

- зикології у фінансовій діяльності / В. В. Вітлінський // Фінанси України. – 2003. – № 3. – С. 3–9.
7. Дука А. П. Застосування концепції інтегрованого ризик-менеджменту у дослідженні ризиків інвестиційної діяльності / Дука А. П., Мисака Г. В. // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – Вип. 3 (70). – С. 165.
8. Клейнер Г. Б. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность / Г. Б. Клейнер, В. О. Гамбовцев, Р. М. Качалов. – М. : Экономика, 1997. – 296 с.
9. Риск-менеджмент : учебник / В. Н. Вяткин, И. В. Вяткин, В. А. Гамза [и др.] ; под ред. И. Юргенса. – М. : ИТК «Дашков и Ко», 2003. – 512 с.
10. Рогов М. А. Риск-менеджмент / Рогов М. А. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 120 с.
11. Скібіцький О. М. Антикризисний менеджмент : [навч. посіб.] / Скібіцький О. М. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 568 с.
12. Уткин Э. А. Антикризисное управление / Э. А. Уткин. – М. : Ассоциация авторов и издателей «Тандем» : ЭКМОС, 1997. – 400 с.

УДК 658.003.13

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ФАКТОРІВ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

О. В. Криворучкіна

Можливості стійкості та розвитку підприємства визначаються в першу чергу його продуктивністю, що ідентифікує будь-який ресурс як носія приросту результатів. Для успішного функціонування механізму управління продуктивністю підприємства необхідно економічно обґрунтовано визначити коло показників, які дають уяву про раціональність використання усіх виробничих ресурсів, проводити повну оцінку характеру їх зміни, розробляти програми щодо використання виявлених резервів і контролю реалізації останньої, тобто послідовно розглядати замкнутий цикл завдань, вирішення яких і являє собою процес управління продуктивністю. Інтегрований і багатофакторний характер продуктивності доводить об'єктивну необхідність врахування всіх факторів для підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

Найбільш системні дослідження факторів продуктивності припадають на період адміністративно-планової економіки (А. Грегоржевський, Г. Фролов, Н. Маслова, О. Беспалова, Т. Фрейдлінг, С. Ширококова), загальним принципом їх класифікації було угруповання за економічною сутністю. Дослідження науковців дореформеного періоду (до 90-х рр.)

створили підґрунтя для «Методичних вказівок до розробки державних планів економічного та соціального розвитку СРСР». Подальше вдосконалення систематизації факторів було спрямованим на уточнення їх складу, розширення та усунення дублювання.

Узагальнення літературних джерел з питань теорії та методології продуктивності показало, що орієнтація на зростання продуктивності не є принципово новим підходом до оцінки економічної ефективності діяльності підприємств. Вона відображає зміщення акцентів з оцінки поточного стану підприємства на оцінку його стану в перспективі. Встановлено, що, незважаючи на істотне зростання в загальних витратах підприємств витрат уречевленої праці, вітчизняні теоретики та практики до теперішнього часу приділяють більше уваги дослідженню продуктивності живої праці. Пропозиції С. Г. Струмліна, В. В. Новожилова, Р. В. Гаврилова та інших учених щодо переходу до розрахунків загальної продуктивності до цього часу підтримки в наукових колах.

У сучасних умовах господарювання показники продуктивності живої праці мають велику операційну цінність, тим більше, якщо

вони розглядаються відокремлено від системи показників оцінки загальної ефективності виробництва, що потребує трансформації традиційних підходів до класифікації факторів продуктивності підприємства, та зумовлено не лише необхідністю їх ідентифікації, а й визначенням характеру їх взаємодії. Щоб застосувати комплексний підхід до забезпечення зростання продуктивності, необхідно вдосконалити практику планування, обліку й аналізу факторів на підставі їх системної організації.

Дослідження систематизації факторів зростання продуктивності підприємства зумовлює необхідність уточнення поняття «фактор», який ми розуміємо як об'єктивно існуючі явища чи процеси, зміна якісних і кількісних характеристик яких впливає на рівень продуктивності, тобто призводить до визначеної зміни витрат ресурсів на одиницю продукції.

