лювальної техніки, автоматизованих систем управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кривошей В. В. Трудовий капітал ресторанного господарства: теорія та методологія : монографія / В. В. Кривошей. – Х. : ФОРТ, 2010. – 272 с.
2. Кривошей В. В. Економічний механізм підвищення продуктивності праці в підприємствах ресторанного господарства : монографія / В. В. Кривошей, В. І. Оспіщев. – Х. : ХДУХТ, 2009. – 255 с.
3. Кривошей В. В. Динамика трудовых ценностей украинских работников отрасли ресторанного хозяйства / В. В. Кривошей // Пермский институт (филиал) ГОУ ВПО «Российский государственный торгово-экономический университет». – Пермь : ОТ и ДО, 2010. – С. 43–49.
4. Кривошей В. В. Развитие программы управления благосостоянием ресторанного хозяйства с использованием механизма эффективного управления трудовым капиталом / В. В. Кривошей // Сборник статей Пермского иститута (филиал) ГОУ ВПО «Российский государственный торгово-экономичекий университет». – Пермь : ОТ и ДО, 2011. – С. 136–140.
5. Кривошей В. В. Розвиток підприємств ресторанного господарства / В. В. Кривошей // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. – Випуск 261: в 7 т. – Е -1. – Д. : ДНУ, 2010. – С. 127–132.

УДК 331.101.6:339.37

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ

В. В. Максюта

В умовах сучасної ринкової економіки головним завданням управління персоналом торговельних підприємств є досягнення оптимального рівня продуктивності праці. Ріст продуктивності праці в торгівлі досягається не лише впровадженням новітніх досягнень в області техніки, технології та управління підприємством, але й ефективною системою стимулювання праці. Так, стимулювання працівників торгівлі з метою заохочення підвищувати продуктивність праці є головним завданням управлінців в сучасних умовах тому виникає нагальна потреба в дослідженні теоретико-методичних засад управління продуктивністю праці на підприємствах роздрібної торгівлі.

Значний вклад в дослідження проблеми управління продуктивністю праці внесли Л. Абалкін, В. Адамчук, А. Амосов, Д. Богиня, І. Бондар, І. Герчикова, В. Гупалов, Г. Емерсон, О. Здоров, А. Калина, В. Кривошей, М. Мескон, Д. Сінк, Н. Павловська, Н. Пітель, В. Плаксов, А. Ревенко, В. Філева, Ю. Фоміна, В. Шалімов, та інші вчені.

Незважаючи на численні дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців в Україні не вистачає системних досліджень у сфері управління продуктивності праці, що зумовлює втрату керованості процесами регулювання продуктивності праці на різних економічних рівнях, призводить до загострення кризових явищ в економіці.

Усі працівники мають потребу в позитивній оцінці своєї праці та розраховують на це. Вручення вітальних листів або просте схвалення працівників може сприяти вищій продуктивності праці. Продуктивність тих працівників, які прагнуть до успіху, може бути підвищена за рахунок розширення кола завдань, які необхідно виконати. Включення працівників у програми комплексного управління якістю

позитивно позначається на відданості співробітників своїй роботі [1].

Економічний зміст категорії «продуктивність праці» по-різному трактується сучасними науковцями.

А. Сміт та інші представники «англійської школи класичної політекономії», зазначали, що багатство народів створюється продуктивною працею в усіх галузях економіки. І будь-який член суспільства отримує свої доходи саме з цього джерела, оскільки досягнення високого рівня життя в значній мірі полягає у створенні умов для підвищення продуктивності його праці [15, с. 158–160].

К. Маркс вимірював зростання продуктивності праці непрямим методом. Він розглядав відношення продуктивності технічних удосконалень, що були переведені в чисельність річних працівників до чисельності продуктивного населення (продуктивності живої праці) [10, с. 124–125].

Наприкінці XIX ст. на підприємствах різних форм власності стали більше уваги приділяти продуктивності праці. Так, у 1879 р. в «Історико-статистичному обзорі промисловості Росії» зазначалося, що були створені «бюро праці», які займалися вивченням фізичного та морального стану робітників, тривалістю робочого дня, мотивацією працівників тощо. Також почала вимірюватися величина вартості валової продукції, тобто суми виробництва на одного працюючого [7, с. 19].

