

## ВИБІР СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

*Обґрунтовано економічні особливості сутності категорій «продуктивність праці» і «ефективність праці», визначено етапи вибору стратегічних напрямів забезпечення продуктивності та ефективності праці на підприємстві, систематизовано економічні правила формування системи стимулювання працівників підприємства у підвищенні продуктивності та ефективності праці.*

**Ключові слова:** продуктивність праці, ефективність праці, підприємство, працівник, забезпечення, стимулювання, стратегічні напрями.

У сучасному економічному і соціальному житті суспільства відбуваються зміни, які вимагають нового концептуального підходу до оцінки результату при збереженні ролі і значення категорії продуктивність і ефективність праці. У загальному розумінні продуктивність та ефективність праці характеризує її результативність, тобто оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства. Продуктивність та ефективність праці є найважливішими економічними показниками, що слугують для визначення результативності трудової діяльності працівників – головної продуктивної сили суспільства. Постійні перетворення економічних передумов господарських відносин зумовлюють необхідність у визначенні первинних структурних елементів системи забезпечення продуктивності та ефективності праці відповідно до зміни ринкового середовища.

Метою статті є обґрунтування системного впливу економічних умов на ефективність формування та реалізації стратегії забезпечення продуктивності та ефективності праці на підприємстві. Необхідним є визначення організаційно-економічних особливостей, умов та стратегічних завдань останнього.

На всіх етапах господарювання, на розвиток продуктивності і ефективності праці в нашій країні та за її межами зверталась велика увага. Теоретичні аспекти проблеми знайшли свої відображення в розробках вітчизняних учених: Богині Д. П., Буряка П. Ю., Васильченка В. С., Завіновської Г. Т., Єсінова Н. І., Калини А. В., Міценко Н. Г., Покропивного С. Ф., Іляш О. І., Тимош І. М., а також закордонних вчених Р.Аллепа, Дж.Грейсона, Д.Кларка, Д. Кендрика, Ж. Ришара, Д. Скотта Синка та інших.

На думку Г. Т. Завіновської, продуктивність – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції [6, с. 98]. Разом з тим, в економічній системі є види

діяльності і галузі, що потребують стратегічного регулювання держави у визначенні рівня життя, соціального захисту споживача та продуктивності праці окремого працівника.

Колектив авторів монографії за редакцією Міценко Н. Г., Яценко О. І. вважають, що продуктивність праці персоналу доцільно розглядати як економічну категорію та як показник ефективності останньої. Як економічна категорія, «продуктивність праці» характеризує ефективність трудових витрат відповідно до кількості створеної продукції у результаті живої праці. Продуктивність праці – це кількість продукції (товарів, робіт, послуг), які вироблені одним працівником за одиницю часу [5, с. 170]. Водночас, такий підхід до розвитку конкуренції є більш властивим для виробничих підприємств, що забезпечують зростання продуктивності праці шляхом «оптимізації живої праці».

Під продуктивністю праці С. Ф. Покропивний розуміє ефективність (плодотворність) трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних затрат. Підвищення продуктивності праці характеризує економію сукупної (живої, уречевленої і майбутньої) праці [9, с. 369]. На нашу думку, цей підхід не враховує особливостей ринку споживчих товарів, що обов'язково приводить до значного зростання та монополізації споживчих цін і, відповідно, є негативним соціальним наслідком відтворення суспільної праці загалом.

І. М. Тимош вважає, що продуктивність праці – це продуктивність, ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік) або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Без різкого підвищення продуктивності праці неможливе і значне підвищення добробуту населення [10, с. 147]. Однак визначення сутності продуктивності праці не враховує фактор стимулювання до її зростання, що не дозволяє зрозуміти її динаміку в наступному відрізку часу у виготовленні продукції (товарів, робіт, послуг).

Суттєвою особливістю категорії «ефективність праці» є те, що вона характеризує результативність живої праці як діяльності людей, усіх її видів і всієї сукупної праці суспільства, а також усіх її складових. В. С. Васильченко вважає, що ефективність праці - це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці [4, с. 115 – 116]. На нашу думку, дослідження факторів ефективності не слід обмежувати кількісними параметрами праці й капіталу та їх технологічним поєднанням. Основу і характер дії факторів ефективності праці визначає економічна система країни, в якій здійснюється трудова діяльність людей.

