
Подальші дослідження необхідно спрямовувати на обґрунтування інструментарію підвищення якості процесів реалізації інвестиційних ресурсів та взаємозв'язку з процесами розвитку підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18.09.1991 р. №1560-ХІІ (з наступними змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №47.
2. *Вовк О.М.* Моделювання розвитку інвестиційного потенціалу підприємств на основі управління ресурсами // Проблеми системного підходу в економіці : зб. наук. праць: – К: НАУ, 2012. – Вип. №3. режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2012_3/Vovk_312.htm
3. *Вовк О.М.* Формалізація методичного забезпечення управління інвестиційними ресурсами підприємства// Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: зб. наук. праць: – К: НАУ, 2011. – Вип. №31. – С. 41-48.

Вовк О.Н.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ

В статье рассмотрены понятие и структура инвестиционных ресурсов, порядок их формирования, методы управления и критерии обеспечения эффективности.

Ключевые слова: *инвестиционные ресурсы, эффективность, оптимизация, мобильность, взаимодействие.*

Vovk O.

THEORETICAL BASIS FOR EFFECTIVE MANAGEMENT OF INVESTMENT RESOURCES

The article reviews the concepts and structure of investment resources, the order of their forming, management methods and criteria of effectiveness.

Keywords: *investment resources, efficiency, optimization, mobility interaction.*

УДК 331.101.6:001.895

Войченко Т.О.

ФАКТОРИ ТА УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Проведено аналіз, систематизація та узагальнення факторів, які впливають на рівень продуктивності підприємства з урахуванням змін, що відбуваються в сучасній економічній системі, і виявлені умови її підвищення.

Ключові слова: *економічна система, продуктивність підприємства, зовнішні фактори, внутрішні фактори, умови впливу на продуктивність*

Постановка проблеми. Продуктивність – показник динамічний, що постійно змінюється під впливом безлічі факторів. Важливо визначити основні чинники, які сприяють

підвищенню продуктивності економічної системи і ведуть до її зниження. Крім того, на рівень і динаміку продуктивності впливають також умови, в яких протікає процес виробництва. Вони або підсилюють дію того чи іншого фактора (якщо вони сприятливі), або послаблюють його. Підвищення продуктивності залежить від того, наскільки вірно визначені і використовуються основні чинники.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В умовах перехідної економіки питання продуктивності праці не залишалися без уваги економістів, незважаючи на відсутність цього показника в статистиці. Тут слід відзначити дослідження М.Вішневського, О.Германової, М.Грекова, Є.Зіменкова, І.Маркевича. У сучасній економічній системі питаннями продуктивності праці займаються економісти О.Золотов, П.Ігнатовський, Б.Генкін, С. Івашківський, В. Сидоров, А. Щербаков, І. Ушачев, Р. Яковлев та ін. Останнім часом серед західних економістів, що приділяють велику увагу розвитку теорії продуктивності праці, слід зазначити П. Самуельсона, Дж. Долан, М. Портера, М. Годаро та ін.

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Чинники зростання продуктивності підприємства – це об'єктивні причини, що зумовлюють зміну рівня того чи іншого показника. Їх дія взаємопов'язано, але для дослідження динаміки продуктивності фактори слід розглядати і вивчати окремо.

Постановка завдання. Мета даного дослідження полягає у визначенні і аналізі факторів, які впливають на рівень продуктивності підприємства, потенційних можливостей і основних напрямків, за якими підприємство повинно розвиватися в подальшому.

Виклад основного матеріалу. Доцільно виділяти три основні групи факторів, що визначають рівень продуктивності: 1) пов'язані з працею; 2) пов'язані з ресурсами; 3) пов'язані із середовищем. На рівні окремого підприємства або організації всі фактори продуктивності можна розділити на дві основні категорії: 1) внутрішні (контрольовані), 2) зовнішні (неконтрольовані).

