

динамики / Р. Харрод. Экономические циклы и национальный доход. Ч. I–II. / Э. Хансен. Предисл., сост.: А.Г. Худокормов. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1997. – 416 с. 4. Макашева Н. Кондратьева: неоконченная теория динамики и методологические проблемы экономической науки : [Текст] / Н. Макашева, Н. Д. Загадка // Вопросы экономики. — 2002. — № 3. — С. 4. 5. Новый экономический словарь : [Текст] / [под ред. А. И. Азрилияна]. — М. : Институт новой экономики, 2009. — 1088 с. 6. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений : [Текст] / Д. Норт ; [пер. с англ.]. — М. : Высшая школа экономики, 2010. — 256 с. 7. Рой О. М. Исследования социально-экономических и политических процессов : [Текст] / О. М. Рой. — СПб. : Питер, 2004. — 364 с. 8. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм, демократия : [Текст] / Й. А. Шумпетер. — М. : Эксмо-Пресс, 2008. — 864 с. 9. Экономический словарь : [Текст] / [авт. и сост.: А. Н. Азрилиян, О. М. Азрилиян, Е. В. Калашникова, О. В. Квардакова] ; [под ред. А. Н. Азрилияна]. — [2-е изд.]. — М. : Ин-т новой экономики, 2008. — 1152 с. 10. Aghion P., Howitt P. A Model of Growth through Creative Destruction // *Econometrica*, 1992, V. 60. P. 323.

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВАХ З УРАХУВАННЯМ СОЦІАЛЬНИХ ФАКТОРІВ

*Молдованов М.І. к.е.н., доцент, Литвиненко А. О. магістр
Київський національний університет технологій та дизайну*

Анотація. Стаття присвячена дослідженню динаміки змін продуктивності праці та факторів, що на неї впливають. На основі структурних статистичних показників діяльності малих та середніх підприємств України проаналізовано тенденції у співвідношенні темпів зростання продуктивності праці і оплати праці. Обґрунтовано необхідність змін в системах управління продуктивністю та стимулювання працівників.

Ключові слова: продуктивність праці, стимулювання праці, підприємництво, малий та середній бізнес, менеджмент, персонал.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОДУКТИВНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ

*М.И. Молдованов к.э.н., доцент, Литвиненко А. А. магистр
Киевский национальный университет технологий и дизайна*

Аннотация. Статья посвящена исследованию динамики изменений производительности труда и факторов, влияющих на нее. На основе структурных статистических показателей деятельности малых и средних предприятий Украины проанализированы тенденции в соотношении темпов роста производительности труда и оплаты труда. Обоснована необходимость изменений в системах управления производительностью и стимулирования работников.

Ключевые слова: продуктивность труда, стимулирование труда, предпринимательство, малый и средний бизнес, менеджмент, персонал.

IMPROVEMENT OF MANAGEMENT STAFF PRODUCTIVITY IN SMALL AND MID-SIZED COMPANIES CONSIDERING SOCIAL FACTORS

Moldovanov M., Lytvynenko A.

Kyiv National University of Technology and Design

Annotation. The article investigates the dynamics of changes in productivity and the factors that affect it. On the basis of structural statistical indicators of small and medium enterprises of Ukraine analyzes trends in the ratio of the rate of growth of productivity and wages. Grounded the necessity of changes in the productivity management and promotion of employees.

Key words: productivity, work incentives, entrepreneurship, small and medium business, management, staff.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Однією з найважливіших довгострокових цілей економічної політики уряду будь-якої країни є стимулювання економічного зростання, підтримка його темпів на стабільному та оптимальному рівні. Економічне зростання країни виражається у збільшенні реального ВВП за певний період часу. Найбільш важливим фактором, що безпосередньо впливає на обсяг ВВП є продуктивність праці, оскільки основною економічною характеристикою якості ресурсів на всіх рівнях економіки є їх продуктивність. Так як рівень життя визначається кількістю вироблених в країні товарів і послуг, то чим вище реальний ВВП, тим вище рівень життя населення, а отже підвищення продуктивності праці є необхідною умовою для зростання добробуту країни.

