

УДК 331.108

**Т. О. ПОГОРЕЛОВА****АНАЛІЗ ФАКТОРІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті розглянуто соціально-економічну сутність ефективності праці та значення її цілеспрямованого підвищення для забезпечення успішного функціонування підприємств, з'ясовано принципи її визначення й основні показники, окреслено фактори і резерви підвищення продуктивності праці.

**Ключові слова:** підприємство, персонал, ефективність праці, заробітна плата, продуктивність праці.

В статье рассмотрено социально-экономическую сущность эффективности труда и значение ее целенаправленного повышения для обеспечения успешного функционирования предприятий, выяснено принципы ее определения и основные показатели, определены факторы и резервы повышения производительности труда.

**Ключевые слова:** предприятие, персонал, эффективность труда, заработная плата, производительность труда.

Efficiency in a broad sense - a total impact of human activities. It reflects the ratio obtained useful results and the volume of resources expended on it. Economics - the science of using limited resources to best meet the needs of society. As society's needs are constantly growing and are virtually limitless, then their complete satisfaction can be achieved only through the most efficient use of available resources. Thus, the efficiency - a key, the core problem is the economy. Economics - the science, first of all, on the effectiveness and proper understanding of this category, its ability to accurately identify and count on finding new reserves of its increase - the main purpose of professional economists. The article deals with the socio-economic essence of efficiency of work and the value of its targeted improvements to ensure the successful functioning of enterprises, clarified the principles of its definition and basic indicators, the factors and reserves of increase of labor productivity.

**Keywords:** enterprise, personnel, efficiency of labor, wages, labor productivity.

**Вступ.** Подолання Україною економічної кризи можливе лише за умови підвищення ефективності суспільної праці. Слід визначити, що питання результативності й ефективності людської діяльності завжди стояли в центрі уваги економічної теорії та господарської практики.

Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, а тому вона є дуже важливим показником економічного зростання країни.

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. Категорія «ефективність праці» має соціальний аспект, який у цивілізованих країнах набуває виключно важливого значення.

Проблема підвищення ефективності праці полягає в досягненні певної мети з мінімальними затратами праці. Останнє виступає однією з економічних закономірностей суспільства, що зумовлена зростаючими потребами громадян у матеріальних і духовних благах, необхідністю їх задоволення в умовах обмеження виробничих ресурсів. Підвищення ефективності праці безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства – забезпечення економічного зростання, яке визначається збільшенням ВВП як у цілому, так і на душу населення. Збільшення кількості товарів і послуг у процесі економічного зростання забезпечує населенню країни більш високий рівень життя. Економічне зростання надає людям ширші можливості вибору занять, роботи і відпочинку.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.** На успіх господарської діяльності підприємств впливають багато чинників, таких як: стан та розвиток фінансових,

організаційних, інформаційних, матеріально-технологічних ресурсів, особливості економіко-правового поля, в якому функціонують підприємства, розвиток каналів збуту вироблених продуктів і послуг тощо. Без ефективного управління ними неможливо досягти довгострокових конкурентних переваг та підвищити ефективність діяльності підприємства. Але персонал – це його найважливіший капітал. Успішність підприємства залежить виключно від того, які люди на ньому працюють, від їх кваліфікації, розміщення і використання. Саме тому особливої актуальності набуває проблема забезпечення умов для постійного підвищення ефективності праці персоналу.

Метою статті є оцінка ефективності праці персоналу на підприємствах та визначення шляхів і напрямків її підвищення в умовах розвитку ринкових відносин.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.** Питання ефективності праці досліджувались у працях багатьох науковців, таких як: Д.П. Богиня, О.А. Грішнова висвітлили відмінності між поняттями ефективність і продуктивність праці та визначили методи їх вимірювання[1,2]; А.М. Колот та інші досліджували питання ефективності праці[3,4]; В.М. Гончаров, В.В. Дорофійенко, С.Й. Радомський визначили поняття ефективності праці як одного з найважливіших показників у загальній системі оцінки якості трудового життя, обґрунтували залежність рівня заробітної плати від ефективності праці з урахуванням чинників, що впливають на ефективність виробництва [5-7]; М.Г. Акулов[8], А.В. Череп[9] розробили методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства.

© Т.О.Погорелова, 2016

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Одним з основних завдань суб'єктів господарювання є підвищення ефективності своєї діяльності, в тому числі й підвищення ефективності праці, що є досить актуально. Це пояснюється тим, що ефективність використання персоналу є ключовим фактором, що впливає на конкурентоспроможність продукції та її якість, сприяє поліпшенню економічної діяльності, зменшенню витрат на персонал та зростанню доходів працівників. Для підприємств ефективність праці є ключовим аспектом подальшого розвитку, як і визначення основних напрямків її підвищення.

