

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ОРЛЕНКО ОЛЬГА МИХАЙЛІВНА

УДК 658.821:331.101.6

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Одеса – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі економіки підприємства та організації підприємницької діяльності Одеського національного економічного університету Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент
Танасюк Ірина Михайлівна,
Одеський національний економічний університет,
доцент кафедри економіки підприємства та організації
підприємницької діяльності;

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Грішнова Олена Антонівна,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
професор кафедри економіки підприємства;

кандидат економічних наук, старший науковий
співробітник
Антонюк Павло Олегович,
Інститут проблем ринку та економіко-екологічних
досліджень Національної академії наук України,
старший науковий співробітник відділу ринкових
механізмів і структур.

Захист відбудеться «14» травня 2019 р. о 15.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.055.03 Одеського національного економічного університету за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, ауд. 217.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Одеського національного економічного університету за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, ауд. 211.

Автореферат розісланий «12» квітня 2019 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. А. Сиротенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Продуктивність праці виступає одним із найважливіших критеріїв ефективності діяльності будь-якого суб'єкта господарювання на всіх рівнях економіки. Зростання цього показника означає збільшення обсягів виробництва, зменшення собівартості виробленої продукції, а також створення надійних умов для майбутнього розвитку підприємства та покращення соціально-економічного стану його працівників. Рівень продуктивності праці персоналу визначає конкурентоспроможність підприємства не лише на внутрішньому, а й на міжнародному ринку, оскільки сучасні глобалізаційні процеси відкривають кордони та знімають будь-які обмеження у процесі діяльності кожного підприємства.

Теоретичні та методичні питання продуктивності праці персоналу залишаються об'єктом уваги багатьох вітчизняних науковців: П. О. Антонюка, О. А. Грішної, Б. В. Бесчастної, Л. В. Капінус, О. В. Кіріченко, С. М. Кожем'якіної, А. М. Колота, Ю. Ф. Кондратюка, Т. О. Костенко, О. О. Петрашак, В. В. Покин'єчереда, Л. А. Притули, М. В. Семикіної, С. І. Сергійчука, Н. П. Танасієнко та ін.

Незважаючи на значну кількість наукових публікацій із дослідження різноманітних аспектів продуктивності праці на різних рівнях економіки, залишається нерозкритою проблема створення на підприємстві організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу на сучасному етапі розвитку економіки. Актуальність і важливість зазначених вище питань, їх практична значущість для посилення конкурентних позицій вітчизняних підприємств зумовили вибір теми, об'єкта і предмета дисертаційної роботи, визначили її мету, завдання та логічну структуру.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана згідно з планом науко-дослідних робіт кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності Одеського національного економічного університету та є складовою наукових тем досліджень, зокрема: «Чинники та шляхи посилення конкурентоздатності і підвищення ефективності роботи підприємств в галузях народного господарства України» (ДР № 0107U011413, 2008-2012 рр.) – особистий внесок автора полягає у здійсненні комплексного дослідження рівня продуктивності праці персоналу вітчизняних підприємств та обґрунтуванні необхідності забезпечення його сталого зростання для посилення конкурентоздатності; «Теоретико-методичні та організаційні основи управління конкурентоспроможністю підприємств України» (ДР № 0113U000655, 2013-2017 рр.), де автором визначено та надано рекомендації щодо створення організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємств олійно-жирової промисловості України; «Стратегічні напрямки підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств» (ДР № 0118U000816, 2018-2022 рр.), де автором здійснено розробку пріоритетних стратегічних напрямів підвищення продуктивності праці персоналу вітчизняних олійно-жирових підприємств.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних положень і розробка методичних рекомендацій

щодо створення організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємства.

Для досягнення зазначеної мети визначено та вирішено такі завдання:

- систематизувати й поглибити теоретичні підходи до визначення сутності категорії «продуктивність праці» та поняття «організаційно-економічні умови підвищення продуктивності праці персоналу підприємства»;
- визначити та доповнити склад факторів підвищення продуктивності праці персоналу підприємства відповідно до сучасного етапу розвитку економіки;
- обґрунтувати необхідність урахування та конкретизації організаційно-економічних умов зовнішнього та внутрішнього середовища, які здатні впливати на значущість, швидкість і напрям дії різних факторів підвищення продуктивності праці;
- проаналізувати динаміку рівня продуктивності праці персоналу та виявити загальні тенденції її розвитку (на прикладі вітчизняних підприємств олійно-жирової промисловості);
- здійснити економіко-математичне моделювання залежності зміни продуктивності праці персоналу від найбільш значущих факторів у сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств олійно-жирової промисловості;
- визначити стратегічні напрями та розробити практичні рекомендації щодо створення організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємств.

Об'єктом дослідження є процес підвищення продуктивності праці персоналу підприємства.

Предметом дослідження виступають теоретико-методичні та практичні засади створення організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємств на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки.

Методи дослідження. Задля досягнення визначеної мети та вирішення пов'язаних із нею завдань було використано такі загально-теоретичні й економіко-статистичні методи: *аналізу та синтезу, індукції та дедукції, абстрактно-логічний метод, метод узагальнення та класифікації, монографічний* – для теоретичного дослідження категорії «продуктивність праці» (пп. 1.1, 1.2); *методи порівняння та класифікації* – з метою класифікації та узагальнення видів, показників, методів виміру та факторів продуктивності праці (пп. 1.2, 1.3); *економіко-статистичний, методи порівняльного аналізу та синтезу* – для здійснення аналізу стану продуктивності праці в Україні порівняно з іншими країнами, проведення аналізу рівня розвитку підприємств, економічної ефективності їх діяльності та рівня продуктивності праці персоналу (пп. 2.1, 2.2, 2.3); *графічний метод* – для наочного відображення статистичного матеріалу та схематичного подання теоретичних і практичних положень дисертаційної роботи; *кореляційно-регресійний аналіз* – у процесі дослідження взаємозв'язку між рівнем продуктивності праці та різними факторами, що впливають на нього залежно від умов функціонування підприємств олійно-жирової промисловості (пп. 2.2, 2.3); *структурно-логічний метод* – для розробки рекомендацій щодо підвищення рівня продуктивності

праці персоналу підприємств олійно-жирової промисловості (п. 3.3).

