

УДК 331.101.6

О.В.Кіріченко, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Про склад факторів впливу на зростання продуктивності конкурентної праці

В статті розглянуто вплив факторів на продуктивність праці які впливають в процесі економічного аналізу, котрий є важливою функцією управління виробничими процесами.

продуктивність праці, конкуренція, конкурентоспроможність, організація виробництва, організація праці

Актуальність теми дослідження. Розвиток конкурентних відносин вимагає по новому поставитися до проблеми продуктивності праці. Сучасний конкурентний ринок споживачів жадає від виробника ефективності (обґрунтування ціни), якості, гнучкості асортименту, інноваційності. Усі ці вимоги реалізуються у часі і спрямовані на збільшення продуктивності праці.

В умовах конкурентних відносин продуктивність праці є концентрованим вираженням ефективного використання трудового, наукового, технічного, фінансового потенціалу підприємств, дієвості господарського механізму управління.

Продуктивність праці у новому розумінні повинна втілювати у собі якість управління, матеріалів, сировини та устаткування, задіяних у виробничому процесі, якість праці, продукції, обслуговування.

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку економіки України і її господарських суб'єктів характеризується жорстким обмеженням усіх видів виробничих ресурсів. Подолання кризи в економіці України може бути забезпечено лише через глибоку реконструкцією економічної бази суспільного виробництва. Модернізацію та структурну перебудову економіки слід здійснювати на основі глибокого аналізу особливостей її докризового розвитку, через встановлення основних протиріч, що викликали зниження ефективності її функціонування.

Входження у світовий ринок вітчизняних підприємств втягнуло їх у гостру конкурентну боротьбу за міжнародними правилами конкуренції, одним з основних (поряд із гнучкістю та інноваційністю виробництва) є висока продуктивність праці і якість продукції.

Конкуренція на світовому ринку розвивається по спіралі. У теперішній час, коли важливість гнучкості та інноваційності виробництва усіма суб'єктами ринкового простору усвідомлена як головна особливість ринку покупця, знову настає час продуктивності праці і якості як оновленого інтегрованого фактору конкурентної переваги.

Основним способом підвищення конкурентоспроможності підприємств є максимальне задоволення потреб споживачів, створення нових продуктів і послуг високої якості, істотне зниження витрат виробництва.

Підприємства України, зштовхнувшись із сильною конкуренцією, спочатку були подавлені появою безлічі проблем. Але згодом деякі підприємства адаптувалися до

умов конкуренції і поступово стали усвідомлювати, що конкуренція виступає у ролі стимулу ефективного виробництва.

Адаптація до конкуренції дозволяє побудувати упорядковану систему входження підприємств у міжнародний ринок. Тільки позитивний вплив конкуренції на організацію бізнесу означає, що підприємства цілком адаптувалися до її умов і поставили конкуренцію собі на службу як сугубо позитивний фактор. Але такий варіант характерний тільки для окремих підприємств. Для більшості вітчизняних підприємств конкуренція негативно вплинула на організацію бізнесу. Такі підприємства повинні змінити відношення до конкуренції і сприймати її не як перешкоду, а як стимул.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вивчених нами наукових роботах вітчизняних та зарубіжних вчених пропонується досліджувати зміни рівня продуктивності праці у залежності від конкурентної ситуації на ринках сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, інвестицій, інновацій, трудових ресурсів і кінцевої продукції чи послуг. У підсумку продуктивність праці відбиває конкурентоспроможність суб'єкту господарювання, його бізнес-процесу та ефективність використання технічного, економічного і соціального потенціалу [1-8].

Невирішені аспекти проблеми. Вагомість же впливу факторів на продуктивність праці виявляється у процесі комплексного економічного аналізу, що є найважливішою функцією управління виробничими процесами. На сьогодні існує нагальна потреба в уточненні переліку саме тих показників ефективності виробничої діяльності, які забезпечать проведення об'єктивної оцінки реального стану об'єкту і аналізу результатів роботи конкурентного підприємства: добір варіантів і проектів капітальних вкладень; створення і впровадження нової техніки і технології; визначення номенклатури продукції для включення у план випуску; вибору постачальників сировини і матеріалів, споживачів продукції і т.д.

