

3. Маргуляна Я. А. Социальные технологии управления обществом: региональный уровень / под ред. Я. А. Маргуляна. — СПб. : Изд-во Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. — 436 с.
4. Смирнов Э. А. Управленческие технологии как объект функционального аудита / Э. А. Смирнов // Менеджмент в России и за рубежом. — 1998. — № 6. — С. 95—104.
5. Софронова О. Б. Адаптация зарубежных технологий управления в российских компаниях / О. Б. Софронова // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. — Сер. 8. — 2005. — Вып. 2. — С. 57—72.
6. Пирогов В. И. Технологизация — путь совершенствования управления предприятием [Электронный ресурс] / В. И. Пирогов, С. К. Завьялов, Г. Р. Мукушев. — Режим доступа : http://econom.nsc.ru/eco/arhiv/ReadStatiy/2007_05/Pirogov.htm.
7. Телемтаев М. М. Системная технология (системная философия деятельности) : науч. изд. / М. М. Телемтаев. — Алматы : Изд. дом «СТ-Инфосервис», — 1999. — 336 с.
8. Левин А. И. Концептуальные основы управления конкурентоспособностью наукоемкой продукции. Методический материал / А. И. Левин, Е. В. Судов. — М. : Науч.-исслед. центр CALS-технологий «Прикладная логистика», 2005. — 34 с.
9. Голубков Е. П. Какое принять решение? Практикум хозяйственника / Е. П. Голубков. — М. : Экономика, 1998. — 329 с.
10. Мосейко В. О. Управление по изменениям. Концепция внутрифирменного управления в структурах среднего и малого бизнеса : монография / В. О. Мосейко. — Волгоград : Изд-во Волгоград. гос. ун-та, 2001. — 464 с.
11. Василенко А. В. Менеджмент устойчивого развития : монография / А. В. Василенко. — К. : Центр учеб. лит., 2005. — 648 с.
12. Кузнецова І. Визначення сутності дефініції «технологія управління» / І. Кузнецова // Вісник КНТЕУ. — 2009. — № 1. — С. 55—62.
13. Соболев В. Г. Технологии управления персоналом предприятия / В. Г. Соболев // Управління розвитком. — 2011. — № 4(101). — С. 22—23.
14. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В. Г. Воронкова [та ін.] ; ред. В. Г. Воронкова ; Запорізька держ. інж. академія. — К. : Професіонал, 2006. — 567 с.

УДК 005.642.5:664

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Олійниченко О.М., ст. викладач, Сіраченко І.Г.

Національний університет харчових технологій

У статті представлено результати дослідження шляхів удосконалення управління продуктивністю праці на підприємстві харчової промисловості. Представлено проект програми удосконалення продуктивності праці та використання сучасних методів управління персоналом. Обґрунтовано, що реалізація цієї програми надасть можливість підприємству працювати більш ефективно.

Ключові слова: праця, продуктивність праці, управління продуктивністю праці, управління персоналом, підприємство.

Олийниченко Е.Н., Сираченко И.Г. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ / Национальный университет пищевых технологий, Украина

В статье представлены результаты исследования путей совершенствования управления производительностью труда на предприятии пищевой промышленности. Предложен проект программы усовершенствования производительности труда и использования современных методов управления персоналом. Обосновано, что реализация этой программы позволит предприятию работать более эффективно.

Ключевые слова: труд, производительность труда, управление производительностью труда, управление персоналом, предприятие.

Oliynychenko O.M., Sirachenko I.G IMPROVEMENT OF MANAGEMENT OF THE LABOUR PRODUCTIVITY AT THE FOOD INDUSTRY ENTERPRISE / National University of food technologies, Ukraine

The results of researching the ways of management productivity improvement at the food industry enterprise are represented in this article. The project of productivity improvement program and the use of modern methods of human resources management are also represented here. The result of reckoning has proved that implementation of this program will enable the enterprise to function more efficiently.

