

УДК 06.08

Барський Ю.М., д.е.н., професор

Саган М.В.

Луцький національний технічний університет

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ПРИРІСТ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В статті проаналізовано сутність конкурентоспроможності підприємства, ефективної його діяльності й трудових показників. Встановлено причинно-наслідкові зв'язки між досліджуваними поняттями й висунуто щодо цього гіпотезу. Сформовано теоретичне та практичне підґрунтя з метою її доведення. Підтверджено висунуте припущення на основі аналізу ефективності та конкурентоспроможності підприємств Волинської області.

Ключові слова: трудові показники, конкурентоспроможність підприємства, ефективна діяльність підприємства.

Barskyi Y.M., Sagan M.V.

COMPETITIVENES AND GROWTH OF LABOR INDEX – THE KEY TO EFFECTIVE ACTIVITY ENTERPRISE

This paper analyzes the nature of the competitiveness of the company, its operations and effective labor indicators. Established causal relationships between the studied concepts and put forward regarding this hypothesis. The essence of which is that the increase in employment indicators leads to increased competitiveness and encourage the efficient operation of the enterprise. Formed a theoretical and practical basis for the purpose of proof. Confirmed the assumption put forward by analyzing the efficiency and competitiveness of enterprises Volyn region.

Key words: labor performance, competitiveness, effective operation of the company.

Барський Ю. Н., Саган М. В

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И ПРИРОСТ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ – ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье проанализированы сущность конкурентоспособности предприятия, эффективной его деятельности и трудовых показателей. Установлены причинно-следственные связи между изучаемыми понятиями и выдвинуто в этом гипотезу. Сформировано теоретическое и практическое основание с целью его доведения. Подтверждено выдвинуто предположение на основе анализа эффективности и конкурентоспособности предприятий Волинской области.

Ключевые слова: трудовые показатели, конкурентоспособность предприятия, эффективная деятельность предприятия.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Сучасні реалії в економіці України викликають необхідність не просто раціонально та ефективно використовувати наявні у підприємств ресурси, а й вживати випереджувальних заходів щодо забезпечення стійких конкурентних переваг у майбутньому.

В умовах розвитку соціально орієнтованого суспільства виникає необхідність врахування поряд з результатами праці здібностей працівників, їхніх соціально-психологічних якостей, інтелектуального рівня, інноваційної діяльності, активізація яких дає можливість більш повно реалізувати потенціал підприємства. Раціональне використання останнього забезпечує функціонування підприємства як конкурентоспроможного на ринку й сприяє ефективній його діяльності. Тобто можна

зауважити, що саме конкурентоспроможне підприємство має можливість конкурувати з іншими у боротьбі за споживача.

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується науковістю, мобільністю, прискореним розвитком технологій, активним впровадженням різного роду інновацій, тому діяльність підприємства повинна супроводжуватись реалізацією досягнень науки та техніки у виробництво чи у сферу послуг.

Ключовою перепорою на шляху ефективного функціонування підприємства є невідповідність цілей працівників та роботодавця, тобто працівники віддають перевагу можливостям навчання, розвитку, професійному та кар'єрному росту, що потребує значних інвестувань з боку підприємства, а роботодавець в свою чергу хоче мінімально вкладати у працівників, отримуючи при цьому максимальну віддачу. Вкладаючи кошти у підвищення конкурентоспроможності персоналу, покращення його якісних характеристик забезпечується підвищення ефективності й самого підприємства, так як персонал є як стратегічним ресурсом так і рушієм ефективного функціонування підприємства.