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні статистичні дані Державної служби статистики України, результати досліджень міжнародних організацій, звітність підприємств олійно-жирової промисловості України, монографії і науково-аналітичні статті вітчизняних і зарубіжних авторів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у такому:

удосконалено:

- науковий підхід до формування організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємства, який відрізняє здатність адаптуватися до змін зовнішнього середовища на мега-, макро-, мезорівнях економіки та можливість впливати на значущість, швидкість та напрям дії різних факторів підвищення продуктивності праці персоналу підприємства;

- методичний підхід до відбору найбільш значущих факторів підвищення продуктивності праці персоналу підприємства за допомогою економіко-математичного моделювання, що, на відміну від наявних, дозволяє враховувати динамічні зміни зовнішнього середовища, особливості взаємодії факторів і виокремлювати ті, які вагомо впливають на рівень продуктивності праці персоналу підприємства в певний проміжок часу;

- класифікацію факторів зміни продуктивності праці, яку відрізняє використання таких ознак: відповідно до швидкості отриманого ефекту; за наявністю зв'язку між факторами; за термінами застосування, що, на відміну від наявних, надає можливість більш точно оцінювати характер впливу кожного фактора на продуктивність праці та конкретизувати заходи, спрямовані на підвищення рівня продуктивності праці персоналу підприємств;

набули подальшого розвитку:

- методичний підхід до вимірювання продуктивності праці відповідно до сучасного етапу економічного розвитку, який, на відміну від наявних, використовує вартісні індикатори для різних користувачів (зовнішніх та внутрішніх), що надає можливість достовірно й всебічно аналізувати ефективність використання персоналу підприємства, визначати місце підприємства в галузі й на ринку та оцінювати можливості для подальшого його стратегічного розвитку;

- науково-методичне забезпечення підвищення продуктивності праці персоналу підприємств, за якого, на відміну від інших підходів, виділяють такі процеси: застосування диверсифікації діяльності та продукції підприємства; активізація використання трансферу технологій, упровадження організаційно-управлінських інновацій, зокрема корпоративних систем управління, удосконалення системи мотивації наявних на підприємстві категорій працівників, які виконують різні функціональні обов'язки та мають відмінні стимули до високопродуктивної праці, що надає можливість мобілізувати всі можливості й резерви на підприємстві задля забезпечення максимального зростання продуктивності праці персоналу та досягнення інших цілей підприємства;

- визначення сутності категорії «продуктивність праці», що, на відміну від наявних, включає додаткові сутнісні характеристики, які відповідають сучасному етапу розвитку економіки та дозволяють урахувати головну особливість функціонування сучасних підприємств, а саме: перехід від «ринку виробника» до «ринку споживача».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені теоретичні та методичні положення, рекомендації та пропозиції доведені до рівня практичних розробок і сприяють створенню організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємств олійно-жирової промисловості з метою підвищення рівня їх конкурентоспроможності в сучасних динамічних умовах господарювання. Серед них важливим є впровадження виконаних розробок на олійно-жирових підприємствах, зокрема ТОВ «ОЕЗ Градоля», де використано запропонований автором кореляційно-регресійний аналіз у якості економіко-статистичного методу виявлення найбільш вагомих факторів зростання продуктивності праці персоналу залежно від умов діяльності підприємства (акт впровадження № 18/01 від 04.09.2018 р.). На основі рекомендацій, наданих в роботі, керівництвом ТОВ Агорофірма «Евріка» розроблено відповідні заходи, спрямовані на створення організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу та введено в поточну діяльність (акт впровадження № 01-20/1681 від 20.10.2018 р.). Департаментом економічного розвитку Одеської міської ради було використано висновки та пропозиції дисертаційної роботи під час розробки програмних документів розвитку підприємств агропромислового сектора економіки Одеської області (довідка № 71/01-41/01 від 14.01.2019 р.). Застосування Департаментом економічної політики та стратегічного планування Одеської обласної державної адміністрації практичних результатів дисертації дозволило вдосконалити процес прогнозування показників соціально-економічного розвитку Одеської області та сприяти підвищенню продуктивності праці персоналу підприємств Одеського регіону (довідка № 02.1-15/135 від 18.01.2019 р.).

Результати проведеного дослідження використовуються в навчальному процесі Одеського національного економічного університету під час викладання дисциплін «Економіка підприємства», «Планування і контроль на підприємстві», «Управління витратами», «Стратегія підприємства», «Стратегічне управління» (довідка № 01-17/1532 від 06.11.2018 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею. Сформульовані та науково обґрунтовані авторські положення, висновки й пропозиції сприяють вирішенню важливого науково-прикладного завдання – підвищення продуктивності праці персоналу підприємства. Теоретичне обґрунтування, практичні рекомендації та висновки, що містить дисертаційна робота, одержані автором особисто на основі аналізу й узагальнення теоретичного та практичного матеріалу. Із 32 основних наукових публікацій дисертанта 29 є одноосібними. Наукові праці, видані у співавторстві, використані в дисертації в частині, яка належить особисто здобувачеві.

Апробація результатів дослідження. Основні положення, результати дослідження, висновки та рекомендації дисертаційної роботи доповідалися, обговорювалися та отримали схвалення на профільних наукових і науково-практичних конференціях, у тому числі: Міжнародній науково-практичній конференції «Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів» (м. Київ, 20–21 листопада 2008 р.), IX Міжнародній науковій конференції студентів та молодих учених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (м. Донецьк, 9–11 грудня 2008 р.), VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми й перспективи розвитку економіки України» (м. Алушта, 1–3 жовтня 2009 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток національної промисловості у сучасному контексті: пріоритети, проблеми, регулювання» (м. Донецьк, 19–20 жовтня 2009 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Трансфер технологій: від ідеї до прибутку» (м. Донецьк, 27–29 квітня 2010 р.), III Міжнародній науково-практичній конференції «Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики» (м. Львів, 20–21 травня 2010 р.), III Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: теорія і практика» (м. Київ, 21 жовтня 2010 р.), II Міжнародній науково-практичній конференції «Бізнес та інновації в сучасному світі» (м. Луганськ, 11–12 квітня 2011 р.), X Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми планування в ринкових умовах» (м. Алушта, 3–5 жовтня 2011 р.), IV, V, VI, VII Міжнародних науково-практичних конференціях «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 18 вересня 2015 р., 29–30 вересня 2016 р., 15–16 вересня 2017 р., 14–15 вересня 2018 р.), I Всеукраїнській науково-практичній конференції «Сучасна економічна теорія в умовах глобалізаційних викликів» (м. Київ, 16 грудня 2015 р.), II Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективи ефективних управлінських рішень в бізнесі та проектах» (м. Одеса, 29–30 вересня 2016 р.), Науково-практичній конференції «Стратегія сталого розвитку: на шляху до сильнішої громади» (м. Сєверодонецьк, 21 жовтня 2016 р.), I Міжнародній науково-практичній конференції «Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства» (м. Житомир, 8–9 листопада 2018 р.).

Публікації. Основні положення та результати проведеного дослідження висвітлено у 32 наукових працях, загальний обсяг яких становить 13,19 д.а., з яких особисто автору належать 12,34 д.а., з них: 4 розділи у колективних монографіях обсягом 3,2 д.а. (із них 2 – у співавторстві), 12 статей обсягом 7,63 д.а. у наукових фахових виданнях, 3 з яких обсягом 2,35 д.а. опубліковано у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних, та 16 публікацій у матеріалах конференцій обсягом 2,36 д.а.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст дисертації викладено на 195 сторінках. Список використаних джерел із 218 найменувань. Матеріали дисертації містять 38 таблиць, 12 рисунків та 16 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету і завдання, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну одержаних результатів та їх практичне значення, визначено особистий внесок здобувача, відображено апробацію результатів дисертаційної роботи.

У першому розділі **«Теоретичні аспекти продуктивності праці персоналу підприємства та особливості її підвищення в сучасних умовах»** здійснено поглиблений аналіз наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених щодо економічної сутності категорії «продуктивність праці», її видів та форм прояву, сучасних проблем вимірювання продуктивності праці персоналу підприємства та факторів її зростання відповідно до умов функціонування підприємств.

