

УДК 331.101.6

К. М. ПАРАМОНОВА, Л. І. ФЕДУЛОВА

Київський національний університет технологій та дизайну

РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

У статті викладено основні теоретико-методологічні засади визначення впливу людського чинника на продуктивність праці. Виявлено резерви її поліпшення, на основі чого розроблена програма підвищення продуктивності праці на досліджуваному підприємстві.

Ключові слова: продуктивність праці, людський чинник, програма підвищення, резерв.

Актуальність вивчення основ підвищення продуктивності праці зумовлена тим, що в ринкових умовах, коли в Україні відбуваються структурні зміни в економіці, виникає нагальна потреба реформування трудового законодавства, яке б відповідало сучасному рівню розвитку суспільства і держави в цілому. Раціональне використання трудових ресурсів сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності і зростанню прибутків працівників. Реалізація цих завдань є неможливою без підвищення продуктивності та ефективності праці. В цих умовах особливого значення набувають наукові дослідження як загальнотеоретичних, так і прикладних проблем підвищення продуктивності праці.

Об'єкти та методи дослідження

Значний внесок у розвиток теоретичних та практичних аспектів дослідження та виявлення резервів продуктивності праці зробили такі вчені як Д. П. Богиня, Н. М. Бондар, О. О. Гетьман, О. А. Грішнова, Л. Віссер, О. І. Іляш, А. М. Колот, О. В. Крушельницька та ін. У роботах цих авторів розкривається сутність, основні напрямки, а також ряд підходів до оцінювання та підвищення продуктивності праці на підприємствах. Однак, зважаючи на постійну мінливість зовнішнього середовища підприємства, коло наукової проблематики постійно розширюється, тому проблема підвищення ефективності праці залишається дуже актуальною.

Об'єктом дослідження є теоретичні та практичні аспекти підвищення продуктивності праці на підприємстві (на прикладі консалтингового агентства ТОВ «ФОК ЛТД»). У роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, а саме: при вивченні теоретико-методологічних основ організації праці на підприємстві використано методи системного підходу, аналізу і синтезу; при визначенні основних напрямів підвищення продуктивності праці консалтингового агенства – кількісні методи, а саме бальний метод, комбіновані методи, а саме експертної оцінки та інші.

Постановка завдання

Метою дослідження є аналіз впливу людського чинника на продуктивність праці, виявлення резервів її поліпшення та розробка програми підвищення продуктивності праці на досліджуваному підприємстві.

Результати та їх обговорення

В економічній літературі й господарській практиці для оцінки результативності трудової діяльності використовують категорію «продуктивність праці», яка визначає ступінь ефективності процесу праці, що характеризується обсягом продукції, виробленої за одиницю часу, або економією робочого часу, витраченого на одиницю продукції. Продуктивність праці тісно пов'язана з її

інтенсивністю, що відображає ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність.

Продуктивність – ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі – в процесі виробництва різних товарів і надання послуг. Як економічна категорія продуктивність відображає взаємозв'язок між кількістю та якістю виконаної роботи з вартістю використаних ресурсів. Зростання продуктивності означає збільшення обсягу господарської діяльності за умови незмінних витрат ресурсів [1]. Зростання продуктивності праці на будь-якому підприємстві залежить від багатьох чинників – як зовнішніх, так і внутрішніх. Всі чинники збільшення продуктивності праці можна об'єднати у чотири основних групи:

1. Техніко-технологічні чинники визначаються рівнем розвитку засобів виробництва із впровадженням нових технологій, використанням якісної сировини.

2. Організаційні чинники спрямовані на створення такої організації робочого процесу, яка ліквідує втрати робочого часу і забезпечує оптимальне завантаження як усім членам трудового колективу, так і основним виробничим фондам підприємства.

3. Соціально-економічні чинники можна умовно поділити на фактори морального і матеріального стимулювання. До них належать зростання заробітної плати, премії та доплати, можливість самовираження і творча зацікавленість, кар'єра, підвищення кваліфікації тощо.

4. Природні умови та географічне розміщення виділяють і аналізують передусім на підприємстві добувної та деяких переробних галузей промисловості [2].