Мета статті. Метою написання статті є визначення комплексу факторів впливу на продуктивність конкурентної праці, встановлення послідовності визначення вагомості їх кількісного внеску у ефективність діяльності підприємства, так як це забезпечить можливість здійснювати вплив на рівень продуктивності конкурентної праці, розробити програму пошуку та обрахунку резервів її необхідного підвищення.

Виклад основного матеріалу. На продуктивність праці впливає безліч факторів, тому цей показник є інтегрованим, багатофакторним. Задача управління продуктивністю праці складається у встановленні впливу на неї наявності капіталу, стану технології, людських ресурсів, якості продукції та ін.

Підвищення продуктивності праці – складний процес одночасної дії багатьох взаємозалежних між собою факторів. Фактор (від лат. factor – той, що робить, виробляє) – причина, рушійна сила будь-якого процесу, явища, що визначає характер чи окремі його риси [1]. Під факторами зростання продуктивності праці розуміють усі причини, що безпосередньо забезпечують скорочення витрат праці. Ступінь прояву різних факторів зростання продуктивності праці при кожному способі виробництва різна. Зі зміною способу виробництва дія одних факторів підсилюється, а інших послаблюється.

У 90-і роки ХХ ст. у методичних вказівках до розробки державних планів економічного і соціального розвитку країни (1981-1985 рр.) пропонувалася наступна класифікація факторів динаміки продуктивності праці:

1. Структурні зрушення у виробництві. Зміна питомої ваги окремих видів продукції чи виробництва у загальному обсязі продукції.

2. Підвищення технічного рівня виробництва. Впровадження нових

технологічних процесів, більш продуктивних машин і устаткування, механізація ручної праці.

3. Удосконалювання організації виробництва і праці. Удосконалювання управління виробництвом, впровадження наукової організації праці, зміна реального фонду робочого часу.

4. Зміна обсягу виробництва.

5. Галузеві фактори.

6. Впровадження у дію основних фондів підприємства.

У ході удосконалювання аналізу і планування продуктивності праці ряд авторів запропонували виділити у системі факторів такі як зміна природних умов і способів видобутку корисних копалин, соціальні та економічні фактори [2] та ін. Кожна із зазначених основних груп включає ряд факторів локального впливу, перелік яких досить широкий.

Зокрема, у групу факторів удосконалення управління, організації виробництва і праці включають:

- удосконалення управління виробництвом;
- підвищення норм виробітку і норм обслуговування;
- поглиблення спеціалізації виробництва, не пов'язане з впровадженням нової техніки; зміна питомої ваги покупних напівфабрикатів і кооперованих поставачань;
- скорочення витрат робочого часу;
- впровадження наукової організації праці;
- підвищення стабільності кадрів;
- зміна фонду робочого часу та ін.

Важлива роль у підвищенні продуктивності праці належить технічному рівню виробництва, що залежить від технічного прогресу. Технічний прогрес викликає якісні зміни в знаряддях і предметах праці, технології виробництва, організації управління, що дає можливість забезпечити економію витрат живої та упредметненої праці.

Однак, технічний прогрес пов'язаний не тільки із появою і впровадженням принципово нових технічних рішень, але і з постійним удосконалюванням традиційних знарядь і предметів праці, з усе більшим розширенням їхнього застосування на підприємстві.

Крім технічного процесу, велике значення у підвищенні продуктивності праці має удосконалювання організації виробництва, праці і управління. Поліпшення управління допомагає створити гарну ділову обстановку на виробництві, викликає зростання ініціативи і творчої активності робітників.

Важливим фактором удосконалювання організації виробництва і підвищення продуктивності праці є спеціалізація. Посилення спеціалізації підприємства, цехів і ділянок створює сприятливі умови для застосування високопродуктивного спеціалізованого устаткування, інструмента і пристосувань, упровадження прогресивних технологічних процесів, потокових ліній і т.п. Недостатня спеціалізація обумовлює часті переналагодження устаткування.

Значне скорочення витрат праці досягається шляхом комбінування виробництва, тобто з'єднання різних галузей виробництва на одному підприємстві, де продукти одного виробництва служать сировиною чи напівфабрикатом для інших. Комбінування дає можливість раціонально і найбільш повно використовувати сировину, знизити витрати праці на виробництво і транспортування, значно прискорити виробничий процес.