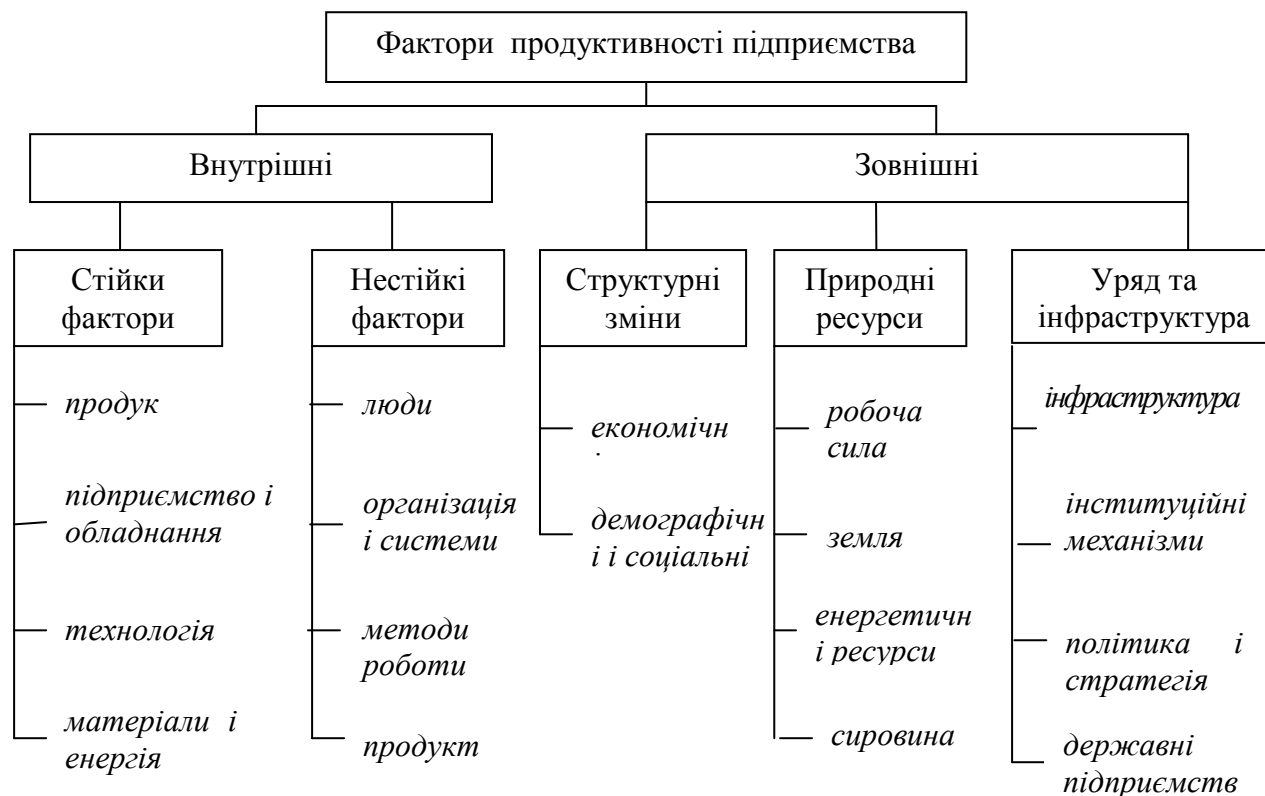


Рис. 1. Інтегрована модель факторів продуктивності підприємства

Виходячи з викладеного, слід керуватися класифікацією, що представляє комплексну схему факторів, які складають основне джерело підвищення продуктивності (рис. 1).[1]

Зовнішні чинники – це ті, які перебувають поза контролем з боку окремого підприємства, а внутрішні – ті, які в зоні його контролю, менеджери підприємств можуть на них впливати.

Внутрішні чинники. Оскільки одні внутрішні чинники легше змінюються, ніж інші, доцільно розділити їх на дві групи: стійкі (змінювані насилу) і нестійкі (легко змінюються). Стійкі фактори включають в себе продукти, технологію, обладнання та сировину, а нестійкі включають в себе якість робочої сили, організаційні системи і методи, стилі управління і методи роботи. Така класифікація допомагає вибудовувати пріоритети – з якими факторами працювати легше, а які вимагають більш сильного фінансового та організаційного втручання.