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані, тобто це можливість більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва, практики управління [3]. Однак науково-технологічний прогрес вимагає нового концептуального підходу до оцінки результату праці при збереженні ролі й значення категорії «продуктивність праці» та зумовлює необхідність використання категорії «ефективність праці», яка є об'ємнішою.

Ефективність праці – економічна категорія, що характеризує результативність праці й враховує низку соціально-психологічних аспектів, а саме: корисність результату праці; значущість трудових затрат для підприємства і суспільства; моральне задоволення від процесу трудової діяльності [1].

Ефективність праці підприємства знаходиться в прямій залежності від ефективності праці кожного працівника і всього персоналу підприємства в цілому. Тобто людський чинник відіграє вирішальну роль у підвищенні продуктивності праці, а налагоджена діяльність апарату управління є передовою складовою успішного розвитку підприємства.

Проаналізувати вплив людського чинника на продуктивність праці можна за допомогою оцінки ефективності роботи персоналу за бальною методикою. За її результатами складаються висновки про наявний стан продуктивності праці на підприємстві та розробляється система заходів щодо підвищення її продуктивності.

Комплексна оцінка конкретного працівника за наданою бальною методикою визначається за формулою [4]:

$$K_{np} = 0,5 \times K_n \times D + C_f \times P_p, \quad (1)$$

де 0,5 – коефіцієнт відповідності (const.); $K_{пр}$ – комплексна оцінка конкретного працівника [0,15; 2,90]; $K_{п}$ – коефіцієнт професійно-кваліфікаційного рівня [0,1; 1]; D – ділові якості робітника [0,51; 3]; $C_{ф}$ – коефіцієнт складності виконуваних функцій [0,12; 0,55]; $P_{р}$ – результати праці робітника [1; 3].

Таким чином, можуть бути одержані результати, що виражаються в рейтинговій системі з встановленням формальних меж. Наприклад, значення комплексної оцінки працівника в діапазоні:

- від 0,15 до 0,50 – працівник не відповідає посаді, яку займає;
- від 0,50 до 1,20 – працівнику призначається переатестація через рік з відповідними рекомендаціями покращення роботи, підвищення кваліфікації;
- від 1,20 до 2,40 – працівник відповідає посаді;
- від 2,40 до 2,90 – працівника можна рекомендувати в резерв, призначати на вищу посаду, може бути підвищена заробітна плата.

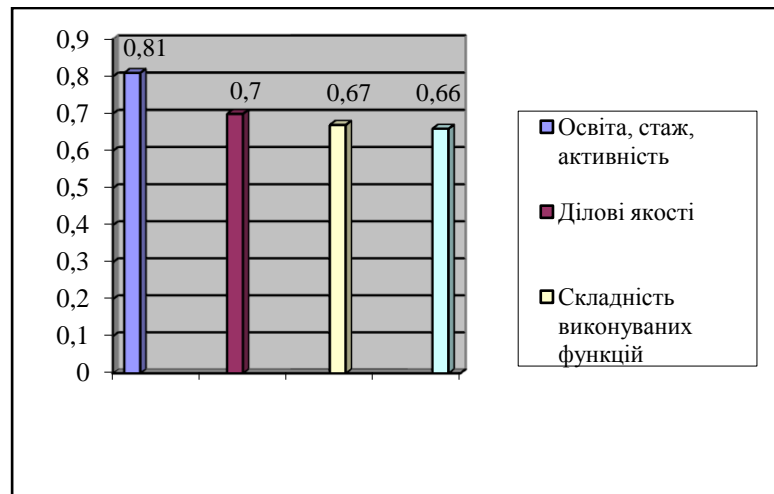
Консалтингова фірма ТОВ «ФОК ЛТД» функціонує на ринку консалтингових послуг з березня 2009 року. Штат співробітників за час роботи збільшився з 6-ти до 25 чоловік. Дана фірма є суб'єктом малого підприємництва, яка надає наступні послуги: консалтингові послуги (бізнес-процеси, менеджмент, бізнес-планування, стратегічне планування, маркетинг, реструктуризація, санація); бухгалтерські послуги (повне бухгалтерське обслуговування, консультації); аудиторські послуги; оцінка (майно, корпоративні права).