В удосконалюванні організації виробництва і підвищенні продуктивності праці пріоритетне місце займає впровадження потокових методів виробництва.

Розчленовування виробничого процесу на складові його операції, закріплення їх за визначеними робочими місцями, що розташовуються у ході технологічного процесу, спеціалізація устаткування та інструмента, ритмічний випуск продукції – усе це сприяє різкому підвищенню продуктивності праці. Потоків виробництва вимагає великої чіткості і погодженості в роботі усіх виробничих ланок, гарного і безперервного обслуговування виробництва усім необхідним, чіткого оперативного керівництва.

Величезне значення у справі підвищення продуктивності праці має поліпшення його організації, а також скорочення втрат робочого часу. Ціна кожної години, хвилини робочого часу постійно зростає, а втрати скорочуються дуже повільно.

У теперішній час у підвищенні продуктивності праці особливу роль здобуває якість управління. Якість управління визначається складом кадрів, оперативними можливостями працівників. Не завжди людські якості (творчість, розум, відповідальність, зацікавленість у роботі, прагнення до успіху, лідерству) ефективно використовуються у процесі виконання суспільних функцій. Причиною неефективного використання кадрового потенціалу може бути неадекватна організаційна структура.

Наприклад, на металургійних підприємствах структурно-функціональна координація ускладнена. Через багатоаспектність трудової діяльності металургійні комбінати досягли великих розмірів, але умови у яких вони розвивалися, змінилися.

Виробництво металургійної продукції не може опускатися нижче визначеного кількісного рівня. Тому для металургійного підприємства великомасштабне виробництво є не тільки фактором високої продуктивності праці, але і фактором виживання у конкурентному середовищі. Великим підприємствам необхідні гнучкість і швидкість реакції на зміну зовнішніх умов, а система управління і керівництво повинні бути на грані мистецтва. У зв'язку з цим підвищення продуктивності праці залежить від якості управління, що формується під впливом рівня кваліфікації керівників і сформованого механізму внутрішніх економічних відносин між керівниками різного рівня управління і структурних підрозділів.

В умовах формування нових відносин власності внутрішні економічні відносини перетерплюють істотні зміни у результаті зміни організаційних і управлінських структур, змісту функціональних обов'язків, адекватних ринковим відносинам.

Вплив внутрішньовиробничих економічних відносин на продуктивність праці є найменш вивченим фактором. Тому особливий інтерес у дослідженні проблем продуктивності займає місце і роль внутрішнього економічного механізму в управлінні продуктивністю праці.

Іншим важливим фактором підвищення продуктивності праці є науково обґрунтоване нормування праці, поліпшення матеріального заохочення, посилення стимулювання росту продуктивності праці.

Одним із варіантів класифікації факторів продуктивності, що узагальнює сучасні теоретичні розробки цієї проблеми, є підхід, що представлений у роботі [3, с. 29-30]. Він розкриває внутрішньовиробничі фактори, що ефективно можуть використовуватися при плануванні підвищення продуктивності праці на рівні структурних підрозділів і робочих місць.

Підприємство як відкрита система підпадає під вплив навколишнього середовища. Тому для підвищення продуктивності праці і підвищення конкурентоспроможності необхідно враховувати і зовнішні фактори. Більшість вчених, що досліджують проблеми продуктивності, враховують їхній сукупний вплив.

До зовнішніх факторів відносяться політичні, економічні, соціальні, технологічні [4, 5].

Більш узагальнений варіант класифікації факторів, що впливають на бізнес-

процес організації, включає перелік факторів як непрямого так і прямого впливу зовнішнього середовища на результативність діяльності підприємства (організації), у тому числі і на продуктивність праці [6, с. 38].

До факторів непрямого впливу віднесені політичні, економічні, технологічні, правові і фізико-географічні.

Політична стабільність у країні створює найбільш сприятливі умови для ефективної, продуктивної діяльності підприємств. Політичні обставини відбивають законодавство і регуляційно-правові акти, антимонопольна, митна (рівень мита), інвестиційна, фінансово-кредитна політика, розширення зовнішньоекономічної діяльності, регулювання цін і т.п.

До економічних факторів відносяться інфляція (дефляція), податкові ставки, платоспроможність підприємства, рівень зайнятості населення, міжнародні платежі, рівень доходів і витрат населення, рівень конкуренції, частка на ринку, економічний цикл товарів і послуг тощо.