Запропоноване авторське уточнене визначення категорії «продуктивність праці» як показника результативності діяльності персоналу підприємства, отриманого за допомогою використання матеріальних, техніко-технологічних, інтелектуальних, інформаційних факторів, спрямованих на виробництво та реалізацію продукції відповідної кількості й якості, яка має попит на ринку в певних умовах господарювання. Такий підхід дає можливість урахувати особливості функціонування сучасних підприємств, однією з яких є перехід від «ринку виробника» до «ринку споживача», що вимагає від підприємств орієнтуватися на постійно змінювані потреби споживачів та приділяти більше уваги етапу реалізації продукції, оскільки саме на цьому етапі індивідуальні витрати праці робітників конкретного підприємства визнаються ринком як суспільно необхідні.

Зазначено, що за умов динамічних змін зовнішнього середовища підприємству необхідно виокремлювати саме ті фактори, які найбільш вагомо впливають на рівень продуктивності праці персоналу, та створювати організаційно-економічні умови на підприємстві для їх активізації. Доведено, що організаційно-економічні умови підвищення продуктивності праці персоналу є результатом упровадження керівництвом підприємства організаційно-економічних заходів щодо підвищення продуктивності праці персоналу з урахуванням впливу найбільш значущих аспектів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства.

На основі проведеного аналізу сучасних методів розрахунку продуктивності праці персоналу підприємства було запропоновано при виборі конкретного методу враховувати інтереси як внутрішніх користувачів інформації (керівництво, робітників), так і зовнішніх (держави, інвесторів, акціонерів, профспілок). Зауважено, що метод виміру продуктивності праці має надавати можливість як для кількісного оцінювання, так і для подальшого порівняння, моніторингу та розробки заходів щодо підвищення її рівня.

Аргументовано важливість вибору певної класифікації факторів продуктивності праці, оскільки кожна з них висвітлює різні сторони зростання даного показника, що дозволяє згрупувати та окреслити найбільш важливі фактори та з'ясувати не лише їх вплив на рівень продуктивності праці, але й визначити взаємодію та взаємовплив факторів між собою, що в подальшому

сприятиме формуванню необхідних організаційно-економічних умов підвищення рівня продуктивності праці.

Запропоновано доповнити традиційні класифікаційні ознаки факторів продуктивності праці такими: швидкодіючі і лагові – відповідно до швидкості отриманого ефекту; залежні і незалежні – за наявністю зв'язку між факторами; першочергові і перспективні – за термінами застосування, що дає можливість більш надійно оцінювати характер впливу кожного фактора та організувати більш ефективні й точні заходи, спрямовані на підвищення рівня продуктивності праці персоналу підприємства.

У другому розділі **«Аналіз організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємств олійно-жирової промисловості України»** визначено основні закономірності впливу умов зовнішнього середовища підприємства на рівень продуктивності праці персоналу, охарактеризовано сучасні умови функціонування й тенденції розвитку підприємств олійно-жирової промисловості та здійснено економіко-математичне моделювання впливу факторів на продуктивність праці залежно від організаційно-економічних умов функціонування підприємств.

Обґрунтовано, що підвищення продуктивності праці персоналу підприємства – це складний процес одночасної дії багатьох взаємозалежних факторів, дієвість яких залежить від умов функціонування суб'єкта господарювання. Визначено, що динамізм і непередбачуваність зовнішнього середовища призводить до суттєвої зміни та збільшення кількості організаційно-економічних умов, які впливають на дію факторів підвищення продуктивності праці персоналу підприємства. Обґрунтовано, що перелік груп факторів підвищення продуктивності праці за змістом є здебільшого однаковим для будь-якого підприємства, а саме: матеріально-технічні, організаційно-економічні та соціально-економічні. Однак значущість, напрям дії окремих груп факторів може змінюватися залежно від умов функціонування підприємства та рівня розвитку економіки. Зокрема, матеріально-технічні фактори відігравали визначальну роль у доіндустріальну епоху та на початку індустріальної, оскільки суттєве зростання продуктивності праці досягалося за рахунок використання прогресивного обладнання та більш досконалої технології. З остаточним переходом до індустріального етапу розвитку економіки починають переважати організаційно-економічні фактори продуктивності праці. Постіндустріальному етапу розвитку економіки притаманне підвищення значення соціально-економічних факторів. Для інформаційного етапу розвитку економіки домінуючими факторами підвищення продуктивності праці стають інформація та знання. Тому визначення домінуючої групи факторів повинно відбуватися з урахуванням змін зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства відповідно до умов господарювання.

Проведений аналіз динаміки основних показників розвитку економіки України протягом 2007-2017 рр. засвідчив наявність значних економічних коливань, тому виокремлено декілька періодів, яким притаманні свої характерні особливості. Визначено, що протягом 2007-2009 рр. (період відновлювального зростання, призупинений світовою фінансовою кризою) спостерігався

динамічний розвиток вітчизняної економіки: збільшення рівня ВВП в абсолютному вимірі та розрахунку на 1 особу населення, незмінний рівень безробіття, зростання обсягу прямих іноземних інвестицій, збільшення кількості підприємств, які займалися інноваційною діяльністю (без урахування показників 2009 р.). Встановлено, що період 2010-2013 рр. (період зростання) відзначався покращанням більшості показників, а саме: позитивною динамікою ВВП, зростанням продуктивності праці з одночасним скороченням рівня безробіття, поліпшенням інвестиційного клімату та збільшенням обсягу прямих іноземних інвестицій, зростанням питомої ваги інноваційно активних підприємств. Третій період 2014-2017 рр. (період нестабільності) характеризувався руйнуванням усталених зв'язків, структури економіки України та виробничих відносин, низькою результативністю політичних й економічних реформ, що певним чином дестабілізувало ситуацію та негативно вплинуло на рівень продуктивності праці.

На підставі проведеного аналізу встановлено, що характеристики описаної вище динаміки функціонування вітчизняної економіки практично збігаються з динамікою продуктивності праці, розрахованою на макрорівні за цей період, повторюючи три аналогічні вищезазначені періоди, яка змінила свою тенденцію на позитивну у 2016-2017 рр. (рис. 1).

