зниження тривалості робочого часу; зниженню витрат на оплату праці відповідно до одиниці продукції; підвищенню ефективності використання затрат тощо.

Отже, на підставі опрацьованої інформації, поданої в наукових працях [1–10], доцільно зауважити, що продуктивність праці персоналу чинить досить значний вплив на діяльність підприємства, рівень її конкурентоспроможності на ринку, наявні та потенційні можливості забезпечення конкурентоспроможного виробництва. Слід також зазначити, що основними і водночас найважливішими резервами зростання продуктивності праці персоналу підприємства на сьогодні виступають: 1) розроблення і реалізація відповідних програм, спрямованих на підвищення продуктивності праці за рахунок використання різноманітних мотиваційних інструментів; 2) розвиток, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу; 3) удосконалення фонду використання робочого часу тощо.

Список використаних джерел

1. Олексенко Р. І. Управління продуктивністю праці на підприємствах / Р. І. Олексенко // *Агросвіт*. – 2010. – № 11. – С. 46–48.
2. Проскурович О. В. Аналіз продуктивності праці промислового підприємства / О. В. Проскурович, І. В. Хом'як // *Молодий вчений*. – 2015. – № 2 (17). – С. 18–22.
3. Семенов А. Г. Резерви продуктивності праці та їх вплив на оплату праці / А. Г. Семенов, Л. А. Юсипчук // *Держава та регіони*. – 2013. – № 2 (71). – С. 182–185. – (Серія : Економіка та підприємництво).
4. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання / М. В. Семикіна // *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. – 2010. – Вип. 17. – С. 457–463.
5. Мельникова О. П. Розробка заходів з підвищення продуктивності праці на підприємствах вугледобувної галузі / О. П. Мельникова, І. Ю. Гайдай, Т. В. Боднар // *Економічний аналіз : зб. наук. пр.* – 2013. – Т. 14, № 3. – С. 136–141.
6. Семенов А. Г. Організаційні резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві / А. Г. Семенов, Л. А. Юсипчук // *Молодий вчений*. – 2016. – № 12 (39). – С. 886–889.
7. Гутафель В. В. Резерви підвищення продуктивності праці персоналу торговельного підприємства / В. В. Гутафель // *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. – 2009. – Вип. 3. – С. 104–111.
8. Танасієнко Н. П. Побудова системи виявлення та реалізації резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах / Н. П. Танасієнко // *Бізнес Інформ*. – 2014. – № 5. – С. 242–246.
9. Лепейко Т. І. Методологічні засади виявлення і реалізації резервів продуктивності праці на промисловому підприємстві / Т. І. Лепейко // *Механізм регулювання економіки*. – 2015. – № 1. – С. 108–115.
10. Янковий Р. В. Підвищення продуктивності та результативності праці персоналу на підприємстві / Р. В. Янковий, Н. В. Попович // *Економіка: реалії часу*. – 2013. – № 1 (6). – С. 27–29.

References

1. Oleksenko, R. I. (2010). *Upravlinnyia produktyvnisty pratsi na pidpryyemstvakh* [Office productivity at enterprises]. *Ahrosvit*. – Agrosvit, 11, 46–48 [in Ukrainian].
2. Proskurovych, O. V., & Khom'yak, I. V. (2015). *Analiz produktyvnosti pratsi promyslovoho pidpryyemstva* [Analysis of the labor productivity industrial enterprise]. *Molodyy vchenyy*. – Young Scientist, 2, 18–22 [in Ukrainian].
3. Semenov, A. H. & Yusypchuk, L. A. (2013). *Rezervy produktyvnosti pratsi ta yikh vplyv na oplatu pratsi* [Reserves of labor productivity and their influence on compensation]. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpryyemnytstvo*. – Yusypchuk countries and regions. Series: Economics and Business, 2 (71), 182–185 [in Ukrainian].
4. Semykina, M. V. (2010). *Produktyvnist' pratsi: metodolohiya vymiryuvannya, peredumovy zrostantnya* [Labour productivity: methodology of measuring, pre-conditions of growth]. *Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky*. – Proceedings KNTU. Economics, 17, 457–463 [in Ukrainian].
5. Mel'nykova, O. P., & Hayday, Y., & Bodnar, T. V. (2013). *Rozrobka zakhodiv z pidvyshchennya produktyvnosti pratsi na pidpryyemstvakh vuhledobuvnoyi haluzi* [The development of productivity improvement measures]. *Ekonomichnyy analiz : zb. nauk. prats'*. – Economic Analysis: Coll. Science. works. Is. 14, Vol 3, 136–141 [in Ukrainian].
6. Semenov, A. H., & Yusypchuk, L. A. (2016). *Orhanizatsiyni rezervy pidvyshchennya produktyvnosti pratsi na pidpryyemstvi*

- [Organizational reserves of increase of labor productivity at the enterprise]. *Molodyy vchenyy*. – Young Scientist, 12, 886–889 [in Ukrainian].
7. Hutafel', V. V. (2009). Rezervy pidvyshchennya produktyvnosti pratsi personalu torhovel'noho pidpryyemstva [Provisions increased productivity of staff of commercial enterprise]. *Visnyk Chernivets'koho torhovel'no-ekonomichnoho instytutu. Ekonomichni nauky*. – Bulletin of Chernivtsi Trade and Economic Institute. Economics, 3, 104–111 [in Ukrainian].
 8. Tanasiyenko, N. P. (2014). Pobudova systemy vyyavlennya ta realizatsiyi rezerviv pidvyshchennya produktyvnosti pratsi na pidpryyemstvakh [Building the System of Detection and Realization of Reserves of Increase of Labour Productivity at Enterprises]. *BiznesInform*. – Business Inform, 5, 242–246 [in Ukrainian].
 9. Lepeyko, T. I. (2015). Metodolohichni zasady vyyavlennya i realizatsiyi rezerviv produktyvnosti pratsi na promyslovomu pidpryyemstvi [Methodological Bases for Identifying and Implementing Reserves of Productivity at the Industrial Enterprise]. *Mekhanizm rehulyuvannya ekonomiky*. – Mechanism of Economic Regulation, 1, 108–115 [in Ukrainian].
 10. Yankovyy, R. V., & Popovych, N. V. (2013). Pidvyshchennya produktyvnosti ta rezul'tatyvnosti pratsi personalu na pidpryyemstvi [Increased productivity and efficiency of staff at the enterprise]. *Ekonomika: realiyi chasu*. – Economics: time realities, 1, 27–29 [in Ukrainian].