Стабільність у розвитку економіки країни створює сприятливі умови для функціонування підприємства, сприяє зміцненню його фінансового стану, установленню довгострокових зв'язків з постачальниками і споживачами.

В умовах кризи руйнуються устояні структури і взаємини, формуються нові правила конкуренції, нові структури, нові лідери. У таких умовах одні фірми розоряються, а інші, розробивши принципово нові стратегії, зміцнюють свої позиції.

Технологічне зовнішнє середовище характеризується прогресивними змінами у технології виробництва, у складі конструкційних матеріалів, у застосуванні обчислювальної техніки для проектування нових товарів і послуг, управління виробництвом, високої продуктивності праці.

Соціальні фактори включають суспільні цінності, що змінюються, установки, відносини, чекання і вдачі; рівень культури; національні почуття, відношення до підприємництва, зміна ролі керуючих у виробництві.

Фізико-географічні умови визначають переваги географічного розташування підприємства: близькість до сировинних ресурсів, наявність транспортної, енергетичної систем, рівень розвитку ринкової, виробничої і соціальної інфраструктури.

Незважаючи на непрямий вплив, цими факторами можна і потрібно керувати через систему економічних відносин між виробничими підприємствами і владними-державними структурами.

Можливим є угруповання факторів за двома ознаками: ступенем стійкості елементів виробничої системи і за рівнем економіки [6, с. 49].

За ступенем стійкості елементів виробничої системи фактори розділяються на дві групи: об'єктні і системні. Власне кажучи, це фактори внутрішнього середовища підприємства, але деякою мірою їхнє формування залежить від зовнішнього середовища.

Так, продукт і виробництво визначаються попитом. Технологія та устаткування залежить від науково-технічного прогресу і пропозиції на ринку. Рівень кваліфікації визначається системою освіти, пропозицією фахівців тощо. Отже, між факторами продуктивності праці існують складні причинно-наслідкові зв'язки. Однією із задач управління продуктивністю праці є виявлення цих зв'язків, визначення ступеню їхнього впливу на ефективність роботи підприємства.

Оскільки фактори постійно змінюються, то доцільно визначати модель взаємодії факторів для конкретної ситуації на обмежений період часу.

За рівнем економіки виділяють п'ять груп факторів: мегаекономічні, макроекономічні, мезоекономічні, мікроекономічні і наноекономічні.

Таке угруповання необхідно для визначення факторів, які будуть враховані при розробці стратегії і тактики розвитку підприємства, тобто при розробці цілей і задач.

Форми прояву факторів змінюються у залежності від сформованої ситуації у світовому просторі, у країні, регіоні і на самому підприємстві.

Для управління продуктивністю праці на підприємстві необхідно так розподілити фактори на конкретні групи за відповідними ознаками, щоб досягти поставленої мети. Виходячи з цільової ознаки класифікації факторів продуктивності праці рекомендується їх ієрархічна схема.

Між факторами існують тісні взаємозв'язки, виявлення яких і є передумовою пошуку резервів підвищення продуктивності праці.

Економічні резерви – це сховані, невикористані можливості зростання (зниження) показників господарської діяльності у порівнянні із досягнутим рівнем. Резерв – це різниця між потенційним і дійсним рівнем досліджуваного економічного показника [7].

Потенційна продуктивність праці відбиває максимальну продуктивність праці при найбільш сприятливих обставинах місця і часу.

Кожна суспільно-економічна формація забезпечує свій власний максимально можливий рівень продуктивності праці. І прогрес людського суспільства полягає саме в тому, що кожний новий спосіб виробництва

Фактична (дійсна) продуктивність праці – це реалізована можливість у даних конкретних умовах місця і часу. Від кожного окремого працівника, бригади, промислового підприємства можна чекати лише таку ефективність трудових витрат, що визначається організаційно-технічними і соціально-економічними факторами відповідного виробництва: рівнем використання передової техніки і технології, станом устаткування, ступенем спеціалізації, кооперування, впровадженням наукової організації і стимулювання праці, кваліфікацією кадрів та ін. Наявність досить великої кількості факторів, багато яких знаходяться не на оптимальному рівні чи розвиваються непропорційно, пояснює строкату картину реального економічного життя, коливання у широкому діапазоні рівня продуктивності праці у групі підприємств, що випускають однойменну продукцію. При цьому тільки найбільш передові підприємства наближаються до реалізації своєї потенційної продуктивності праці на основі максимального використання усіх можливостей підвищення обсягу продукції, що випускається, при заданій чисельності робітників [8,9].