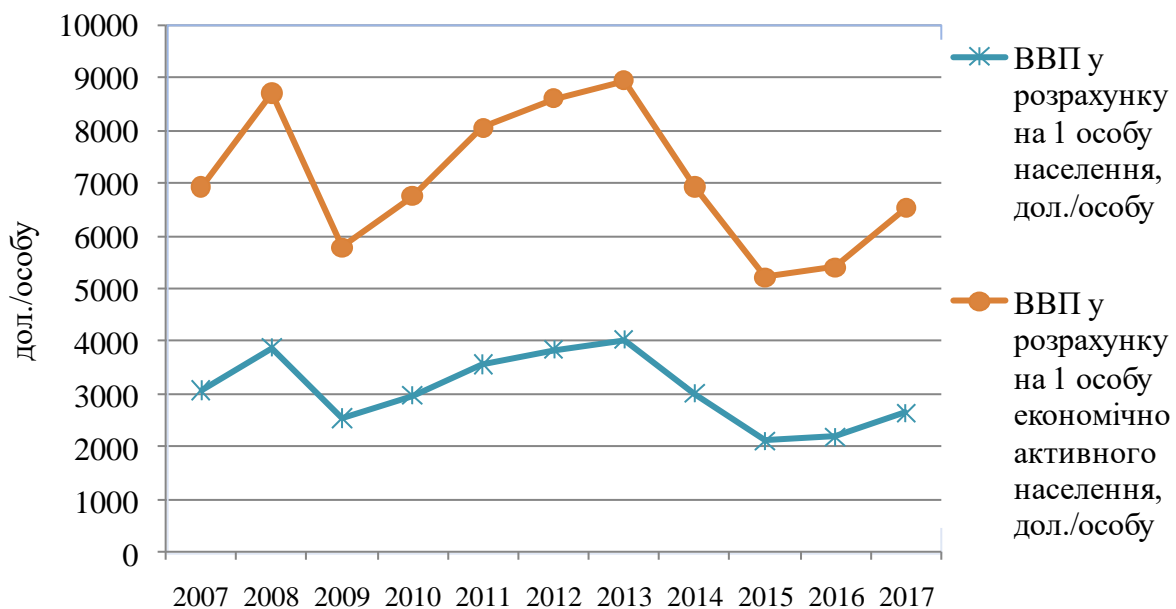


Рис. 1 Динаміка продуктивності праці на макрорівні країни за 2007-2017 рр., дол./особу

Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби статистики України

Визначено вплив умов функціонування підприємств на перелік та дію факторів продуктивності праці персоналу на прикладі підприємств олійно-жирової промисловості, яка має свої характерні риси та особливості. На основі проведеного аналізу сучасного стану та перспектив розвитку підприємств олійно-жирової промисловості України було встановлено, що вітчизняні потужності з переробки олійної сировини збільшилися з 2,5 млн. тонн у 1998 р.

до 21,5 млн. тонн у 2017 р., тобто майже у 9 разів, зокрема потужності з переробки сої у 2017 р. досягли 4 млн. тонн на рік, ріпаку – близько 2 млн. тонн на рік. Виробництво олії соняшnikової зросло у 13,3 раза, а експорт цієї продукції збільшився у 28,4 раза.

На основі аналізу показників результативності функціонування олійно-жирової промисловості встановлено, що однією з причин суттєвого підвищення продуктивності праці персоналу даної групи підприємств порівняно з середнім значенням в економіці стала можливість завантажити наявні та нові виробничі потужності за рахунок призупинення експорту олійної сировини та її появи в достатній кількості на ринку внаслідок відновлення у вересні 1999 р. експортного мита за ставкою 23 % на насіння соняшника та його зменшення до 10 %, починаючи з 2017 р. (рис. 2).

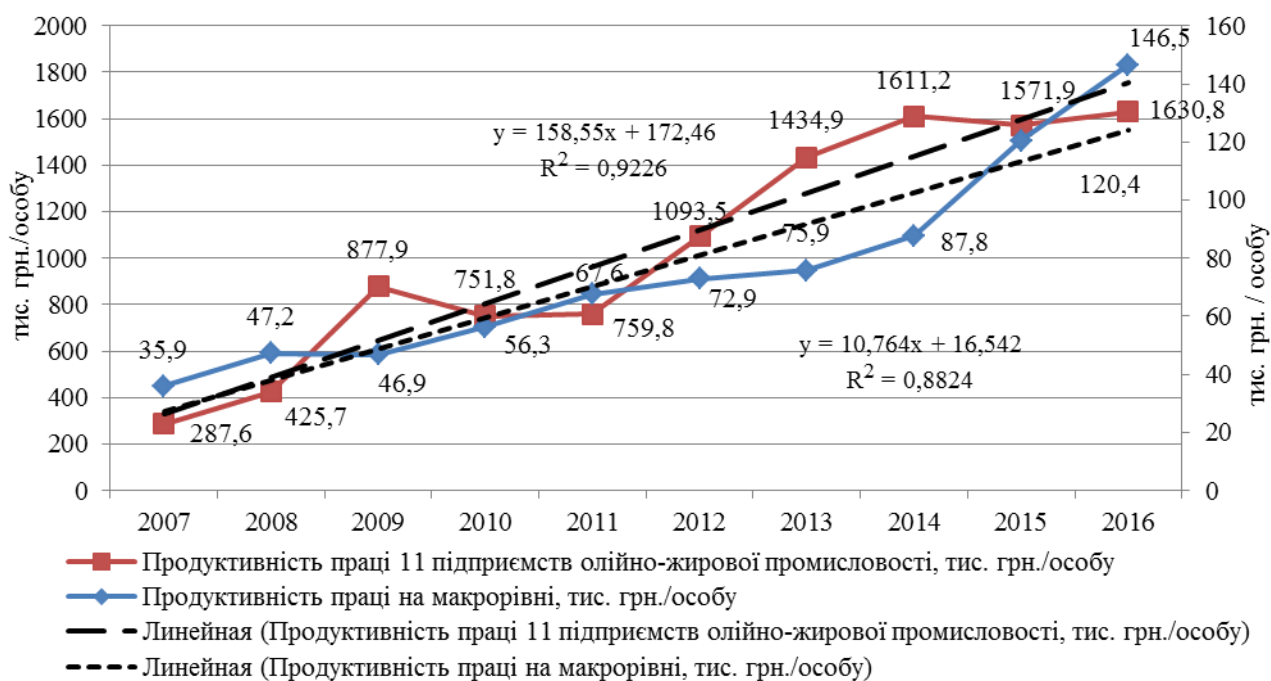


Рис. 2 Динаміка рівня продуктивності праці на макрорівні та в середньому по виборці 11 олійно-жирових підприємств України за 2007-2016 рр., тис. грн./особу

Джерело: розраховано та складено автором на основі даних системи розкриття інформації на фондовому ринку України «Smida» та аналітичних матеріалів Міністерства економічного розвитку і торгівлі «Продуктивність праці та продуктивність капіталу»

Визначено, що політичні та економічні процеси в країні суттєво вплинули на результати діяльності деяких олійно-жирових підприємств, тому 4 підприємства було виключено з подальшого аналізу. Було виявлено суттєві розбіжності між показниками продуктивності праці персоналу 7 олійно-жирових підприємств на різних етапах функціонування вітчизняної економіки, що доводить факт диференційованого впливу факторів на величину продуктивності праці персоналу залежно від певних організаційно-економічних умов, які формуються як у зовнішньому, так і внутрішньому середовищі підприємств (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка рівня продуктивності праці персоналу підприємств олійно-жирової промисловості України за 2007-2017 рр., тис. грн./особу

Назва підприємства	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Темп зростання 2017/2007, %
ПрАТ «Вінницький олійно-жировий комбінат»	61	63	132	129	220	191	210	343	2119	3903	3968	6504,92
ПрАТ «Пологівський олійноекстракційний завод»	322	592	734	833	949	1254	1107	1939	3023	2837	3581	1112,11
ПрАТ з П «Дніпропетровський олійноекстракційний завод»	589	598	1995	1010	860	958	881	1468	1092	1505	1667	283,02
ПрАТ «Полтавський олійноекстракційний завод» - Кернел Груп	350	329	305	343	365	410	249	407	634	751	1035	295,71
ПАТ «Кіровоградолія»	114	193	373	624	314	548	441	527	837	518	523	458,77
ПрАТ «Вовчанський олійноекстракційний завод»	180	222	464	1166	139	322	189	291	242	756	424	235,56
ПрАТ «Чернівецький олійно-жировий комбінат»	79	62	99	177	221	155	170	239	377	335	342	432,91

Джерело: розраховано автором

За допомогою стандартної програми кореляційно-регресійного аналізу з використанням сучасного пакету статистичного аналізу Excel було здійснено відбір найбільш значущих факторів зростання продуктивності праці персоналу олійно-жирових підприємств та побудовано регресійні моделі для кожного окремого періоду розвитку вітчизняної економіки (2007-2009 рр., 2010-2013 рр., 2014-2017 рр.) (табл. 2).