Key words: labour, labour productivity, management, human resources management, enterprise.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Становлення ринкової економіки, посилення впливу конкурентного середовища передбачає перехід до активної ринкової діяльності підприємств різних форм власності. Орієнтація на досягнення найвищих результатів передбачає створення оптимальної системи управління продуктивністю й оперування нею [1, с. 185].

Продуктивність праці (ПП) є одним з найважливіших показників оцінки конкурентоспроможності та економічної стійкості підприємства. Управління продуктивністю – складова частина управління виробництвом. Метою управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання. Джерелом зростання продуктивності праці є продуктивна сила праці, яка визначається науково-технічним прогресом, технологічним та організаційним удосконаленням діяльності підприємства, новими якостями робочої сили тощо. Тобто важливою є розробка такої програми управління продуктивністю праці підприємства, яка забезпечить розвиток та конкурентоспроможність і персоналу, і самого підприємства.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблема вдосконалення управління продуктивністю праці, з різною мірою глибини, вивчалася багатьма дослідниками. Зокрема, в Україні – А. Ревенком, В. Гриньковою, А. Колотом, Т. Зайцем, С. Карпенко, Н. Гавкалою, Н. Марковою, Г. Куліковим, О. Бесспалько, О. Грішновою та ін., за межами України – Д. Сінком, Ф. Тейлором, Г. Емерсоном, Б. Генкіним, Р. Колосовою, Р. Яковлевим та ін.

Розглянемо поняття продуктивності праці з точки зору різних авторів (табл. 1).

Таблиця 1 – Поняття «продуктивність праці» з різних точок зору

№ п/п	Зміст поняття	Автор та джерело
1	Продуктивність праці є узагальнюючим показником використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку, – результатів праці та її витрат.	[2, с. 281]
2	Продуктивність праці – ефективність (плодотворність) трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.	[3, с. 427]
3	Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленою за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.	[4, с. 139]

Проаналізувавши точки зору зазначених науковців на визначення поняття «продуктивність праці», можна сказати, що вони є майже тотожними і розглядаються як показник, що характеризує ефективність використання визначального ресурсу виробництва – праці. У широкому сенсі продуктивність праці можна визначати на інтегральній основі, враховуючи результати суспільної праці та витрати такої праці.

Розглянемо різні підходи до визначення поняття «управління продуктивністю праці» (табл. 2).

Таблиця 2 – Поняття «управління продуктивністю праці»

№ п/п	Визначення поняття	Автор та джерело
1	Управління продуктивністю праці на підприємстві – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, з іншого боку.	[2, с. 305]
2	Управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності і будь-якого масштабу, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.	[5, с. 164]
3	Управління продуктивністю – це процес який передбачає стратегічне і оперативне планування і постійний контроль за ефективним використанням методів існуючої системи підвищення продуктивності.	[6, с. 89]

Таким чином, управління продуктивністю праці з прикладної точки зору є дуже складним процесом, оскільки для ґрунтовного аналізу його динаміки доцільно враховувати роль усіх затрат праці. Крім того, важливе значення має інтенсивність живої праці, співвідношення потенційної та реальної віддачі, уречевленої праці. У цьому контексті відомі методи та підходи до управління продуктивністю праці на всіх рівнях діяльності підприємства потребують подальшого розвитку та удосконалення.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦЛЕЙ СТАТТІ

Метою даного дослідження є розроблення шляхів удосконалення управління продуктивністю праці підприємств харчової промисловості на прикладі ТОВ «Кривоозерська харчосмакова фабрика» (Україна, Миколаївська обл., смт. Криве Озеро).

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Сутністю управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання. До основних шляхів підвищення продуктивності праці можна віднести [1, 4, 5, 6, 7]:

1. Збільшення обсягу виробництва у зв'язку зі збільшенням попиту.
2. Структурні зміни у виробництві.
3. Підвищення технічного рівня виробництва.
4. Удосконалення управління та організації праці.
5. Покращення умов праці тощо.

