

В.В.Гутафель,

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,
м. Чернівці

РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У даній статті розглянуто методи пошуку та реалізації резервів підвищення продуктивності праці персоналу торговельного підприємства в умовах соціально-економічної кризи.

In this article the methods of search and realization of backlogs of increase of the labour of personnel of point-of-sale enterprise productivity are considered in the conditions of socio-economic crisis.

Ефективне використання персоналу на торговельному підприємстві у більшості випадків залежить від розроблених систем та чинників, спрямованих на збільшення продуктивності праці. Під продуктивністю праці слід розуміти співвідношення основних результатів діяльності торговельного підприємства до затрат праці персоналу на її здійснення у звітному періоді [1, с.147].

Основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат торговельного підприємства на формування та утримання трудових ресурсів і максимізація результатів від їхнього використання.

Також продуктивність праці можна визначити як плідність, ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю часу (година, зміна, місяць, рік) або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції [3, с.146-147].

Особливої актуальності у зв'язку з цим набуває пошук та реалізація резервів підвищення продуктивності праці персоналу торговельних підприємств у сучасних умовах соціально-економічної кризи. Адже важливою особливістю показника продуктивності праці є його динамічність. Він постійно змінюється під дією величезної кількості чинників. Одні з них сприяють підвищенню продуктивності праці персоналу, інші навпаки, їхньому зниженню. Крім цього, на рівень і динаміку продуктивності праці впливають також умови, в яких відбувається процес праці, об'єктивні або суб'єктивні причини, які можуть підсилювати дію того чи іншого чинника, або навпаки, послаблювати його.

Мета дослідження полягає у визначенні чинників, що

впливають на ефективність використання персоналу торговельного підприємства в умовах соціально-економічної кризи та пошуку внутрішніх резервів підвищення продуктивності праці персоналу.

Вагомий внесок у дослідження трудових ресурсів та резервів підвищення продуктивності праці персоналу зробили науковці та практики, серед яких І.О.Бланк, Д.П.Богиня, Г.Т.Завіновська, А.А.Мазаракі, В.С.Марцин, Г.В.Савицька, І.М.Тимош, А.Я.Кибанов, В.І.Крамаренко, А.М.Поддєрьогін, В.О.Храмова та інші.

Чинники зміни продуктивності праці – це ті рушійні сили або об'єктивні і суб'єктивні фактори, під впливом яких змінюється її рівень. До таких чинників можливо віднести технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, управління і праці, зміну форм власності тощо. Сучасні економісти пропонують розрізняти чинники та умови (передумови) за ступенем дії на рівень продуктивності праці. Якщо перші безпосередньо визначають стан знарядь праці, предметів праці, робочої сили та ефективність їхньої взаємодії, то останні безпосередньо не діють на продуктивність праці, а створюють базу для активного прояву чинників, що визначають зміни продуктивності праці.

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої) за рахунок дії тих чи інших чинників удосконалення техніки, технології, поліпшення організації праці та управління. Резерви тісно пов'язані з чинниками зростання продуктивності праці. Якщо той чи інший чинник розглядати як можливість, то використання пов'язаного з ним резерву – це процес перетворення можливості у дійсність. Кожній групі чинників зростання продуктивності праці відповідає аналогічна група резервів, а саме резерви кращого використання матеріально-технічних засобів виробництва і робочої сили, та резерви кращого поєднання їх у трудовому процесі [3, с.164-169].

Отже, резерви підвищення продуктивності праці персоналу торговельного підприємства в умовах соціально-економічної кризи можливо шукати за такими напрямками:

1. Оптимізація структури персоналу торговельного підприємства/
2. Покращення якісного складу персоналу у частині досвіду

окремих категорій працівників/

3. Зменшення втрат робочого часу.

Для подальшого дослідження необхідно визначити характеристики факторів та резервів підвищення продуктивності праці. Фактори зміни певного показника – це сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно фактори зростання продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці. Оскільки вже зазначалося, що зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення як для кожного підприємства зокрема, так і для суспільства у цілому, то вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії і практики.