Стійкі фактори. Важливим фактором продуктивності є сам продукт – його дизайн, призначення, якість і т.д. Продуктивність цього фактора означає ступінь, в якій продукт відповідає вимогам, пропонованим до нього споживачем, ринком. Вона також тісно пов'язана з поняттям «корисна вартість». Це та сума, яку покупець готовий заплатити за продукт відповідної якості. Корисна вартість може бути збільшена за допомогою кращого дизайну і підвищених технічних вимог. Але просто корисності продукту для досягнення високої продуктивності мало. Він повинен з'явитися на ринку в потрібному місці, в потрібний час і за розумною ціною. Існує ще й фактор об'єму або кількості продукту, який включає в дію масштаби економіки (фактор масовості продукту). Фактор відношення затрат до віддачі за продукт також може бути використаний для збільшення продуктивності, якщо спробувати збільшити віддачу при тих же витратах або зменшити витрати для тієї ж віддачі (дохід, прибуток, корисність).

Фактор «підприємство та обладнання» займає центральне місце в програмі підвищення продуктивності за допомогою: експлуатації підприємства і обладнання в оптимальному режимі; збільшення виробничої потужності підприємства шляхом усунення вузьких місць або шляхом інших коригувальних заходів; зменшення часу простою і збільшення ефективності використання наявних виробничих потужностей. Продуктивність підприємства і обладнання може бути покращена, якщо приділяти необхідну увагу завантаженню і терміну служби обладнання, його модернізації, вартості, капіталовкладенням та устаткуванню власного виробництва, підтриманню виробничих потужностей та їх розширенню, управлінню запасами, виробничому плануванню, контролю і т. ін.[2]

Фактор «технологія» – технологічне нововведення є важливим джерелом для більш високої продуктивності. Зростаючий обсяг товарів і послуг, покращена якість, нові способи збуту та ін. можуть бути досягнуті за допомогою зростання автоматизації та інформаційної технології. Автоматизація може також покращити зберігання і транспортування матеріалів, роботу комунікаційних систем і контроль якості. Нова технологія зазвичай вводиться в результаті таких програм підвищення продуктивності, як боротьба із застарілими методами праці на застарілому обладнанні, проектування процесів, дослідження і розробки, підвищення кваліфікації вчених та інженерних кадрів і т.ін.

Фактор «матеріали та енергія» – навіть незначні зусилля, спрямовані на зменшення споживання матеріалів і енергії, можуть дати хороші результати. Ці життєві джерела продуктивності включають сировину і допоміжні матеріали (мастильні матеріали, пальне, запчастини, конструкційні матеріали, пакувальні вироби).

Нестійкі чинники. Будучи основним джерелом і визначальним фактором у підвищенні продуктивності, люди в організації – робочі, фахівці, керівники, підприємці та члени профспілок – також мають свої ролі. Причому кожна з ролей має, як мінімум, два аспекти – застосування їх здібностей у праці та ефективність.[3] Застосування здібностей у праці, тобто та ступінь, з якою люди беруть участь у своїй роботі, різне у різних людей, так як вони розрізняються не тільки за своїми здібностями, а й за своїм бажанням працювати. Це

пояснюється законом поведінки: мотивація знижується в тих випадках, якщо вона вже задоволена або якщо існують блокування цього. Слід виробити систему цінностей, що сприяє підвищенню продуктивності, щоб викликати зміни у ставленні до праці керівників, спеціалістів і робітників. Мотивація є основою будь-якого людської поведінки і, отже, зусиль, спрямованих на підвищення продуктивності. Матеріальні потреби все ще залишаються головними, але це не означає, що для нематеріальних стимулів не повинно бути місця або що вони завжди неефективні. Успіхи робітників у підвищенні продуктивності слід негайно закріплювати за допомогою винагород і не тільки у формі грошей, але також шляхом підвищення визнання їх ролі, розширення їх можливостей у навчанні, нарешті, за допомогою повного усунення негативних стимулів. Грошові стимули завжди повинні бути пов'язані з розміром досягнутих позитивних змін у праці працівника.