На сьогодні в Україні спостерігається тенденція до матеріального заохочення робітників, тобто до матеріальної мотивації праці. Але в умовах прагнення країни до переходу до шостого укладу економіки, такі підходи до стимулювання робітників та впливу на рівень продуктивності праці стають недоречними та поступаються своєю ефективністю нематеріальним (тобто адміністративним та соціально-психологічним) методам стимулювання праці, які зараз знову набувають все більшої актуальності та вагомості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження теоретичних аспектів продуктивності праці внесли такі вчені як Сміт А. [3], Грішнова О. А. [2], Єлець О. П. [11]. Проблемам ефективного стимулювання праці персоналу присвячено роботи вітчизняних вчених: О.І. Пушкаря [7], В.П. Стасюка [8] й багатьох інших. Дослідженням систем матеріального стимулювання персоналу присвячені роботи вчених-економістів Дж. Аткінсона, Гордєєвої О. [1], нематеріальним видам стимулювання та теоріям мотивації – Москичева С. Ф., Герцберга [9].

Однак незважаючи на те, що проблема підвищення продуктивності праці розглядалася великою кількістю вчених як за кордоном, так і безпосередньо в Україні, питанням нематеріального стимулювання персоналу було присвячено багато досліджень, ще залишається багато проблемних зон, що не є однозначно вирішеними, а деякі з них залишаються і зовсім не розглянутими. Так, наприклад, майже досконально було досліджено методи стимулювання працівників на великих підприємствах, але питання про особливості мотивації персоналу в малих організаціях не піднімалося жодного разу. Крім того в багатьох працях, присвячених дослідженню підвищення шляхів продуктивності праці упускається соціальний фактор, а саме соціальна відповідальність роботодавців до власного трудового колективу.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення шляхів підвищення продуктивності праці з урахуванням соціальних факторів на малих та середніх підприємствах.

Основні результати дослідження. Найважливішою властивістю праці є її продуктивність, рівень якої характеризує ефективність використання персоналу підприємства. Продуктивність праці як економічна категорія представляє собою результативність праці, тобто здатність людей виготовляти певну кількість матеріальних благ за одиницю часу.

Залежно від масштабності трудових процесів, розрізняють наступні види продуктивності праці: глобальну, локальну, індивідуальну.

Глобальною продуктивністю праці називається узагальнений показник народногосподарської ефективності праці по країні в цілому, який розраховується шляхом віднесення основних макроекономічних показників (ВНП, ВВП, національний дохід) до чисельності зайнятих в суспільно–господарському виробництві.

Локальною продуктивністю праці називають показник ефективності праці по галузях промисловості, по групі підприємств, що випускають однорідну продукцію.

Індивідуальною продуктивністю праці називається результативність праці на конкретному робочому місці, в конкретному цеху тощо. На конкретному робочому місці його ототожнюють з нормою виробітку по конкретному виду продукції [8].

Від рівня і динаміки продуктивності праці залежить розвиток суспільства і рівень добробуту всіх його членів. Більше того, рівень продуктивності праці визначає і засіб виробництва, і навіть суспільно–політичний устрій. Існує також поняття ефективності праці. Воно ширше, ніж продуктивність, і включає крім економічного (власне продуктивність праці) ще психофізіологічний і соціальний аспекти. Психофізіологічна ефективність праці визначається впливом трудового процесу на організм людини. З цього погляду ефективною може бути визнана тільки така праця, що поряд із певною продуктивністю забезпечує нешкідливі, сприятливі санітарно–гігієнічні умови і безпеку, достатню змістовність праці і дотримання меж її поділу, можливості всебічного розвитку фізичних, розумових сил і здібностей людини в процесі праці; запобігає негативному впливу виробничого середовища на робітника. Якщо зазначені вимоги не дотримуються, то неминуче знижуються і темпи зростання продуктивності праці. Так, несприятливі санітарно–гігієнічні і шкідливі для здоров'я умови праці викликають втрати робочого часу в зв'язку із захворюваністю, наданням додаткових відпусток, скорочення активного періоду трудової діяльності людини. Занадто дрібний поділ праці обмежує можливості розширення виробничого профілю людини і зростання її кваліфікації. Негативні соціальні взаємовідносини в трудових колективах можуть також істотно знизити продуктивність праці за інших рівних умов її організації.