Ефективність праці – це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудозатрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісних благ при тих самих або і менших затратах праці. Щоб підвищити ефективність праці, необхідно визначити фактори, які впливають на неї. Пізнання суті й механізму дії кожного з них є необхідною умовою визначення конкретних шляхів підвищення ефективності праці, науково обгрунтованого управління цим процесом. Знання факторів ефективності праці й механізму їх дії дозволяє цілеспрямовано впливати на досягнення необхідних результатів.

Дослідження факторів ефективності праці не слід обмежувати кількісними параметрами праці й капіталу та їх технологічним поєднанням. Ефективність праці є багатоаспектною економічною категорією, кожен з аспектів якої розкриває окремі її сутнісні сторони і виражається у менш місткій категорії. Такими категоріями є продуктивність, якість, результативність праці тощо. Продуктивність праці – це найважливіший із показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці.

Вище керівництво більшості сучасних підприємств все частіше визнає, що витрати на управління людськими ресурсами здатні окупитись підвищенням загальної ефективності і продуктивності роботи підприємства, адже турботи про ефективність пов'язані з тим, наскільки успішно підприємство досягає поставлених перед собою цілей.

Продуктивність визначається шляхом аналізу доходів і витрат, у той час як ефективність визначається за допомогою порівняння результатів управління персоналом з цілями, наміченими в області управління персоналом.

Оцінка ефективності та продуктивності так необхідна і відносно управління персоналом, як і відносно до інших сфер діяльності організації.

Ефективність праці залежить насамперед від працівників. Як суб'єкт трудової діяльності персонал розглядається з точки зору біологічних, психологічних і соціальних властивостей, що впливають на трудовий процес та його результати. Це стать, вік, стан здоров'я, знання, уміння, досвід, винахідливість, свідомість, сумлінність, дисциплінованість, організованість, інтереси, потреби тощо. Ефективність праці залежить також від умов трудової діяльності: соціально-економічних, організаційних, правових, психологічних, санітарно-гігієнічних, природних. Стан середовища, в якому працюють люди, впливає на них, визначає рівень їхніх фізичних, інтелектуальних і моральних сил, ставлення до праці. Внаслідок одночасної дії всієї сукупності факторів може складатися зростаюча, стала або спадна ефективність праці.

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку – результатів праці та її витрат. Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних факторів. Безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва є зростання продуктивності праці. На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивності праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру її продуктивного використання і її тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших витрат робочого часу, і чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, продуктивності праці. Однак зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі: законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня.

Інтенсивність праці характеризує міру її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має межі, а саме фізіологічні та психічні можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Отже, рівень екстенсивного використання праці й інтенсивність праці – це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу

продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого. В залежності від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Вирібок – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу і розраховується за формулою:

$$B = V : T, \quad (1)$$

де  $B$  – виробіток;

$V$  – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);

$T$  – затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг) і розраховується за формулою:

$$TM = T : V \quad (2)$$

Фактори підвищення продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці.

За рівнем керованості фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на дві групи:

1) ті, якими може керувати господарюючий суб'єкт (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація і мотивація персоналу, техніка і технологія, умови праці, інновації тощо);

2) ті, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта (політичне становище в країні і в світі, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість трудових ресурсів країни, культура, моральність, соціальні цінності, наявність природних багатств, розвиток інфраструктури тощо).

За змістом фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на три групи:

1) соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили. Це насамперед такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, вмотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу). До цієї групи факторів відносяться також характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій;

2) матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва: модернізація обладнання; використання нової продуктивнішої техніки; підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва; впровадження нових прогресивних

технологій; використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо;

3) організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва. До них входять: вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; покращання матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, вдосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; вдосконалення поділу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, впровадження передових методів та прийомів праці, вдосконалення організації та обслуговування робочих місць, впровадження прогресивних норм і нормативів праці; покращання умов праці та відпочинку, вдосконалення систем матеріального стимулювання.

За сферою виникнення і дії фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на чотири групи:

1) внутрішньовиробничі – ті, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;

2) галузеві і міжгалузеві, що пов'язані з можливістю покращення кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі або кількох суміжних галузей народного господарства;

3) регіональні – це фактори підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону (наприклад, створення вільної економічної зони);

4) загальнодержавні – це такі фактори, які спричиняють підвищення продуктивності праці в усій країні (наприклад, зміцнення здоров'я і підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу тощо).