Другий фактор, що відноситься до тієї ролі, яку відіграють люди, залучені в боротьбу за продуктивність, – це ефективність. Ефективність є функцією методів, техніки, особового вміння, знання, ставлення до праці та здатності виконувати дану роботу. Здатність виконувати ту чи іншу роботу може бути підвищена за допомогою навчання та підвищення кваліфікації, зміни видів роботи і робочих місць, систематичного посадового просування і планування кар'єри. Отже, для підвищення продуктивності праці можуть бути використані наступні ключові підходи, методи і прийоми: заробітна плата робітників, керівників і фахівців; навчання та підвищення кваліфікації; соціальне забезпечення - пенсії та програми з охорони здоров'я; винагороди; преміальні системи; участь в управлінні; вироблення своїх установок до праці і ставлення до керівництва; стимулювання більш високої продуктивності; кооперація; спрощення комунікації; планування кар'єри; зниження плинності робочої сили; гарантія зайнятості.

Фактор «організація та системи». Принципи гарної організації, такі як єдність команди, делегування відповідальності і норма керованості, призначені для забезпечення спеціалізації, поділу праці та координації на підприємстві. Організація повинна бути динамічно керованою і рухомою до досягнення цілей. Вона потребує підтримки, обслуговування і час від часу реорганізації відповідно до нових задач. Ні одна система, як би добре вона не була спроектована, не може бути ефективною у всіх ситуаціях. Система повинна бути динамічною, і гнучкість повинна бути вбудована в систему, з тим щоб максимізувати показник продуктивності.

Фактор «методи роботи». Вдосконалені методи праці, особливо в економіці, що розвивається, де існує нестача капіталу, технологія є перехідною і ще переважають трудомісткі способи складають найбільш перспективну область для підвищення продуктивності. Техніка вдосконалення трудових методів повинна зробити ручну працю більш продуктивною, удосконалюючи способи виконання трудових операцій, рухів, використовувані інструменти, організацію робочого місця, використовувані механізми та матеріали. Методи праці удосконалюються за допомогою їх систематичного аналізу, усунення непотрібної роботи та більш ефективного її виконання з меншими витратами сил, часу і коштів. Аналіз і вимір трудових операцій і робочого часу, організація виробництва і навчання - основні інструменти для вдосконалення методів роботи.[4]

Фактор «стилі управління». Управління відповідає за ефективний розвиток і використання всіх ресурсів, що знаходяться під контролем підприємства. Абсолютно досконалого стилю управління для усіх випадків не існує. Ефективність залежить від того, коли, де, як і по відношенню до кого той чи інший менеджер застосовує свій стиль управління. Стилi і методи управління впливають на схему організаційної структури, кадрову політику, план роботи, оперативне планування і контроль, обслуговування устаткування і політику закупівель, витрати на основний і оборотний капітал, джерела фінансування, системи фінансового планування, способи контролю витрат.

Зовнішні фактори включають урядові рішення та інституційний механізм; політичні, соціальні та економічні умови; ділову атмосферу; наявність фінансів, енергії, води,

транспорту, комунікацій і сировини. Зовнішні фактори, які знаходяться поза контролем для одного підприємства, можуть бути внутрішніми для іншого. Зовнішні фактори для підприємства можуть, наприклад, бути внутрішніми для держав, національних або регіональних установ, асоціацій. Уряди можуть поліпшити податкову політику, розробити краще законодавство з праці, забезпечити більш раціональний порядок використання природних ресурсів, поліпшити соціальну інфраструктуру, політику цін і т.д., а окремі організації цього зробити не можуть.

Фактори, зовнішні для підприємства, представляють для нього інтерес, так як їх розуміння може мотивувати певні рішення, які могли б змінити поведінку підприємства, його стратегію і продуктивність на тривалий період. Зовнішні фактори слід вивчити, зрозуміти їх дію і брати до уваги при плануванні та здійсненні програм підвищення продуктивності. Те, що знаходиться в якийсь період поза контролем окремих підприємств, могло б стати контрольованим на вищих рівнях громадських структур та інститутів. Враховуючи всі соціальні, політичні, економічні та організаційні зв'язки між споживачами, працівниками, керівниками, урядом і різними групами тиску, між громадськими інститутами та організаційної інфраструктурою, корисно проаналізувати основні чинники макропродуктивності, які прискорюють або гальмують процеси підвищення продуктивності.