Перші спроби розкрити природу факторів продуктивності належать К. Марксу, що розкрив природу факторів зростання продуктивності праці. Він неодноразово підкреслював, що «підвищення продуктивності праці ми розуміємо як «всюку взагалі зміну в процесі праці, що скорочує робочий час, суспільно необхідне для виробництва даного товару» [1]. К. Маркс зазначав, що «виробнича сила праці визначається різноманітними обставинами, між іншим, середнього ступеня мистецтва робочого, рівня розвитку науки і ступеня її технологічного застосування», суспільної комбінації виробничого процесу, розмірами й ефективністю засобів виробництва, природними умовами» [2].

К. Маркс відокремлював об'єктивні й суб'єктивні фактори зростання продуктивності праці, наголошуючи на тому, що з розвитком виробництва підвищення продуктивності праці проявляється в зменшенні величини суб'єктивного фактора процесу праці в порівнянні з об'єктивними факторами [1]. Об'єктивні фактори пов'язані з підвищенням технічного рівня виробництва, впровадженням нової техніки і технології, механізацією і автоматизацією виробничих процесів, удосконаленням організації виробництва і праці та ін. Суб'єктивні фактори пов'язані безпосередньо з працівником, рівнем його загальної і

професійної освіти, кваліфікації, стажем роботи тощо.

На вищезазначеній ознаці класифікації факторів продуктивності наголошують і інші науковці [3, 4]. Наприклад, С. Г. Струмилін до об'єктивних факторів відносить стан техніки, рівень механізації праці, організацію праці, природні ресурси, а до суб'єктивних – кваліфікацію і працівників, інтенсивність праці, природні здатності та обдарованість фізичними і розумовими здібностями і т. ін.

Враховуючи, що продуктивність підприємства в цілому визначається не лише живою, а й уречевленою працею необхідним є комплексний підхід до ідентифікації факторів зростання результативності діяльності суб'єктів господарювання. На основі існуючих підходів до систематизації факторів зростання продуктивності можна виокремити такі групи:

- інноваційні фактори (комплексна автоматизація виробництва, ліквідація ручної праці, створення і застосування нових видів науково-технічної продукції, матеріалів, технологій, технічне переозброєння і реконструкція діючих підприємств, використання в процесі виробництва і управління новітніх наукових досягнень, використання ІТ-технологій);

- фактори організації виробництва, праці й управління (фактори, що пов'язані з концентрацією, спеціалізацією і кооперуванням виробництва; наукова організація праці; покращення нормування праці, розроблення і застосування технічно обґрунтованих і прогресивних норм; сумісництво професій і посад; упровадження нових форм організації праці; вдосконалення організації допоміжного виробництва та праці працівників; фактори, пов'язані з матеріальним стимулюванням праці й організації заробітної плати; покращення дисципліни, розповсюдження передового досвіду; вдосконалення управління виробництвом; покращення структури управління);

- фактори інтелектуалізації праці (організація системи підвищення кваліфікації і підготовки кадрів, активізація творчої та раціоналізаторської активності працівників);

- інші фактори (міжнародна інтеграція, створення спільних підприємств; ефективне використання робочого часу; зниження захво-

рюваності; зменшення виробничого травматизму).

Деякі економісти ігнорують існування соціально-економічних факторів зростання продуктивності підприємства. На думку Н. Н. Водомерова, «плани, в яких передбачається підвищення продуктивності за рахунок соціально-економічних факторів, не розкривають дійсних резервів зростання продуктивності підприємства, дезорієнтують працівників, направляючи їх на помилковий шлях пошуків факторів зростання продуктивності праці» [5, с. 38].

Соціально-економічні фактори, на нашу думку, є не тільки самостійними факторами, що активно впливають на зростання продуктивності праці, але й є каталізатором для інших факторів, у першу чергу технічних. Таким чином, необхідно визнати роль і значення соціально-економічних факторів у підвищенні продуктивності підприємства: якщо реалізація інноваційних рішень впливає на зростання продуктивності, передусім через вдосконалення засобів праці та технологічних процесів виробництва, то соціально-економічні фактори безпосередньо впливають на підвищення продуктивності підприємства.