Продуктивність праці в будь-якій організаційній системі може підвищуватись, якщо простежується одна з наведених умов [7, с. 36] (табл. 3).

Таблиця 3 – Співвідношення темпів зміни обсягу продукції порівняно з затратами

Умов а №	Обсяг продукції	Темп зміни обсягу продукції порівняно з затратами	Витрати
1	зростає	водночас	зменшуються
2	зростає	скоріше	зростають
3	не змінюється	водночас	зменшуються
4	зростає	водночас	незмінні
5	зменшується	повільніше	зменшуються

Основними функціями управління продуктивністю є визначення цлей та організація програми управління продуктивністю праці.

Мета програми – управління продуктивністю праці – полягає в досягненні максимального результату від її зростання за оптимізації витрат підприємства, що виникають на різних стадіях економічної діяльності. Це, в остаточному підсумку, підвищує конкурентоспроможність підприємства [4, с. 158].

Головною метою підприємства харчової промисловості ТОВ «Кривоозерська ХСФ» є виробництво мінеральної води відмінної якості для задоволення вимог та потреб споживачів на території Миколаївської області та за її межами, а також отримання прибутку від діяльності підприємства. Наразі керівництво товариство впроваджує різні методи для підвищення продуктивності праці:

- а) надання нових, конкурентоспроможних послуг від підприємства, зокрема, використання автоматів, де безпосередньо можна купувати чисту, безпечну та здорову мінеральну природну воду ТМ «Кривоозерська»;
- б) для підвищення технічного рівня виробництва здійснюється:
 - модернізація фасовочно-укупорочної машини, аплікатора, пневмоформувального апарату;
 - реконструкція пневмотранспортера;
 - заміна мішкового, керамічного та картреджного фільтрів.

Розглянемо деякі процеси організації управління, що впливають на ефективність роботи підприємства, тим самим підвищуючи продуктивність праці (табл. 4).

Таблиця 4 – Основні процеси організації управління продуктивністю праці на ТОВ «Кривоозерська ХСФ»

№ п/п	Процеси	Характеристика	Методи та процедури
1	Визначення потреб підприємства в персоналі	Потреби в необхідному управлінському персоналі на ТОВ «Кривоозерська ХСФ» задовільняються з використанням зовнішніх джерел – через бюро працевлаштування, рекомендацій співробітників.	Для прогнозування потреби в робочій сили використовується балансовий метод, який передбачає, що потреба в персоналі здійснюється на основі балансової рівноваги, тобто фактична кількість працівників дорівнює плановій.
2	Підбір та відбір персоналу	Процес підбору та відбору має загальну схему, яка сформувалась за роки роботи підприємства.	1. Первінний підбір за формальними вимогами. 2. Співбесіда з інспектором по кадрах. 3. Збір документів про кандидата (кандидат подає перелік необхідних документів: резюме, паспортні дані, відомості про освіту, трудову книжку, та ін. необхідні документи; залежно від посади, яку буде займати кандидат, – проходить тестування на відповідність навичок роботи з комп’ютером тощо). 4. Ухвалення рішення про найм. Проходження випробувального терміну. 5. Співбесіда кандидата із начальником відділу (структурного підрозділу). 6. Якщо в роботодавця і кандидата після випробувального терміну немає суттєвих зауважень один до одного, то кандидат приймається на посаду на постійній основі.
3	Розвиток персоналу	Планове навчання, підготовка та підвищення кваліфікації працівників, поліпшення умов праці тощо.	Щомісячне виділення певної суми керівництвом підприємства на бібліотеку спеціалізованої та періодичної літератури; проведення адаптації працівників на новому робочому місці, наставництво, курси тощо.
4	Організація виробництва	Постійний контроль та аналіз процесу організації виробництва.	За результатами аналізу здійснюється регулярний перегляд та удосконалення норм праці, умов праці тощо.
5	Мотивація персоналу	Застосовуються матеріальні та нематеріальні методи стимулювання та мотивації працівників.	7. Надання перспективи кар’єрного зростання. 8. Публічне визнання досягнень працівників шляхом вручення грамот і подяк. 9. Індивідуальний підхід до стимулювання працівників. 10. Гуманне ставлення керівництва до своїх працівників тощо.