Все вищесказане формує проблему, основою якої є виявлення взаємозв'язку між ефективністю, конкурентоспроможністю підприємства та трудовими показниками. Оскільки ринкове середовище передбачає можливість функціонування та розвитку лише для тих підприємств, які займають лідируючі позиції на ринку, тобто діє принцип "виживає сильніший", а встановлення причинно-наслідкового зв'язку між даними поняттями посилює достовірність результатів стратегічного, тактичного та оперативного планування.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Теоретичну базу дослідження конкурентоспроможності підприємства сформували такі науковці як П. Л. Алтухов, Н. Грицишин, М. П. Денисенко, А. П. Гречан, К. О. Шилова, Н. І. Горбаль, О. Є. Кузьмін, О. П. Романко, М. М. Радева, П. М. Маслов, О. Г. Мельник. Сутність ефективної діяльності підприємства встановили Г. Л. Монастирський, О. Г. Мельник, І. В. Ковальчук, О. В. Носенко. Однак відкритим залишається питання причинно-наслідкового зв'язку між даними поняттями та встановлення їх взаємозв'язку із динамікою трудових показників. Оскільки зважаючи на соціально орієнтовану ринкову економіку ключове місце у суспільстві відводиться особистості, а саме людському капіталу, на підприємстві – людському потенціалу як ключовому фактору, рушію у розвитку суспільства.

Цілі статті. Основною метою статті є встановити зв'язок між рівнем конкурентоспроможності підприємства та приростом (ефективністю) трудових показників й як теоретично так і практично дослідити чи є вище зазначене запорукою ефективної діяльності підприємства.

Для досягнення поставленої мети варто вирішити такі завдання: сформувати теоретичне підґрунтя для визначення ефективної діяльності підприємства та встановити зв'язок між досліджуваними поняттями; підтвердити чи спростувати виявлену гіпотезу на практиці та зробити відповідні висновки.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових висновків. Інформація є досить цінним ресурсом в умовах ринкових відносин, оскільки наявність саме комплексної, достовірної інформації щодо внутрішнього середовища підприємства, зовнішнього середовища, а саме діяльності конкурентів, кон'юнктури ринку забезпечує набуття конкурентних переваг у сфері бізнесу.

Система трудових показників забезпечує роботодавців інформацією щодо використання трудових ресурсів, виробничих потужностей, основних фондів, соціально-психологічного клімату підприємства.

Зважаючи на швидкоплинність процесів у внутрішньому середовищі країни, існує необхідність використання системи трудових показників, яка охоплює показники, що характеризують повною мірою внутрішнє середовище підприємства. Це дає змогу отримати достатній обсяг інформації необхідний для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Тобто варто сказати, що саме позитивна динаміка трудових показників при використанні їх системи, що враховує нематеріалістичну орієнтацією суспільства є одним з факторів, що призводять до підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Виходячи з того, що під терміном «ефект» дослідники розуміють результат, наслідок зміни певного об'єкту під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників та якщо провести математичну аналогію, то ефект – це дельта, приріст деякої змінної або різниця її попереднього і наступних значень [1], то позитивну зміну трудових показників та конкурентоспроможності вже можна назвати ефектом або ж ефективністю, оскільки цей процес характеризує приріст, що встановлюється під впливом ряду чинників.

Так як нова система трудових показників повинна складатись із фундаментальних трудових показників, які характеризують саме ефективність системи управління персоналом, інструментальних, що характеризують як виробниче так і соціальне середовище підприємства і результативних, що відображають ключові результати функціонування як працівників так і основних фондів, то відповідно варто визначати сукупний приріст або ж ефект кожної з зазначених груп [2, с. 87].

До фундаментальних трудових показників ми віднесли: показники витрат на розвиток персоналу (витрати на професійне навчання, витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації, витрати на формування кадрового резерву та кар'єрне просування, атестацію та оцінювання персоналу); показники мотивації персоналу (коефіцієнт плинності кадрів, стабільність персоналу, заміщення робочої сили, коефіцієнт постійності кадрів, коефіцієнт трудової дисципліни, лояльність персоналу, частка інших заохочувальних виплат, частка додаткової заробітної плати в фонді оплати праці); показники загальних витрат на персонал.

До інструментальних трудових показників ми віднесли: показники, що характеризують умови праці (середній рівень травматизму та професійних захворювань, рівень дисципліни); показники організації праці на підприємстві (структура робіт за рівнем важкості праці, середній рівень важкості робіт, витрати на атестацію робочих місць, межа допустимого відхилення в рівні виконання норм, рівень напруженості норм, середній рівень виконання норм, коефіцієнт використання обладнання, коефіцієнт завантаженості обладнання, коефіцієнт змінності роботи); стан соціально-трудова відносин (кількість конфліктних ситуації та їх структура за причинами виникнення, наявність колективного договору й системи участі працівників у розподілі прибутку); рівень розвитку корпоративної культури.

