

УДК 331.101.6

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-262-5(1)-199-201

ТАНАСІЄНКО Н. П.

Хмельницький національний університет

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ

У статті проаналізовано й оцінено соціально-економічні резерви підвищення продуктивності праці на промислових підприємствах Хмельницької області, визначено пріоритетні напрями ефективного використання соціально-економічних резервів підвищення продуктивності праці.

Ключові слова: продуктивність праці, соціально-економічні резерви, резерви використання людського капіталу, резерви трудової активності.

TANASIENKO N.

Khmelnyskyi National University

SOCIO-ECONOMIC RESERVES OF INCREASING THE LABOR PRODUCTIVITY ON THE INDUSTRIAL ENTERPRISES OF KHMELNYTSKY REGION

To analyze and evaluate the socio-economic reserves of productivity growth on the machine-building enterprises of Khmelnytskyi region. At the level of enterprises, socio-economic indicators combine such indicators as the index using of human capital and the index of labor activity. According to the results of the calculations, the investigated enterprises have significant opportunities for increasing of labor productivity at the expense of socio-economic reserves. According to the results of the analysis, we identified the following priority areas for the effective use of socio-economic reserves to increase productivity: formation of an effective motivational system, improvement of the labor remuneration policy on the enterprise; increase of efficiency of the personnel management service; formation of an effective, oriented on the result of the corporate culture; ensuring a favorable social-psychological climate for the effective work of the team; implementation of international standards such as OHSAS 18001, SA 8000 and certification of the enterprise according to their requirements, improvement of working conditions, increase of level of industrial safety and labor protection; formation of a system of continuous professional development of personnel. All investigated enterprises have essential prerequisites for increasing of labor productivity at the expense of socio-economic reserves. The proposed priority directions of effective use of socio-economic reserves can be used in developing a strategy for social development of the enterprise, plans and programs for its development.

Keywords: labor productivity, socio-economic reserves, reserves of using the human capital, reserves of labor activity.

Вступ. Підвищення продуктивності праці є важливою передумовою розвитку національної економіки, подолання кризових явищ в соціально-трудовій сфері, економічного та соціального розвитку. Важливість соціально-економічних резервів важко переоцінити, адже в сучасних умовах людський капітал є потужним чинником суспільного розвитку, що забезпечує не тільки набуття нових конкурентних переваг, збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції, а й безперервний інноваційний розвиток, спрямований на подальше зростання як кількісних, так і якісних індикаторів діяльності підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багатогранні проблеми продуктивності праці були і залишаються об'єктом наукових досліджень вчених різних країн. Істотний внесок у розвиток теоретико-методологічних та прикладних засад продуктивності праці належить багатьом зарубіжним дослідникам: Ф. Тейлору, А. Лоулору, Б. Гоулду, Г. Емерсону, Б. Генкіну, Л. Костіну, О. Щербаківу.

Що ж стосується вітчизняних вчених, то в наукових працях О.А. Грішнєвої [1] досліджуються методологічні засади трактування економічної категорії продуктивності праці, основні її структурні елементи та фактори, які впливають на неї.

Теоретичні основи обліку, планування, виявлення резервів та економічного стимулювання продуктивності праці висвітлено у працях А.С. Пасеки [2]. Питаннями розрахунку продуктивності праці на макроекономічному рівні займалася М.В. Семикіна [3]. Методологічні засади виявлення і реалізації резервів продуктивності праці на промисловому підприємстві досліджувала Т.І. Лепейко [4]. Однак дослідження рівня продуктивності праці та виявлення резервів її підвищення залишається актуальним і в сучасних умовах.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження соціально-економічних резервів зростання продуктивності праці на машинобудівних підприємствах Хмельниччини. Для досягнення мети необхідне виконання наступних завдань:

- проведення оцінки резервів використання людського капіталу та резервів трудової активності;
- визначення пріоритетних напрямів ефективного використання соціально-економічних резервів підвищення продуктивності праці.

Основна частина. На рівні підприємств соціально-економічні показники об'єднують такі індикатори, як індекс використання людського капіталу та індекс трудової активності, і передусім пов'язані з ефективним використанням робочого часу, питаннями матеріальної та нематеріальної мотивації, рівнем стабільності персоналу, соціально-психологічним кліматом.

Індекс використання людського капіталу визначається за такими показниками, як «Коефіцієнт кваліфікації працівників» та «Коефіцієнт розширення професійних здібностей» [5].

