

УДК 331.1:303.01  
© 2015

**Л.С. НЕОПІФАНОВА,**  
магістр

Університет митної справи  
та фінансів, Україна  
E-mail: l.viandko2012@ukr.net

м. Дніпропетровськ, вул. Дзержинського, 2-4

УДОСКОНАЛЕННЯ  
УПРАВЛІННЯ  
ЕФЕКТИВНІСТЮ ПРАЦІ  
НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Обґрунтовано механізм формування ефективності праці на підприємствах, управління нею з метою підвищення результативності та конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Досліджено взаємозв'язок ефективності організації та діяльності підприємств і системи ефективного управління персоналом. Виділено критерії і показники системи вимірювання соціально-економічної ефективності діяльності підприємства. Наведено класифікацію факторів впливу на ефективність праці підприємства.*

**Ключові слова:** управління персоналом, ефективність праці, механізм управління, критерії ефективності, управління ефективністю праці.

Розвиток в Україні ринкових відносин потребує від підприємств, які опинилися у динамічному та мінливому ринковому середовищі з великою конкуренцією та боротьбою за лідерство, використання світового досвіду та пошуку нових ідей, принципів у сфері управління. Одну із ключових ролей в успішній діяльності підприємства відіграє ефективність праці, що забезпечує підвищення ефективності та результативності на всіх рівнях, починаючи від безпосереднього виробництва продукції, надання послуг і закінчуючи залученням інвестицій, прийняттям управлінських рішень, у тому числі й стратегічного характеру.

Визначення факторів і показників ефективності праці залишається вирішальним кроком у напрямі до розробки такого механізму управління ефективністю праці, який би збалансував інтереси всіх сторін і забезпечив постійний соціально-економічний ефект.

Цим питанням, опікувалися вітчизняні науковці, економісти-практики, зокрема С.О. Кончаковський [4], І.А. Маринич [5], Ю.В. Міронова [6, 7].

Формування дієвого механізму управління ефективністю праці, що забезпечить злагоджену, професійну роботу всього персоналу підприємства, є сьогодні надзвичайно важливим питанням, яке й стало **метою наших досліджень**.

**Матеріали і методи досліджень.** Управління ефективністю праці на підприємстві являє собою частину загального процесу управління підприємством, що передбачає планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Весь цей процес ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність – з іншого.

Відомо, що ефективність праці характеризує результативність праці й враховує низку соціально-психологічних аспектів: корисність результату праці; значущість трудових затрат для підприємства і суспільства; моральне задоволення від процесу трудової діяльності. Тому при формуванні оптимального механізму управління ефективністю праці на підприємстві необхідно використовувати потенціал працівників, постійне підвищення їхньої кваліфікації, досвід, формування про-

грами ділової кар'єри, а також дотримання високої корпоративної культури на підприємстві. На рівні підприємства треба постійно вдосконалювати виробничий процес, підвищувати продуктивність праці, поліпшувати умови праці максимально використовуючи власні ресурси.

Система управління ефективністю праці на підприємстві виконує роль важливого інструменту, за вмілого використання якого можна підвищити ефективність діяльності не лише персоналу, а й всього виробничого процесу, життєдіяльності структурних підрозділів підприємства. Тобто механізм формування ефективності праці виступає важливим етапом на шляху до збільшення прибутковості та конкурентоспроможності підприємства [1–3].

Під організаційно-економічним механізмом управління складними організаційними системами розуміють взаємозалежну сукупність таких основних елементів:

- форми та методи економічного управління;
- форми та методи тактичного та оперативного управління;
- методи та важелі формування системи керуючих параметрів зі здатністю до самоорганізації;
- система обґрунтованих обмежень фінансового та адміністративного характеру;
- інформаційна система формування законодавчо-правової і нормативної бази управлінських рішень.

Принципи формування організаційно-економічного механізму управління персоналом включають оптимальність, економічність, комплексність, безперервність, упорядкованість, ритмічність, науковість, узгодженість та прозорість.

Зазначимо, що персонал є найскладнішим об'єктом управління на підприємстві, оскільки може самостійно діяти, мислити, приймати рішення та оцінювати політику управління ним. Саме наділеність людини інтелектом зумовлює складність управління нею, на відміну від інших речових факторів виробництва. Тому механізм управління ефективністю праці має бути націленим на пошук підходів та

методів, які б забезпечили високу ефективність за бажаного перебігу подій для підприємства.