До результативних трудових показників ми віднесли: показники, що визначають результати праці (продуктивність праці (трудомісткість, виробіток у вартісному, трудовому і натуральному вимірі), обсяг виробництва у вартісних і натуральних вимірниках, прибуток, рентабельність персоналу, фондоозброєність праці, віддача праці, коефіцієнт якості праці, рівень конкурентоспроможності персоналу); показники, що характеризують персонал; показники використання робочого часу (показники балансу робочого часу, а саме, корисний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня, втрати робочого часу, а також коефіцієнти використання максимально можливого та табельного фондів, коефіцієнт використання ефективного робочого часу).

Використовуючи дану систему трудових показників підприємство набуватиме конкурентні переваги, оскільки буде повною мірою забезпечене інформацією щодо внутрішнього середовища, рівня конкурентоспроможності персоналу, що впливатиме на конкурентоспроможність підприємства. Конкурентоспроможність підприємства варто ототожнювати не лише з конкурентними перевагами, а й з можливістю їх ефективного використання. Так конкурентоспроможність у більшості випадків розглядають як відносне поняття, оскільки підприємство може бути конкурентоспроможним по відношенню до одних підприємств та не конкурентоспроможним в порівнянні з іншими, тобто ключове значення належить базі порівняння.

Значна кількість авторів, зокрема П. Л. Алтухов [3, с. 3], Н. Грицишин [4, с. 29-30], М. П. Денисенко, А. П. Гречан, К. О. Шилова [5, с. 36], Н. І. Горбаль [6, с. 34], О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, О. П. Романко [7, с. 12], М. М. Радева, П. М. Маслов [8, с. 176] розглядають конкурентоспроможність підприємства з позиції сукупності порівняльних переваг стосовно конкурентів, що дозволяють підприємству успішно конкурувати на відповідному ринку, впевнено посідати певну його частку. Порівняльні переваги можуть бути у таких сферах:

- сфера продукції (вища якість товарів, нижчі ціни, краще обслуговування, ширший асортимент та номенклатура, ексклюзивна продукція);

- технологічна (сучасне технічне забезпечення виготовлення продукції, високоякісні технологічні процеси на усіх управлінських рівнях, автоматизовані процеси виробництва на різних етапах технологічного циклу);

- фінансово-економічна (високі показники рентабельності, ліквідності, платоспроможності, фінансової незалежності, ділової активності);

- кадрова (високий рівень кваліфікації, компетентності, креативності, ініціативності менеджерів, управлінців, робітників, службовців);

- управлінська (ефективно-функціонуюча система менеджменту: гнучка організаційна структура управління, розвинута система стратегічного та тактичного планування, дієве мотивування якісний контроль, оперативне регулювання);

- маркетингова (наявність системи моніторингу ринкової кон'юнктури, дієві рекламні механізми, ефективні піар-технології).

Проте, все ж на нашу думку, конкурентоспроможність варто розглядати не лише як суто відносне поняття, вона повинна визначатись як інтегральний показник на основі комплексу показників, що стосуються зазначених науковцями сфер підприємства. Саме О. Г. Мельник пропонує визначати конкурентоспроможність підприємства як інтегральний показник добутку ефективності діяльності підприємства та коефіцієнту Херфіндаля-Хіршмана. Проте, на нашу думку, ефективність діяльності підприємства є ширшим поняттям ніж конкурентоспроможність, оскільки остання фактично є передумовою та ключовою складовою ефективного функціонування.

Тобто можна зробити висновок, що поняття конкурентоспроможність підприємства охоплює весь його потенціал, ефективне використання якого призводить до отримання переваг у будь-якій сфері підприємства: кадровій, фінансовій, економічній, маркетинговій, виробничій або технологічній, управлінській. Саме позитивний ефект трудових показників є ключовою складовою конкурентоспроможності підприємства, тобто фактором, що на неї впливає. Отже, підвищення конкурентоспроможності підприємства є наслідком ефективності результативних трудових показників. В даному випадку враховуються лише результативні трудові показники, оскільки вони формуються під впливом фундаментальних та інструментальних.