Продуктивність праці на підприємстві змінюється під впливом багатьох факторів, які можна об'єднати в три групи:

- 1) техніко–технологічні, які визначаються рівнем розвитку та ступенем використання засобів виробництва;
- 2) організаційні, які відображають рівень організації виробництва;
- 3) соціально–економічні, які залежать насамперед від людського фактору [4].

Важливим чинником підвищення продуктивності праці на підприємствах є створення прогресивної виробничо–технологічної бази. Це багатогранний комплексний процес, в основі якого лежить застосування сучасних нових виробничих

технологій, упровадження нових комп'ютерних розробок, перехід до механізованого складання різноманітних виробів.

Організаційні фактори спрямовані на створення такої організації виробничого процесу, яка ліквідує простої робочого часу та забезпечує оптимальне завантаження як усім членам трудового колективу, так і основним виробничим фондам підприємства.

Соціально–економічні фактори можна умовно поділити на фактори морального та матеріального стимулювання. Вони є стимулами заінтересованості працівників у підвищенні своєї продуктивності [5,8].

Стимулювання праці – це цілеспрямований чи нецілеспрямований вплив на людини або груп людей з ціллю підтримання певних характеристик її трудової поведінки, перш за все трудової активності. Тобто, це застосування щодо працівника стимулів, з метою активізації його зусиль, підвищення старанності, наполегливості, добросовісності у вирішенні завдань, що стоять перед підприємством. Вплив стимулювання засноване на обліку та використанні певних мотиваційних чинників. Ці фактори впливають на рішення людини долучитися до організації та на інтенсивність його зусиль. Вони різні за природою і за певних умов можуть придбати стимулююче значення. У мотиваційних факторах потенційно містяться стимули. Кожній організації, для того щоб забезпечити і підтримувати необхідний рівень участі персоналу, необхідні стимули різних типів.

Стимулювання праці буває наступних видів:

1. Матеріально–грошове стимулювання – це заохочення працівників грошовими виплатами за результатами трудової діяльності.

Застосування матеріально–грошових стимулів дозволяє регулювати поведінку об'єктів управління на основі використання різних грошових виплат і санкцій:

– Доплата є формою винагороди за додаткові результати праці, за ефект отриманий на конкретній ділянці;

– Надбавка до заробітної плати – грошові виплати понад зарплати, які стимулюють працівника до підвищення кваліфікації, професійної майстерності та тривалого виконання суміщення трудових обов'язків:

– Компенсації – грошові виплати, встановлені з метою відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових чи інших передбачених федеральним законом обов'язків:

– Преміювання – грошові виплати за особливі підвищені результати праці.

2. Соціальне стимулювання – представляється як нематеріальне. Головною спрямованістю виступають відносини між людьми, виражені у вдячності керівництва заслугам працівника. Це заохочення негрошовими стимулами і соціальними відносинами в колективі.

3. Моральне стимулювання – найрозвиненіша підсистема духовного стимулювання, що ґрунтується на специфічних духовних цінностях людини. Моральні стимули – це такі стимули, дія яких ґрунтується на потребі людини в суспільному визнанні. Сутністю морального стимулювання є передача інформації про заслуги людини, результати його діяльності в соціальному середовищі [2,3,5].

Жодна система управління не буде добре функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна система стимулювання праці, так як вона спонукає кожного конкретного співробітника і колектив у цілому до досягнення особистих і спільних цілей. Правильне стимулювання праці на підприємстві, в свою чергу, призведе до зростання продуктивності праці, що забезпечить збільшення реального продукту й

доходу. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав з ринковою системою господарювання.

