

- / Л. М. Березіна, О. В. Березін // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 1. – С. 76–9. – (Економічні науки).
4. Березіна Л. М. Актуальні аспекти формування взаємовідносин підприємств АПК у контексті функціонування національного агропродовольчого ринку України / Л. М. Березіна // Економіка і управління в умовах глобалізації : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 1–7 груд. 2010 р. / М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, Ін-т економіки і упр. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – С. 32–35.
5. Березіна Л. М. Удосконалення організаційно-економічних відносин підприємств АПК як чинник забезпечення продовольчої безпеки країни / Л. М. Березіна // Національна економіка у сучасній глобальній економічній системі: механізми функціонування, динаміка, економічна безпека : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2010. – С. 120–122.

УДК 331.101.6

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ

Н. П. Танасієнко

Проблема зростання продуктивності праці посідає важливе місце в будь-якій суспільно-економічній формації, адже продуктивність праці є одним із найважливіших показників, за допомогою якого можна оцінити результати роботи як окремого підприємства, так і економіки в цілому.

Зростання продуктивності праці на рівні підприємства дозволяє скоротити витрати та збільшити обсяг виробництва і реалізації продукції, а отже, збільшити прибуток підприємства, рентабельність виробництва; проводити політику щодо збільшення заробітної плати працівникам; більш успішно здійснювати реконструкцію та технічне переозброєння підприємства; підвищити конкурентоспроможність підприємства та продукції, забезпечити фінансову стабільність роботи; покращити соціально-психологічний клімат у колективі. Отже, проблема пошуку та реалізації резервів зростання продуктивності праці на рівні підприємства є актуальною.

У науковій літературі проблемі пошуку резервів зростання продуктивності праці завжди приділялось багато уваги. Проблемам розроб-

ки теоретичних основ пошуку та реалізації резервів продуктивності праці присвячені роботи багатьох зарубіжних і вітчизняних учених: Д. П. Богині, М. Д. Ведернікова, А. В. Воропаєвої, Р. В. Гаврилова, О. Е Германової, Дж. Грейсона, В. О. Єременко, А. Л. Іванченко, Я. Н. Кваші, А. А. Костіна, Г. Р. Кременева, Ю. П. Маркіна, В. С. Немчинова, В. М. Нижника, Н. О. Павловської, А. С. Семенова, Н. А. Сіроштана, Дж. Д. Сінка, М. Я. Слезінгера, О. А. Турецького, В. І. Фільєва

Наразі на підприємствах України існують потенційні можливості підвищення продуктивності праці, адже ще досить значні витрати енергії, сировини та матеріалів, робочого часу, низький рівень нормування та оплати праці, тому проблема пошуку та реалізації резервів зростання продуктивності праці на рівні підприємства є особливо актуальною. З метою виявлення резервів продуктивності праці на машинобудівних підприємствах Хмельниччини ДП «Новатор», ВАТ «Темп», ВАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес», ВАТ «Завод Строммашина» необхідно провести дослідження виробничої діяльності підприємств, проаналізувати чин-

ники росту продуктивності праці та дослідити ступінь їх впливу на рівень продуктивності праці.

На досліджуваних машинобудівних підприємствах Хмельниччини ДП «Новатор»,

ВАТ «Темп», ВАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес», ВАТ «Завод Строммашина» не виявлено чіткої тенденції до зростання рівня продуктивності праці (рис.).