Вище надане трактування сформульоване виходячи з того, що результат функціонування підприємства залежить від двох ключових інструментів працівників, тобто соціального та виробничого середовища. Фундаментальні трудові показники включають ключові вимірники, що характеризують систему розвитку та мотивації персоналу, тобто по відношенню до результативних трудових показників дана група виступає фактором, що на неї впливає. Інструментальні трудові показники більшою мірою характеризують систему нормування, організації праці та умови праці й соціально-трудова відносина, тобто з одного боку вони відображають ефективність техніки, технологій, рівень оснащення працівників, а з іншого наявність такого соціального, психологічного середовища у якому працівники повною мірою могли б реалізувати свій потенціал, тобто в даному випадку це також виступає фактором впливу на результати діяльності підприємства.

Отже, ми встановили теоретичний зв'язок між трудовими показниками та конкурентоспроможністю, й на основі цього можна припустити, що приріст трудових показників призводить до формування конкурентних переваг та підвищення конкурентоспроможності, наслідком цього є ефективна діяльність підприємства.

Для того, щоб з'ясувати чи має право на існування дана гіпотеза варто встановити її як теоретичне підґрунтя так і практичне підтвердження. Теоретичною базою для її доведення є перш за все з'ясування сутності поняття ефективної діяльності та виявлення наявності причинно-наслідкового зв'язку між досліджуваними поняттями.

Термін ефективність тлумачиться І. В. Ковальчук як мікро та макроекономічне явище. Ефективність на макроекономічному рівні – інтегрована економічна категорія, яка відображає виробничі відносина щодо економії сукупних витрат уречевленої та живої праці на отримання кінцевого позитивного результату. Категорія "ефективність" на рівні підприємства характеризує зв'язок між величиною отриманого результату його діяльності й кількістю інвестованих або витрачених у виробництві ресурсів [9].

На наш погляд, обидва визначення можливо трансформувати для використання з метою характеристики ефективної діяльності підприємства. Оскільки поняття ефективність включає як отримання більшого результату при використанні незмінної кількості ресурсів так і економію живої та уречевленої праці при цьому. Тобто варто сказати, що при виявленні ефективності діяльності підприємства варто брати до уваги й інші процеси та відповідні показники, а саме, окрім співвідношення результату та витрат, продуктивність праці, капіталу та інших ресурсів, які використовує підприємство, показники фінансового стану (коефіцієнт фінансового левериджу, коефіцієнт фінансової незалежності підприємства, коефіцієнт фінансової стійкості), співвідношення між дебіторською та кредиторською заборгованістю, оскільки підприємство може модернізувати техніку, технологію за рахунок збільшення заборгованості. Під ефективністю варто розуміти раціональне використання залучених ресурсів, що в кінцевому результаті призведе до покращення показників виробничо-господарської діяльності, фінансового та майнового стану, кадрових та ін.

Аналізуючи наукову літературу можна виділити декілька основних підходів до визначення ефективності суб'єктів господарювання.

1. Розуміння ефективності як ступеня досягнення цілей суб'єктів господарювання. В цьому випадку важливе визнання динамічності цілей і відмінності між офіційними та оперативними цілями організації. Такий підхід є коректним, якщо організаційні цілі конкретні, охоплюють широкий спектр діяльності організації та піддаються вимірюванню.

2. Розуміння ефективності як здатності суб'єктів господарювання використовувати середовище з метою придбання рідкісних ресурсів. Одним із основних аспектів цієї концепції є взаємозалежність між організацією і зовнішнім

середовищем як форми обміну певними ресурсами. На відміну від вимоги максимізації, що висувається в інших підходах, ця методологія припускає оптимізувати використання зовнішнього середовища.

3. Розуміння ефективності як здатності суб'єктів господарювання досягати максимальні результати за фіксованих витрат або здатності мінімізувати витрати досягнувши необхідних результатів [10].

