

регулярними маркетинговими дослідженнями. Саме маркетингові дослідження мають дати відповідь на питання стосовно того, які із інструментів маркетингових комунікацій варто застосовувати підприємствам, і яке співвідношення комунікативного інструментарію буде ефективним для різних рівнів партнерських відносин.

### **Список використаної літератури:**

1. Хмарська І.А. Сутність та значення комплексу маркетингових комунікацій підприємств / І. А. Хмарська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 6, т. 2. – С. 114–119.
2. Балабанова Л.В. Маркетинг : підручник / Балабанова Л.В.; [2-е вид., перероб. і доп.]. – К.: Знання-Прес, 2004. – 645 с.
3. Багиев Г.Л. Маркетинг: учебник для вузов. 3-е изд. / Г.Л. Багиев, В.М. Тарасевич, Х. Анн; Под общ. ред. Г.Л. Багиева. – СПб.: Питер. – 2006. – 736 с.
4. Крылов И.В. Маркетинг. Социология маркетинговых коммуникаций : [учеб. пособ.] / Крылов И.В. – М. : Центр, 1998. – 192 с.
5. Музыкант В.Л. Реклама и PR-технологии DOC. М.: Армада-пресс. 2001. 577 с.
6. Ноздрева Р.Б. Маркетинг / Р.Б. Ноздрева и др.; МИД РФ. – М.: Проспект. – 2005. – 230 с.
7. Котлер Ф. Маркетинговый менеджмент / Ф. Котлер, К.Л. Келлер. – К. : Хімджест, 2008. – 720 с.
8. Примак Т.О. Маркетингові комунікації : навч. посібник / Т.О. Примак. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 280 с.

### **Янковець Тетяна Миколаївна**

*кандидат економічних наук,*

*доцент кафедри підприємництва та бізнесу,*

*Київський національний університет технологій та дизайну*

## **ЧИННИКИ ТА РЕЗЕРВИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Проблема підвищення ефективності праці працівників підприємства, задіяних у здійсненні його операційної діяльності полягає у досягненні поставлених цілей з мінімальними витратами праці.

Питання ефективності праці досліджувались у працях багатьох науковців, зокрема: В. М. Гончаров виявив концептуальні проблеми ефективності праці на підприємствах України, визначив поняття ефективності праці як одного з найважливіших показників у загальній системі оцінки якості трудового життя, обґрунтував залежність рівня заробітної плати від ефективності праці з

урахуванням чинників, що впливають на ефективність виробництва [1]; А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко досліджували різноманітні аспекти ефективності праці, висвітлили відмінності між поняттями ефективність і продуктивність праці та визначили методи їх вимірювання [2; 3]; А. В. Череп систематизував існуючі методичні підходи до використання трудових ресурсів та розробив власний, в якому запропонував використовувати трудові ресурси у відповідності з потенційними можливостями підприємства [4]; Т. О. Погорелова досліджувала чинники, які впливають на підвищення ефективності праці персоналу підприємства [5]. Не зважаючи на значну кількість наукових праць по зазначеній проблемі, вона як і раніше, залишається актуальною, особливо у контексті пошуку шляхів зниження витрат праці з урахуванням галузевих особливостей підприємств.

Узагальнюючим показником ефективності використання трудового потенціалу підприємства є продуктивність праці, що характеризує співвідношення результатів та витрат праці. Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під впливом різноманітних екстенсивних та інтенсивних чинників, а також техніко-технологічного стану виробництва [5, с. 18]. В табл. 1.1 наведена класифікація чинників впливу на рівень продуктивності праці на промисловому підприємстві.

Таблиця 1.1

**Класифікація чинників впливу на рівень продуктивності праці на промисловому підприємстві**

Класифікаційна ознака	Види та характеристика чинників
За рівнем керованості	<i>Чинники внутрішнього середовища підприємства, які піддаються контролюванню:</i> система управління, організаційна структура, умови праці, трудові відносини, система мотивації та стимулювання праці персоналу, використовувана техніка і технологія, інновації та інші.
	<i>Чинники зовнішнього оточення підприємства, які знаходяться поза межами контролю з боку підприємства:</i> система господарювання в країні, стадія циклічного розвитку економіки країни, науково-технічний прогрес, політична стабільність у суспільстві, законодавче регулювання господарської діяльності, чисельність, вікова та статева структура населення, територіальний поділ, доходи населення, рівень освіти, суспільні цінності, звичаї та традиції, природні властивості регіону, забезпеченість енергією, корисними копалинами та іншими ресурсами, екологічні чинники – якість ґрунту, повітря, води, рівень забруднення довкілля та інші.