Згідно з концепцією Й.М. Петровича, цінність працівників, як фактора успіху для підприємства, згодом все більш зростає. З цієї позиції управління персоналом – це система взаємозалежних організаційно-економічних і соціальних заходів для створення умов нормального функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу робочої сили. При цьому важливо поєднувати управління персоналом і загальну концепцію розвитку персоналу.

У рамках механізму формування ефективності праці управління персоналом виконує багато функцій. Серед них:

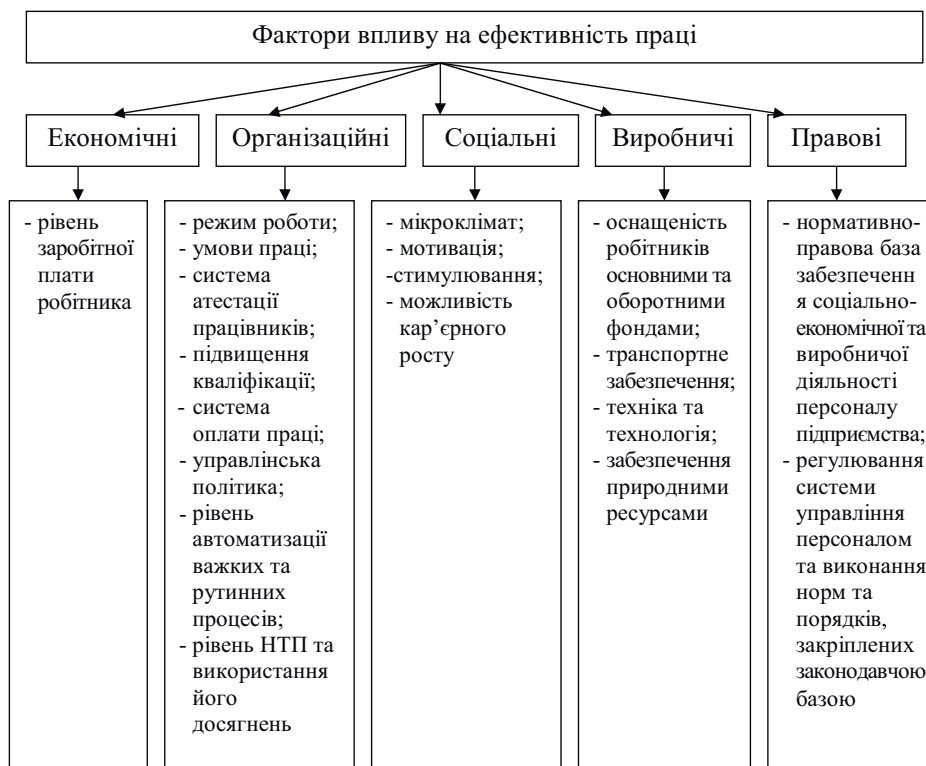
- організаційна – планування потреб у персоналі, джерела його поповнення;
- соціально-економічна – спрямованість на раціональне та ефективне використання персоналу;
- відтворювальна – надання умов для розвитку власного персоналу.

До основних принципів управління персоналом, як людським ресурсом, належать змістовність праці, рівноцінна оцінка та відзнака результатів праці, відповідність робочого місця усім нормативам, формування сприятливого мікроклімату в колективі, демократизація діяльності персоналу, підтримання працездатності працівників.

Система управління персоналом підприємства та механізм управління ефективністю праці нерозривно поєднані у процесі забезпечення прибутковості та конкурентоспроможності підприємства.

Кожній складовій системи управління відповідають окремі складові механізму управління ефективністю праці на підприємстві. Тобто управління ефективністю праці має здійснюватися відповідно до стратегії управління та розвитку підприємства в цілому.

При виборі та побудові механізму управління ефективністю праці на підприємстві важливо враховувати вплив факторів, які змінюють ефективність праці (рисунк).



**Класифікація факторів впливу на ефективність праці**

Дослідження показали, що механізм управління ефективністю праці характеризується як багаторівневий, у якому об'єднані складові різної природи: організаційні, технічні, економічні, соціальні. Виділити будь-який "чистий" однорідний механізм, у який би не втручалися риси іншої природи, неможливо. Тому найбільш вдалим буде саме організаційно-економічний механізм управління ефективністю праці, бо містить найбільшу кількість різномірних механізмів у їх поєднанні. Розробці організаційно-економічного механізму управління передують моделювання впливу основних, найбільш значущих факторів на організаційну систему.