Досить вдало І. В. Ковальчук визначає поняття ефективність діяльності підприємства як категорію, яка виражає відповідність результатів і витрат підприємства цілям діяльності та інтересам власників [9]. Зважаючи на ринкову орієнтацію суспільства варто зазначити, що ефективна діяльність полягає також у орієнтації на смаки та вподобання споживачів, а саме функціонуванні з метою задоволення потреб споживачів. Тобто ключову позицію відіграють все ж потреби споживачів та їх зміна під впливом певних факторів, зважаючи на закони попиту та пропозиції на основі яких функціонує ринок.

О. Г. Мельник ефективність діяльності підприємства підрозділяє на фінансово-економічну, виробничу та комерційну. Фінансово-економічну ефективність науковець пропонує визначати на основі коефіцієнту рентабельності капіталу, коефіцієнту загальної ліквідності, коефіцієнту автономії та коефіцієнту фінансового левериджу. До показників, що характеризують виробничу ефективність віднесено фондовіддачу, матеріаловіддачу, продуктивність, фондоозброєність. Комерційна ефективність визначається з врахуванням коефіцієнту рентабельності реалізації продукції, середнього терміну погашення кредиторської заборгованості, середнього терміну погашення дебіторської заборгованості [11].

Тобто О. Г. Мельник визначила ключові види ефективності на основі яких визначається сукупна ефективність підприємства як корінь кубічний усіх її видів. З огляду на це ефективність включає як трудові показники так і показники, що характеризують конкурентоспроможність підприємства. Проте, варто зазначити, що можна виділяти не лише пропоновані види ефективності, але і управлінську або ж трудову ефективність, що включала б такі показники як: рентабельність персоналу, конкурентоспроможність персоналу, коефіцієнт використання календарного та табельного фондів робочого часу, показник віддачі праці, зарплатомісткість продукції, майнову ефективність або ефективність основних фондів, яка б охоплювала показники використання основних фондів, а саме фондомісткість, фондовіддачу.

Вінтова Л. В пропонує ефективність виробничо-господарської діяльності визначати на основі двох груп показників: цілеоцінні (рівень задоволення потреб ринку, валовий та чистий прибуток, рентабельність виробництва) та показників використання ресурсів (продуктивність праці, фондовіддача, матеріаломісткість продукції, зарплатомісткість продукції, витрати на одиницю товарної продукції) [12]. На нашу думку, виділення лише двох груп показників для оцінки ефективності діяльності підприємства є не раціональним, оскільки одна з них включає фактично трудові показники, а інша – показники, що характеризують зовнішнє середовище. Тобто з метою визначення ефективності варто враховувати не лише сукупність трудових показників, а й показників, що характеризують конкурентоспроможність підприємства, включаючи лише ті з них, що показують наявність позитивного чи негативного ефекту при використанні як усіх ресурсів підприємства так і не використаних можливостей (резервів) чи потенціалу.

Виходячи з вищенаведеного, можна сформулювати ключові визначення трудових показників, конкурентоспроможності та ефективності підприємства. Трудові показники – це сукупність якісних і кількісних вимірників рівня розвитку і ступеня використання трудового потенціалу працівників підприємства, що відображають оцінку ефективності

кадрової політики підприємства (забезпеченість підприємства персоналом, вмотивованість і розвиток персоналу), праці (ефективність та результативність роботи, рентабельність персоналу) та соціально-трудова відносин на підприємстві (рівень розвитку соціального діалогу, співпраці, корпоративної культури та соціально-психологічного клімату на підприємстві).

При визначенні як конкурентоспроможності так і ефективності підприємства варто враховувати основні трудові показники. На нашу думку, ефективна діяльність підприємства є значно ширшим поняттям ніж конкурентоспроможність підприємства, оскільки означає раціональне використання як усіх наявних ресурсів, трудового, фінансового, економічного, інвестиційного, маркетингового потенціалу, невикористаних можливостей та конкурентних переваг, наслідком чого є позитивний ефект. Конкурентоспроможність підприємства варто розглядати як наявність або відсутність конкурентних переваг певного підприємства з врахуванням стану зовнішнього середовища, а саме кон'юнктури, місткості ринку, результатів науково-технічного прогресу, інвестиційного клімату в країні, законодавчої бази.