Фактори підвищення продуктивності праці персоналу торговельного підприємства можна поділити на дві групи:

1) внутрішні – якими може керувати суб'єкт господарської діяльності (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація і мотивація персоналу, техніка і технологія, умови праці, інновації тощо);

2) зовнішні – перебувають поза сферою керування суб'єкта господарювання (політичне становище у країні і світі, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість трудових ресурсів країни, культура, моральність, соціальні цінності, наявність природних багатств, розвиток інфраструктури тощо) [2, с.316-317].

Необхідно зазначити, що резерви зростання продуктивності праці персоналу торговельного підприємства – це такі можливості, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці – це процес перетворення можливого у дійсне. Резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори. Основне значення для даного дослідження має класифікація внутрішніх резервів і факторів за змістом, оскільки це

безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці персоналу торговельного підприємства. Внутрішні фактори зростання продуктивності праці персоналу торговельного підприємства мають більш практичне значення з точки зору мобілізації наявних ресурсів. Ефективність праці працівників підприємства залежить від комплексної взаємодії множини факторів (як безпосереднього їхнього впливу на продуктивність праці, так і взаємного впливу їх один на одного).

Залежність характеру впливу групи внутрішніх факторів торговельного підприємства можна побачити на рис. 1.

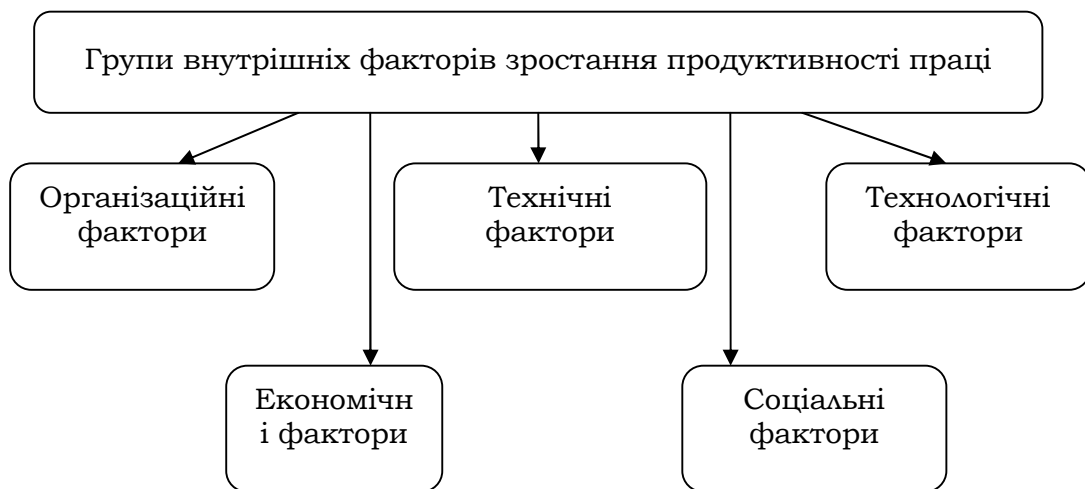


Рис. 1. Групи внутрішніх факторів зростання продуктивності праці залежно від характеру їхнього впливу

Характеристику впливу групи внутрішніх факторів торговельного підприємства можна поділити на декілька груп:

1. Організаційні фактори. До них належать: зниження часу на обслуговування одного покупця; скорочення апарату управління; ліквідація невиробничих втрат робочого часу.

2. Технічні фактори. До них відносяться: скорочення часу виконання відповідної операції, покращення умов праці.

3. Технологічні фактори. До них належать: ліквідація втрат часу, підвищення швидкості та зниження часу обслуговування одного покупця.

4. Економічні фактори. До них належать: відносне скорочення апарату управління та допоміжного персоналу; зростання коефіцієнта завершеності покупки; зростання вартості покупки одного покупця; скорочення чисельності персоналу і витрат на його утримання; посилення матеріальної мотивації до праці.

Необхідно зазначити, що внутрішні резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на торговельному підприємстві. Наявність внутрішніх резервів зумовлена недостатньо ефективним використанням техніки, а також робочого часу, прихованим безробіттям тощо. Внутрішні економічні резерви зростання продуктивності праці персоналу на торговельному підприємстві поділяються так, як це відображено на рис. 2.