Незважаючи на те, що дійсна продуктивність праці завжди базується на потенційній, між ними існує розрив: реальний рівень завжди нижче від максимально можливого. Задача практичного керівництва на всіх рівнях управління саме і полягає у тому, щоб усунути цей розрив. Таким чином, різниця між потенційною і реальною продуктивністю праці являє собою резерв цього найважливішого показника ефективності суспільного виробництва. Тому уся система організаційно-технічних і соціально-економічних заходів повинна бути спрямована на реалізацію прихованих можливостей, приведення до дії наявних резервів.

Потенційна продуктивність праці розглядається іноді як щось застигле, нерухоме. Виникає неправильне уявлення про те, що джерела зростання продуктивності праці на якийсь час можуть бути вичерпані, і періоди різкого зростання продуктивності праці повинні змінюватися періодами відносного затишку. Однак розвиток суспільного виробництва на базі науково-технічного прогресу приводить до того, що виникають нові можливості економії робочого часу, відбувається подальше збільшення потенційної продуктивності, зростання якої значно випереджає зростання фактичної продуктивності праці. Отже, необхідно виходити із безперервності

зростання потенційної продуктивності праці, тому діяльність по вишукуванню постійно виникаючих резервів, які по своїй суті є безмежними, повинна бути безупинна і послідовна.

У теорії і практиці накопичений досвід по вишукуванню резервів зростання продуктивності праці. Джерелами резервів зростання продуктивності праці є усі ресурси, використовувані у процесі виробництва продукції і надання послуг. Ними є капітал, матеріальні, трудові, фінансові ресурси, інформація.

Пошук резервів на підприємстві здійснюється у визначених напрямках, що є пріоритетними у конкретних ситуаціях.

Резерви зростання продуктивності праці мають у всіх ланках (підрозділах) підприємства. З цього погляду вони підрозділяються на:

- 1) загальнозаводські;
- 2) цехові;
- 3) резерви робочого місця.

Численні резерви підвищення продуктивності праці можна об'єднати у групи, пов'язані із: підвищенням технічного рівня виробництва; удосконалюванням управління, організації виробництва і праці; зміною обсягу і структури виробництва; іншими факторами.

Удосконалювання системи управління у промисловості при роботі промислових підприємств в умовах регульованого ринку економічно орієнтує трудові колективи на максимальне наближення фактичного рівня продуктивності праці до потенційного рівня. Економія живої праці за рахунок перегляду норм часу, обслуговування, чисельності, проведення атестації робочих місць безпосередньо позначаються на величині доходу підприємства та окремих працівників. Заходи щодо виявлення і мобілізації резервів зростання продуктивності праці з одного боку дозволяють знизити витрати виробництва і збільшити прибуток підприємств, а з іншого – дають можливість перевести на нові умови оплати праці мільйони працівників промисловості. Разом з тим реалізується принцип соціальної справедливості – гроші на нові більш високі ставки та оклади повинні бути зароблені самими колективами. Звідси – постійна необхідність перевірки усіх діючих норм трудових витрат, визначення їхньої відповідності досягнутому рівню техніки, технології, науковій організації праці, коли замовлення розміщуються на конкурсній основі з метою посилення змагальності підприємств за найвищі показники ефективності і якості роботи. Переможці у цьому змаганні одержують відчутну економічну вигоду у вигляді додаткового доходу. При тривалій збитковості і неплатоспроможності підприємства, відсутності попиту на його продукцію виходячи з пріоритету інтересів суспільства може бути поставлене питання про реорганізацію чи припинення його діяльності, про продаж в акціонерну чи приватну власність [9].

Таке положення вимагає постійної і невідкладної турботи з боку підприємств про зниження витрат виробництва за рахунок економії живої та упредметненої праці, виявленні і використанні внутрішніх резервів. Іншого шляху, крім найшвидшого підвищення рівня продуктивності сукупної праці і доведення його до максимально можливого (потенційного), не може бути. У цьому головний зміст нового господарського механізму, заснованого на самооплатності і саморозвитку промислових підприємств в умовах ринкових відносин.