Для того, щоб підтвердити чи спростувати дане твердження варто здійснити розрахунок ключових показників на прикладі підприємств регіону, а саме Волинської області. Так як Волинська область включає як підприємства з вітчизняним так і з іноземним капіталом, то варто здійснити вибірку підприємств, що рівною мірою включає представники даних груп. Виходячи з цього об'єктами дослідження виступили ТзОВ "Кромберг енд Шуберт", ТОВ "Модерн-Експо", ДП «Автоскладальний завод №1» АТ «АК «Богдан Моторс», ЛРЗ "Мотор".

У таблиці 1 наведені результати розрахунку складових ефективності діяльності підприємств та їх конкурентоспроможність.

Вихідною базою для розрахунку ефективності діяльності підприємства та його конкурентоспроможності є такі показники як: чистий прибуток, власний капітал, валюта балансу, сума необоротних активів, обсяг виробництва продукції, сума матеріальних витрат, середньорічна вартість основних фондів, виробіток, сума поточних активів та пасивів.

Висуваючи гіпотезу, що між приростом результативних трудових показників та рівнем ефективності та конкурентоспроможності продукції підприємства існує прямо пропорційна залежність, варто підтвердити або ж спростувати її спираючись на практичні розрахунки. Таблиця 2 містить прирости ключових груп трудових показників досліджуваних підприємств.

Таблиця 1

Динаміка конкурентоспроможності підприємств з вітчизняним та іноземним капіталом протягом 2009-2013 років

Під-во	Роки	E_{fe}	R_a	L	K_f	E_v	F	M_v	P_r	F_z	E_k	R_p	E_p	$K_{кр}$
ТзОВ "Кромберг енд Шуберт"	2009	0,479	0,357	0,710	0,370	0,825	0,940	1,430	0,260	0,670	0,116	0,116	0,463	0,609
	2010	0,368	0,163	0,470	0,470	0,863	0,770	1,560	0,270	0,850	0,103	0,103	0,425	0,583
	2011	0,320	0,140	0,260	0,550	0,843	0,890	1,260	0,320	0,900	0,089	0,089	0,393	0,561
	2012	0,363	0,150	0,370	0,570	0,893	0,900	1,330	0,350	0,990	0,074	0,074	0,394	0,562
	2013	0,502	0,152	0,625	0,730	0,920	0,720	1,330	0,370	1,260	0,103	0,103	0,470	0,613
ТОВ "Модерн-Експо"	2009	0,468	0,056	-	0,880	1,255	3,050	1,720	0,144	0,107	0,026	0,026	0,350	0,458
	2010	0,374	0,323	0,210	0,590	1,534	3,760	2,120	0,159	0,097	0,139	0,139	0,530	0,564
	2011	0,509	0,527	0,270	0,730	1,685	3,630	2,720	0,240	0,152	0,253	0,253	0,680	0,639
	2012	0,522	0,458	0,287	0,820	1,58	3,420	2,390	0,306	0,204	0,213	0,213	0,647	0,623
	2013	0,464	0,462	0,300	0,630	1,532	3,450	2,050	0,377	0,254	0,174	0,174	0,590	0,595
ЛРЗ "Мотор"	2009	0,415	0,072	0,436	0,740	1,560	1,170	2,650	0,843	1,615	0,102	0,102	0,504	0,501
	2010	0,372	0,169	0,167	0,780	1,280	1,310	2,367	0,938	0,544	0,253	0,253	0,581	0,538
	2011	0,381	0,174	0,180	0,790	1,074	0,960	2,057	0,792	0,489	0,291	0,291	0,580	0,538
	2012	0,308	0,147	0,017	0,760	1,230	1,310	1,860	1,291	0,461	0,154	0,154	0,540	0,519
	2013	0,513	0,111	0,710	0,720	1,41	1,170	2,370	1,090	1,031	0,151	0,151	0,490	0,495
ДП «Автоскладальний завод №1»	2009	0,070	-	0,003	0,137	0,832	1,220	1,374	0,076	0,658	-	-	0,240	0,346
	2010	0,123	-	0,118	0,128	2,574	6,900	1,352	1,68	0,466	-	-	0,828	0,575
	2011	0,094	-	0,010	0,177	3,209	10,06	1,245	1,170	0,361	-	-	0,547	0,467
	2012	0,106	-	0,002	0,210	2,703	8,080	1,198	1,230	0,307	-	-	0,509	0,451
	2013	0,125	-	0,0009	0,250	2,073	5,660	1,008	1,240	0,387	-	-	0,535	0,462