У вітчизняній літературі існує ряд класифікацій, де соціально-економічні фактори зростання продуктивності підприємства виокремлюються у окрему групу. Одну з них запропонував Л. А. Костін [6], хоча в ній недостатньо аналізуються сутність і механізм дії цих факторів, конкретна залежність їх прояву від рішення ряду соціально-економічних проблем виробництва. Він об'єднує фактори зростання продуктивності за економічною сутністю у п'ять груп: 1) технічні й технологічні; 2) соціально-економічні; 3) природно-кліматичні; 4) організаційні; 5) структурні.

На відміну від такого угруповання, А. Г. Грязнова [7] вважає, що доцільно надати найбільш загальну класифікацію, враховуючи дію на зростання продуктивності праці виробничих сил, виробничих відносин і існуючої в даному суспільстві надбудови. Згідно з її рекомендацією, вся сукупність факторів підвищення продуктивності поділяється на чотири групи:

- природно-кліматичні – створюють природні передумови для певного початкового рівня продуктивності, особливо впливовим цей фактор є для сільськогосподарських і видобувних підприємств;

- техніко-організаційні – пов'язані з розвитком засобів виробництва і робочої сили, а також вдосконаленням їх комбінацій;

- соціально-економічні – являють собою цілісну систему відносин, що виникають як у сфері виробництва, так і в невиробничій сфері й опосередкованих техніко-організаційних взаємодій засобів виробництва і робочої сили;

- соціальні – включають складові як окремого працівника, так і колективу в цілому (культура, мораль, ідеологія).

З метою запобігання дублюванню факторів, усунення їх повторного обліку, в літературі зустрічається ще одна класифікація факторів, згідно з якою необхідно суміщати класифікаційні групи факторів за економічними показниками з поділом їх на прямі та непрямі. Прямі слід розуміти ті фактори, які прямо і безпосередньо впливають на продуктивність. Непрямі фактори, на відміну від прямих, впливають на зміну продуктивності праці не прямо, а шляхом дії інших факторів. До непрямих факторів можна віднести покращення організації виробництва і праці, підвищення інтелектуалізації праці, рівня інноваційності технологій тощо.

Узагальнення результатів аналізу існуючих підходів до класифікації факторів продуктивності підприємства дозволяє виокремити певні недоліки:

- більшість з угруповань мають описувальний характер, що ускладнює їх практичне використання в аналізі;

- допускається дублювання дії факторів на продуктивність, а отже, допускаються і елементи повторного рахунку;

- деякі автори змішують поняття «фактори», «показники», «резерви» і «умови», таким чином знижують якість рекомендованих угруповань і доцільність їх практичного використання;

- у більшості угруповань відсутні фактори, пов'язані з соціальним розвитком трудо-

вих колективів і природоохоронної діяльності підприємств;

- і, нарешті, головне: рекомендовані в літературі угруповання факторів мають відношення до зміни продуктивності тільки живої праці без виділення ступеня впливу на рівень продуктивності уречевленої праці;
- рекомендовані в економічній літературі фактори не взаємопов'язані з методологією багатомірного, багатфакторного аналізу продуктивності.

Систематизацією факторів зростання продуктивності підприємства пропонується проводити з дотриманням визначених вимог:

- 1) урахування специфіки галузі;
- 2) можливість кількісного визначення дії факторів;
- 3) незалежність факторів;
- 4) раціональність складу факторів;
- 5) відповідність установленим методикам обліку, звітування і аналізу факторів і резервів зростання продуктивності.

Окрім систематизації їх факторів зростання продуктивності по групах, доцільно класифікувати їх також за ступенем визначеності:

- детермінованими називають фактори, вплив яких має достатній ступінь визначеності;
- випадковими (стохастичними) факторами називають такі, для яких відомий вид закону розподілу його характеристики (наприклад, математичне очікування, дисперсія і т. д.), хоча кожна конкретна реалізація такого фактора в досліджуваному процесі не відома;
- невизначеними називають фактори, вплив яких володіє ступенем невизначеності отримуваних результатів, якщо відомо, що фактор випадковий, але не відомий точно закон його визначення, то він також відноситься до визначених.