Таблиця 2

Регресійні моделі впливу умов діяльності на динаміку продуктивності праці персоналу 7 олійно-жирових підприємств України за 2007-2017 рр.

Період	Рівняння регресії	Значення R^2	Фактори-ознаки
2007-2009 рр.	$\hat{Y} = -184,49 + 30,92X_1 + 7,37X_2$	$R^2 = 0,7925$	X_1 – зарплатовіддача, грн.;
2010-2013 рр.	$\hat{Y} = -21,98 + 30,62X_1 + 4,90X_2$	$R^2 = 0,9156$	X_2 – адміністративні витрати в розрахунку на 1 працівника, тис. грн.
2014-2017 рр.	$\hat{Y} = -280,93 + 61,327X_1 + 10,42X_4$	$R^2 = 0,9299$	X_1 – зарплатовіддача, грн.;
			X_4 – питома вага активної частини основних засобів, коеф.

Джерело: розраховано автором

Підтверджено, що з трансформацією організаційно-економічних умов функціонування підприємств, відбуваються зміни у переліку груп факторів, що впливають на продуктивність праці персоналу та їхню значущість.

Ранжування підприємств за середнім рівнем продуктивності праці персоналу за результатами кореляційно-регресійного аналізу дозволило визначити підприємства-лідери та підприємства-аутсайдери (табл. 3).

Таблиця 3

Середні значення результативного і факторних показників регресійної моделі продуктивності праці персоналу

Підприємства-лідери		\hat{Y}	X_1	X_4
ПрАТ «Вінницький олійно-жировий комбінат»		2546,7	44,37	27,69
ПрАТ з П «Дніпропетровський олійноекстракційний завод»		1432,89	13,65	33,74
ПрАТ «Пологівський олійноекстракційний завод»		2112,01	30,65	50,63
Середнє значення		2030,53	29,56	37,36
Підприємства-аутсайдери		\hat{Y}	X_1	X_4
ПрАТ «Полтавський олійноекстракційний завод» - Кернел Груп		1035,02	10,57	44,52
ПАТ «Кіровоградолія»		601,25	8,38	31,42
ПрАТ «Вовчанський олійноекстракційний завод»		428,34	8	34,61
ПрАТ «Чернівецький олійно-жировий комбінат»		323,18	5,68	31,34
Середнє значення		596,95	8,16	35,47

Джерело: розраховано автором

На основі отриманих результатів здійснено розрахунок резервів зростання продуктивності праці персоналу підприємств-аутсайдерів (табл. 4).

Таблиця 4

Порівняльний аналіз підприємств-лідерів і підприємств-аутсайдерів за рівнем продуктивності праці персоналу та факторів впливу

Ознаки	Значення ознак по групах		Різниця середніх значень (гр.2 - гр.3)	Коефіцієнт регресії	Ефект (резерв) (гр.4 x гр.5)
	Середні значення лідерів	Середні значення аутсайдерів			
1	2	3	4	5	6
X_1	29,56	8,16	21,40	61,32	1312,25
X_4	37,36	35,47	1,89	10,42	19,70
\hat{Y}	2030,53	596,95	1433,58	-	1331,95

Джерело: розраховано автором

Дані табл. 4 демонструють, що середнє значення продуктивності праці персоналу \hat{Y} в групі підприємств-лідерів на 1433,58 тис. грн./особу більше за аналогічне значення в групі підприємств-аутсайдерів. Ця відмінність пояснюється перевищенням середніх значень факторів у групі-лідерів порівняно з аутсайдерами: за фактором X_1 на 21,40 грн. і за фактором X_4 на 1,89 в.п. Реалізація потенціалу, закладеного в даних факторах, дозволить підприємствам-аутсайдерам підвищити рівень продуктивності праці працівників на 1331,95 тис. грн./особу, у т. ч. на 1312,25 тис. грн. за рахунок зміни зарплатовіддачі та на 19,70 тис. грн. за рахунок зміни питомої ваги активної

частини основних засобів.

У третьому розділі **«Обґрунтування та реалізація стратегічних напрямів підвищення продуктивності праці персоналу підприємства»** на основі результатів кореляційно-регресійного аналізу за період 2014-2017 рр. і виявлених основних особливостей функціонування підприємств олійно-жирової промисловості запропоновано перспективні напрями щодо створення організаційно-економічних умов, здатних активізувати дію факторів, найбільш значущих для підвищення продуктивності праці персоналу.

Одним із головних та найбільш ефективних напрямів створення організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці є застосування диверсифікації діяльності та продукції, яка дозволяє підприємствам додатково використати власні конкурентні переваги, такі, як знання та досвід у різних сферах діяльності, канали розподілу, науково-технічні розробки в інших напрямках діяльності задля більш повного та випереджального задоволення попиту споживачів, а також отримання синергетичного ефекту від використання ресурсів та мінімізації можливих ризиків і непередбачуваності з боку зовнішнього середовища.

Доведено, що активізація процесів диверсифікації з метою зменшення впливу сезонності виробництва та нестачі олійної сировини на ринку для переробки сприятиме суттєвому зростанню рівня продуктивності праці персоналу олійно-жирових підприємств унаслідок підвищення завантаженості виробничих потужностей.

З урахуванням переваг використання підприємствами диверсифікації діяльності та продукції запропоновано активізувати використання відходів задля виробництва біопалива з соняшнику та інших олійних культур, виробництва теплової енергії та надання послуг з енергопостачання іншим суб'єктам на основі використання енергоощадних технологій на підприємствах, які полягають у використанні власних котелень для спалювання лушпиння соняшнику, а також виробництва фосфатидного концентрату.

Обґрунтовано необхідність активізації трансферу технологій, впровадження організаційно-управлінських інновацій, оскільки існує кореляція між якістю управління та рівнем продуктивності праці персоналу підприємств, у зв'язку з тим, що кваліфікація та рівень умотивованості менеджменту підприємства обумовлюють швидкість реакції суб'єкта господарювання на зміни зовнішнього середовища та спроможність створити організаційно-економічні умови для підвищення продуктивності праці.

Запропоновано вдосконалити систему мотивації персоналу підприємства на основі диференціації працівників відповідно до виконуваних функцій, оскільки вони мають відмінні стимули до високопродуктивної праці, що потребує від керівництва підприємства створення відповідних організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці для кожної окремої функціональної групи працівників. Зокрема, необхідно сформувати організаційно-економічні умови, спрямовані на: утримання персоналу, на зростання ефективності праці, отримання задоволення працівниками від виконуваної роботи.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове наукове-прикладне вирішення актуальної наукової задачі щодо створення організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємства, а також надано рекомендації практичного використання здобутих результатів.