Примітки:

- E_{fe} – коефіцієнт фінансово-економічної ефективності, його складові: R_a – коефіцієнт рентабельності капіталу; L – коефіцієнт абсолютної ліквідності; K_f – коефіцієнт фінансової незалежності.
- E_v – коефіцієнт виробничої ефективності, його складові: F – коефіцієнт фондovіддачі; M_v – коефіцієнт матеріалovіддачі; P_r – продуктивність; F_z – коефіцієнт фондоозброєності.
- E_k – коефіцієнт комерційної ефективності, його складова: R_p – коефіцієнт рентабельності реалізації продукції.
- E_p – коефіцієнт ефективності діяльності підприємства; $K_{кр}$ – коефіцієнт конкурентоспроможності продукції підприємства.

Таблиця 2

Динаміка результативних, інструментальних та фундаментальних трудових показників досліджуваних підприємств протягом 2009-2013 років

Назва підприємства	Приріст (зменшення) фундаментальних трудових показників, %				Приріст (зменшення) результативних трудових показників, %				Приріст (зменшення) інструментальних трудових показників, %			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
ТзОВ "Кромберг енд Шуберт"	14,065	14,090	15,240	18,310	17,900	17,640	18,330	19,110	10,080	10,900	10,770	12,930
ТОВ "Модерн-Експо"	49,110	44,90	9,710	6,950	61,440	61,590	13,480	13,450	2,590	4,910	13,320	14,830
ДП «Автоскладальний завод №1» АТ «АК «Богдан Мотор»	11,600	12,310	9,210	-3,840	15,440	-20,650	-1,470	10,230	1,660	2,180	-1,030	0
ЛРЗ "Мотор"	46,950	-2,300	5,850	6,600	30,140	7,860	7,140	6,520	7,350	-2,560	7,100	7,220

Тобто порівнюючи ріст ефективності функціонування підприємств та результативних трудових показників, можна сказати, що їх приріст в певному періоді супроводжується збільшенням коефіцієнту конкурентоспроможності продукції. Якщо ж аналізувати коефіцієнт ефективності діяльності підприємства, то варто його порівнювати з максимальним значенням 1, тобто якщо він перевищує значення 0,5, то можна говорити про високий рівень ефективності функціонування та перевищення за цим параметром середньогалузевого чи середньоринкового рівня. Якщо ж значення коефіцієнту менше ніж 0,5, то це демонструє значно гірші параметри ефективності функціонування підприємства порівняно з конкурентами.

Коефіцієнт конкурентоспроможності продукції підприємства визначається з врахуванням коефіцієнту Херфіндаля-Хіршмана, останній вказує на рівень монополізації галузі певного регіону. Виходячи з концентрації функціонування підприємств певного спрямування він може коливатися від 0,1 до 1. Для ТзОВ “Кромберг енд Шуберт” враховуючи те, що у Волинській області всього 9 підприємств даної галузі (автосервіс, торгівля автомобілями) він становить 0,8, для ТОВ “Модерн-Експо” – 0,6, для ЛРЗ “Мотор” та ДП «Автоскладальний завод №1» АТ «АК «Богдан Моторс» – 0,5. Отже, значення коефіцієнту конкурентоспроможності продукції ТзОВ “Кромберг енд Шуберт” коливається в межах 0,561 – 0,613, ТОВ “Модерн-Експо” становить від 0,458 до 0,639, ЛРЗ “Мотор” коливається від 0,495 до 0,538, ДП «Автоскладальний завод №1» АТ «АК «Богдан Моторс» змінюється від 0,346 до 0,575 протягом досліджуваного періоду. Тобто можна зробити висновок, що при збільшенні значень результативних трудових показників (тобто їх приріст) зростає коефіцієнт конкурентоспроможності продукції підприємства, що призводить до підвищення ефективності діяльності підприємства.