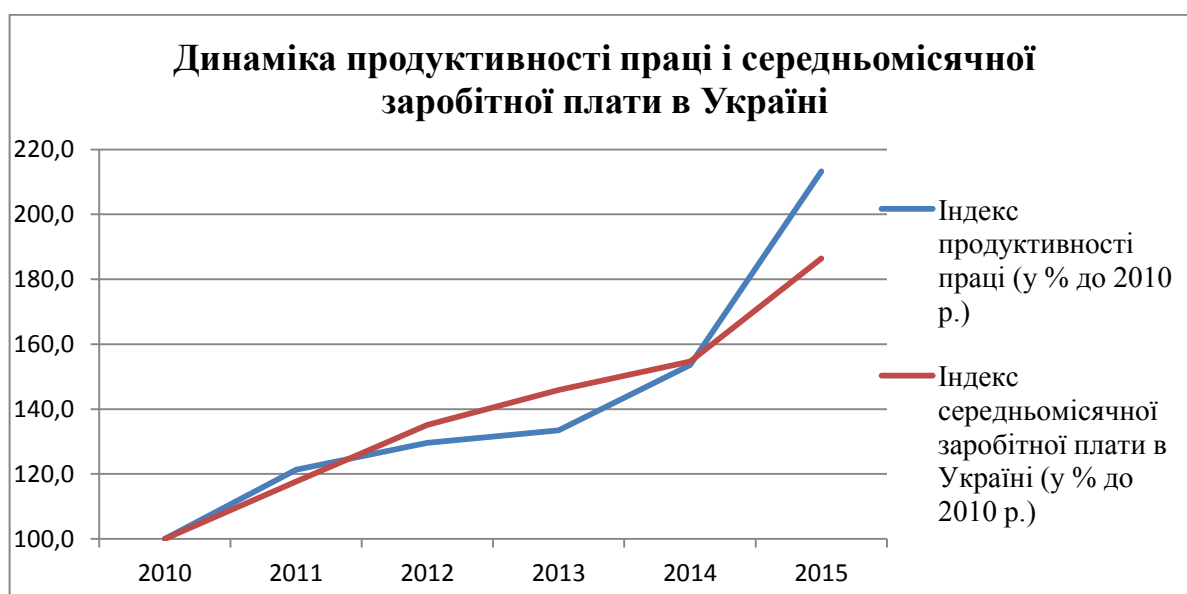
На сьогоднішній день тенденції в динаміці продуктивності праці в Україні виглядають наступним чином (табл.1).

Таблиця 1

Розрахунок динаміки продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати в Україні

Рік	ВВП (млн. грн)	Кількість зайнятих (тис.)	Продуктивність праці (ВВП у розрахунку на одного зайнятого) грн.	Середньомісячна заробітна плата (грн.)	Індекс продуктивності праці (у % до 2010 р.)	Індекс середньомісячної заробітної плати в Україні (у % до 2010 р.)
2010	1082569	19 180,2	56442,0	2 250	100,0	100,0
2011	1316600	19 231,1	68462,0	2 648	121,3	117,7
2012	1408889	19 261,4	73145,7	3 041	129,6	135,2
2013	1454931	19 314,2	75329,6	3 282	133,5	145,9
2014	1566728	18 073,3	86687,4	3 480	153,6	154,7
2015	1979458	16443,2	120381,6	4195	213,3	186,4

Джерело: складено на основі джерел [10]



Джерело: побудовано на основі джерел [10]

Рис 1. Динаміка продуктивності праці і середньомісячної заробітної плати

Графік наочно показує, що рівень продуктивності в нашій країні стабільно зростає і є прямо пропорційним рівню оплати праці. Але порівняння України з розвиненими країнами доводить, що відставання нашої країни за рівнем оплати праці є більшим, ніж за рівнем продуктивності. За оцінками експертів, продуктивність праці в Україні становить лише 30% продуктивності праці в країнах Євросоюзу. При

тому, що середня заробітна плата в Україні в порівнянні з країнами ЄС становить лише 4–17 % [6].

Згідно з інформацією, наданою Державним комітетом статистики, станом на 2016 рік, ситуація з малим та середнім підприємництвом на території України виглядає наступним чином (табл.2).

Таблиця 2

Показники структурної статистики малих та середніх підприємств

Роки	Кількість суб'єктів господарювання, одиниць		Кількість зайнятих працівників, тис. осіб		Обсяг виробництва продукції, (товарів, послуг), млн.грн.	
	середні	малі	середні	малі	середні	малі
2010	20983	357241	3393,3	2164,6	1396364	568267
2011	20753	354283	3252,6	2091,5	1607628	607782
2012	20189	344048	3144,2	2051,3	1769430	672653
2013	18859	373809	3012,1	2010,7	1662565	670259
2014	15906	324598	2696,5	1686,9	1723152	705001
2015	15203	327814	2604,7	1576,4	2168765	937113

Джерело: складено на основі джерел [10]

Рівень продуктивності праці зайнятих в малому та середньому підприємстві розраховуємо за наступною формулою і детально прорахований в табл.3.:

$$W = \frac{Q}{T} \quad (1)$$

де Q – обсяг виробництва продукції;

T – кількість зайнятих.