Продуктивність праці є рухливим і динамічним показником результативності праці та ефективності виробництва, який коригується низкою факторів, має визначальне значення в розвитку окремого підприємства в країні в цілому. Тому власники, наймані працівники та керівники повинні постійно шукати шляхи й результати підвищення продуктивності праці.

Резервами зростання продуктивності праці є невикористані можливості економії затрат праці, які виникають внаслідок дій тих чи інших факторів. Значну роль відіграє науково-технічний прогрес: застосування нової техніки, удосконалення системи машин, впровадження комплексної механізації, інженерних комунікацій, необхідних для виконання процесів, а також передових технологій та наукових розробок сприяють підвищенню продуктивності праці, модернізації діючого обладнання. Адже оновлюється матеріально-технічна база, скорочуються витрати ручної праці.

Суттєвий вплив має організація процесу виробництва. Вона дає змогу знаходити найдосконаліше управління виробництвом, раціональні прийоми виконання операцій та виявлення інших важливих чинників. Наукова організація праці охоплює значні потенційні резерви підвищення ефективності праці з мінімальними додатковими матеріальними витратами. Значний вплив має максимальне використання діючих потужностей, диверсифікація виробництва, скорочення втрат робочого часу.

На сьогодні в економічній літературі відсутня загально визначена класифікація резервів росту продуктивності праці. В основу класифікації можуть бути покладені різні критерії: час, сфера дії, місце їх реалізації. Оскільки резерви підвищення продуктивності праці реалізуються в усіх галузях народного господарства, то за сферою дії вони можуть бути поділені на:

1) народногосподарські - пов'язані з розвитком усіх напрямів НТП, раціональним розміщенням продуктивних сил, вирівнюванням показників економічного розвитку регіонів країни, вдосконаленням управління і планування;

1) галузеві - спеціалізація, концентрація і комбінування виробництва, вдосконалення технології, розповсюдження передового досвіду, кращих технічних досягнень у межах галузі;

2) міжгалузеві - визначаються використанням можливостей ефективнішого функціонування виробництва в одній галузі для підвищення продуктивності праці в суміжних галузях. Так, підвищення якості сировини в добувних галузях дає економію і підвищення продуктивності праці в обробних галузях;

3) внутрішньовиробничі - обумовлені вдосконаленням і найбільш ефективним використанням технічних засобів, покращанням структури робочих кадрів, скороченням втрат робочого часу, економією сировини і матеріалів безпосередньо на підприємстві. Поділяються на загально виробничі, цехові та резерви підвищення продуктивності праці на конкретному робочому місці.

Резерви зростання продуктивності праці можна класифікувати так само, як і фактори. Основне значення для економістів і менеджерів має класифікація внутрішньовиробничих резервів і факторів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Так само, як і фактори, резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи:

1) соціально-економічні, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;

2) матеріально-технічні, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва;

3) організаційно-економічні, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

**Висновки.** В умовах ринкових перетворень підвищується зацікавленість у результативності та ефективності праці. Ефективність – це ключова проблема економіки, а правильне розуміння цієї категорії, уміння точно її визначати і прораховувати, знаходити нові резерви її підвищення – основне професійне призначення економістів та управлінців. Питання підвищення ефективності та продуктивності праці тісно пов'язане з нагальною проблемою сьогодення – забезпечення сталого економічного розвитку України.

Питання підвищення ефективності праці потребує системного підходу, тобто кардинальних змін, суттєвого вдосконалення факторів, що обумовлюють її. Потрібно розробляти пошук резервів підвищення ефективності праці шляхом мобілізації її факторів: інтенсифікації виробництва, освоєння ресурсо- та енергоощадних технологій, удосконалення організації праці та механізму розрахунку. Для вирішення цього питання можна користуватися такими важелями, як мотиваційні, техніко-організаційні та моральні фактори підвищення продуктивності праці, що суттєво впливає на результати виробничої діяльності.

Продуктивність праці є одним з визначальних критеріїв та інструментів зниження витрат виробництва й забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємства, його конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринку. Зростання продуктивності праці покликане компенсувати підвищення заробітної плати найманих працівників, гармонізуючи тим самим інтереси сторін соціального партнерства. У зв'язку з цим продуктивність праці має враховуватись як важливий елемент в системі показників оцінки трудового внеску в кінцеві результати діяльності в усіх організаційних ланках підприємства. Динаміка продуктивності праці відображає успіхи підприємства в активізації людського чинника, у трудовій мотивації й розвитку персоналу, модернізації виробничого процесу, підвищенні споживчих якостей продукції та ін.

