

УДК 338.24: 338.436.33

*К. В. Бондаревська,  
к. е. н., Дніпропетровська державна фінансова академія*

## УПРАВЛІННЯ ФАКТОРАМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

---

*У статті було визначено та обґрунтовано основні складові управління факторами продуктивності праці з урахуванням специфіки сільськогосподарського виробництва.*

*In the article it is determined and grounded the main components of management of the factors of labour productivity in a context of agricultural production.*

---

*Ключові слова: управління, трудові ресурси, продуктивність праці, фактори, резерви продуктивності праці.*

*Key words: management, human resources, labour productivity, factors, backlogs of labour productivity.*

### ВСТУП

У сучасних умовах розвитку сільськогосподарського виробництва підвищення продуктивності праці відіграє значну роль, яку важко переоцінити. Так, ефективність діяльності будь-якого аграрного підприємства кількісно виражається у показниках валової продукції, виручки від реалізації та прибутку в розрахунку на одного середньооблікового працівника, тобто продуктивності праці. Від того, наскільки раціонально використовуються ресурси праці, залежить не лише ефективність діяльності підприємств, а й рівень їх конкурентоспроможності на ринку сільськогосподарської продукції.

Крім того, зі зростанням продуктивності праці посилюється процес вивільнення працівників, які можуть бути залучені підприємством для розвитку інших видів господарської діяльності. За умови послідовного підвищення продуктивності праці можливе також і скорочення тривалості робочого дня.

Оскільки на виробництво сільськогосподарської продукції витрачається не лише жива праця, а й минула (уречевлена у засобах і предметах праці), то реальне підвищення продуктивності праці можливе тільки за умови економії як живої, так і уречевленої праці.

Як показує зарубіжний досвід, суттєве зростання продуктивності праці можливе за умови вдосконалення спеціалізації та поширення концентрації сільськогосподарського виробництва.

Ще Карл Маркс свого часу зазначав, що "кількість або маса товарів, вироблених у робочий час за допомогою певної кількості праці, залежить від продуктивної сили праці, а не від її тривалості" [5, с. 43]. Із скороченням витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції знижується (за інших однакових умов) її собівартість, отже, зростає прибутковість аграрних підприємств, підвищується їх конкурентоспроможність. Чим вищою є продуктивність праці, тим "менше праці витрачається на певну кількість продукту, отже, меншою

є його вартість. Тому собівартість продукту є прямопропорційною затраченому часу на його виготовлення" [5, с. 29].

Дослідженню теоретичних і практичних аспектів підвищення продуктивності праці приділяли увагу як зарубіжні вчені — К. Маркс, Ф. Енгельс, Д.С. Сінк — так і вітчизняні вчені. В галузі вітчизняної науки особливої уваги потребують наукові праці таких вчених, як А.Г. Бабенко, В. Вітвіцький, В.С. Дієсперов, О. Новікова, А. Пасєка, Б.А. Писаренко та багатьох інших [1—4; 6—9].

Таким чином, питання управління факторами підвищення продуктивності праці аграрних підприємств є досить актуальним та широко дослідженим, однак потребує подальшої дослідницької роботи з урахуванням впливу динамічного зовнішнього середовища на діяльність підприємств галузі АПК. Крім того, поширення світових глобалізаційних тенденцій потребує від вітчизняних підприємств підвищення рівня технічної озброєності, впровадження досягнень науково-технічного прогресу не лише в галузі аграрного виробництва, а й у сфері управління, зокрема врахування цілого комплексу невикористаних резервів підвищення продуктивності праці.

### ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою наукової статті є висвітлення та обґрунтування теоретичних аспектів управління факторами підвищення продуктивності праці на підприємствах аграрної галузі.

### РЕЗУЛЬТАТИ РОБОТИ

Загальновідомо, що продуктивність праці може змінюватися, підвищуватися або зменшуватися під впливом ряду факторів (чинників). Під факторами зростання продуктивності праці розуміється "сукупність всіх рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці" [2].

Оскільки класифікація факторів припускає не лише теоретичне їх обґрунтування, а й розробку певної системи, то під факторами підвищення продуктивності праці ми розуміємо систему чинників підвищення продуктивності праці, що впливає на позитивні зміни в аграрному виробництві. Для визначення класифікації чинників впливу на зростання продуктивності праці, перш за все, доцільно їх поділити відповідно до сфери впливу (залежно від керованості).

Учений-економіст А. Пасєка відповідно до сфери дії фактори продуктивності поділяє на: внутрішньовиробничі, галузеві та міжгалузеві, регіональні, загальнодержавні [7, с. 47]. Проте з метою спрощення та узагальнення цієї класифікації доцільним є поділ факторів на внутрішні та зовнішні.