Розглянута вище систематизація факторів може бути використана на практиці у процесі проведення детермінованого аналізу виробництва, під час побудови індексних моделей, що передбачають наявність функціональних залежностей між продуктивністю і початковими незалежними один від одного змінними, які ідентифікуються як фактори.

Розроблення методології стохастичного аналізу продуктивності достатньо ґрунтовно розглянув у працях А. Френкель [8, 9], вчений здійснив відбір факторів для аналізу продуктивності диференційований до специфіки діяльності різних галузей народного господарства. Для проведення кореляційно-регресійного аналізу А. Френкель рекомендував використовувати фактори, що характеризують середньорічну вартість основних засобів, частку їх активної частини, електроозброєність, машиноозброєність, трудомісткість продукції, коефіцієнт змінності, частку профільюючої продукції у загальному продуктовому портфелі підприємства, робочий час у відсотках до календарного.

Для аналізу продуктивності й оцінювання результативності діяльності підприємства важливе значення має розподіл сукупності факторів на внутрішні та зовнішні. Це необхідна умова для забезпечення цілеспрямованості управління продуктивністю. Такий розподіл факторів дозволить розрахувати відносні й абсолютні втрати і придбання в продуктивній діяльності підприємства за рахунок зміни внутрішніх організаційно-технологічних факторів, а також за рахунок зовнішніх дій.

Зовнішні фактори за своєю природою є слабо керованими або взагалі некерованими та не залежать від діяльності підприємства, але кількісно визначають рівень використання виробничих і фінансових ресурсів суб'єктів господарювання. Вони залежать від умов, що складаються як на ринку товарів і послуг, так і на ринку факторів виробництва. До них відносяться кон'юнктура ринків; конкуренція постачальників; динаміка фінансового ринку; рівень інноваційності галузі; розвиток законодавчої бази та ін.

До внутрішніх відносять ті, що безпосередньо впливають на діяльність підприємства: фінансові ресурси, структура витрат, рівень техніко-технологічної бази виробництва, структура організації і управління, інвестиції, кваліфікація персоналу та ін.

О. Гетьман, О. Грішнова також наголошують на необхідності виокремлення факторів за ступенем керованості: до тих, якими може управляти суб'єкт господарювання, вони від-

носять у першу чергу мотивацію, організацію, управління, впровадження інновацій тощо. До тих, що залишаються поза межами управління – ринкові відносини, політична ситуація, інфраструктура, конкуренція, соціальні цінності тощо. Н. М. Бондар до зовнішніх факторів відносить законодавче підґрунтя, ринкову інфраструктуру, макроструктурні зрушення в економіці тощо; до внутрішніх – характер продукції, технологічний рівень виробництва, організаційне забезпечення виробництва.

А. Френкель пропонує групувати фактори за ступенем керованості на нерегульовані, слабо регульовані і регульовані [10]. Слід відмітити, що така класифікація факторів підвищення продуктивності праці в найбільшій мірі відповідає завданням моделювання продуктивності праці на рівні підприємства. До нерегульованих відносяться ті фактори, які не залежать від роботи підприємств і характеризують природні умови або місцезнаходження підприємств. Слабо регульованими є фактори, що володіють великою інерцією, зміна яких за відповідний проміжок часу (наприклад, за рік) мало залежить від роботи підприємств. До таких факторів відносяться розмір підприємства, рівень спеціалізації і кооперування, структура основних засобів, характеристики технічного рівня виробництва (потужність машин і механізмів, ступінь механізації і автоматизації виробництва і т. ін.). У ролі регульованих факторів зростання продуктивності підприємства розглядають фактори, що характеризують рівень організації праці і виробництва, якість управління, ступінь використання ресурсів і т. ін. Регульовані фактори в значній мірі залежать від якості роботи підприємств і їх зміна суттєво впливає на результати господарської діяльності підприємств.