Оскільки продуктивність в значній мірі визначає реальний дохід, інфляцію, конкурентоспроможність, добробут людей, то вищий управлінський персонал повинен постійно докладати зусилля для того, щоб визначати дійсні причини зростання або падіння продуктивності.[2]

Основними факторами макропродуктивності є природні ресурси, структурні зміни, уряд та інфраструктура.

Природні ресурси. Найбільш важливими природними ресурсами є робоча сила, земля, енергія і сировина. Здатність країн виробляти, концентрувати і використовувати ці ресурси має першорядне значення для підвищення продуктивності.

Робоча сила. Люди - найцінніше з природних ресурсів. У цілому ряді розвинених країн, яким бракує землі, енергії і мінеральних ресурсів, вже давно прийшли до висновку, що їх єдиним, найважливішим джерелом зростання є люди, їх майстерність, освіта та підготовка, установки, система інтересів та їх розвиток. Капіталовкладення в ці чинники покращують якісний показник управління і робочої сили.

Земля вимагає належної організації, розвитку земельного господарства, а також раціональної національної політики. Кращим регулятором такої політики є введення диференційованих цін на земельні ділянки, а також державна і муніципальна політика, контрольована населенням демократичними інструментами.

Енергія – це ще один найважливіший ресурс. Стан енергопостачання впливає на співвідношення капіталу і праці і підвищує або знижує продуктивність. Цей факт необхідно усвідомити і приймати до уваги при управлінні підприємствами і галузями економіки в залежності від конкретної ситуації.

Сировина також є важливим фактором продуктивності. Із зростанням вартості мінералів стають більш доцільними ремонт, повторне використання і переробка сировини, матеріалів і відходів виробництва, так як для суспільства в цілому це значно дешевше, ніж закупівля або видобуток нової сировини.

Структурні зміни в суспільстві часто впливають на показник продуктивності як на рівні країни, так і на рівні підприємства, незалежно від якості управління окремим підприємством. Найбільш важливими структурними змінами, крім політичних, є економічні, соціальні та демографічні. Найбільш важливі економічні зміни відбуваються в моделях зайнятості та складі капіталу, технології, масштабах економіки та конкурентоспроможності.

Зрушення зайнятості від сільського господарства до обробної промисловості в багатьох країнах, що розвиваються, є джерелом зростання продуктивності, так як значна кількість людей буде переходити з сільського господарства з його низькою продуктивністю в обробну

промисловість. Інша історична структурна зміна – рух з обробної промисловості в сферу послуг. Однак продуктивність у сфері обслуговування має тенденцію до підвищення не так швидко, як продуктивність в цілому.

Зміни у складі капіталу, його відносна інтенсивність, вік і тип також впливають на продуктивність. Зростання капіталу залежить від накопичення та інвестицій. Вік основного капіталу також впливає на поширення нововведень в такій мірі, в якій технологічне нововведення втілено в обладнанні, випущеному за рахунок нових капіталовкладень. Велика розбіжність між продуктивністю і капіталоінтенсивністю часто вказує на значне недовикористання виробничих потужностей в економіці. Вони могли б бути краще використані при покращенні управління.

Структурна дія наукових досліджень, дослідних розробок і нових технологій - ще один важливий чинник підвищення продуктивності на макрорівні. Управління технологіями, дослідженнями і дослідними розробками, впровадження нових методів праці, техніки, продуктів і процесів можуть істотно вплинути на продуктивність і в той же час викликати структурні зміни: прикладом може служити впровадження сучасних засобів комунікацій.

Масштаб виробництва та економія, зумовлена його зростанням, тісно пов'язані з продуктивністю і структурою економіки. Дрібні і середні підприємства можуть бути цілком конкурентоспроможними, якщо вони спеціалізуються і мають великі партії замовлень, розраховані на тривалий період. У цьому секторі капіталовіддача може бути високою і навіть інноваційною. Навіть зворотна передача інженерної документації і технології від дрібних підприємств великим компаніям може бути ефективною.