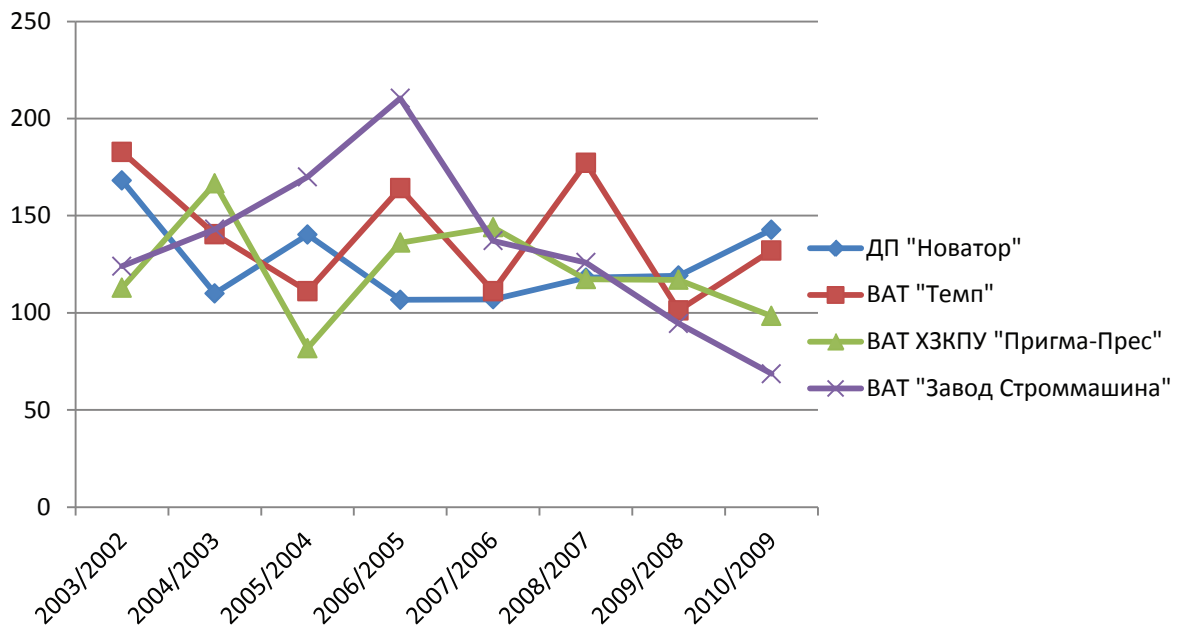


Рис. 1. Темпи зростання продуктивності праці на машинобудівних підприємствах Хмельниччини

Так, на ДП «Новатор» найменші темпи приросту спостерігались упродовж 2006 р. (6,7%), пік зростання продуктивності праці припадав на 2003 р. (168,18%). На ВАТ «Темп» найменші темпи приросту спостерігались протягом 2009 р. (1,82%), найвищі – 2003 р. (82,83%). На ВАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес» найменші темпи росту були зафіксовані 2005 р. (81,77%), пік зростання продуктивності припадає на 2004 р. (166,56%). На ВАТ «Завод Строммашина» найменші темпи росту спостерігаються у 2010 р. (68,65%), найвищі темпи приросту – 2006 р. (110,39%).

На рівень продуктивності праці підприємства впливає структура та стан основних фондів, віковий склад устаткування, рівень забезпеченості трудовими ресурсами; питома вага робочих у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу; якісний склад трудових ресурсів; рівень плинності кадрів; ефективність використання фонду робочого часу; рівень середньомісячної заробітної плати; зміна структури персоналу підприємства

з різним рівнем заробітної плати; вдосконалення організаційної структури управління; підвищення конкурентоспроможності та якості продукції; впровадження наукоємких технологій; удосконалення методів організації праці та виробництва; зміна товарного асортименту.

Для визначення основних чинників, які найбільше впливають на рівень продуктивності праці на машинобудівних підприємствах ДП «Новатор», ВАТ «Темп», ВАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес», ВАТ «Завод Строммашина» було відібрано 17 показників: фондоозброєність праці, придатність основних фондів, оновлення основних фондів, ритмічність виробництва, змінність роботи обладнання, нормування праці, використання робочого часу, рівень організації робочих місць, рівень організації управління, стабільність персоналу, питома вага робочих у загальній чисельності ПВП, рівень освіти та кваліфікації, рівень дисциплінованості, рівень захворюваності, середня зарплата одного робітника, вік, серед-

ньорічний виробіток одного робітника. Перші 16 показників обрані в ролі чинників, а останній – в ролі результуючого показника.

Мета розрахунків – виявити ступінь впливу чинників на результуючий показник і відбір таких чинників, вплив яких є найбільш значним.

Враховуючи наявність природних взаємозв'язків між чинниками, і, як наслідок, їх взаємозалежність, на першому етапі дослідження нами були побудовані узагальнені показники за допомогою методу головних компонент [3]. У результаті проведених розрахунків було виділено три групи чинників: матеріально-технічного забезпечення: фондоозброєність праці, придатність основних фондів, оновлення основних фондів, ритмічність виробництва, змінність роботи обладнання; організаційного забезпечення: нормування праці, використання робочого часу, рівень організації робочих місць, рівень організації управління, стабільність персоналу, питома вага робочих у загальній чисельності ПВП; соціально-економічні: рівень освіти та кваліфікації, рівень дисциплінованості, рівень захворюваності, середня зарплата одного робітника, вік.

Для кожної групи було обчислено узагальнюючий (інтегральний) показник, розрахунок якого здійснювався на основі кореляційної матриці вихідних чинників. При цьому ступінь пояснення інформативності вихідних чинників узагальнюючими показниками для кожного з підприємств становить не менше 85 %, що є достатнім.

На основі проведених розрахунків можна зробити такі висновки:

1) За ступенем впливу вихідних чинників на результуючий показник у кожній групі чинників найбільш важливими є: в першій групі – показник фондоозброєності (для всіх досліджуваних підприємств); в другій групі: рівень організації робочих місць – для підприємств ДП «Новатор», ВАТ «Пригма-Прес»; нормування праці – для ВАТ «Темп»; рівень організації управління – для підприємства «Строммашина»; в третій групі – середньомісячна

заробітна плата одного працівника – для всіх досліджуваних підприємств.