Внутрішні фактори, на нашу думку, необхідно класифікувати за ступенем стійкості на дві групи: об'єктивні та системні. До об'єктивних факторів підвищення продуктивності відносяться сам продукт (його функціональність, дизайн, якість), виробництво, технологія, оснащення, матеріали, енергія. До системних факторів відносяться: персонал, організація, ієрархічність структури, система і стиль управління.

Об'єктивні фактори підвищення продуктивності пов'язані як із самим продуктом, його споживною вартістю, так і з продуктивністю оснащення, усуненням проблем у виробництві, технологічними нововведеннями, заходами, спрямованими на зменшення споживання матеріалів і енергоресурсів, управління матеріальними запасами і розвиток системи забезпечення сировиною, матеріалами і комплектуючими. Системні фактори підвищення продуктивності, як правило, багатоаспектні. Однак найбільш вагомим варто визнати персонал, що є носієм досвіду, компетенцій, професійних навичок та інтелектуального капіталу. Фактори організації в підвищенні продуктивності пов'язані з гнучкістю в прийнятті рішень, динамічністю в розвитку, вдосконаленням методів управління тощо.

На підставі вищезазначеного варто відзначити, що особлива роль у підвищенні продуктивності відводиться управлінню, оскільки саме на нього покладається відповідальність за ефективне використання всіх ресурсів суб'єктів господарювання.

Виокремлення зовнішніх факторів, наприклад, використовується в концепції продуктивності з урахуванням змін цін на продукцію і споживаючі ресурси (з урахуванням ринкової ефективності підприємства). Для аналітичного оцінювання виробничої діяльності підприємства основним завданням є диференціація загального фінансового результату (фінансової продуктивності) на внутрішню і зовнішню складові.

Абсолютно безпідставною, на нашу думку, є класифікація факторів зростання продуктивності, що застосовується у практиці планування, а її змістовне наповнення складається з переліку таких факторів:

- структурні зміни у виробництві;
- підвищення технічного рівня виробництва;
- удосконалення управління, організації виробництва й праці;
- зміна обсягів виробництва продукції;
- галузеві чинники (зміни гірничо-геологічних умов, вмісту корисної речовини у руді та ін.; зміни способів видобування корисних копалин);

- соціально-психологічні фактори.

Перераховані вище фактори за своєю економічною сутністю відносяться саме до матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних і структурних, а отже, їх

класифікаційною ознакою є угруповання за напрямом впливу.

Проаналізувавши усі відомі угруповання факторів, що впливають на продуктивність, була складена їх класифікація (табл.).

Таблиця

Класифікація факторів зростання продуктивності підприємства

Ознака класифікації факторів	Фактори
За рівнем управління	Внутрішні, що визначають роботу підприємства; зовнішні, які не залежать від роботи підприємства
За напрямом впливу	Матеріально-технічні; організаційні; соціально-економічні; структурні
За перспективністю реалізації	Поточні; стратегічні
За впливом на результативність діяльності підприємства	Конструктивні; деструктивні
За строком дії	Довгострокові; короткострокові
За рівнем витрат	Фактори, що вимагають великих одноразових витрат (екстенсивний розвиток); фактори, що вимагають незначних витрат (інтенсивний розвиток)
За рівнем значущості	Високого рівня значущості; середнього рівня значущості; низького рівня значущості
За ступенем визначеності	Детерміновані; стохастичні; невизначені
За ступенем керованості	Нерегульовані; слабо регульовані; регульовані
За ступенем стійкості	Об'єктивні; системні

Виявлення факторів підвищення продуктивності суб'єктів господарювання і резервів її зростання дозволяє визначити ступінь впливу різних факторів (кожного окремо і всієї сукупності) на результативність діяльності підприємства в цілому, оцінити заходи щодо впровадження нових технологій, удосконаленню організації виробництва, тактику і стратегію ціноутворення тощо.