Коефіцієнт кваліфікації характеризує чисельність працівників підприємства, які мають необхідну освіту та досвід в загальній чисельності персоналу. За 2010–2017 рр. його значення були дуже високими, що свідчить про значний людський потенціал всіх досліджуваних підприємств, їх можливості не тільки випускати якісну продукцію, а й здійснювати інноваційні розробки. На динаміку коефіцієнта кваліфікації працівників, за нашими оцінками, вирішальний вплив мають такі чинники: рівень кадрового забезпечення, освітньо-кваліфікаційна структура персоналу, рівень складності виконуваних робіт, обсяг інвестицій в інноваційні розробки на підприємстві, ефективність мотиваційної системи та наявність можливостей для особистісного розвитку та кар'єрного зростання працівників.

Для забезпечення і підтримки високого рівня людського потенціалу важливою передумовою є постійне підвищення кваліфікації персоналу, збільшення обсягів інвестицій у навчання, формування прогресивної корпоративної культури, утвердження високих моральних цінностей та зростання рівня особистісної та корпоративної соціальної відповідальності. Швидкі зміни, які відбуваються в світі та Україні, мінливість зовнішнього середовища, в якому здійснюють свою фінансово-господарську діяльність сучасні підприємства, обумовлюють необхідність постійного професійного та особистісного розвитку працівників, навчання яких має здійснюватись впродовж всього життя.

В системі індикаторів використання людського капіталу, чисельність працівників підприємства, які підвищили кваліфікацію, в загальній чисельності працівників підприємства характеризує коефіцієнт розширення професійних здібностей. За результатами оцінки, на всіх досліджуваних підприємствах значення цього показника значно нижчі, ніж в середньому по Україні, що обумовлено, передусім, високою технологічністю підприємств машинобудування, їх орієнтацією на впровадження нових технологій та інноваційний розвиток. За нашими оцінками, на динаміку коефіцієнта розширення професійних здібностей значною мірою впливають рівень складності виконуваних робіт, швидкість та динаміка організаційних змін, освітньо-кваліфікаційна структура персоналу, ефективність мотиваційної системи та корпоративна культура на підприємстві.

Резерви використання людського капіталу, передусім, пов'язані з підвищенням обсягів інвестицій у навчання персоналу, зростанням частки працівників, які підвищили кваліфікацію. Виняткова важливість цих внутрішньоорганізаційних чинників передусім обумовлена тим, що саме подальший професійний розвиток забезпечує не тільки набуття нових компетенцій, а й підвищення продуктивності праці, ефективності діяльності підприємства. Інвестиції у навчання працівників, підвищення їх кваліфікації в довгостроковому періоді можуть забезпечити значне зростання обсягів виробництва та реалізації продукції, і, відповідно, прибутку досліджуваних підприємств.

Результати проведеної оцінки резервів використання людського капіталу за 2010–2017 рр. представлені в табл. 1

Таблиця 1

Оцінка резервів використання людського капіталу

Підприємство	Роки								2017/ 2010
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
ДП «Новатор»	0,431	0,429	0,414	0,425	0,427	0,429	0,430	0,432	1,002
ПАТ «Укрелектроапарат»	0,449	0,444	0,447	0,439	0,437	0,441	0,443	0,447	0,996
ПАТ «Завод «Темп»	0,473	0,460	0,452	0,445	0,446	0,448	0,447	0,449	0,949
ПАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес»	0,486	0,470	0,450	0,434	0,438	0,443	0,448	0,450	0,926
ПАТ «Завод «Строммашина»	0,440	0,471	0,457	0,450	0,457	0,465	0,463	0,458	1,041

Результати проведених нами розрахунків свідчать, що всі досліджувані підприємства мають передумови для підвищення продуктивності праці за рахунок соціально-економічних резервів. Зокрема, може бути забезпечене досить значне зростання індексу використання людського капіталу порівняно з фактичними значеннями передусім за рахунок підвищення коефіцієнта розширення професійних здібностей.

В системі соціальних індикаторів безперечно важливість має не тільки наявність необхідного кадрового забезпечення, а й показники ефективності використання робочого часу персоналу, індикатори, що характеризують рівень мотивації, задоволеності працею, а також показники оцінки соціально-психологічного клімату в колективі. Тому, відповідно до представленого науково-методичного підходу [5], індекс трудової активності, визначається з використанням таких часткових показників як «Коефіцієнт втрат робочого часу», «Коефіцієнт матеріальної вмотивованості», «Коефіцієнт стабільності персоналу» та «Коефіцієнт сприятливості соціально-психологічного клімату».

Результати проведеної оцінки резервів трудової активності за 2010–2017 рр. представлені в табл. 2.