#### Список літератури

1. Богиня Д.П. Ефективність праці в ринковій економіці [Текст] / Д.П. Богиня, А.Ф. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 3–6.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – 3-тє вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2002, 313 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку [Текст]: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251с.
4. Колот А.М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: [монографія] / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
5. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні [Текст] / В.М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33-37.
6. Гуманізація труда: адаптація организационно-технических систем к человеку: монография / [Гончаров В.Н., Дорофиевко

- В.В., Радомський С.И. и др.] ; под общ. ред. В.Н. Гончарова. – Донецк : Альматео, 2005. – 224 с.
7. Організація й оплата праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки : навчальний посібник / [С.Й. Радомський, В.М. Гончаров, О.В. Додонов та ін.]. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2004. – 264 с.
8. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини [Текст] : [навч. посіб.] / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась та ін. – К. : Центр навч. літератури, 2012. – 328 с.
9. Череп А.В. Методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства [Текст] / А.В. Череп, Л.В. Шитікова // Бізнес-Інформ. – 2013. – №10. – С. 253-257.
10. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

#### References (transliterated)

1. Boginia D.P., Shevchenko A.F. Effectiveness of labor in a market economy // Ukraine : Aspects of labour. - 2008, №4, P.3-6.
2. Boginia D.P., Grishnova O.A. Basics of labor economics : Textbook guidance - 3rd ed., erased. – Kyiv : Knowledge - Press, 2002. - 313 p.
3. Kolot A.M. Social and labor issues: the state of relations, challenges and trends. – Kyiv : KNEU, 2010. – 251 p.

4. Kolot A.M., Grishnova O. A., Gerasimenko O.O. et al. Socialization relations at work in the context of sustainable development. – Kyiv : KNEU, 2010. – 348 p.
5. Goncharov V. N. Conceptual problems of labour efficiency in Ukraine. Journal of Economic Sciences of Ukraine. – 2007. – № 2. – P. 33-37.
6. Humanizatsyya labor: Adaptation organizational-technical systems for man: monograph / [Goncharov V.N., Dorofyenko V.V., Radomski S.I. et al.]; pod society ed. V.N. Goncharov. - Donetsk: Almateo, 2005. - 224 p.
7. Organization and wages in enterprises in the transition to a market economy: the manual / [S.I. Radomski, V.M. Goncharov, A.V. Dodonov et al.]. - Lugansk: East Ukrainian National University Publishing House Volodymyr Dahl, 2004. - 264 p.
8. Akulov M.G., Drabanich A.V., Yevas T.V. Labor economics and social employment relationship. Kyiv: Centre of educational literature, 2012. – 328 p.
9. Cherep A.V., Shytikova L.V. Methodological approaches to the use of human resources in accordance with the potential of enterprises // Business-Inform. – 2013. - № 10. – P.253-257.
10. State Statistics Service of Ukraine. From [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

Надійшло (received) 12.04.2016

#### Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

**Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства / Т. О. Погорелова** // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки) – Х.: НТУ «ХПІ», 2016. – № 27 (1199). – С. 17–21 – Бібліогр.: 10 назв. – ISSN 2519-4461

**Анализ факторов, влияющих на эффективность труда персонала предприятия / Т. А. Погорелова** // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки) – Х.: НТУ «ХПІ», 2016. – № 27 (1199). – С. 17–21 – Бібліогр.: 10 назв. – ISSN 2519-4461

**Analysis of factors affecting the efficiency of the personnel of the enterprise / Т. А. Pogorelova** // Bulletin of National technical university «Kharkiv polytechnic institute» (economic sciences). – Kharkiv : NTU "KhPI", 2016. – № 27 (1199) – P. 17–21 – Bibliogr.: 10. – ISSN 2519-4461

#### Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

**Погорелова Тетяна Олексіївна** – доцент кафедри організації виробництва і управління персоналом Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». (050) 401-12-01, e-mail [T\\_Pogorelova@ukr.net](mailto:T_Pogorelova@ukr.net)

**Погорелова Татьяна Алексеевна** - доцент кафедры организации производства и управления персоналом Национального технического университета «Харьковский политехнический институт». (050) 401-12-01, e-mail [T\\_Pogorelova@ukr.net](mailto:T_Pogorelova@ukr.net)

**Pogorelova Tetiana** - National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», an associate professor of Business Administration and Personnel Management. (050) 401-12-01, e-mail [T\\_Pogorelova@ukr.net](mailto:T_Pogorelova@ukr.net)