Перенесення центру ваги у господарському управлінні з адміністративних на економічні методи створює стійкі умови для зростання продуктивності праці: матеріальна зацікавленість постійно стимулює підприємства розвивати та удосконалювати систему виробництва, що складає з речовинних і особистих факторів.

Саме стан виробничої системи, що виражається у кожен конкретний момент часу наявністю матеріальних, фінансових, трудових ресурсів і ступенем ефективності їхнього використання, багато у чому визначає рівень продуктивності праці і величину резервів цього показника. Тому рівень продуктивності праці може підвищуватися тільки при розвитку виробничої системи, удосконалювання якої тісно пов'язане з розвитком соціальної сфери життєдіяльності працівників. Отже, остання вимога є умовою зростання продуктивності праці, реалізації її резервів.

Об'єктивна складність та імовірний характер виробничих систем обумовлює різноманіття та імовірний характер умов зростання продуктивності праці. Оскільки процес виробництва на сучасному підприємстві відрізняється складними взаємозв'язками технічного, економічного, організаційного, природного і соціального порядку, то і умови підвищення продуктивності праці є багатоплановими, частина з яких носять імовірний характер. Так, наприклад, очевидною умовою зростання продуктивності праці на окремому підприємстві можна розглядати призначення (вибір) на посаду директора дійсно талановитої людини, що вболіває за довірену йому справу, чи одержання підприємством якісних комплектуючих виробів по постачаннях у терміни, встановлені договорами.

Умова зростання продуктивності праці конкретно виявляється у більш вузькому понятті – факторі, під яким звичайно розуміють постійно діючу причину, що визначає рівень і динаміку продуктивності праці. Саме причинність є атрибутом поняття «фактор», «факторна ознака». Тільки при наявності причинного зв'язку між продуктивністю праці й ознаками, що її обумовили, створюється можливість керувати процесом підвищення продуктивності праці. Різноманіття умов виявляється в різноманітті факторів зростання продуктивності праці, тісному їхньому переплетенні. При цьому технічні, економічні, організаційні, природні і соціальні умови підвищення продуктивності праці знаходять свій прояв у відповідних групах факторів. Любий фактор діє доти, поки зберігаються сприятливі умови. Отже, забезпечення постійного зростання продуктивності праці, вимагає виявлення об'єктивно діючих стійких зв'язків між умовами, обумовленими факторами і рівнем продуктивності праці. У першу чергу це відноситься до причинно-наслідкового ланцюжка «фактори – рівень продуктивності праці» [10].

Фактори зростання продуктивності праці діють взаємозалежно і пропорційно. Для максимального підвищення ефективності виробництва розвиток одних факторів повинний сполучатися з розвитком інших. Так, удосконалювання техніко-технологічної бази підприємства на основі впровадження гнучких виробничих систем, робототехнічних комплексів повинно підкріплюватися зростанням кваліфікації обслуговуючого персоналу, забезпеченням кадрами відповідного профілю освіти. Очевидно, що незалежний розвиток зазначених груп факторів не дасть очікуваного ефекту, тому що в одному випадку сучасне устаткування буде простоювати через недолік кваліфікованих кадрів, а в іншому – надлишок фахівців викликає їх перехід на робочі посади, що не потребують такого рівня освіти. В обох випадках зростання фактичної продуктивності праці сповільнюється. Тільки оптимальне сполучення усіх факторів з урахуванням їх взаємодії дозволяє досягти максимального (в умовах даного місця і часу) рівня продуктивності праці. Саме комплексне використання факторів дозволяє наблизити фактичну величину продуктивності праці до потенційної, тим самим реалізувати резерви її зростання.

Отже, визначене сполучення факторів на кожному окремому підприємстві (у цеху, на ділянці, у бригаді, на робочому місці) у кожен конкретний момент часу цілком визначає рівень фактичної продуктивності праці, тобто величину і склад наявних

резервів. Останні являють собою можливості розвитку виробничої системи, удосконалювання використання живої та упредметненої праці, найбільш ефективного застосування усіх ресурсів у процесі створення матеріальних благ. Об'єктивний характер взаємозв'язків між умовами, факторами і рівнем продуктивності праці визначає об'єктивність існування резервів: їхня наявність не залежить від того, виявлені вони чи ні.

