

Сумец А. М.

Харьковский национальный технический университет сельского хозяйства имени Петра Василенко

СИСТЕМА ОЦЕНОЧНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Резюме

Статья посвящена проблематике оценки эффективности логистической деятельности производственных предприятий. Приведено определение категории «эффективность логистической деятельности». Предложена система показателей для оценки эффективности логистической деятельности производственных предприятий. Система включает в себя частичные, обобщенные и общий показатели оценки эффективности логистической деятельности предприятия.

Ключевые слова: предприятие, логистическая деятельность, эффективность, оценка, показатели.

Sumets O. M.

Kharkov National Technical University of Agriculture named after Petro Vasilenko

SYSTEM ASSESSMENT PERFORMANCE INDICATORS OF BUSINESS LOGISTICS

Summary

The article deals issues logistics effectively evaluation of the productive enterprises. The definition of the category of «effectively of logistics activities». The system of indicators to assess effectively logistic activities of industrial enterprises. The system includes a partial, generalized and common indicators to assess the effectiveness of the logistics of the company.

Key words: enterprise, logistic activities, effectively, evaluation, indicators.

УДК 331.101.6

Танасієнко Н. П.

Хмельницький національний університет

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Запропонована методологія оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві, яка ґрунтується на комплексному підході до оцінки резервів продуктивності праці за групами відповідно до факторів впливу. В її основі покладено розрахунок інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці. Застосування запропонованої методології дозволить виявити реальні та потенційні можливості подальшого розвитку підприємства.

Ключові слова: продуктивність праці, резерви продуктивності праці, індекс резервів продуктивності праці.

Постановка проблеми. Підвищення продуктивності праці є важливою передумовою економічного та соціального розвитку, подолання кризових явищ в соціально-трудої сфері, підвищення ефективності діяльності, конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

На сьогоднішній день на підприємствах України існують великі потенційні можливості підвищення продуктивності праці: виробництво все ще залишається витратним, втрачена практика чіткого нормування праці, порушена організація праці, деформовані мотиваційні чинники та ін. Отож, проблема пошуку та реалізації резервів зростання продуктивності праці на рівні підприємства є особливо актуальною і потребує постійної уваги науковців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам розробки теоретичних основ пошуку та реалізації резервів продуктивності праці присвячені роботи як зарубіжних, так і вітчизняних вчених: Ведернікова М.Д., Германової О.Е., Грیشнової О.А., Єременко В.О., Жукова Л.І., Ляш О.І., Колота А.М., Лісогор Л.С., Нижника В.М., Соколик М.П., Чернушкіної О.О. та ін. [1; 2; 3; 4; 5; 6].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте існуючі методичні підходи до оцінки резервів продуктивності праці мають ряд недоліків. Серед них варто звернути увагу на такі: відсутність комплексності; жоден із підходів не є універсальним для оцінки резервів продуктивності праці, що визначаються за елементними групами залежно від факторів впливу на продуктивність; більшість методик має ряд обмежень, а величина виявлених у результаті їх застосування резервів лише наближена до реальної, тобто оцінка резервів не є точною та обґрунтованою; діючі методики оцінювання резервів підвищення продуктивності праці спрямовані лише на виявлення кількісних значень резервів підвищення продуктивності праці, залишаючи поза увагою оцінку важливості тих чи інших груп резервів залежно від специфіки діяльності підприємства, тобто потребує розробки інструментарій ієрархічного аналізу резервів на основі визначення залежності рівня продуктивності праці від основних мікроекономічних чинників.

Мета статті. Врахувавши недоліки існуючих у науковій літературі методичних підходів, нами було розроблено власну методологію оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

стві. Дана методологія ґрунтується на комплексному підході до оцінки резервів продуктивності праці за групами відповідно до факторів впливу, в основі якої покладено розрахунок інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці.

Виклад основного матеріалу. Запропонована методологія оцінки резервів підвищення продуктивності праці складається з шести етапів (рис. 1).