Підсумовуючи усе вище написане, варто зазначити, що трудові показники виступають фактором впливу на конкурентоспроможність підприємства, яка в свою чергу є фактором для ефективності діяльності. Оскільки як конкурентоспроможність так і ефективність є вторинними показниками, то використання сучасної, комплексної системи трудових показників забезпечує їх оптимізацію.

Висновки. Ринкова орієнтація суспільства зумовлює необхідність раціонального планування та прогнозування діяльності підприємств враховуючи при цьому дію законів попиту та пропозиції, результати моніторингу ситуації як в країні так і за її межами, аналіз діяльності фірм-конкурентів. Ключовим у даному випадку виступає саме аналіз власного функціонування для кожного підприємства, становища як на вітчизняному так і на іноземному ринках.

З метою отримання достовірної та комплексної інформації для прийняття оптимальних управлінських рішень варто використовувати систему трудових показників, яка б найширше розкривала усі аспекти діяльності персоналу, ступінь використання його потенціалу та характеристику політики управління персоналом підприємства. Також передумовою щодо вищесказаного є визначення рівня конкурентоспроможності та виявлення наскільки ефективно функціонує підприємство. Безпосередньо для цього необхідно встановити наявність чи відсутність взаємозв'язку та взаємозалежності між даними поняттями.

Зважаючи на сформовану науковцями теоретичну базу щодо визначення сутності та ключових характеристик досліджуваних понять ми встановили, що приріст трудових показників призводить до формування конкурентних переваг та підвищення конкурентоспроможності, наслідком цього є ефективна діяльність підприємства. Здійснивши аналіз досліджуваних показників на ТзОВ “Кромберг енд Шуберт”, ТОВ “Модерн-Експо”, ДП «Автоскладальний завод №1» АТ «АК «Богдан Моторс», ЛРЗ “Мотор” ми виявили дієвість даної гіпотези на практиці.

Список використаних джерел:

1. Перехрест Т.В. Методологія оцінювання ефективності діяльності підприємства/ Т. В. Перехрест // Науковий вісник — 2010. — №3. — С. 98 – 103.
2. Барський Ю. М. Формування сучасної системи трудових показників / Ю. М. Барський, М. В. Саган // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 87 – 93.
3. Алтухов П.Л. Процессный подход к обеспечению конкурентоспособности предприятия / П. Л. Алтухов // Вісник економічної науки України. – 2005. – №2. – С. 3 – 5.
4. Грицишин Н. Конкурентоспроможність виробничого підприємства / Н. Грицишин // Галицький економічний вісник. – 2005. – №1. – С. 29 – 34.
5. Денисенко М.П. Методика кількісної оцінки конкурентоспроможності підприємства швейної галузі / М.П. Денисенко, А.П. Гречан, К.О. Шилова // Економіка та держава. – 2005. – №8. – С. 36 – 38.
6. Кузьмін О. Є. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства: [підручник] / О. Є. Кузьмін, Н. І. Горбаль. – Львів: Компакт-ЛВ, 2005. – 304 с.
7. Кузьмін О. Є. Конкурентоспроможність підприємства: планування та діагностика : [монографія] / О. Є. Кузьмін, О.Г. Мельник, О.П. Романко; за заг. ред. д.е.н., проф. Кузьміна О. Є. – Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2011. – 198 с.
8. Радева М. М. Комплексне оцінювання конкурентоспроможності підприємства / М. М. Радева, П. М. Маслов // Держава та регіони. – 2004. - №3. – С. 176 – 180.
9. Ковальчук І. В. Економіка підприємства: навч. посібник / І. В. Ковальчук. – К. : Знання, 2008. – 679 с.
10. Монастирський Г.Л. Теорія організації: навч. посібник // К.: Знання, 2008. – 350.
11. Мельник О.Г. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств: полікритеріальна концепція та інструментарій: [монографія] / О.Г. Мельник. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 344 с.
12. Вінтова Л. В. Підвищення ефективності діяльності підприємства / Л. В. Вінтова, [електронний ресурс], доступний з <http://masters.donntu.edu.ua/2011/iem/vintovaya/diss/indexu.htm>.