У ході дослідження комплексу факторів зростання продуктивності необхідно їх систематизувати за однорідними групами за визначеними ознаками та критеріями. Запропонована класифікація факторів підвищення продуктивності бізнес-одиниць дозволить продіагностувати всі можливі резерви прирос-

ту продуктивності; забезпечить деталізацію груп причин (факторів), що створить підґрунтя для прийняття управлінських рішень на підставі ідентифікації найбільш ефективних і найменш витратних факторів зростання продуктивності. Загальнотеоретична значущість класифікації факторів зростання продуктивності полягає у тому, що дозволяє розкрити природу та сутність самої категорії «продуктивність», визначити співвідношення між факторам, виявити їх особливості та специфіку. З практичного погляду, запропонована класифікація забезпечує науково обґрунтоване прогнозування та планування, аналітичне оцінювання рівня та темпів зростання продуктивності підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маркс К. Зароботна плата, цена и прибыль // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Изд-во АН СССР. – Т. 16. – 768 с.
2. Маркс К. Сочинения : в 23 т. Т. 1 : Маркс К. Капитал / Маркс К., Энгельс Ф. – 2-е изд. – М. : Изд-во АН СССР. – 756 с.
3. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. Избранные произведения. – М. : Изд-во АН СССР, 1964. – Т. 3. – 733 с.
4. Патрушев В. Д. Интенсивность труда при социализме / Патрушев В. Д. – М. : Экономиздат, 1963. – 239 с.
5. Водомеров Н. Факторы роста производительности труда / Водомеров Н. – Рига : Лиесма, 1967. – 121 с.
6. Костин Л. А. Производительность труда и технический прогресс / Костин Л. А. – М. : Экономика, 1974. – 255 с.
7. Роль финансов и кредита в повышении производительности труда / Грязнова А. Г., Атлас М. С., Моляков Д. С. [и др.]. – М. : Финансы и статистика, 1990. – 224 с.
8. Френкель А. А. Многофакторные корреляционные модели производительности труда / Френкель А. А. – М. : Экономика, 1986. – 389 с.
9. Френкель А. А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели / Френкель А. А. – М. : Экономика, 1989. – 214 с.
10. Райская Н. Н. Некоторые вопросы совершенствования экономического анализа в условиях проведения хозяйственной реформы с помощью статистических методов / Райская Н. Н., Френкель А. А., Молостов В. С // Некоторые проблемы теории статистики и статистических исследований : сб. тр. МЭСИ. – М. : МЭСИ, 1971. – Ч. I. – 160 с.

УДК 658.15

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ

С. М. Клименко

Докорінні економічні перетворення, які відбуваються в Україні призвели до значного посилення впливу невизначеності зовнішнього середовища на кінцеві результати діяльності підприємства. В умовах невизначеності стрімко набуває чинності проблема управління розвитком промислових підприємств, їх можливостей швидко реагувати на загрози зовнішнього середовища.

Ґрунтуючись на цих аспектах сучасних економічних відносин, можна стверджувати, що створення методології розробки систем управління розвитком підприємств і оцінювання її результативності з урахуванням ризику здобуває особливого значення, як з теоретичного, так і з практичного поглядів. Практика свідчить, що стратегічні зміни, які заплановані в більшості випадків не виправдовують очіку-

вань. У багатьох випадках це пов'язано з недостатнім рівнем розробки та організації процесу управління розвитком підприємства.

Основні питання управління розвитком компаній якнайповніше висвітлені в працях Е. Домара, Ф. Котлера, Р. Лукаса, Д. Медоуза, Дж. Ст. Милля, Д. Моррриса, М. Портера, П. Ромера, Р. Солоу, Р. Ф. Харрода, Д. Хэя, Й. Шумпетера.

Аналіз результатів функціонування промислових підприємств показав, що однією з причин їх кризового стану є неефективне управління. Відсутній адекватний механізм стратегічного управління, який за допомогою оцінювання складових процесу сталого розвитку, вибору альтернативних варіантів, проектування та впровадження методів та інструментів впливу на економічні суб'єкти в