Г. Т. Завіновська вважає, що ефективність праці характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Ефективності має фізіологічні межі, тобто не

може бути необмеженою [6, с. 99]. Разом з тим, коли йдеться про оцінку ефективності праці з точки зору відповідності досягнутого рівня потребам, важливо визначити ступінь цієї відповідності.

Таким чином, ефективність має визначитися насамперед конкретними споживчими вартостями, а також кількістю затраченої на них праці. Лише в такому поєднанні має розглядатися результат праці як підсумок всезростаючих потреб громадян у товарах, послугах та суспільних благах при обмежених виробничих ресурсах. Ефективність доцільно розглядати як фундаментальну самостійну економічну категорію, що розширює характеристику сутності праці. Особливістю категорії «ефективність праці» є те, що вона характеризує результативність господарських відносин у поєднанні із визначеними умовами забезпечення продуктивності праці (рис. 1).

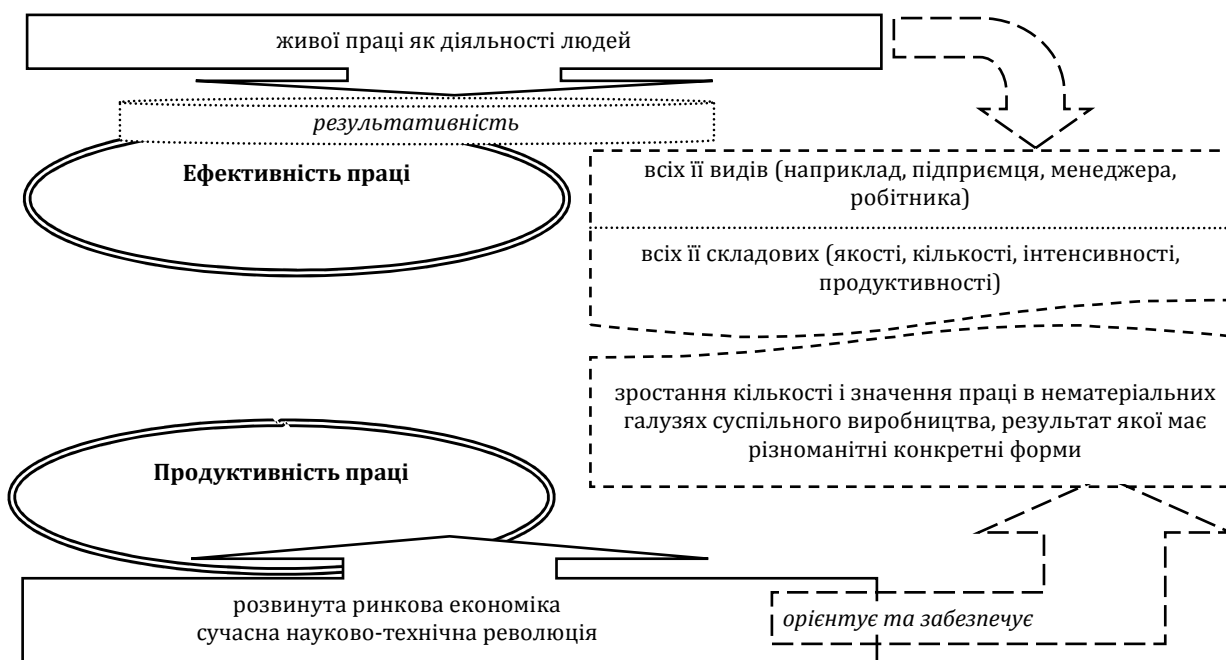


Рис. 1. Економічна особливість сутності категорій «продуктивність праці» і «ефективність праці»

Для ринкової економіки показники продуктивності повинні давати змогу оцінювати економічну ефективність національної економіки, галузі, підприємства як результат соціальної та економічної політики. З критерієм ефективності тісно пов'язане поняття ступеня ефективності, а останнє – з можливостями суспільства до постійного розвитку. Водночас задоволення суспільних потреб залежить від наявності ресурсів і способів їх використання.