На першому етапі передбачається розрахунок індексів резервів зростання продуктивності праці відповідно до інноваційно-технічних, організаційних та соціальних груп резервів. Виходячи з цього, для комплексної оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві пропонується використовувати індекси за такими групами резервів: інноваційно-технічні, що визначаються ін-

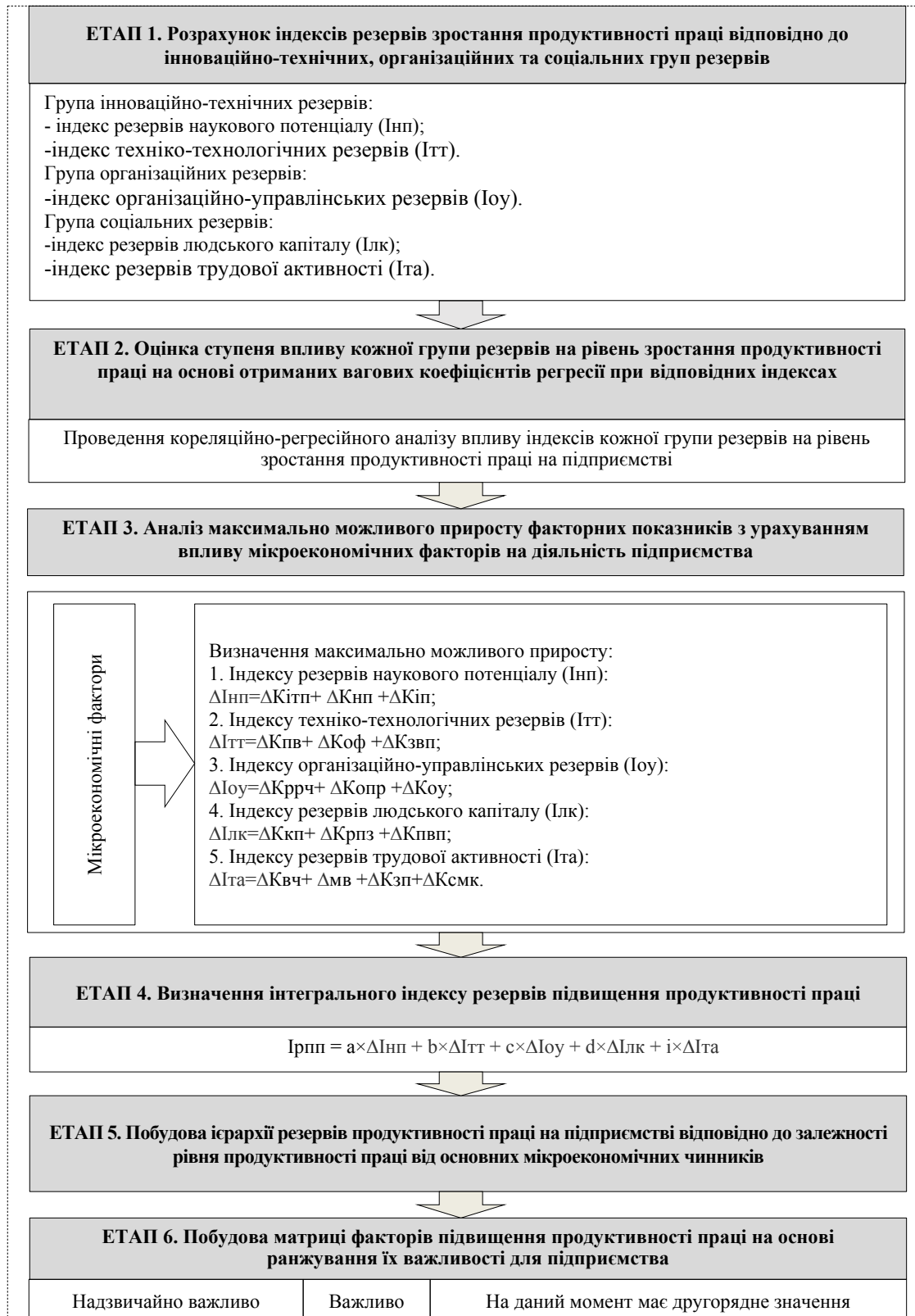


Рис. 1. Методологія оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві

Джерело: розроблено автором

дексом резервів наукового потенціалу та індексом техніко-технологічних резервів; організаційні – визначаються індексом організаційно-управлінських резервів; соціальні – визначаються індексом резервів людського капіталу та індексом резервів трудової активності.

Розрахунок зазначених індексів резервів підвищення продуктивності праці є першим і основним етапом. Кожен із вищезазначених індексів об'єднує ряд коефіцієнтів. Для зручності та наочності, структура індексів, коефіцієнти, які характеризують рівень використання резервів продуктивності праці на підприємстві, формули, на основі яких має розраховуватися той або інший коефіцієнт, представлені в табл. 1.