Оскільки праця виступає результатом поєднання засобів виробництва та робочої сили, важливою є класифікація факторів за змістом.

За думкою вітчизняних дослідників, розрізня-

ються фактори: соціально-економічні (що впливають на якість робочої сили, яка використовується), матеріально-технічні (характеризують якість засобів виробництва), організаційно-економічні (відображають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва), природні умови та географічне розташування [2].

До групи соціально-економічних факторів відносять усі фактори, що сприяють підвищенню якості робочої сили: кваліфікація та професійні знання, уміння, здібності, навички; професійна адаптованість, трудова активність, мотивація, креативність тощо.

Матеріально-технічні фактори сприяють прогресивним змінам у техніці та технології виробництва (використання нової техніки, впровадження новітніх технологій, використання нових видів сировини та матеріалів тощо).

До групи організаційно-економічних факторів вчені відносять прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління, серед них: удосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, поліпшення матеріальної, технічної та кадрової підготовки персоналу, умов праці тощо [2].

Природні умови та географічне положення мають величезне значення для аналізу факторів підвищення продуктивності праці в галузі аграрного виробництва. Ці фактори впливають на вид діяльності підприємства та його зв'язки з постачальниками і споживачами [9, с. 33].

Учені В. Вітвіцький та З. Мемельська чинники підвищення аграрної праці умовно об'єднують у чотири групи [3]:

- технологічні (як наслідок — зростання фондоозброєності, а отже і продуктивності праці);
- організаційні (наукова організація праці);
- стимулювальні (системи оплати праці, матеріального та нематеріального стимулювання працівників);
- соціально-економічні (освітньо-кваліфікаційний склад працівників, удосконалення умов праці — на рівні сільськогосподарського підприємства; поліпшення соціальної інфраструктури — на регіональному та державному рівні).

Класифікація факторів підвищення ефективності використання трудових ресурсів відомих вчених є доцільною для застосування, проте потребує певного вдосконалення з урахуванням специфіки сучасного стану сільського господарства. Тому, враховуючи особливості аграрного сектора та узагальнюючи попередній досвід вчених, ми вважаємо доцільною наступну класифікацію. Чинники (фактори) ефективності управління трудовими ресурсами в сучасних аграрних господарствах поділяються на 3 групи: матеріально-технічні, організаційно-економічні та соціально-економічні (рис. 1).

Підвищення продуктивності праці пов'язане із впровадженням досягнень науково-технічного



**Рис. 1. Класифікація факторів (резервів) підвищення продуктивності праці в контексті управління трудовими ресурсами на сільськогосподарських підприємствах**

прогресу, механізацією та автоматизацією процесів сільськогосподарського виробництва (особливо в галузі тваринництва, де має місце немеханізована праця). В цьому виражається використання матеріально-технічних факторів підвищення ефективності виробництва. Зростання фондоозроєності праці дозволяє знижувати витрати живої праці, тобто зменшувати трудомісткість продукції. На практиці це прослідковується у показниках закріплення посівних площ (земельних угідь), поголів'я тварин в розрахунку на одного працівника; у зниженні витрат праці на одиницю земельної площі і в розрахунку на голову худоби. Однак новостворювана техніка повинна відповідати вимогам господарств, у яких вона застосовується задля запобігання порушень технології виробництва та втрат продукції.

До групи організаційно-економічних факторів відносимо, насамперед, організацію процесу виробництва сільськогосподарської продукції та наукову організацію праці. Адже від раціоналізації проведення трудових операцій залежить як ефективність самої праці, так і аграрного виробництва в цілому. Крім того, організаційно-економічні чинники включають систему оплати та матеріального стимулювання праці, методу кадркової політики підприємства. До числа факторів росту продуктивності праці також відноситься дотримання трудової дисципліни та вдосконалення організації праці, що повинна базуватися на найбільш раціональному розміщенні працівників у процесі сільськогосподарського виробництва та використанні сучасних методів роботи. При цьому є доцільною організація навчання з метою

підвищення кваліфікації працівників, впровадження системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу на базі підприємства.

Соціально-економічні чинники включають в себе якісний склад працівників, їхній освітньо-кваліфікаційний рівень, статево-віковий склад, стан здоров'я, ініціативність, відповідальність, творчу активність (креативність), психологічний клімат у колективі, моральне стимулювання праці. Соціально-економічні чинники чинять вплив на продуктивність праці не тільки на рівні підприємства (макроекономічний рівень), а й на рівні держави (макроекономічний рівень). На макрорівні з метою закріплення людей на селі та повноцінного розвитку сільського господарства необхідний розвиток соціальної ін-

фраструктури: поліпшення умов побуту, благоустрій територій та робочих зон, сприятливі умови праці, вдосконалення інфраструктури транспорту та зв'язку.