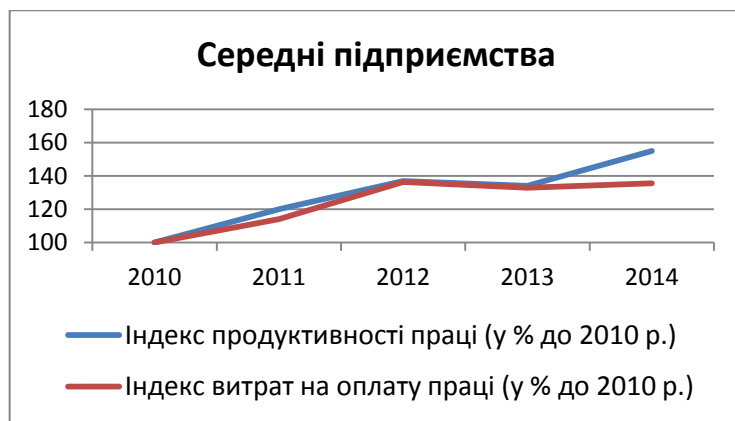
Таблиця 3

Розрахунок динаміки продуктивності праці та витрат на її оплату в малому та середньому підприємстві

Роки	Продуктивність праці грн на особу.		Витрати на оплату праці підприємств, млн. грн.		Індекс продуктивності праці (у % до 2010 р.)		Індекс витрат на оплату праці (у % до 2010 р.)	
	середні	малі	середні	малі	середні	малі	середні	малі
2010	411506,3	262527,5	79358,2	27792,7	100	100	100	100
2011	494259,4	290596,4	90448,4	37052,3	120	111	114	133
2012	562760,1	327915,7	108134,8	43071,3	137	125	136	155
2013	551962,2	333345,8	105481,6	44528,8	134	127	133	160
2014	639032,6	417926,7	107620,2	40181	155	159	136	145

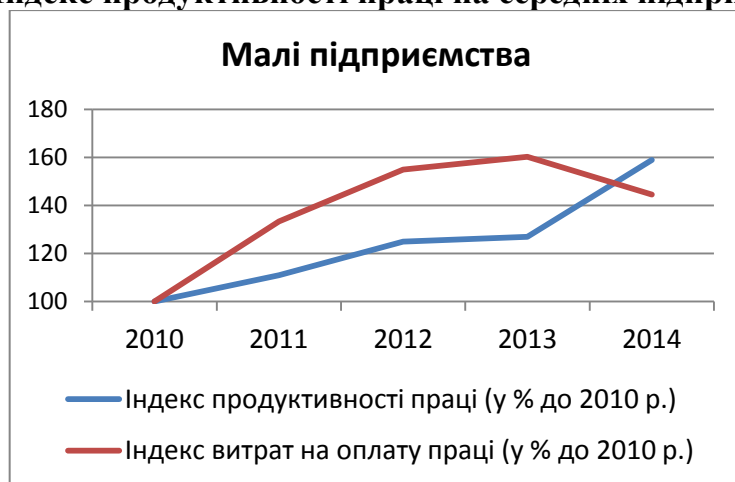
Джерело: розраховано на основі джерел [10]

Графічно індекси продуктивності праці малих та середніх підприємств зображені на рис. 2 та на рис. 3.



Джерело: побудовано на основі джерел [10]

Рис. 2. Індекс продуктивності праці на середніх підприємствах



Джерело: розраховано на основі джерел [10]

Рис. 3. Індекс продуктивності праці малих підприємств

Аналізуючи отримані результати розрахунків ми бачимо, що для середнього підприємництва притаманна та ж сама тенденція зростання рівня продуктивності праці відносно витрат на її оплату. Але графік динаміки продуктивності праці та витрат на її оплату на малих підприємствах наочно показує, що підвищення рівня оплати праці не впливає на продуктивність. Тобто підвищення заробітної плати чи інші методи матеріального стимулювання на малих підприємствах не впливають на рівень продуктивності роботи персоналу і є неефективними.