Отже, виценаведені компоненти, передбачають зростання продуктивності праці і стійку економічну ефективність роботи ТОВ «Кривоозерська харчосмакова фабрика».

Для визначення ефективності праці персоналу підприємства, проаналізувавши зміни в продуктивності праці за 2011-2012 рр., необхідним є виокремлення чинників, які впливають на цей показник. Результати розрахунків загального впливу чинників на річну продуктивність праці зведені в табл. 5.

Таблиця 5 – Загальний вплив чинників на річну продуктивність праці ТОВ «Кривоозерська ХСФ»

№ п/п	Чинник	Результат абсолютноого впливу, грн.	Результат відносного впливу, %
1	Зміна числа днів відпрацьованих одним робітником	-	-
2	Зміна тривалості робочого дня	+2515,027	+1,266
3	Зміна питомої ваги основних робітників у складі ПВП	-5389,36	-2,712
4	Зміна годинного виробітку одного робітника	+163532,6	+82,307
5	Всього	+160658,3	+80,86

Отже, найсутєвіший вплив на річну продуктивність праці (ефективність праці персоналу) товариства становить зміна годинного виробітку одного працівника (82,3%), тобто працівники протягом року раціонально використовують робочий час та їхня праця є продуктивною (ефективною). Водночас, запорукою успішної роботи підприємства є розробка та реалізація програми удосконалення управління продуктивності праці, яка включає в себе певні заходи щодо її поліпшення.

Після проведення аналізу організації виробництва, техніко-економічного стану підприємства та потенційного попиту споживачів були виявлені існуючі резерви для підвищення продуктивності праці.

Враховуючи вищепередні умови підвищення ПП (табл. 3) та результати аналізу діяльності ТОВ «Кривоозерська ХСФ», запропоновано проект програми удосконалення управління продуктивністю праці на фабриці (табл. 6). Для досягнення цілей дослідження пропонується впровадити нову лінію з виробництва мінеральної природної столової води в цеху №2, що дозволить підприємству збільшити обсяги виробництва та задоволити зростаючий попит споживачів.

Таблиця 6 – Проект програми удосконалення управління продуктивністю праці на ТОВ «Кривоозерська ХСФ»

Характеристики	Завдання	Виконання програми
Умова підвищення ПП	Обсяг продукції зростає скоріше, ніж затрати	Впровадження нової лінії виробництва мінеральної природної столової води в цеху №2
Цілі програми	Зростання основних показників діяльності організації	Зростання обсягів виробництва, чистого доходу, чистого прибутку, продуктивності праці
	Збільшення кількості постійних клієнтів, шляхом укладання з ними контрактів	Постачання мінеральної природної столової води ТМ «Кривоозерська» в АРК; розширення обсягів збути продукції в Одеській, Миколаївській областях
	Покращення відносин між членами колективу	Урахування рівня психологічної сумісності (методами оцінки персоналу при прийомі на роботу та аналізом роботи конкретного працівника); підвищення рівня соціальної справедливості; формування єдиного згуртованого колективу
	Покращення іміджу ТОВ	Виробництво якісної продукції

*Прим. до табл. 6. Необхідне обов'язкове узгодження із керівництвом ТОВ всіх пунктів проекту програми

У центрі уваги запропонованої програми є зростання обсягів виробництва продукції. Також, керівництво Товариства повинне створити сприятливі умови праці для ефективного виконання працівниками посадових обов'язків, що приведе до зростання продуктивності праці та підвищення рівня задоволеності працівників роботою.