Отже, терміни «ефективність праці» і «продуктивність праці», з одного боку, близькі між собою, а з іншого – це різні поняття. Крім того, є ще одне поняття продуктивності праці – це продуктивність суспільної праці, яка характеризує ефективність використання сукупних витрат праці.

В умовах розвитку економічної системи підвищення продуктивності і ефективності праці є результативною дією ринку праці як сукупності ринкових відносин, що складаються під дією закону попиту і пропозиції на працю (властивість виконувати суспільно корисні функції). Попит на ринку праці є результативною функцією розвитку виробничих сил

та відносин, функціонального та фінансового стану окремих господарських структур і підприємств. Зокрема, зростання обсягів об'єму господарської діяльності призводить до зростання потреби на працю, розвиток виробничих фондів призводить до зростання продуктивності і ефективності праці та відповідного зменшення потреби на живу працю. За умови підвищення якості товарної продукції, ускладнення функціональних обов'язків працівників зростає попит на трудовий персонал підвищеної кваліфікації [7, с. 109 – 110].

Враховуючи першочергову важливість підвищення конкурентоспроможності підприємства, розробляють і впроваджують стратегічну програму управління продуктивністю та ефективністю праці, яка уміщує наступні етапи (рис. 2).

Процес розробки стратегічної програми управління продуктивністю та ефективністю праці відповідає ознакам системності та комплексності. Водночас запропонована модель не є універсальною, оскільки у кожному реальному ситуаційному рішенні необхідно враховувати особливості об'єкта



**Рис. 2. Етапи вибору стратегічних напрямів забезпечення продуктивності та ефективності праці на підприємстві**

стратегічного планування та впливу на нього факторів ринкового середовища. Кожен з етапів вибору стратегічних напрямів забезпечення продуктивності та ефективності праці може бути структурований окремими організаційно-управлінськими заходами, економічними показниками і параметрами, які забезпечують вимірювання та моніторинг виконання стратегії програми.

Разом з тим, вибір стратегічних напрямів забезпечення продуктивності та ефективності праці працівників підприємства - це визначення рівня ефективності використання працівником засобів праці на підставі умов досягнення результатів праці (здібності і бажання до виконання функціональних обов'язків), професійної поведінки (усвідомлення працівником своєї функціональної ролі) та особистих якостей (ерудиція, зовнішній вигляд, товариськість).

Кожен із етапів розробки і реалізації стратегічної програми забезпечення продуктивності та ефективності праці на підприємстві відповідає ознакам елементного поділу та передбачає застосування специфічних процедур планування, їх методичного обґрунтування та інформаційного забезпечення.

Закономірний характер вибору стратегічних напрямів забезпечення продуктивності та ефективності праці передбачає визначення факторів впливу, що дозволяє виявити причини невикористаних резервів зростання підприємства. Варто зазначити, що резерви підвищення

продуктивності та ефективності праці працівників підприємства є безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації праці й управління. Тому в планових розрахунках і виборі стратегічної програми підвищення продуктивності та ефективності праці необхідно використовувати ті резерви підприємства, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Дослідження та аналіз комплексу факторів зростання продуктивності і ефективності праці на підприємстві, їх функціональну взаємозалежність дозволить виділити рівні впливу окремих груп, а саме - науково-технічного прогресу, організаційно-управлінських, соціально-психологічних факторів та інших. Провідною ланкою у групі факторів формування результату управління продуктивністю та ефективністю праці є науково-технологічний прогрес, що стимулює еволюційні та революційні зміни соціально-трудових відносин на підприємстві. Проте лише підвищення інвестиційної привабливості підприємства дозволить пришвидшити темпи реконструкції та переозброєння засобів праці, оптимізувати фонд робочого часу та скоротити частку ручної праці у рамках науково-технологічних змін [3, с. 72 - 75].

У системі підвищення продуктивності та ефективності праці працівників вирішальна роль належить матеріальному (економічному) стимулюванню, яке здійснюється в таких формах, як грошові виплати (прямі і непрямі), передання матеріальних благ і надання певних пільг.

Матеріальне стимулювання для підприємства потребує належних коштів, які формуються з певних джерел. Зокрема, загальним джерелом для підприємства є дохід від його операційної (основної) діяльності, інвестиційна та фінансова діяльність).