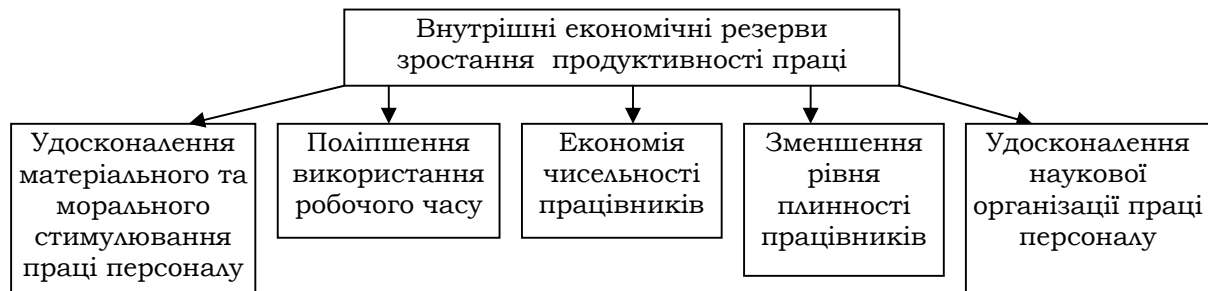


Рис. 2. Внутрішні резерви зростання продуктивності праці персоналу торговельного підприємства

Отже, продуктивність праці персоналу торговельного підприємства можна підвищити за рахунок удосконалення матеріального та морального стимулювання персоналу, за рахунок поліпшення використання робочого часу, за рахунок економії чисельності працівників, за рахунок зменшення рівня плинності працівників та за рахунок удосконалення наукової організації праці персоналу торговельного підприємства. В кожний конкретний період треба використовувати ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Оцінку впливу внутрішніх факторів на зростання продуктивності праці за рахунок поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури персоналу, за рахунок зменшення рівня плинності робітників та за рахунок удосконалення наукової організації праці персоналу на торговельному підприємстві можна визначити за допомогою таких формул.

Величину підвищення продуктивності праці за рахунок поліпшення використання робочого часу (зменшення його непродуктивних витрат робочого часу) на торговельному підприємстві можливо розрахувати за допомогою формули (1):

$$Ппч = (100-n)*100/(100-m)-100, \quad (1)$$

де m – витрати робочого часу в минулому році,

n – витрати робочого часу в звітному році.

Резерв збільшення продуктивності праці за рахунок економії чисельності робітників на торговельному підприємстві, проводиться в два етапи:

✓ по-перше, розраховується відносна економія чисельності працівників;

✓ по-друге, розраховується зростання продуктивності праці за рахунок економії чисельності.

Відносна економія чисельності працівників на торговельному підприємстві може відбутися за рахунок зниження затрат праці і розраховується за формулою:

$$E_{\text{ч}} = \frac{T M_{\text{зн}}}{\Phi \cdot K_{\text{нв}}}, \quad (2)$$

де $E_{\text{ч}}$ – економія чисельності, осіб;

$T M_{\text{зн}}$ – зниження трудомісткості товарообороту, люд/год;

Φ – фонд робочого часу одного робітника, год.;

$K_{\text{нв}}$ – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку.

Потенційне зростання продуктивності праці за рахунок використання економії чисельності персоналу торговельного підприємства можна розрахувати за допомогою формули (3):

$$P_{\text{п}} = \frac{E_{\text{ч}} \cdot 100}{\text{Ч}_{\text{р}} - E_{\text{ч}}}, \quad (3)$$

де $P_{\text{п}}$ – зростання продуктивності праці, %;

$\text{Ч}_{\text{р}}$ – розрахункова чисельність працівників на плановий обсяг продукції, осіб.

Приріст продуктивності праці завдяки реалізації конкретного резерву можна також визначити за формулою (4):

$$P_{\text{п}} = T M_{\text{зн}} / (\Phi * K_{\text{нв}} * \text{Ч}_{\text{р}}) * 100, \quad (4)$$

де $T M_{\text{зн}}$ – зниження трудомісткості товарообороту, люд/год;

Φ – фонд робочого часу одного робітника, год.;

$K_{\text{нв}}$ – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку;

$\text{Ч}_{\text{р}}$ – розрахункова чисельність працівників на плановий обсяг продукції, осіб.

Також економії чисельності персоналу можливо добитися за рахунок удосконалення наукової організації праці персоналу торговельного підприємства і розрахувати за такою формулою:

$$E_{\text{чн}} = \frac{\text{Чб} * \Delta \text{ч}}{100}, \quad (5)$$

де Чб – чисельність персоналу в базисному році;

$\Delta \text{ч}$ – скорочення чисельності персоналу за рахунок

впровадження заходів наукової організації праці.