Отримані дані по кожному працівнику консалтингової компанії ТОВ «ФОК ЛТД» зведено в таблицю.

Розрахунок комплексної оцінки робітників ТОВ «ФОК ЛТД»

№ п/п	Робітник	$K_{п}$	D	$C_{ф}$	$P_{р}$	$K_{пр}$
1.	Кравченко Тетяна Вячеславівна	0,94	3	0,55	2,4	2,73
2.	Іванов Ігор Степанович	0,82	2,57	0,46	2,8	2,34
3.	Каверіна Лариса Вікторівна	0,82	2,15	0,38	1,6	1,49
4.	Леонов Олександр Олександрович	0,82	2,12	0,40	2	1,67
5.	Радіонов Віктор Павлович	0,7	1,22	0,20	1,4	0,71
6.	Савчук Лідія Іванівна	0,7	1,43	0,19	1,4	0,77
7.	Яценко Юлія Константинівна	0,88	2,22	0,39	2,4	1,91
Узагальнена оцінка ознак у $K_{пр}$		0,81	0,70	0,67	0,66	

Отже, ознака результату праці, тобто кількісні та якісні параметри робіт, що виконуються, а також їхня ритмічність (дотримання терміну виконання робіт), є найслабшою ланкою у комплексній оцінці праці колективу (рис.). Тому найбільш дієвим напрямком підвищення ефективності праці в консалтинговому агентстві буде впровадження заходів по підвищенню результатів праці. І це не дивно, оскільки елементи комплексної оцінки мають різний ступінь постійності. Якщо професійно-кваліфікаційний рівень, ділові якості та складність функцій, що виконуються, практично не змінюються, то оцінка результатів праці є найбільш динамічною і здійснюється щомісячно [5].



Узагальнена оцінка ознак комплексної оцінки ефективності праці

Саме тому, розроблена програма заходів по підвищенню результатів праці повинна включати:

1. Внесення змін до організаційної структури управління підприємства.

Організаційна структура ТОВ «ФОК ЛТД» є лінійно-дивізійною з галузевим спрямуванням, тобто вона являє собою систему управління, в якій децентралізовано оперативні функції управління, що передаються підрозділам підприємства (дивізіонам), та централізовано загальнокорпоративні функції управління (фінансову діяльність, розробку стратегії) на вищому рівні управління. Дана організаційна структура не є прогресивною у застосуванні, оскільки консалтингові фірми водночас працюють над декількома проектами і консультанти, як правило, бувають залучені до роботи за 2–3 угодами різної специфікації. Саме тому пропонується впровадити нову організаційну структуру управління – матричну, яка є відповіддю на підвищення ступеня динамічності середовища. Високий ступінь адаптації забезпечується тимчасовим характером функціонування структурних одиниць – проектних груп. Створення матричної структури за проектним принципом дозволяє менеджеру проекту об'єднати консультантів з різних функціональних підрозділів для виконання проектних робіт.

У цьому контексті, проектний метод організації праці вважається ефективним, коли:

– кількісно і якісно визначено мету проекту, уточнено її ресурсні можливості. На ТОВ «ФОК ЛТД» є можливість кількісно і якісно визначати ці показники;

– учасники проекту мають необхідні навички для реалізації поставлених завдань. Всі консультанти ТОВ «ФОК ЛТД» мають необхідну освіту, сертифікати та ліцензії;

– закріплено персонально повноваження і обов'язки всіх учасників проекту. Всі повноваження і обов'язки на досліджуваному підприємстві закріплено за працівниками відповідно до діючого статуту фірми. Отже, можна зробити висновок, що проектний метод організації праці буде ефективний на досліджуваному підприємстві ТОВ «ФОК ЛТД».

2. Підвищення кваліфікації і практичного досвіду в сфері управління, планування і вирішення проблем.

Згідно результатів проведення комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу, в цілому склад корпоративного управління компанії ТОВ «ФОК ЛТД» вміло підібран, і включає компетентних, високо-кваліфікованих фахівців з високим рівнем підготовки. Однак деякі з

керівників потребують підвищення кваліфікації. Так голова правління за своїми комплексними оцінками відноситься до групи працівників, яких можна рекомендувати в резерв, призначати на вищу посаду та може бути підвищена заробітна плата. Усі інші відповідають своїй посаді, окрім Радіонова В. П. та Савчук Л. І., які відносяться до групи працівників, яким призначається переатестація через рік з відповідними рекомендаціями покращення роботи і підвищення їх кваліфікації.