Великого значення для стимулювання праці персоналу підприємства набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками. Як

свідчить зарубіжний досвід, частка працівників у прибутках визначається за результатами загальної діяльності підприємства або на основі відносин власності. Під час формування системи преміювання трудової діяльності у виборі стратегічних напрямів забезпечення продуктивності та ефективності праці працівників підприємства необхідно дотримуватися певних економічних правил (рис. 3).

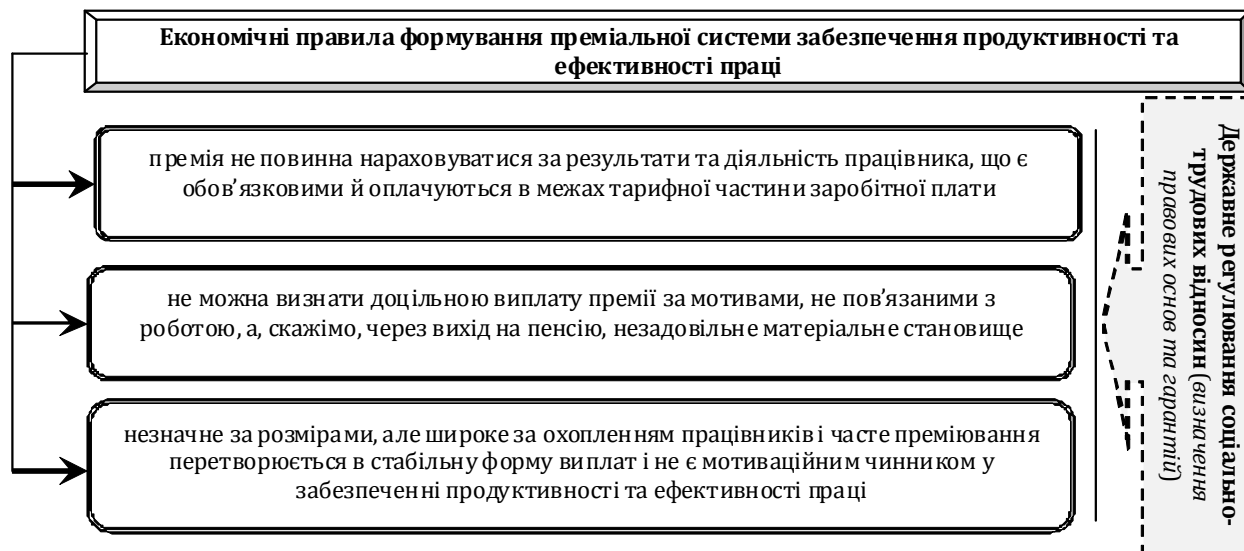


Рис. 3. Систематизація економічних правил стимулювання працівників підприємства у забезпеченні продуктивності та ефективності праці

Формування і цілеспрямоване спонукання у працівника поведінки до високоефективної праці можливе лише в контексті економічного відтворення його потреб, інтересів, цілей відносно постійного удосконалення, забезпечення суспільного прогресу преміальної системи.

Економічні правила стимулювання працівників щодо підвищення продуктивності та ефективності праці є складовим елементом системи управління соціально-трудохими відносинами на підприємстві, за якої працівник сприймає свою працю як джерело справедливої матеріальної винагороди його професійного зростання, визнання і об'єктивної оцінки його здібностей і результатів роботи. Мотивація праці містить різні елементи системи соціально-трудових відносин, а саме мотивацію зайнятості, підготовку трудового процесу, самовдосконалення, володіння засобами виробництва, отримання винагороди за виконані дії, задоволення потреби [8, с. 276 – 279].

Підприємства усіх форм власності мають можливість вибирати серед уже розроблених, або розробляти свої власні, оптимальні моделі стратегічного забезпечення продуктивності та ефективності праці працівників залежно від своїх можливостей, встановлених традицій на підприємстві та інших характеристик, що властиві лише певному підприємству.

Правильно обрана модель стратегічного напрямку розвитку підприємства дозволить забезпечити розробку правил і прийомів досягнення стратегічних цілей підвищення продуктивності та ефективності праці. Модель ринку повинна поєднувати умови для розвитку конкурентоспроможної економіки, елементи

досить жорсткого економічного регулювання, сильну державну політику в соціальній сфері, недоторканість і всебічну підтримку приватної власності та одночасно спростити інституціональний процес становлення суб'єкта підприємництва.