Фактори (чинники) та резерви підвищення продуктивності праці знаходяться в тісному взаємозв'язку.

Резерви підвищення продуктивності праці — це можливості використання позитивного впливу факторів підвищення продуктивності праці. Тобто ці можливості вже виявлені, але поки що не використані на практиці. За сучасних умов, коли відбуваються динамічні зміни в економіці, резерви підвищення продуктивності праці змінюються, розширюються під впливом науково-технічного прогресу.

Серед класифікацій резервів підвищення продуктивності праці основною є їх поділ на резерви накопичення та резерви зменшення.

До першої категорії відносимо ті, що можуть сприяти збільшенню продуктивності праці як основного показника ефективності використання персоналу (наприклад, збільшення виробітку за рахунок удосконалення організації праці, поліпшення її умов та мотиваційних чинників тощо).

До другої категорії доцільно віднести ті, що сприятимуть скороченню витрат робочого часу на виробництво одиниці сільськогосподарської продукції, тобто зниженню трудомісткості продукції (наприклад, зниження трудомісткості живої праці за рахунок механізації та автоматизації трудових процесів).

Відповідно до терміну використання виділяємо поточні резерви (ті, які потрібно використовувати



вати на даному етапі розвитку підприємства) та перспективні резерви (ті, які можуть бути використані в перспективному періоді).

Класифікація резервів за змістом є аналогічною до класифікації факторів підвищення продуктивності праці.

Зростання продуктивності праці як основного показника ефективності використання трудових ресурсів аграрного підприємства має ретельно відстежуватися в динаміці з метою прогнозування подальших змін.

Пошук і аналіз резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів базується на порівнянні інформації відносно досягнутого рівня продуктивності праці з інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних сільськогосподарських роботах.

Для пошуку резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів рекомендується залучати висококваліфікованих працівників, що вміють бачити перспективу та володіють навичками прогнозування.

Кожне аграрне підприємство зацікавлене у зростанні ефективності використання робочої сили. Саме тому доцільно впроваджувати програми управління продуктивністю праці. Їх створення проходить у декілька етапів.

По-перше, визначаються основні напрями підвищення продуктивності праці, види факторів та резервів її зростання.

Крім того, встановлюються терміни виконання, здійснюється планування витрат та зіставлення з очікуваним результатом.

По-друге, менеджмент підприємства може обрати відповідні методи для покращення стану використання трудових ресурсів.

Однак, підвищення продуктивності та ефективності праці залежить не тільки від окремого суб'єкта господарювання — аграрного господарства, — але й від держави. Ефективне державне управління соціально-економічними процесами надасть можливість створення умов для раціонального використання трудових ресурсів та підвищення продуктивності праці.

Ефективна державна політика щодо підвищення продуктивності праці включає:

- удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази;
- встановлення відповідності між якістю робочої сили і рівнем оплати праці за допомогою законодавчих важелів;



Рис 2. Рівні взаємодії систем управління трудовими ресурсами в сільськогосподарській галузі

— збільшення бюджетних виплат на розвиток сільського господарства;

— виділення коштів з державного бюджету на вдосконалення матеріально-технічної бази галузі АПК;

— вдосконалення системи освіти з метою підвищення її ефективності в напрямі формування висококваліфікованої робочої сили;

— формування позитивного іміджу сільськогосподарської праці серед населення;

— залучення підприємців до розвитку робочої сили.

Найважливішим напрямом державної політики має бути вкладення державних інвестицій у людський капітал. При цьому вона базується на принципах комплексності, ефективності, співпраці з органами місцевого самоврядування та безпосередньо з керівництвом аграрних підприємств.

Всі ці напрями діяльності держави можуть виражатися у зростанні показників використання трудового потенціалу через підвищення конкурентоспроможності робочої сили і, в кінцевому рахунку, в економічному зростанні. Система політики управління трудовими ресурсами передбачає поєднання державної політики стосовно робочої сили, розвитку робочої сили в регіоні і формування кадрової політики підприємства (рис. 2).

Основними цілями державної регіональної політики є відтворення трудових ресурсів і трудового потенціалу суспільства з урахуванням регіональних особливостей. Органам регіональної адміністрації та місцевого самоврядування доцільно приділяти особливу увагу аналізу стану

трудового потенціалу області на даний момент і на перспективу, визначати шляхи вирішення проблеми становлення та розвитку кадрового потенціалу.