Результати проведеного дослідження дозволяють зробити такі висновки:

1. На основі комплексного дослідження теоретичних підходів розширено визначення змісту категорії «продуктивність праці» за рахунок включення додаткових сутнісних характеристик, що відповідають сучасному етапу розвитку економіки, а саме розгляд продуктивності праці як показника результативності діяльності персоналу підприємства, отриманого за допомогою використання матеріальних, техніко-технологічних, інтелектуальних, інформаційних факторів, спрямованих на виробництво й реалізацію продукції відповідної кількості й якості, яка має попит на ринку у певних умовах господарювання.

Під організаційно-економічними умовами підвищення продуктивності праці персоналу запропоновано розуміти результат упровадження керівництвом підприємства організаційно-економічних заходів щодо підвищення продуктивності праці персоналу з урахуванням впливу найбільш значущих аспектів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства.

2. Запропоновано при виборі конкретного методу виміру рівня продуктивності праці враховувати інтереси як внутрішніх користувачів інформації (керівництво підприємства, робітників), так і зовнішніх (держави, інвесторів, акціонерів, профспілок). Зауважено, що метод виміру продуктивності праці має надавати можливість як для кількісного оцінювання, так і подальшого порівняння, моніторингу та розробки заходів щодо підвищення її рівня.

3. Аргументовано, що класифікація факторів підвищення продуктивності праці дає можливість розкрити різні аспекти зростання цього показника, що дозволяє більш ґрунтовно підійти до створення необхідних організаційно-економічних умов для підвищення продуктивності праці. Традиційні класифікації факторів продуктивності праці запропоновано доповнити наступними ознаками: залежно від швидкості отриманого ефекту (швидкодійні і лагові); за наявністю зв'язку між факторами (залежні і незалежні); за термінами застосування (першочергові і перспективні), що дозволяє більш надійно оцінювати характер впливу кожного фактора та конкретизувати заходи, спрямовані на підвищення рівня продуктивності праці персоналу підприємства.

4. Доведено, що функціонування сучасних вітчизняних підприємств відбувається у надзвичайно динамічних умовах бізнес-середовища, з притаманними йому глобалізаційними процесами, прискореними темпами розвитку НТП, підвищеним рівнем конкуренції та обмеженістю ресурсів.

Проведений аналіз динаміки основних показників розвитку економіки України протягом 2007-2017 рр. засвідчив значні економічні коливання: від розвитку до спаду. На підставі результатів дослідження було виокремлено декілька періодів розвитку вітчизняної економіки, яким притаманні свої

характерні особливості, а саме: 2007-2009 рр. – період відновлювального зростання, призупинений світовою фінансовою кризою, 2010-2013 рр. – період зростання, 2014-2017 рр. – період нестабільності. Виявлено, що характеристики вищеписаної динаміки функціонування вітчизняної економіки протягом 2007-2017 рр. практично збігаються з динамікою продуктивності праці персоналу, розрахованою на макрорівні за аналогічний період.

Економіко-статистичний аналіз результатів фінансово-господарської діяльності 11 підприємств олійно-жирової промисловості виявив наявність суттєвих розбіжностей між показниками продуктивності праці персоналу даних підприємств відповідно до вищезазначених періодів, що доводить факт диференційованого впливу факторів на величину продуктивності праці персоналу залежно від певних організаційно-економічних умов, які формуються як у зовнішньому, так і внутрішньому середовищі підприємств.

5. На основі аналізу показників результативності функціонування олійно-жирової промисловості, визначення особливостей функціонування підприємств та застосування економіко-математичного моделювання, зокрема кореляційно-регресійного аналізу, виявлено найбільш значущі фактори зростання продуктивності праці персоналу підприємств олійно-жирової промисловості для окремих періодів, а саме: X_1 – зарплатовіддача та X_2 – адміністративні витрати в розрахунку на 1 працівника для періоду відновлювального зростання, призупиненого світовою фінансовою кризою (2007-2009 рр.) та періоду зростання (2010-2013 рр.), а для періоду нестабільності (2014-2017 рр.) посилюється вплив фактору X_1 , а також значущим став фактор X_4 – питома вага активної частини основних засобів, що вимагає від підприємств створення відповідних організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу.

6. За результатами використання запропонованої методики оцінювання впливу організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу на дію відповідних факторів аутсайдерами за рівнем продуктивності праці виявилися підприємства: ПрАТ «Полтавський олійноекстракційний завод» – Кернел Груп, ПАТ «Кіровоградолія», ПрАТ «Вовчанський олійноекстракційний завод», ПрАТ «Чернівецький олійно-жировий комбінат». Тому для реалізації наявних резервів підвищення продуктивності праці персоналу цієї групи підприємств було розроблено стратегічні напрями та обґрунтовано заходи, спрямовані на створення організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємств. Запропоновано застосовувати диверсифікацію діяльності та продукції; активізувати використання трансферу технологій; упроваджувати організаційно-управлінські інновації, зокрема корпоративні системи управління; удосконалювати систему мотивації персоналу відповідно до наявних на підприємстві категорій працівників, які виконують різні функціональні обов'язки та мають відмінні стимули до високопродуктивної праці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Розділи у колективних монографіях:

1. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Сутність праці управлінського персоналу та можливості вимірювання її продуктивності. *Ефективність реструктурованих господарських систем: проблеми і фактори підвищення* / за ред. В. І. Осипова. Одеса: Пальміра, 2008. С. 455–466 (0,47 д.а.).
2. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Трансфер технологій як один з інструментів підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. *Економіка підприємства в умовах ринкових перетворень* / за ред. О. Г. Янкового. Одеса: Атлант, 2010. С. 376–389 (1,02 д.а.).
3. Орленко О. М., Танасюк І. М. Зменшення впливу сезонності виробництва на продуктивність праці за допомогою стратегії диверсифікації. *Сучасні тенденції міжнародних економічних відносин. Економічна інтеграція України у світове господарство* / за ред. І. М. Посохова та ін. Харків: НТУ «ХП», 2016. С. 299–312 (0,62 д.а.). *Особистий внесок здобувача 0,31 д. а.: досліджено теоретичні підходи щодо категорії «диверсифікація», проаналізовано стан вітчизняної олійно-жирової промисловості та динаміку рівня продуктивності праці підприємств цієї галузі. Особливу увагу приділено проблемі сезонності сировини та пропозиції можливих шляхів її вирішення.*
4. Орленко О. М., Танасюк І. М. Забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств на основі підвищення продуктивності праці. *Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств* / за ред. О. Г. Янкового. Одеса: Атлант, 2017. С. 199–215 (1,09 д.а.). *Особистий внесок здобувача 0,545 д.а.: проаналізовано рівень продуктивності праці в Україні відповідно до даних більшості міжнародних організацій та проведено порівняння з динамікою глобального індексу конкурентоспроможності та індексу конкурентоспроможності вітчизняного бізнесу, виявлено наявність в економіці України величезних можливостей для підвищення продуктивності праці і посилення конкурентоспроможності. Однією з умов є активізація створення інтегрованих структур на вітчизняному ринку.*

Статті у наукових фахових виданнях і виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз:

5. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Сучасний стан факторів підвищення продуктивності праці у промисловості України. *Науковий вісник. Одеський державний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. Науки: економіка, політологія, історія.* 2006. № 7 (27). С. 74–82 (0,46 д.а.).
6. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Концептуальні проблеми вимірювання продуктивності праці управлінського персоналу. *Вісник соціально-економічних досліджень Одеського держ. екон. ун-ту.* 2008. Вип. 30. С. 372–376 (0,42 д.а.).

7. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Суб'єкти вітчизняної інноваційної інфраструктури як засіб підвищення продуктивності праці. *Вісник соціально-економічних досліджень Одеського держ. екон. ун-ту*. 2010. Вип. 40. С.169–176 (0,75 д.а.).
8. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Місце посередників у процесі сприяння інноваційному розвитку вітчизняних підприємств. *Економіка харчової промисловості*. 2011. № 1. С. 35–40 (0,54 д.а.).
9. Орленко О. М. Продуктивність праці як критерій ефективності інноваційної діяльності підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. №2. Т. 2 (174). С. 91–95 (0,5 д.а.).
10. Орленко О. М. Найвпливовіші фактори зростання продуктивності праці вітчизняних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2011. №4. Т. 2. (178). С. 203–207 (0,45 д.а.).
11. Орленко О. М. Корпоративні системи управління як умова зростання продуктивності праці сучасного підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2015. Вип. 3 (58). С. 170–178 (0,81 д.а.) (*IndexCopernicus, GoogleScholar*).
12. Орленко О. М. Інноваційна діяльність підприємств України та Одеської області як засіб збільшення продуктивності праці. *Бізнес Інформ*. 2016. № 2. С. 95–102 (0,77 д.а.) (*Ulrichsweb Global Serials Directory, Index Copernicus, Directory of Open Access Journals, CiteFactor, Scientific Indexing Services, Advanced Science Index, Open Academic Journals Index, GetInfo, BASE, InfoBase Index, OpenAIRE, World Cat, SUNCAT Union Catalogue, COPAC Union Catalogue, Open Access Library, J-Gate, Академия Google, Research Bible*).
13. Орленко О. М. Зростання продуктивності праці вітчизняних підприємств на засадах організаційно-управлінських інновацій. *Інфраструктура ринку*. 2017. №9. С. 66–70. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/9-2017> (0, 56 д.а.).
14. Орленко О. М. Диверсифікація діяльності підприємства як умова зростання продуктивності праці на олійно-жирових підприємствах. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університет. Серія: Економіка і менеджмент*. 2017. Вип. 23. Ч. 1. С. 116–120 (0,77 д.а.) (*Index Copernicus, GoogleScholar*).
15. Орленко О. М. Математико-статистична модель виявлення впливу факторів на продуктивність праці в залежності від умов функціонування підприємства. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. № 4 (15). С. 457–466. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/15_2018/75.pdf (0,79 д.а.).
16. Орленко О. М., Танасюк І. М. Основні напрями підвищення продуктивності праці персоналу в сучасних умовах. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2018. № 11(263). С. 179–196 (0,81 д.а.). *Особистий внесок здобувача 0,4 д.а.: визначено майбутні напрями збільшення рівня продуктивності праці на основі виявлених за допомогою кореляційно-регресійного аналізу найбільш значущих факторів.*

Матеріали міжнародних та всеукраїнських наукових конференцій:

17. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Основні напрямки активізації інноваційного механізму в Україні. *Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання*: праці ІХ Міжнар. наук. конф. студ. та мол. учених, 11 грудня 2008 р. Донецьк: ДонНУ, 2008. Ч. 3. С.299–302 (0,11 д.а.).
18. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Інноваційний механізм як головний фактор економічного зростання підприємства. *Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20–21 листопада 2008 р. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. С.154–155 (0,25 д.а.).
19. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Малі підприємства як один з елементів інноваційного механізму. *Актуальні проблеми і перспективи розвитку економіки України*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 1-3 жовтня 2009 р. Алушта – Сімферополь, 2009. С.104–105. (0,08 д.а.).
20. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Підвищення продуктивності праці промислових підприємств як результат інноваційного розвитку. *Розвиток національної промисловості у сучасному контексті: пріоритети, проблеми, регулювання*: тези доп. і повідом. Міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 жовтня 2009 р. Донецьк, 2009. Т.1. С. 290–291 (0,20 д.а.).
21. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Трансфер технологій як фактор активізації та якісного вдосконалення виробництва на вітчизняних підприємствах. *Трансфер технологій: від ідеї до прибутку*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. студ., асп. і мол. учених. У 2 Т., 27–29 квітня 2010 Донецьк: Нац. гірн. ун -т, 2010. Т. 2. С.172–174 (0,1 д.а.).
22. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Шляхи залучення середніх та малих підприємств до процесу трансферу технологій. *Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики*: тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 травня 2010 р. Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка». 2010. С. 426–427 (0,22 д.а.).
23. Сопенюк О. М. (Орленко О. М.) Сприяння технологічних брокерів інноваційному розвитку вітчизняних підприємств. *Економіка підприємства: теорія і практика*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., 21 жовтня 2010 р. Київ : КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, 2010. С. 290–292 (0,11 д.а.).
24. Орленко О. М. Іноваційний розвиток як головний пріоритет майбутнього підприємства. *Бізнес та інновації в сучасному світі*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 11-12 квітня 2011 р. Луганськ: Вид-во Держ. закл. «Луган. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка», 2011. С.180–182 (0,18 д.а.).
25. Орленко О. М. Трансфер технологій як один із пріоритетних напрямків розвитку вітчизняних підприємств. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., 18 вересня 2015 р. Одеса: Атлант, 2015. С. 103–104 (0,14 д.а.).
26. Орленко О. М. Значення зростання продуктивності праці вітчизняних підприємств в умовах постіндустріального розвитку. *Сучасна економічна теорія в умовах глобалізаційних викликів*: матеріали I Всеукр. наук.-

практ. конф., 16 грудня 2015 р. Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2016. С.42–44 (0,14 д.а.).

27. Орленко О. М. Диверсифікація як засіб підвищення продуктивності праці в умовах посилення конкуренції. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., 15-16 вересня 2016 р. Одеса: Атлант, 2016. С.58–59 (0,13 д.а.).

28. Орленко О. М. Управлінські інновації як основа зростання продуктивності праці. *Перспективи ефективних управлінських рішень в бізнесі та проєктах*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 29-30 вересня 2016 р. Одеса: Фенікс, 2016. С. 157–159 (0,17 д.а.).

29. Орленко О. М. Зростання продуктивності праці підприємств за рахунок стратегії диверсифікації як основа економічної безпеки підприємства. *Стратегії сталого розвитку: на шляху до сильнішої громади*: матеріали наук.-практ. конф., 21 жовтня 2016 р. Сєверодонецьк: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2016. С.205–206 (0,16 д.а.).