Як показали розрахунки, проведені за авторською методикою, досліджувані підприємства мають значні можливості підвищення продуктивності праці за рахунок соціально-економічних резервів.

ПАТ «Завод «Темп» має найбільші резерви, однак для їх використання необхідне вжиття заходів, спрямованих як на забезпечення ефективної мотиваційної системи, так і на поліпшення умов праці, формування ефективної корпоративної культури, покращення соціально-психологічного клімату.

Таблиця 2

Оцінка резервів трудової активності

Підприємство	Роки								2017/ 2010
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
ДП «Новатор»	0,504	0,513	0,501	0,507	0,510	0,514	0,517	0,523	1,038
ПАТ «Укрелектроапарат»	0,519	0,498	0,504	0,474	0,472	0,468	0,475	0,480	0,925
ПАТ «Завод «Темп»	0,570	0,565	0,573	0,560	0,564	0,568	0,572	0,578	1,014
ПАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес»	0,516	0,508	0,504	0,493	0,490	0,495	0,493	0,496	0,961
ПАТ «Завод «Строммашина»	0,576	0,550	0,524	0,508	0,510	0,518	0,532	0,554	0,962

За результатами проведеного аналізу нами були визначені такі пріоритетні напрями ефективного використання соціально-економічних резервів підвищення продуктивності праці: 1) формування ефективної мотиваційної системи, удосконалення політики оплати праці на підприємстві; 2) підвищення ефективності діяльності служби управління персоналом; 3) формування ефективної, орієнтованої на результат корпоративної культури; 4) забезпечення сприятливого для ефективної праці соціально-психологічного клімату в колективі; 5) імплементація міжнародних стандартів OHSAS 18001, SA 8000 та сертифікація підприємства відповідно до їх вимог, поліпшення умов праці, підвищення рівня промислової безпеки та охорони праці; 6) формування системи безперервного професійного розвитку персоналу.

Висновки. За результатами проведеної оцінки соціально-економічних резервів – резервів використання людського капіталу та резервів трудової активності – їх значення в 2010–2017 рр. були середніми. Це свідчить, що всі досліджувані підприємства мають суттєві передумови для підвищення продуктивності праці за рахунок соціально-економічних резервів.

Запропоновані пріоритетні напрями ефективного використання соціально-економічних резервів можуть бути використані під час розробки стратегії соціального розвитку підприємства, планів і програм його розвитку, які містять положення щодо удосконалення соціальної сфери на підприємстві за такими напрямками, як удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, направлення їх на додаткове навчання; розвиток творчих здібностей; підвищення освітнього рівня персоналу; розвиток самоуправління трудовим колективом; створення сприятливого соціально-психологічного клімату; підвищення дисциплінованості працівників; удосконалення методів мотивації праці, в тому числі використання нематеріальних мотивів і стимулів до праці; поліпшення та формування безпечних умов праці; удосконалення системи оцінювання діяльності працівників, що виконує функцію мотивації до покращення результатів їх роботи тощо.

Література

1. Економіка праці і соціально-трудові відносини / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Пасека А.С. Удосконалення організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці / А.С. Пасека // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 4 (1). – С. 78–82.
3. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання / М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 457–463.
4. 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.
5. Танасієнко Н.П. Методологічні основи оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві / Н.П. Танасієнко // Вісник Одеського національного університету. Економіка. – 2014. – Вип. 3/2, т. 19. – С. 234–238.

References

1. Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny / [A. M. Kolot, O. A. Hrishnova, O.O. Herasymenko ta in.]. – K. : KNEU, 2009. – 711 s.
2. Pasiaka A.S. Udoshkonalennia orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu pidvyshchennia produktyvnosti pratsi / A.S. Pasiaka // Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriya: Ekonomichni nauky. – 2010. – № 4 (1). – S. 78–82.
3. Semykina M.V. Produktyvnist pratsi: metodolohiia vymiryuvannia, peredumovy zrostantia / M.V. Semykina // Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky. – 2010. – Vyp. 17. – S. 457–463.
4. Lepeiko T.I. Metodolohichni zasady vyvavlennia i realizatsii rezerviv produktyvnosti pratsi na promyslovomu pidpriemstvi / T.I. Lepeiko // Mekhanizm rehuliuвання ekonomiky. – 2015. – № 1. – S. 108–115.
5. Tanasiienko N.P. Metodolohichni osnovy otsinky rezerviv pidvyshchennia produktyvnosti pratsi na pidpriemstvi / N.P. Tanasiienko // Visnyk Odeskoho natsionalnogo universytetu. Ekonomika. – 2014. – Vyp. 3/2, t. 19. – S. 234–238.