Слід зазначити, що всі коефіцієнти, включаючи ті, що розраховані за результатами експертної оцінки, у запропонованій методиці представлені у відносних величинах. Відносні величини розраховуються співвідношенням індивідуальних значень одиничного показника до базового, загального або максимального значення одиничного показника в залежності від специфіки кожної з груп оцінки резервів. При цьому слід зауважити, що значення розрахованих стандартизованих оцінок знаходяться в межах [0;1]. Чим ближче значення коефіцієнта до 1, тим краще. Це пов'язано з економічним змістом даних коефіцієнтів – чим більше

їх значення, тим більш повно використовуються резерви і тим вищий рівень продуктивності праці на підприємстві. Винятками є коефіцієнт задоволеності працею та коефіцієнт втрат робочого часу.

Коефіцієнт інформованості працівників та коефіцієнт морально-психологічного клімату визначаються відповідно до запропонованої у роботі методики, експертним методом. Рівень коефіцієнта визначається шляхом порівняння його фактичних бальних значень (від 0 до 10 балів: 0-1 бал – резерв практично не використовується; 2-4 бали – низький рівень використання резерву; 5-7 балів – середній рівень використання резерву; 8-10 балів – високий рівень використання резерву) з тими значеннями, які є найкращими для ефективної діяльності підприємства (завжди дорівнює максимуму – 10 балам). Кінцевий бал, що характеризує рівень кожного коефіцієнта, визначають як середнє арифметичне індивідуальних бальних оцінок, виставлених експертами відповідно до стану, що характеризує вказаний коефіцієнт.

Запропонована методологія оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві включає перелік показників, за допомогою яких стає можливим об'єктивно як у кількісному, так і у якісному вимірі оцінити усі складові резервів відповідно до їх групової приналежності, встановити динаміку і взаємозв'язок загальних і част-

Таблиця 1

Комплексна система індексів резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві

Група резервів	Індекс резервів продуктивності праці	Показники для розрахунку індексу	Формула розрахунку показників	Поняття умовних позначень показників
Інноваційно-технічні резерви	1. Індекс резервів наукового потенціалу (I_{np})	1.1. Коефіцієнт інтелектуального/ творчого потенціалу K_{imn}	$K_{imn} = \frac{C_{im}}{C_z}$	C_{im} – чисельність працівників, зайнятих високоінтелектуальною/ творчою працею, чол.; C_z – загальна чисельність працівників підприємства, чол.
		1.2. Коефіцієнт наукомісткості праці K_{np}	$K_{np} = \frac{C_n}{C_{npv}}$	C_n – чисельність працівників, що мають науковий ступінь (або власні винаходи), чол.; C_{npv} – загальна чисельність промислово-виробничого персоналу, чол.
		1.3. Коефіцієнт інформованості працівників K_{in}	$K_{in} = \frac{B_{ci}}{B_m}$	B_{ci} – середнє арифметичне значення балів, виставлених експертами щодо ступеня наявності інформаційної бази на підприємстві, можливості обміну знаннями і вміннями на мікро- і макrorівні, наявності доступу до Інтернету; B_m – максимальний бал, за шкалою якого оцінюється критерій (10 балів)
	2. Індекс техніко-технологічних резервів (I_{mt})	2.1. Коефіцієнт прогресивності виробництва K_{pv}	$K_{pv} = \frac{P_n}{P_z}$	P_n – обсяг освоєних нових видів продукції, од.; P_z – загальний обсяг продукції підприємства, од.
		2.2. Коефіцієнт оновлення основних фондів K_{of}	$K_{of} = \frac{O_{fn}}{O_{fz}}$	O_{fn} – вартість нових основних фондів, грн.; O_{fz} – загальна вартість основних фондів на кінець року, грн.
		2.3. Коефіцієнт інтенсивного завантаження виробничих потужностей K_{zvp}	$K_{zvp} = \frac{V_{pc}}{V_{pm}}$	V_{pc} – випуск продукції, од./ рік; V_{pm} – максимально можливий випуск продукції за наявних виробничих ресурсів і рівні технології, од./ рік
Організаційні резерви	3. Індекс організаційно-управлінських резервів (I_{ou})	3.1. Коефіцієнт раціоналізації робочого часу K_{rrc}	$K_{rrc} = \frac{T_{kf}}{T_{nf}}$	T_{kf} – фактична загальна кількість корисного фонду робочого часу працівників, год.; T_{nf} – нормативний корисний фонд робочого часу, год.
		3.2. Коефіцієнт організації праці робітників K_{opr}	$K_{opr} = \frac{T_n}{T_z \cdot C_{kn}}$	T_n – час витрачений на виконання нормованих робіт, год.; T_z – загальний час роботи, год.; C_{kn} – коефіцієнт напруги норм, що визначається як частка від ділення 100 на середній відсоток виконання норм
		3.3. Коефіцієнт оптимізації управління K_{ou}	$K_{ou} = \frac{P_z \cdot C_{ny}}{100}$	P_z – загальне число підрозділів, що знаходяться в підпорядкуванні окремого апарату управління, од.; C_{ny} – питома вага працівників апарату управління у загальній чисельності працівників підприємства