30. Орленко О. М. Впровадження організаційно-управлінських інновацій як засіб збільшення продуктивності праці. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., 15-16 вересня 2017 р. Одеса: Атлант, 2017. С.114–116 (0,15 д.а.).

31. Орленко О. М. Виявлення впливу факторів на продуктивність праці за допомогою математико-статистичного моделювання. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф., 14-15 вересня 2018 р. Одеса: Атлант, 2018. С.197–199 (0,11 д.а.).

32. Орленко О. М. Сучасні умови зростання продуктивності праці вітчизняних підприємств. *Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства*: тези I Міжнар. наук.-практ. конф., 8-9 листопада 2018 р. Житомир, 2018. С.188–192 (0,11 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Орленко О. М. Організаційно-економічні умови підвищення продуктивності праці персоналу підприємства. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Одеський національний економічний університет, Одеса, 2019.

Дисертацію присвячено вирішенню теоретичних та практичних питань щодо створення організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємств. Удосконалено трактування категорії «продуктивність праці», яке враховує сучасні особливості розвитку економіки та обґрунтовано поняття «організаційно-економічні умови підвищення продуктивності праці персоналу підприємства».

Розширено класифікацію факторів підвищення продуктивності праці, яку відрізняє використання ознак: відповідно до швидкості отриманого ефекту, за наявністю зв'язку між факторами, за термінами застосування.

На основі економічних показників за допомогою кореляційно-регресійного аналізу запропоновано методику відбору найбільш значущих факторів підвищення продуктивності праці персоналу.

Визначено стратегічні заходи щодо створення організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу вітчизняних підприємств олійно-жирової промисловості: застосування диверсифікації діяльності та продукції, активізація використання трансферу технологій; упровадження організаційно-управлінських інновацій; удосконалення системи мотивації персоналу відповідно до наявних на підприємстві категорій працівників.

Ключові слова: продуктивність праці, персонал підприємства, фактори продуктивності праці, організаційно-економічні умови підвищення продуктивності праці, динаміка продуктивності праці, олійно-жирова промисловість.

АННОТАЦИЯ

Орленко О. М. Организационно-экономические условия повышения производительности труда персонала предприятия. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Одесский национальный экономический университет, Одесса, 2019.

Диссертация посвящена решению теоретических и практических проблем создания организационно-экономических условий повышения производительности труда персонала предприятий. Расширена трактовка категории «производительность труда» с учетом современных особенностей развития экономики, а также предложено определение организационно-экономических условий повышения производительности труда персонала предприятия.

Расширена классификация факторов производительности труда за счет введения новых критериев в соответствии: со скоростью полученного эффекта; наличием связи между факторами; срокам внедрения.

С помощью корреляционно-регрессионного анализа была предложена методика отбора наиболее значимых факторов повышения производительности труда персонала масложировых предприятий.

Определены стратегические мероприятия по созданию организационно-экономических условий повышения производительности труда персонала предприятий масложировой промышленности: применение диверсификации деятельности и продукции; активизация использования трансфера технологий; внедрение организационно-управленческих инноваций; совершенствование системы мотивации персонала.

Ключевые слова: производительность труда, персонал предприятия, факторы производительности труда, организационно-экономические условия повышения производительности труда, динамика производительности труда, масложировая промышленность.

SUMMARY

Orlenko O. M. Organizational and economic conditions for increasing the labor productivity of an enterprise. – Manuscript.

Dissertation for the scientific degree of a Candidate of Economic Sciences, specialty 08.00.04 – economics and management of enterprises (according to the types of economic activities). – Odessa National Economic University, Odessa, 2019.

The dissertation is devoted to the justification of theoretical statements and the development of methodical recommendations on the creation of the organizational and economic conditions for improving the labor productivity of an enterprise. The main results of the research, which form its scientific novelty, are the argumentation of the necessity of the organizational and economic conditions for improving the labor productivity by enterprise management, which are able to affect the relevance, speed and directions of different factors.

The analysis of scientific works shows that there is no common vision of the interpretation of the labor productivity of an enterprise. Concept of «labor productivity» means the indicator of enterprise personnel activity effectiveness that is obtained by means of using the material, technological, intellectual, informational factors directed to the production and sales of products in appropriate quantity and quality, which are in demand in the market under the certain conditions of economic activity.

The research identifies that the modern dynamic changes of the external environment, complexity and stochastic nature of production systems explain the diversity and stochastic nature of organizational and economic conditions for improving the labor productivity, as the production process at the modern enterprise differ by complex relations of technical, economic, organizational, natural and social order. That is why for the further improving of the labor productivity it is necessary to create appropriate organizational and economic conditions, which mean the result of implementation of economic processes by management and realization of organizational and economic measures to improve the labor productivity based on the influence of the most meaningful aspects of internal and external environment of the enterprise.

Within the work the analysis of the dynamics of the main indicators of Ukrainian economic development during the period 2007-2017 is conducted that allows highlighting several periods, which have their characteristic features. During 2007-2009 (the period of recovery which is suspended with world financial crisis) there is the dynamic growth of the development of the domestic economy (without taking into account indicators of 2009). Period of 2010-2013 (the period of growth) states the improvement of the most indicators. The third period 2014-2017 (the instability period) is characterized by the destruction of stable relations, structure of Ukrainian economy and industrial relations, inefficient political and economic reforms that in a certain way destabilizes the situation and has a negative impact on the labor productivity level. It is identified that the characteristics of the above described dynamics of functioning of the domestic economy during 2007-2017 are almost identical to the dynamics of labor productivity calculated at the macro level.

Economic and statistical analysis of the financial and economic activity of 11

enterprises of oils-and-fats industry highlighted the differences between indicators of labor productivity at these enterprises at different stages of functioning of domestic economy. That proves the fact that differential influence of factors on the labor productivity depends on certain organizational and economic conditions, which are formed in the internal and the external environment of the enterprises.

In the work author proposes to use regression and correlation analysis method in order to determine the influence of organizational and economic conditions on the factors of improving the labor productivity. It makes it possible to select the most relevant factors of improving the labor productivity of the oils and fats enterprises in accordance with each of the above mentioned period of domestic economy development. The relevant factors for the periods of 2007-2009 and 2010-2013 are «productivity per salary» and administrative costs per worker. For the period 2014-2017 the relevant factors are: «productivity per salary» and the proportion of the active part of fixed assets. Based on the application of received regression analysis models the leading enterprises and outsiders are identified by the average level of their labor productivity in 2014-2017. The results make it possible to note that the fulfilling the potential laid down in these factors, will make it possible for outsider-enterprises to improve the labor productivity level in general by UAH 13,317,950 per person, including by UAH 1,312,250 through changes in «productivity per salary» and by UAH 19,700 through changes in the proportion of the active part of fixed assets.

As a result of the research, the scientific and methodological support for improving the labor productivity of enterprises is further developed. In contrast to other approaches, it is suggested to identify the processes: application of diversification of enterprise activity and products; revitalization of the technology transfer, implementation of organizational and managerial innovations, in particular, corporate management systems, improvement of the motivation system of existing categories of enterprise workers, who have their functional responsibilities and have incentives to work with high productivity.

Key words: labor productivity, staff of the enterprise, factors of labor productivity, organizational and economic conditions for increasing labor productivity, labor productivity dynamics, oil and fat industry.