Конкурентоспроможність в промисловості впливає як на продуктивність в економіці в цілому, так і на продуктивність індивідуальних підприємств. Промислову конкурентоспроможність визначають, як сьогоднішню і майбутню здатність і можливість для підприємців проектувати, виробляти і продавати на відповідних ринках товари, цінові та нецінові якості яких більш привабливі, ніж товари, вироблені конкурентами за кордоном або на внутрішніх ринках.

Структурні зміни в робочій силі мають як демографічний, так і соціальний характер. Дві різні і кілька суперечливі сили впливають на продуктивність. З одного боку, виробники багатьох більш розвинених країн повинні прагнути до підвищення продуктивності для того, щоб утримувати на низькому рівні витрати виробництва. З іншого боку, стримуючий вплив конкуренції на рівень заробітної плати підштовхує виробників до застосування більшої кількості праці, а не до значних інвестицій в капітальне обладнання. Дана ситуація веде до зниження зростання продуктивності. Ці демографічні зміни позначаються і на тих, хто шукає роботу, і на робочих з досвідом і високою кваліфікацією, і на попиті на товари і послуги.

Географічні переміщення населення також впливають на продуктивність. На продуктивність впливають всі аспекти освіти. Культурні цінності та установки також можуть або сприяти зростанню продуктивності, або стримувати її.[3]

Уряд та інфраструктура. Конкурентоспроможність та ефективність національної економіки не можна розглядати як просту суму продуктивності підприємств країни. На продуктивність впливають три рівня урядових організацій. Діяльність верхнього рівня фокусується на розробці національної політики підвищення ефективності виробництва, а також на формуванні відповідних структур. Середній рівень пов'язаний з цілями продуктивності, а також механізмами, які забезпечують вирішення національних завдань у сфері економічного і соціального розвитку. Третій рівень складається з підприємств і груп підприємств, а також з окремих фахівців і працівників, які здійснюють аналіз та впровадження всякого роду удосконалень. Організації цих трьох рівнів мають у своєму розпорядженні як прямі, так і непрямі засоби впливу на продуктивність. До числа прямого втручання держави відносяться: управління державними підприємствами, урядове інвестування, субсидування програм, спрямованих на підвищення ефективності

виробництва, і т.д. До числа непрямих інструментів втручання уряду належать: популяризація інформації про проблеми, пов'язані з підвищенням продуктивності, субсидування програм навчання та підготовки професійних кадрів, а також надання підтримки організаціям та інституційним механізмам, пов'язаним із зростанням продуктивності.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Продуктивність є найважливішим всесвітнім джерелом реального економічного зростання, соціального прогресу та більш високого рівня життя. Продуктивність в значній мірі визначає конкурентоспроможність товарів країни на міжнародному ринку. На підставі результатів проведеного дослідження об'єктивних факторів продуктивності підприємства необхідно і можливо виділити пріоритетні напрямки підвищення продуктивності в сучасних умовах, що надалі дозволить подолати кризові явища в економіці, а значить буде сприяти економічному зростанню країни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прокопенко И.И. Управление производительностью: Практическое руководство / Пер. с англ. – К.: Техника, 1990. – 232 с.
2. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання – Прес, 2002.- 412 с.
3. Адміністративне управління трудовим потенціалом: Навч. посібник / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.М. Салук, О.М. Красносова. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2004. – 428 с.
4. Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д. Соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472 с.

Войченко Т.А.

ФАКТОРЫ И УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Проведен анализ, систематизация и обобщение факторов, влияющих на уровень производительности предприятия с учетом изменений, происходящих в современной экономической системе, и выявлены условия ее повышения.

Ключевые слова: *экономическая система, производительность предприятия, внешние факторы, внутренние факторы, условия влияния на производительность*

Voichenko T.

FACTORS AND CONDITIONS ENTERPRISES PRODUCTIVITY

The analysis, systematization and generalization of the factors affecting the level of productivity of the enterprise with the changes taking place in the modern economic system, and identified the conditions of its increase.

Keywords: *economic system, the performance of the enterprise, external factors, internal factors, conditions of affecting the performance.*