Формування персоналу підприємства для збільшення продуктивності праці передбачає здійснення комплексу заходів по відборі необхідних працівників на ринку праці, їх підготовку, а також підвищення кваліфікації власних робітників торговельного підприємства. Відповідно при вирішенні задач управління персоналом, особливу увагу слід приділяти зменшенню плинності кадрів [1, с.146-147].

Важливим резервом підвищення продуктивності праці є матеріальна зацікавленість персоналу у поліпшенні кінцевих результатів діяльності торговельного підприємства. Для удосконалення матеріального стимулювання праці персоналу, крім основного заробітку, який нараховується відповідно до встановленої міри праці, керівництву підприємств необхідно застосовувати додаткові форми оплати праці – премії. Адже її виплата зумовлена, як правило, досягненням додаткових результатів порівняно з прийнятими нормами [3, с.257].

Зазначені резерви росту продуктивності праці на торговельному підприємстві при умові їх грамотної та послідовної, неухильної реалізації здатні: оптимізувати структуру працівників підприємства; покращити якісний склад персоналу; зменшити втрати робочого часу; закласти основи до використання перспективних резервів росту продуктивності праці; в цілому підвищити ефективність господарювання підприємства.

Також важливо виявляти резерви можливого підвищення продуктивності праці у плановому періоді. Для цього розробляють план заходів, спрямованих на використання виявлених резервів, який має вирішальне значення для виконання завдань щодо підвищення продуктивності праці. Успіх залежить від того, наскільки забезпечено його виконання необхідними ресурсами, які намічені виконавці, строки виконання тощо. Визначаючи вплив продуктивності праці на виконання плану по реалізації продукції, розраховують приріст обсягів товарообороту у результаті її зростання.

Дану залежність на торговельних підприємствах можливо визначити за такою формулою:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}} = \left(1 - \frac{\Delta\mathcal{U}}{\Delta Q}\right) * 100, \quad (6)$$

де $\Delta\text{Пр}$ — частка приросту обсягу реалізації продукції в результаті зростання продуктивності праці;

$\Delta\text{Ч}$ — приріст чисельності працюючих, %;

ΔQ — приріст обсягу реалізації продукції, %.

Отже, запропоновані внутрішні резерви підвищення продуктивності праці персоналу торговельного підприємства в умовах соціально-економічної кризи в кожний конкретний період здатні вплинути на економію праці за мінімальних витрат, і, як наслідок, спрямовані на максимізацію результатів від їхнього використання.

Список використаних джерел:

1. Бланк И.А. Торговый менеджмент. -2-е изд., перераб. и доп. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2004. – 784 с.
2. Марцин В.С. Економіка торгівлі: Підручник. – К.: Знання, 2008. – 603 с.
3. Тимош І.М. Економіка праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Астон, 2001 – 347 с.

О.Е.Железко,

Красноярский государственный
торгово-экономический институт,
г. Красноярск, Россия

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ РИСКОВ В АУТСОРСИНГЕ

Данная статья посвящена проблемам современной экономики Российской Федерации – используя услуги аутсорсинга. Практическая задача заключается в том, чтобы определить направление таких рисков. Использование механизма аутсорсинга услуг необходимо для решения этой проблемы. Достигнув оптимального уровня риска, появляется возможность формировать новые партнерские отношения в этой сфере.

This article is about the current problem of modern condition of Russian Federation economy – using of outsorsing services. The practical task is to obtain the direction of such risk. The use of outsorsins mechanism of services is necessary to solve this problem. With achievement of optimal rates of risk, the possibility of renewal partnership relations in this sphere will appear.

Аутсорсинг для российской экономики представляет новый вид услуг. Сущность которого в общем виде определяется в передаче компаниям (заказчикам) некоторых видов функций сторонним организациям, специализирующимся на выполнении таких видов услуг. При этом предполагается, что переданные функции будут выполнены достаточно профессионально, в оптимальные сроки, качественно и при разумных затратах. В условиях финансового экономического кризиса российским компаниям сложно ориентироваться на рынке, поскольку возникло много независящих от них, но влиятельных факторов, которые могут