Ж. Б. Сей запропонував знамениту тріаду: капітал – прибуток, земля – рента, праця – зарплата. Ця теорія одержала подвійне пояснення: з одного боку, аналізувався принцип ризику, згідно з яким використання кожного із ресурсів пов'язане з небезпекою втрат і потребує компенсації, а з іншого – доводилися принципи різної продуктивності факторів. Варто зазначити, що теорія факторів виробництва зв'язала величину доходів з ринковими характеристиками – попитом, пропозицією, ціною, доходом [13].

Теорія Ж. Б. Сея одержала значне підкріплення у вигляді концепції граничної продуктивності, при якій доходи визначалися як ціна ресурсів залежно від їх найбільшої віддачі. Так, до раніше відомих ресурсів – капітал, земля і праця – було додано ще один ресурс – підприємницькі здібності.

За концепцією Ф. У. Тейлора, на продуктивність праці найбільше впливають матеріальні стимули, які спираються на вимогу здійснення ґрунтовної спеціалізації праці. На основі хронометражу робочого дня встановлювалися жорстокі норми виконання робіт, які визначали рівень заробітної плати. Таким чином, організація трудового процесу, з одного боку, визначала режим роботи і, відповідно, очікуваний дохід, а з іншого – формувала сувору дисципліну та чітку концентрацію умов виробництва, фізичних і психологічних якостей людини [16, с. 7–8].

Вважаємо, що тейлоризм найефективніше працює за умов конвеєрного виробництва, де режим праці визначається машиною, технологія майже не змінюється і може бути розподілена на декілька операцій. Підхід Е. Мейо (школа «людських відносин») виразився у стимулюючому впливі на соціаль-но-психологічний клімат в колективі і, відповідно, на ефективність виробництва. На думку Е. Мейо, для високої позитивної мотивації необхідно створити на виробництві «людські відносини», які б включали системи відповідальності та розподілу доходу (заробітку) [13].

Згідно з теорією Е. Мейо, важливо зміцнювати внутрішньовиробничі комунікації, тобто замість традиційного принципу «зверху вниз» необхідно розвивати принцип «знизу – вверх», який включає участь виконавців у прийнятті управлінських рішень, що збільшує розмір матеріальної винагороди, покращує моральний клімат, впливає на кінцеві результати роботи, сприяє підвищенню соціального статусу працюючих і в кінцевому підсумку зростанню ефективності трудової діяльності.

Г. Форду і його послідовникам вдалося значно підвищити продуктивність праці та скоротити витрати виробництва. Так, завдяки ретельному хронометражу була збільшена швидкість конвеєра до такого ступеня, що робітник не мав ні однієї вільної хвилини. При цьому діяли дуже жорстокі штрафні санкції «за 10–20 секунд вільного часу робітнику могли записати 1–2 години прогулів» [4, с. 28].

Моделі В. Врумаха, А. Маслоу, Д. Макгрегора, Ф. Херцберга створили школу «людських відносин», яка спиралася на концепцію першочерговості взаємозв'язку досягнутого рівня виробничих відносин із різними мотивами змін цього рівня, а саме: соціально-психологічними аспектами підвищення ефективності виробництва, необхідністю поєднання матеріального та морального стимулювання, що підштовхнуло до подальшого вивчення впливу мотиваційного механізму на рівень, структуру та взаємозв'язок усіх доходних складників [12].

Зазначимо, що за рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), пропонується розрізняти поняття «продуктивність» і «продуктивність праці». Продуктивність вважається загальним показником, який, по-перше, показує ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації тощо) під час виробництва різних товарів і послуг, по-друге, відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво; по-третє, дозволяє зіставляти результати виробництва на різних економічних рівнях.

За рекомендаціями МОП продуктивність праці це є показник, який відображає ступінь ефективності використання одного конкретного фактора виробництва (або ресурсу) – праці.

Економічна енциклопедія за редакцією С. В. Мочерного трактує продуктивність праці як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг» [6, с. 118].

І. Бланк стверджує, що продуктивність праці є співвідношення основних результатів діяльності торговельного підприємства до затрат праці персоналу на її здійснення у звітному періоді [2, с. 147].

П. Борщевський і Т. Собор зазначають, що продуктивність праці в широкому плані виступає критеріальним вимірником ефективності та інтенсифікації суспільного виробництва [3].

О. Грішнова стверджує, що продуктивність праці є «узагальнюючим показником використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів і витрат, у даному випадку, – результатів праці та її витрат» [5, с. 361].

К. Макконнелл, С. Брю продуктивність праці трактують, як середній продукт праці чи виробіток одного робітника за одну годину [9, с. 780].