За змістом	<i>Матеріально-технічні</i> , що визначають якість засобів виробництва: оновлення та модернізація обладнання; підвищення рівня механізації й автоматизації виробництва; впровадження нових прогресивних технологій; використання нових більш ефективних видів сировини, матеріалів, енергії тощо.
	<p><i>Соціально-економічні</i>, що визначають якість використовуваного трудового потенціалу: рівень кваліфікації та професійних знань працівників, їх умінь та навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційна активність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість. До цієї групи чинників відносяться також характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій.</p> <p><i>Організаційно-економічні</i>, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва. До них входять: вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, 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.</p>
За сферою виникнення і дії	<p><i>Внутрішньовиробничі</i> – виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства.</p> <p><i>Галузеві і міжгалузеві</i> – 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 національної економіки.</p> <p><i>Регіональні</i> – це чинники підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону.</p> <p><i>Загальнодержавні</i> – спричиняють підвищення продуктивності праці в усій країні (наприклад, зміцнення здоров'я і підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу тощо)</p>

*Джерело: розроблено автором на підставі [3-9]*

Продуктивність праці є динамічним показником ефективності операційної діяльності підприємства. Для зростання даного показника важливо не лише враховувати вплив чинників внутрішнього і зовнішнього середовища, а звернути увагу на пошук невиявлених резервів його зростання. Це обумовлюється тим, що зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних та інтенсивних чинників має чіткі межі застосування.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня за незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, тим менше простоїв та інших втрат робочого часу, тим вищий рівень продуктивності праці. Але при цьому є законодавчі обмеження стосовно тривалості робочого дня та 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 відновити до початку наступного робочого дня за реально доступної для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо [5; 9].

Резервами зростання продуктивності праці є невикористані можливості економії витрат праці, які виникають внаслідок дій тих чи інших чинників. На сьогодні в економічній літературі відсутня загально визначена класифікація резервів зростання продуктивності праці. Тому в основу даної класифікації можуть бути покладені ті самі ознаки, які застосовуються у класифікації чинників впливу на зростання продуктивності праці. Загалом резерви зростання продуктивності праці можливо об'єднати у три групи:

- 1) матеріально-технічні – невикористані можливості застосування більш ефективних засобів виробництва;
- 2) соціально-економічні – невикористані можливості підвищення якості використовуваного трудового потенціалу;
- 3) організаційно-економічні – невикористані можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Суттєвий вплив на виявлення резервів зростання продуктивності праці має організація процесу виробництва, яка крім знаходження більш досконалих форм та систем управління виробництвом включає пошук раціональних прийомів виконання операцій. Наукова організація праці охоплює значні резерви підвищення ефективності праці з мінімальними додатковими матеріальними витратами. Значний вплив має максимальне використання діючих потужностей, диверсифікація виробництва, скорочення втрат робочого часу.

Суттєвий вплив на підвищення ефективності праці має інноваційна активність працівників, яка прямо залежить від сприйняття ними інновацій та інноваційної політики. Сучасні дослідники пов'язують існуючі проблеми суспільного сприйняття інновацій та науки як їх джерела з поняттям інноваційної

культури, яке включає в себе освітній та культурний розвиток людини, психологічну готовність втілювати в життя інновації, високу відповідальність.

Інноваційна культура суспільства має прямий вплив на формування інноваційної культури підприємства як відкритої виробничо-соціально-економічної системи. Дії працівників у процесі роботи мають бути злагодженими, що дозволяє за рахунок ефекту синергії досягати поставлених цілей інноваційної, операційної та підприємницької діяльності загалом.

### Список використаної літератури:

1. Гончаров В. М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні [Текст] / В. М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33-37.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : [підручник] / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. К. : Знання, 2011 р. – 390 с.
3. 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.
4. 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.
5. Погорелова Т. О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства / Т. О. Погорелова // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Економічні науки. – № 27 (1199), 2016. – С. 17-21.
6. Шевлюга О. Г. Вплив внутрішніх та зовнішніх чинників на техніко-технологічний розвиток промислового підприємства [Текст] / О. Г. Шевлюга // Вісник економіки транспорту і промисловості. – № 47, 2014. – С. 111-116.
7. Богиня Д. П. Ефективність праці в ринковій економіці [Текст] / Д.П. Богиня, А.Ф. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 3-6.
8. Масліченко О. М. Концептуальні засади організаційного забезпечення розвитку підприємства [Текст] / О. М. Масліченко // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – № 3 (57), 2011. – С. 330-332.
9. Ільєнко Р. В. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці [Текст] / Р. В. Ільєнко, Д. В. Губенко // Проблеми і перспективи економіки та управління. – № 1(5), 2016. – С. 58-62.