Державна регіональна політика визначає зовнішнє середовище для формування кадрової політики сільськогосподарських підприємств.

Система управління персоналом аграрного підприємства формується з урахуванням зовнішнього середовища, впливу професійних та громадських організацій та внутрішнього середовища підприємства. Таким чином, система управління кадровим потенціалом становить сукупність визначених прийомів і способів, підходів та програм впливу організації на своїх співробітників з метою максимального використання їх людського ресурсу [4, с. 42].

Чим тісніше та сильніше буде зв'язок між стратегією підприємства та процесами використання людських ресурсів, тим вище будуть показники конкурентоспроможності та ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств. Взаємодія елементів системи передбачає створення умов для виробництва, розподілу та використанню ресурсів праці та здійснення як прямого, так і опосередкованого впливу на використання робочої сили [6, с. 4—5].

Слід зазначити, що високий рівень продуктивності праці забезпечується ефективним механізмом управління продуктивністю. Для того, щоб управляти підвищенням продуктивності праці, слід застосовувати, в першу чергу, економічні методи управління, серед яких — способи матеріального заохочення.

Процес управління продуктивністю праці здійснюється на основі дії управляючої системи (заробітна плата) на керовану систему (продуктивність праці) [8, с.109]. В результаті дії матеріальних стимулів зростає обсяг виробництва сільськогосподарської продукції, її виробіток на одного працівника та досягається приріст прибутку. Зростання прибутку, в свою чергу, формує додаткові вкладення до фонду оплати праці підприємства, таким чином впливаючи на заробітну плату працівників. Крім того, прибуток є основним джерелом формування фонду матеріального заохочення (премії, доплати, надбавки). Цей механізм взаємодії заробітної плати і продуктивності праці являє собою зворотній зв'язок між ними.

З підвищенням продуктивності праці знижується собівартість продукції та зростає прибуток. Отже, маючи більше коштів у своєму розпорядженні, менеджмент аграрного підприємства може покращувати матеріальне стимулювання продуктивності праці працівників.

### ВИСНОВКИ

Таким чином, питання підвищення продуктивності праці потребує врахування всіх можливих факторів впливу та невикористаних резервів як безпосередньо на рівні підприємства, так і на дер-

жавному рівні. Правильно побудований механізм використання матеріально-технічних, організаційно-економічних та соціально-економічних факторів, їх врахування в стратегії розвитку підприємства сприятиме зростанню продуктивності праці й ефективності аграрного виробництва.

У свою чергу, підвищення продуктивності праці має свою стратегічну мету та оперативні цілі. Стратегічною метою є підвищення рівня життя населення країни та регіону. До оперативних цілей відносимо підвищення ефективності діяльності аграрного підприємства, зростання обсягу прибутку та особистих доходів працівників. Значного підвищення продуктивності праці можна досягти завдяки раціоналізації організації праці та виробництва. Саме тоді досягається найбільш раціональне виконання трудових процесів на підприємствах сільськогосподарської галузі.

### Література:

1. Бабенко А. Г. Управление повышением производительности труда: моногр. / А.Г. Бабенко. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. — 270 с.
  2. Богацька Н.М., Патраманська Л.Ю. Поняття продуктивності праці, фактори та резерви її підвищення [Електронний ресурс] / Н.М. Богацька Л.Ю. Патраманська. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. — Режим доступу до журн.: [http://www.rusnauka.com/3\\_SND\\_2010/Economics/57908.doc.htm](http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/57908.doc.htm)
  3. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці / В. Вітвіцький, З. Мемельська // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 2 — С. 29—34.
  4. Дієсперов В. С. Продуктивність праці — критерій стану і спроможності господарства / В. С. Дієсперов // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 3. — С. 41—45.
  5. Маркс К. Зароботная плата, цена и прибыль / К. Маркс. — М.: Политиздат, 1983. — 63 с.
  6. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / О. Новікова // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 5. — С. 3—12.
  7. Пасека А. Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка / А. Пасека // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 5. — С. 45—50.
  8. Писаренко Б.А. Економічний механізм управління продуктивністю праці. / Б.А. Писаренко, Н.Б. Проценко // Вісник економічної науки України. — 2009. — № 2. — С. 109—113.
  9. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах / А. Ревенко // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 32—37.
  10. Синк Скот Д. Управление производительностью. Планирование и оценка, контроль и повышение: пер. с англ. / Д.С. Синк. — М.: Прогресс, — 1989. — 528 с.
- Стаття надійшла до редакції 15.05.2012 р.