Реалізація запропонованого проекту дозволить керівництву Товариства отримати:

- прибуток у розмірі 2481,3 тис. грн.;
- збільшення обсягу виробництва води на 6337,0 тис. пляшок в рік;
- зростання основних показників роботи підприємства, а саме:
 - чистого доходу від реалізації продукції (послуг) на 9098,5 тис. грн.;
 - чистого прибутку на 2009,9 тис. грн.;
 - продуктивності праці на 27,7 тис. грн./ос.

Дисконтований термін окупності цього заходу складе 2,15 року, що свідчить про ефективність заходу.

Крім того, у дослідженні було проаналізовано динаміку ПП товариства за три роки та проведені розрахунки за прогнозований рік (з урахуванням пропонованого заходу) (рис. 1).



Рис. 1. Динаміка зростання продуктивності праці на ТОВ «Кривоозерська ХСФ»

Дані рис. 1 свідчать про постійне зростання продуктивності праці та резльтативність вдосконалення управління персоналом підприємства.

ВИСНОВКИ

Із метою удосконалення управління продуктивністю праці ТОВ «Кривоозерська ХСФ» запропоновано проект програми, яка включає пропозицію впровадження нової лінії з виробництва мінеральної природної столової води та інші заходи підвищення ефективності управління персоналом, що збільшать обсяги виробництва води, покращать соціально-психологічний клімат у колективі, матеріальну та моральну зацікавленість працівників. Розрахунки з визначення ефективності впровадження запропонованих заходів та прогнозу зміни продуктивності праці свідчать про ефективність проекту програми.

Подальші дослідження даної проблематики будуть направлені на виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок виконання сучасних умов її підвищення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гринькова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства : наук. вид. / В. М. Гринькова, О. М. Ястремська. — Х. : ХНЕУ, 2006. — 192 с.
2. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учеб. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. — [2-е изд., исправ. и доп.]. — Х. : ИНЖЭК, 2008. — 304 с.
3. Карпенко С. В. Управління персоналом : навч. посіб. для дистан. навч. / С. В. Карпенко, О. А. Карпенко ; [за наук. ред. А. В. Базилюк]. — К. : Україна, 2007. — 273 с.
4. Грішнової О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / О. А. Грішнова. — К. : Знання, 2006. — 559 с.
5. Єсінова Н. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Н. І. Єсінова. — К : Кондор, 2006 — 432 с.
6. Завіновська Г. О. Економіка праці : навч. посіб. / Г. О. Завіновська. — К : КНЕУ, 2007. — 304 с.
7. Безпалько О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : консп. лекц. / О. В. Безпалько. — К. : НУХТ, 2010. — 173 с.

UDC 005.32.658

MODERN STAFF MOTIVATION ASPECTS

Yarmosh V., PhD

Zaporizhzhya National University

The article analyzes the scientists' views on the need of staff motivation, represents foreign experience in employees' motivation and gives the own vision of motivation in modern enterprises.

Key words: motivation, personnel, staff, personnel management.

Ярмош В.В. СУЧASNІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ / Запорізький національний університет, Україна

У статті проаналізовано думку вчених про необхідність мотивації персоналу, представлено зарубіжний досвід мотивації співробітників і сформовано власне бачення мотивації на сучасних підприємствах.

Ключові слова: мотивація, персонал, колектив, управління персоналом.

Ярмош В.В. СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА / Запорожский национальный университет, Украина

В статье проанализировано мнение учёных о необходимости мотивации персонала, представлен зарубежный опыт мотивации сотрудников и сформулировано собственное видение мотивации на современных предприятиях.

Ключевые слова: мотивация, персонал, коллектив, управление персоналом.

PROBLEM STATEMENT

Workers encouragement is one of the most important areas of personnel management. Staff should be interested in achieving the goals of companies and organizations in the first place, because it is directly related to manufacturing, suppliers and customers, to be motivated for companies' goal achievement employees should be morally and financially encouraged. Unfortunately, domestic enterprises do not use the tools for increasing