Тільки при кількісній оцінці і мобілізації виявляється економічна сутність резервів як прагнення кожного господарського осередку в умовах ринкових відносин функціонувати з найменшими витратами сукупної праці. До цього спонукає господарський механізм, що за допомогою умов і факторів стимулює реалізацію наявних резервів і всіяке зростання продуктивності праці. Разом з тим, використання виявлених резервів викликає розвиток і удосконалювання виробничої системи, перехід її на новий рівень, що характеризується новими умовами підвищення продуктивності праці.

Взаємозв'язок розглянутих понять і економічних категорій відбиває загальні напрямки об'єктивно діючих залежностей між зазначеними елементами, характеризує місце кожного поняття у причинно-наслідковому ланцюжку, що виникає при аналізі резервів зростання продуктивності праці. Наявність зворотних зв'язків між умовами підвищення продуктивності праці і господарським механізмом обумовлюється тим, що на визначених етапах розвитку економіки потреби розвитку виробничої системи вступають у суперечність з застарілими формами і методами господарського керівництва, що гальмують рух уперед. Тому, перебудова управління промисловістю і новий господарський механізм повинні забезпечити прискорення соціально-економічного розвитку країни, відкрити широкі перспективи для зростання продуктивності праці, за рахунок концентрації зусиль трудових колективів на виявленні і використанні наявних резервів.

Розрахунки щодо зростання продуктивності праці будуються не тільки за єдиною класифікацією факторів і резервів, але і з застосуванням єдиного способу вираження ефекту від їхніх дій.

Висновки. Таким чином, на підставі аналізу факторів зростання продуктивності можна зробити наступні висновки:

- класифікація факторів зростання продуктивності – це упорядкована система причин зміни виробітку чи трудомісткості продукції на різних рівнях управління у сфері підготовки, виробництва і реалізації.
- фактори продуктивності – це причини, що викликають зміну витрат праці на виконання окремих операцій (видів робіт) на всіх стадіях життєвого циклу продукту.
- нами пропонується до внутрішніх факторів, що впливають на продуктивність праці, додати наступні: неповна зайнятість персоналу підприємств, вимушені відпустки, скорочення інноваційної діяльності у зв'язку з недостатністю інвестицій.
- до факторів зовнішнього впливу слід віднести скорочення попиту на робочу силу, невідповідність заробітної плати прожитковому рівню робітників, особливості приватизації державних підприємств, структурну перебудову матеріального виробництва, сукупність факторів зовнішньоекономічної діяльності підприємств.

Така класифікація факторів дозволяє більш об'єктивно і всебічно вивчити форми зв'язку між факторами, причини виникнення, специфіку прояву окремих факторів, можливість їх кількісного виміру та обліку.

Список літератури

1. Экономика и бизнес / Под ред. В.Д. Камаева. – М.: Изд-во МГТУ, 1993. – 464 с.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во Че Ро, 1996. – 623 с.
3. Лукьянченко Н.Д. Управління працею на промислових підприємствах. Монографія. – Донецьк: Донбас, 1996. – 330 с.
4. Бланк И.А. Управление прибылью. – К.: «Ника-Центр», 1998.- 544 с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 384 с.
6. Кремнев Г.Р. Управление производительностью и качеством. – М.: Издательский Дом «ИНФРА-М», 1999. – 312 с.
7. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие. – К.: МЗУУП, 1994. – 304 с.
8. Современная экономика. Общедоступный учебный курс / Под ред О. Ю. Мамедова. – Ростов-на-Дону: издательство «Феникс», 1996. – 608 с.
9. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», издательство ЭКМОС, 1999. – 256 с.
10. Рыночное предпринимательство: теоретические основы и практика регулирования: Учебное пособие / Под ред. Д.И. Правдина. – М.: Институт международного права и экономики, 1994. – 268 с.

О. Кириченко

О составе факторов влияния на рост производительности конкурентного труда

Влияние факторов на производительность труда оказывается в процессе экономического анализа, который является важнейшей функцией управления производственными процессами.

О. Kirichenko

About composition of factors of influence on growth of the competition labour productivity

Influence of factors on the labour productivity appears in the process of economic analysis which is the major function of management production processes.

Одержано 12.10.11