В. Марцин, у широкому розумінні визначає продуктивність праці, як її результативність, тобто результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних із використанням трудових ресурсів на підприємстві. У вузькому розумінні, рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції, обсягом робіт чи послуг, що виробляються одним працівником за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік) або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції [11, с. 224–225].

Інші уявлення про зміст категорії «продуктивність праці» висловлює західний вчений Д. Сінк. Поняття «ефективність» він замінює поняттям «результативність», стверджує, що система показників продуктивності будується на теорії факторів виробництва, для того щоб знайти оптимальне поєднання наявних чинників виробництва і витрат на їх залучення у виробничий процес з метою досягнення максимального результату. А продуктивність праці він трактує, як відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу» [14, с. 29].

У підходах Д. Сінка немає пояснень, чому він відводить продуктивності праці роль основного інструменту у забезпеченні високої продуктивності організаційної системи, адже інколи більш важливе значення для кінцевого ефекту має підвищення якості продукції, широта асортименту продукції, його швидке оновлення, інноваційна активність.

Процес управління продуктивністю розглядається як складовий елемент управління економічною системою. М. Макаренко, О. Махаліна виділяють окремі умовно самостійні частини управління: стратегічний менеджмент, фінансовий, інноваційний, виробничий, екологічний, менеджмент зовнішньоеко-

номічної діяльності, управління персоналом [8, с. 8].

Так, вищенаведені неоднозначні підходи свідчать, що продуктивність праці є досить суперечливою та дискусійною за змістом економічною категорією, подальше дослідження якої є дуже актуальним і необхідним.

ЛІТЕРАТУРА

1. Арзамасові О. В. Негрошові мотиви підвищення продуктивності праці персоналу / О. В. Арзамасові. – М. : ПРИОР, 2008. – 274 с.
2. Бланк И. А. Торговый менеджмент / И. А. Бланк. – 2-е изд., перераб. и доп. – К. : Ольга, Ника-Центр, 2004. – 784 с.
3. Борщевський П. Исследование производительности труда и фондоотдачи в промышленности / П. Борщевський, Т. Собор // Экономика Советской Украины. – 1990. – № 11. – С. 91–92.
4. Васильев В. В. Сто дней у Форда / В. В. Васильев. – М. : Наука, 1972. – 86 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
6. Економічна енциклопедія : у 3 т. – К. : Вид. центр «Академия», 2002. – Т. 3. – 951 с.
7. Историко-статистический обзор промышленности России. – М. : 1879. – Т. II. – С. 21.
8. Макаренко М. В. Производственный менеджмент : учеб. пособие для вузов / М. В. Макаренко, О. М. Махалина. – М. : ПРИОР, 1998. – 384 с.
9. Макконелл К. Р. Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и політика : [пер. с англ.] / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю. – 11-е изд. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
10. Маркс К. Сочинения / Маркс К., Енгельс Ф. – Изд. 2-е. – М. : Гостполитиздам, 1955. – Т. 4. – 612 с.
11. Марцин В. С. Економіка торгівлі : підручник / В. С. Марцин. – 2-ге вид., випр. і допов. – К. : Знання, 2008. – 603 с.
12. Музиченко С. А. Продуктивність праці: соціально-економічна сутність категорії / С. А. Музиченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 6 . – С. 24–27.
13. Білецька Л. В. Економічна теорія: політекономія, мікроекономіка, макроекономіка / Л. В. Білецька, О. В. Білецький, В. І. Савич. – 2-ге вид., перероб. та допов. – К. : ЦУЛ, 2009. – 688 с.
14. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – М. : Прогресс, 1989. – 532 с.
15. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй / Сміт А. ; пер. О. Васильєва, М. Межевікіної, А. Малійського. – К. : Port-Royal, 2001. – 593 с.
16. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. – М. : [б. и.], 1991. – 569 с.

УДК 640.41:65.014.1

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

А. С. Капліна

Готельне господарство є однією з важливих складових сфери послуг в Україні. Ефективне його функціонування сприяє пожвавленню соціально-економічного розвитку країни та окремих її регіонів. Значну роль відіграє готельне господарство у розвитку туризму як фактору підвищення престижу України в міжнародному співробітництві і є постійним джерелом поповнення валютних надходжень в країну. Як свідчить європейський досвід, готельне господарство є одним із дієвих засобів формування ринкового механізму, надходження значних прибутків до держави, створення нових робочих місць, підтримки регіонів.

Тенденції сучасного розвитку економічної ситуації в Україні характеризуються висо-