Соціальні резерви	4. Індекс резервів людського капіталу (<i>Ілк</i>)	4.1. Коефіцієнт кваліфікації працівників <i>Ккп</i>	$K_{кп} = Ч_0 * Ч_0 / Ч_2$	<i>Ч₀</i> – чисельність працівників підприємства, які мають необхідну освіту, чол.; <i>Ч₀</i> – чисельність працівників підприємства, які мають необхідний досвід, чол.; <i>Ч₂</i> – загальна чисельність працівників підприємства, чол.
		4.2. Коефіцієнт розширення професійних здібностей <i>Крпз</i>	$K_{рпз} = Ч_{пп} / Ч_2$	<i>Ч_{пк}</i> – чисельність осіб, які підвищили кваліфікацію, чол.; <i>Ч₂</i> – загальна чисельність працівників підприємства, чол.
	5. Індекс резервів трудової активності (<i>Іта</i>)	5.1. Коефіцієнт втрат робочого часу <i>Квч</i>	$K_{вч} = Т_в / Т_з$	<i>Т_в</i> – середньорічний обсяг втрат робочого часу через прогули, неявки, спізнення, год; <i>Т_з</i> – загальний фонд робочого часу, год.
		5.2. Коефіцієнт матеріальної вмотивованості <i>Кмв</i>	$K_{мв} = З_с / З_м$	<i>З_с</i> – середня заробітна плата працівника на підприємстві, грн.; <i>З_м</i> – максимальна заробітна плата на підприємстві, грн.
		5.3. Коефіцієнт задоволеності працею <i>Кзп</i>	$K_{зп} = Ч_{звб} / Ч_2$	<i>Ч_{звб}</i> – чисельність працівників, звільнених за власним бажанням, чол.; <i>Ч₂</i> – загальна чисельність працівників підприємства, чол.
		5.4. Коефіцієнт сприятливості морально-психологічного клімату <i>Ксмк</i>	$K_{смк} = Б_{смк} / Б_м$	<i>Б_{смк}</i> – середнє арифметичне значення балів, виставлених експертами відносно морально-психологічного клімату у колективі; <i>Б_м</i> – максимальний бал, за шкалою якого оцінюється критерій (10 балів)

Джерело: розроблено автором

кових тенденцій зростання продуктивності праці на підприємстві, отримати повну інформацію про стан і наявність резервів на кожному окремому етапі від планування виробничої діяльності до її кінцевої реалізації і в результаті служити інструментом для розробки матриці заходів, що спрямовані на підвищення продуктивності праці на підприємстві та виявлення перспективних напрямів його розвитку.

Другий етап передбачає оцінку ступеня впливу кожної групи резервів на рівень зростання продуктивності праці на основі отриманих коефіцієнтів регресії при відповідних індексах.

Третім етапом методики оцінки резервів підвищення продуктивності праці є аналіз максимально можливого приросту факторних показників з урахуванням впливу мікроекономічних факторів на діяльність підприємства.

Четвертий етап – визначення інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці.

За результатами розрахунку рівня інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці та його складових елементів визначаються потенційні можливості підприємства. Слід відмітити, що чим вищим є рівень використання складових елементів резервів продуктивності праці на підприємстві, тим більше у нього конкурентних переваг, які дозволяють здійснювати ефективну господарсько-економічну діяльність.

П'ятий етап передбачає побудову ієрархії резервів продуктивності праці на підприємстві відповідно до залежності рівня продуктивності праці від основних мікроекономічних чинників. Побудова ієрархії резервів в першу чергу спрямована на вияв резервів, які, залежно від специфіки та сфери діяльності підприємства, здатні максимально інтенсивно впливати на ріст продуктивності праці.

Шостий етап – побудова матриці факторів підвищення продуктивності праці на основі ранжування їх важливості для підприємства. На даному етапі визначаються фактори, вплив яких на даний момент часу на найвагоміші групи резервів в ієрархії буде найбільш суттєвим для підвищення продуктивності праці на підприємстві у найближчій перспективі. На дано-

му етапі заходи по підвищенню продуктивності праці ранжуються за такою шкалою: надзвичайно важливі, важливі, на даний момент мають другорядне значення.