Отже, виходячи з вищенаведених розрахунків можна зробити висновок про те, що стимулювання працівників малих підприємств грошима не дає потрібного ефекту, а динаміка підвищення продуктивності на них є нижчою відносно загального рівня в країні. Це свідчить про те, що доцільним є введення та поширення методів нематеріального та морального стимулювання на малих підприємствах.

Висновки. З вище сказаного, можна зробити висновок, що на сьогоднішній день менеджерам малого та середнього бізнесу слід звернути увагу на методи стимулювання персоналу підприємства, враховуючи усі фактори, адже забезпечення у державі сталого економічного зростання, впровадження моделі інноваційного розвитку, широке застосування у виробництві нових технологій та наукових ідей найближчим часом обумовлять підвищення ролі нематеріальної мотивації трудової діяльності.

Література: 1. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. / Т. О. Гордеева — М.: Смысл, 2006. — 336с. 2. Грішнова О.А. Економіка праці та

соціально–трудо́ві відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. 3. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй [Текст] / А. Сміт ; пер. з англ. О. Васильєва [та ін.] ; наук. ред. Є. Литвин. – К. : Port–Royal, 2001. – 594 с. 4. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ П. В. Круш, В. І. Подвігіна, Б. М. Сердюк та ін.. – К.: Ельга–Н: КНТ, 2007. – 777 с. 5. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення Т. //Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 25 – 29 6. Куликов Г.Т. Шляхи регулювання оплати праці в Україні // Праця і зарплата. № 29. – 6 серпня 2008 р. – С. 4–6. 7. Методы мониторинга персонала производственно–экономических систем [Текст] / А. И. Пушкарь, Ле Ван Шон ; НАН Украины, Северо–восточ. науч. центр. – Препр. – Х. : [б.в.], 1997. – 20 с. 8. Моделі адаптивного управління підприємством у нестабільному економічному середовищі [Текст] : автореф. дис... д–ра екон. наук: 08.03.02 / Стасюк Валерій Петрович ; Донецький національний ун–т. – Донецьк, 2003. – 35 с.: рис. 9. Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление. – Киев, 2003. – 490 с. 10. Статистичний щорічник України за 2015 рік / Державний комітет статистики.– К.: Державне підприємство «Інформаційно–аналітичне агенство», 2016. – 541 с. 11. Сучасне розуміння антикризового управління /О. П. Єлець // Економічний вісник Донбасу. – 2008. – № 1 (11). – С. 153 – 155. 12. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства: Наукове видання. / В. Г. Щербак – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – 220 с.

СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Ареф'єв С.О., Хунмяо С.

Київський національний університет технологій та дизайну

Анотація. У статті розглядаються джерела виникнення доходу, виявлено напрями підвищення доходності діяльності, проаналізовано можливі стратегії розвитку підприємства, завдяки яким підвищиться конкурентоздатність та зросте ефективність діяльності підприємства.

Ключові слова: стратегія розвитку, ефективність діяльності, стратегічний аналіз, зовнішнє середовище, внутрішнє середовище, конкурентний статус, довгострокова перспектива.

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Арефьев С.А., Хунмяо С.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

Аннотация. В статье рассматриваются источники возникновения дохода, выявлены направления повышения доходности деятельности, проанализированы возможные стратегии развития предприятия, благодаря которым повысится конкурентоспособность и возрастет эффективность деятельности предприятия.

Ключевые слова: стратегия развития, эффективность деятельности, стратегический анализ, внешняя среда, внутренняя среда, конкурентный статус, долгосрочная перспектива.

STRATEGIC ANALYSIS OF ENTERPRISE ACTIVITY DEVELOPMENT

Arefiev S.O., Hunmao S.

Kyiv National University of Technology and Design

Annotation. The article examines the sources of revenue found directions to increase business profitability, analyzed the possible development strategy, through which will increase competitiveness and increase efficiency of the enterprise.