3. Розробка систем мотивації працівників для досягнення запланованого рівня продуктивності.

Менеджер завжди повинен пам'ятати, що для успіху справи слід намагатися зблизити аж до ідентифікації цілі і завдання організації з особистими цілями і бажаннями працівників. Тобто в конкретному випадку вигравши від підвищення продуктивності праці повинен поділитися між організацією, яка забезпечила його досягнення, і працівником, який його досягнув.

4. Створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема, з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах. Тому наявність ефективної інформаційної системи з цих питань є надзвичайно важливою складовою програми підвищення продуктивності праці.

5. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Досягнення оптимального психологічного клімату потребує зі сторони керівництва підприємства значних зусиль, а зі сторони персоналу – бажання його сформувати. Такий клімат забезпечує максимальну зацікавленість працівників у діяльності підприємства, яка і є одним з основних факторів підвищення ефективності праці, і, як наслідок, досягнення високоякісних результатів роботи підприємства.

6. Здійснення постійного моніторингу і контролю за проведенням заходів, що необхідно для виявлення і вирішення можливих проблем їх виконання на початкових етапах, ще до того, як вони стануть надто серйозними. Вихідним моментом процесу контролю є встановлення конкретних, обмежених у часі цілей, які можна виміряти. В процесі контролю порівнюються фактичні і задані показники продуктивності праці або їхні складові, визначається масштаб допустимих відхилень.

Висновки

В процесі наукового дослідження було з'ясовано, що зростання продуктивності праці залежить від багатьох чинників – як зовнішніх, так і внутрішніх, проте першочерговим фактором в кожному з них є людина. Тобто ефективність праці підприємства знаходиться в прямій залежності від ефективності праці кожного працівника і всього персоналу підприємства в цілому. А ретельно розроблена та добре обміркована програма управління продуктивністю праці є передовою складовою успішного розвитку підприємства.

Отже, управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, важливе для будь-яких підприємств та організацій. У широкому розумінні зростання ефективності праці полягає в досягненні певної мети з мінімальними затратами праці та безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства – забезпеченням стійких і високих темпів економічного зростання, спрямованого на збільшення реального ВВП загалом і на душу населення.

Ключовим завданням розробки програми підвищення продуктивності є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності і завданням людини щодо підвищення результатів діяльності організації шляхом внесення змін у всі чи деякі елементи організації – людину, структуру, культуру і технологію.

Проведене дослідження показало, що запропоновані заходи з підвищення продуктивності праці можуть бути ефективними на підприємстві за умов упровадження ринкових механізмів управління, коли показники продуктивності дають змогу оцінювати економічну ефективність національної економіки, галузі, підприємства як результат соціальної та економічної політики.

Список використаної літератури

1. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: – 2010. – 476 с.
2. Богиня Д.П., Шевченко А.Ф. Ефективність праці в ринковій економіці // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – с. 3–6.
3. Віссер Л. Продуктивність та система цінностей. – 2007. – № 1. – с. 12–16.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. – К.: Кондор.–2003. – 296 с.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу. – К.: КНЕУ. – 2002. – 345 с.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Знання. – 2007. – 560 с.

Стаття надійшла до редакції 22.05.2012

Разработка программы повышения продуктивности труда

Парамонова К.М., Федулова Л.И.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

В статье представлены основные теоретические и методологические принципы влияния человеческого фактора на продуктивность труда. Выявлены резервы ее улучшения, на основе чего разработана программа повышения продуктивности труда на исследуемом предприятии.

Ключевые слова: производительность труда, человеческий фактор, программа повышения, резерв.

Development of program for increasing labor productivity

Paramonova K., Fedulova L.

Kyiv national university of technologies and design

The article presents the basic theoretical and methodological principles of the influence of human factors on productivity. During our inquiries, we discovered reserves that could form the basis for increasing the productivity of enterprises that were under investigation.

Keywords: labor productivity, human factor, program enhancement provision.