2) За ступенем впливу чинників на узагальнюючий показник найбільш впливовими є: для першого узагальнюючого показника – фондоозброєність (для всіх підприємств); для другого узагальнюючого показника: рівень організації робочих місць – для підприємств ДП «Новатор», ВАТ «Пригма-Прес»; нормування праці – для ВАТ «Темп»; рівень організації управління – для підприємства «Строммашина».

Отримані результати цілком узгоджуються з попередніми і відображають відносну важливість одних і тих же чинників.

Для виявлення впливу узагальнюючих показників на результуючий показник ми використали методи кореляційно-регресійного аналізу [1, 2]. Враховуючи, що значення узагальнюючих показників подані в стандартизованому вигляді (середні значення дорівнюють нулю, а середньоквадратичні відхилення – одиниці), то і результуючий показник був зведений до такої форми. Для оцінки впливу для кожного підприємства була побудована багаточинникова регресійна модель. Аналіз отриманих результатів дозволив зробити такі висновки:

1) Значення коефіцієнта детермінації, який відображає ступінь пояснення мінливості (інформативності) результуючого показника включеними в модель чинниками для всіх підприємств є не меншим за 0,9741. Отже, узагальнюючі показники пояснюють не менше 97 % інформації, що міститься в результуючому показнику.

2) Для всіх підприємств у регресійній моделі найвищий коефіцієнт спостерігається для узагальнюючого показника, побудованого за чинниками першої групи. Це свідчить про переважний вплив чинників цієї групи на результуючий показник.

У ході дослідження виробничої діяльності машинобудівних підприємств ДП «Новатор», ВАТ «Темп», ВАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес», ВАТ «Завод Строммашина» ми виявили низку проблем, пов'язаних із матеріально-технічним і організаційним забезпеченням ви-

робничого процесу, які негативно впливають на тенденцію до зростання продуктивності праці.

Оскільки для підвищення рівня продуктивності праці на підприємствах необхідно шукати резерви її зростання, ми розглянули чинники, які впливають на рівень продуктивності праці, та виявили ті з них, вплив яких є найбільш значним на результуючий показник.

Для підвищення рівня продуктивності праці на машинобудівних підприємствах Хмельниччини необхідно враховувати результати, отримані в процесі проведеного дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Григорук П. М. Багатомірне економіко-статистичне моделювання: навчальний посібник / П. М. Григорук. – Львів : Новий Світ – 2000, 2006. – 148 с.
2. Замков О. О. Математические методы в экономике : учебник / Замков О. О., Толстопятенко А. В., Черемных Ю. Н. ; под общ. ред. А. В. Сидоровича. – 3-е изд., перераб. – М. : Дело и Сервис, 2001 – 368 с.
3. Многомерный статистический анализ в экономике : учеб. пособие / Сошникова Л. А., Тамашевич В. Н., Уеббе Г., Шеффер М. ; под ред. проф. Тамашевича В. Н. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 598 с.

УДК 338.28

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНТЕНСИВНОГО НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Т. Б. Твердушка

У сучасних умовах впровадження на вітчизняних промислових підприємствах стратегії інноваційного розвитку потребує застосування системного підходу до оцінки наявного інноваційного потенціалу на рівні виконавців інноваційної праці та до планування інвестицій у розвиток персоналу, що є необхідною складовою під час розробки виробничих і соціально-економічних показників програми розвитку інноваційної праці. З метою зниження питомої ваги витрат на персонал у собівартості продукції та послуг, яка має виражену тенденцію до зростання, необхідно провести всебічний аналіз економічних аспектів розвитку персоналу організації та планування заходів щодо забезпечення більш раціонального використання фінансових ресурсів промислового підприємства на реалізацію програми щодо активізації інноваційної праці.

Проблеми інвестування у розвиток людини, працівника відображені в концепції людського капіталу, що досліджує залежність доходу

працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей. Принципові ідеї такої залежності висловив ще А. Сміт. Передвісником цієї теорії стали наукові праці видатного радянського вченого-економіста академіка С. Г. Струмліна, який теоретично обґрунтував значення для народного господарства розвитку освіти, і одним з перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці та виробництва. Бурхливого розвитку набула теорія людського капіталу завдяки працям американських учених Г. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца та ін.

Виникнення і широке розповсюдження в економічній науці альтернативних концепцій людського капіталу, представлених у працях Г. Беккера, Дж. Кендрика, В. Бейджхота, Ф. Ліста, А. Маршалла, Дж. Мілля, В. Рошера, Г. Сіджуїка, І. Фішера, Ф. Махлупа, спричинене існуючими реаліями ринкової економіки, що існують в Україні. Таким чином, теорія людського капіталу посіла чільне місце