Сегментація ринкового господарства дозволить найповніше розкрити можливості та стимули для ефективної реалізації всього спектра суспільних потреб населення, сформувані могутню верству суспільства як фактора стабільного політично-економічного розвитку [2, с. 21 – 22].

Основним нормативним інструментом систематизації економічних правил стимулювання працівників підприємства у забезпеченні продуктивності та ефективності праці є Кодекс законів про працю України. Відповідний нормативний документ регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [1].

Таким чином, зростання продуктивності та ефективності праці для підприємства має велике народногосподарське значення, оскільки підвищення ефективності використання трудових ресурсів сприяє: збільшенню обсягу реалізації продукції; зниженню собівартості продукції та її ціни; підвищенню

конкурентоспроможності продукції на ринку; збільшенню прибутків і відрахувань у бюджет та фонди державного значення; зміцненню фінансового стану підприємства; формування іміджу підприємства.

Перспектива подальших наукових розробок полягає у формуванні системи розрахунків показників стратегічної оцінки суспільної праці та моделі підвищення продуктивності і ефективності праці на підприємстві відносно визначення оптимальної чисельності працівників.

### **Список літератури**

1. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Блонська, В. І. Соціальні елементи ринкової моделі розвитку економіки України [Текст] / В. І. Блонська, Р. Л. Лупак // Вісник ЛКА : Збірник наукових праць. - Серія економічна. - Вип. 24. - Львів : ЛКА, 2007. - С. 21 – 26.
3. Буряк, П. Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини [Текст] : навч. посіб. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григорєва. - К. : ЦНЛ, 2004. - 440 с.
4. Васильченко, В. С. Економічний взаємозв'язок продуктивності та ефективності праці [Текст] / В. С. Васильченко // Економіка та держава. - 2011. - № 6. - С. 82-85.
5. Економіка підприємства: теорія і практикум [Текст] : навч. посіб. / За ред. Н. Г. Міценко, О. І. Яценко. - Львів : Магнолія 2006, 2008. - 688 с.
6. Завіновська, Г. Т. Економіка праці [Текст] : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. - К. : КНЕУ. - 2003. - 432 с.
7. Качмарик Я. Д. Система рішень процесу відтворення трудового потенціалу корпоративних систем [Текст] / Я. Д. Качмарик, Р. Л. Лупак // Обліково-аналітичні системи суб'єктів господарської діяльності в Україні. - Науковий збірник. - Львів : Інтереко, 2008. - С. 105 – 110.
8. Петрович, Й. М. Економіка підприємства [Текст] : підруч. / Й. М. Петрович, А. Ф. Кіт, Г. М. Захарчишин, Г. І Кіндрацька. - [за ред. Й. М. Петровича]. - [2-ге вид., виправл.]. - Львів: «Магнолія 2006», 2007. - 580 с.
9. Покропивний, С. Ф. Економіка підприємства [Текст] : підруч. / С. Ф. Покропивний. - К. : КНЕУ, 2000. - 528 с.
10. Тимош, І. М. Економіка праці [Текст] : навч. посіб. / І. М. Тимош. - Тернопіль : Астон, 2001 - 346 с.

### **РЕЗЮМЕ**

**Лупак Руслан**

#### **Выбор стратегических направлений обеспечения производительности и эффективности труда**

Обоснованно економічні особливості сутності категорій «производительность труда» и «эффективности труда», определены этапы выбора стратегических направлений обеспечения производительности и эффективности труда на предприятии, систематизированы экономические правила формирования системы стимулирования работников предприятия в повышении производительности и эффективности труда.

### **RESUME**

**Lupak Ruslan**

#### **Choice of strategic direction of software productivity and efficiency of labour**

The economic features of substance categories «labor productivity» and «labor efficiency» have been proven. The stages of choosing strategic directions of productivity and labor efficiency in the company are defined. The formation of economic policies of encourage of employees to increase productivity and labor efficiency has been systematized.

*Стаття надійшла до редакції 08.03.2012 р.*