Висновки і пропозиції. Запропонована у дослідженні методологія оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві, порівняно з вже існуючими у науковій літературі, має такі переваги:

1. Значна увага приділена вибору та розробці коефіцієнтів, за якими здійснюється оцінка резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві. З метою забезпечення можливості більш комплексного аналізу всі резерви було розподілено відповідно до факторів впливу на продуктивність на три групи: інноваційно-технічні, організаційні та соціальні. Деякі групи резервів у науковій літературі вже виділялися раніше, однак, як комплексні складові елементи структури резервів підвищення продуктивності праці або зовсім не містили у собі конкретних показників та методики їх розрахунку, або характеризувалися на основі абсолютних значень.

2. У межах інтегрального підходу у запропонованій нами методиці було застосовано елементи експертної оцінки. Слід зазначити, що методологічні підходи до оцінки резервів підвищення продуктивності праці, що засновані лише на точних розрахунках, не дають повного уявлення про всі можливості розширення продуктивності на підприємстві, оскільки продуктивність праці є складною системою, яка містить соціальну складову. А отже, соціально-психологічні та організаційні чинники безпосередньо впливають на продуктивність і обов'язково повинні враховуватися, що і вимагає застосування поряд з логічними та економіко-математичними методами процедур експертного оцінювання.

3. Система коефіцієнтів, що є основою розрахунку індексів за групами резервів, не містить специфічних параметрів, що дає можливість порівнювати можливості розширення використання резервів продуктивності праці для підприємств різних галузей, а також визначати рівень використання резервів продуктивності праці одного й того ж підприємства в різні періоди часу, при

цьому результат кількісного оцінювання резервів є однозначним і характеризується високим рівнем точності.

4. Запропонована методологія дозволяє побудувати ієрархію резервів продуктивності праці на підприємстві відповідно до залежності рівня продуктивності праці від основних мікроекономічних чинників.

5. Елементом методології є кореляційно-регресійний аналіз, використання якого, по-перше, підвищує достовірність розрахунків, оскільки засноване на фактичних даних та тенденціях, які можна відслідкувати на підприємстві за попередні періоди його діяльності, по-друге, дає можливість оцінити ступінь впливу збільшення використання

тієї чи іншої групи резервів на рівень зростання продуктивності праці на основі отриманих коефіцієнтів регресії при відповідних індексах.

За результатами застосування запропонованої методології оцінки резервів підвищення продуктивності праці підприємства можна, на основі визначення величини інтегрального індексу та побудови ієрархії резервів, виявити реальні та потенційні можливості подальшого розвитку підприємства, що у свою чергу при розробці відповідного комплексу заходів на основі використання матриці факторів підвищення продуктивності праці сприятиме інтенсифікації розвитку підприємства та покращенню його конкурентних позицій на ринку.

Список літератури:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене – К. : Знання, 2011. – 390 с.
2. Економіка праці і соціально-трудова відносина / [М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват]. – Львів : Новий Світ – 2000, 2012. – 869 с.
3. Ляш О.І. Продуктивність та ефективність праці, резерви і шляхи їх підвищення / О.І. Ляш, Ж.Б. Кантур // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.1. – 2009. – С. 164-166.
4. Лісогор Л.С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення / Л.С. Лісогор // Демографія та соціальна політика. – 2010. – № 2. – С. 131-138.
5. Соколик М.П. Продуктивність та оплата праці за паритетом купівельної спроможності в Україні та інших країнах: порівняльний аналіз / М.П.Соколик // Економіка і прогнозування. – 2011. – № 1. – С. 85-103.
6. Чернушкіна О.О. Підвищення продуктивності праці як передумова зростання виробництва // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 5, Т. 1. – С. 45-46.

Танасієнко Н. П.

Хмельницький національний університет

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ РЕЗЕРВОВ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Резюме

Предложена методология оценки резервов повышения производительности труда на предприятии, которая базируется на комплексном подходе к оценке резервов производительности труда по группам. В ее основе использован расчет интегрального индекса резервов повышения производительности труда. Применение предложенной методологии позволит выявить реальные и потенциальные возможности дальнейшего развития предприятия.

Ключевые слова: производительность труда, резервы производительности труда, индекс резервов производительности труда.

Tanasienko N. P.

Khmelnyskyi National University

METHODOLOGICAL BASES OF ESTIMATION THE RESERVES OF INCREASING LABOUR PRODUCTIVITY AT THE FACTORY

Summary

The methodology of estimation the reserves of increasing the labour productivity was offered. It is based on the complex calculation the integral index of reserves of the labour productivity. Application of the proposed methodology will identify actual and potential further development of the company.

Key words: labour productivity, reserves of the labour productivity, index of reserves of the labour productivity.