Для ефективності праці, як організаційної системи, такими факторами є:

- спосіб відтворення основних засобів і амортизаційна політика;
- режими праці й відпочинку робітників;

- упровадження досягнень науково-технічного прогресу;

- концентрація виробництва;
- рівень фінансування соціальних заходів і мотивація до праці.

Рівень ефективності праці в ринковій економіці характеризується системою взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих натуральних і вартісних показників, які відтворюють результат праці та можуть бути використані в господарському механізмі ринкової економіки.

У галузях матеріального виробництва такими показниками слугують загальна кількість продукції та кількість продукції в розрахунку на одиницю робочого часу, номенклатура й асортимент продукції; затрати праці на виробництво одиниці продукції. Щодо сфери нематеріального виробництва – вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність, актуальність, своєчасність, зруч-

ність, а також обсяг діяльності в грошовому виразі та затрати праці на одиницю обсягу діяльності.

Одним з основних показників ефективності праці вважають продуктивність. У широкій суспільній концепції продуктивність праці – це розумова схильність людини до постійного пошуку вдосконалення трудової діяльності з урахуванням мінливих соціально-економічних умов. У вузькій технічній концепції продуктивність праці – це відношення одержуваного результату (обсягу продукції) до ресурсів, що використовуються у процесі праці.

У системі управління продуктивністю праці на підприємстві поєднуються два напрями – мотиваційний (стимулювання якості робочої сили, її участі в інноваційних процесах) і технічний (впровадження нової техніки і технологій).

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю, яка характеризується ступенем напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями організму людини.

Отже, інтенсивність праці має фізіологічні межі, тобто не може бути необмеженою, і тому виникає поняття нормальної інтенсивності. Воно означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня.

Таким чином, інтенсивність праці значно впливає на продуктивність, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людської енергії. Очевидно, щоб керувати ефективністю і результативністю праці, необхідно спочатку правильно її визначити та оцінити. Це неможливо зробити без такого показника, як рентабельність праці. Показник рентабельності праці, вважаємо, є більш універсальним показником, оскільки характеризує співвідношення прибутку від викорис-

тання виду ресурсів і відповідних затрат праці. Так співвідношення є актуальним для керівників підприємства, адже орієнтоване на загальний фінансовий результат, а не на прибутковість виготовленої продукції. У сучасних ринкових умовах не існує явної залежності між прибутком і продуктивністю або рентабельністю праці. Зміна рентабельності праці й прибутку не завжди відбувається в одному напрямі. Прибуток може бути отриманий за рахунок цінового фактора і наяву низької ефективності використання праці, що негативно впливає на рентабельність праці та загальну привабливість підприємства з точки зору найманого робітника.

Існує ціла низка систем класифікації факторів, що впливають на рентабельність праці. Проте, вважаємо, на особливу увагу заслуговують фактори організаційного управління рентабельністю праці. До них можна віднести фактори мотиваційного впливу на персонал, вдосконалення кадрової політики, управлінські здібності керівника та його вміння оцінити і своєчасно зреагувати на зміни в економіці. Напрямом відчутного підвищення ефективності праці на підприємстві може стати оптимізація витрат робочого часу. Нині більшість підприємств нехтують напрацюваннями з аналізу використання робочого часу, посиляючись на відсутність ресурсів на ці заходи (у тому числі й ресурсів часу).

До впливових напрямів дії на ефективність праці додамо й створення умов для розширеної участі працівників в управлінні організацією. З цим найкраще справляється система управління за цілями. Така система визнана дієвою і в ситуації з обмеженими фінансовими можливостями підприємства, що характерно для кризового і післякризового періодів.

Розширення участі працівників в управлінні організацією доцільно розпочати з проведення регулярних нарад, зборів із залученням усіх працівників, яким мають повідомлятися результати діяльності підприємства і подальша його стратегія.

### Висновки

Серед основних методів, які застосовуються при управлінні ефективністю праці на підприємстві, домінують такі напрями, як оцінка за кінцевими результатами діяльності організації, управління за цілями і результатами та збалансована система показників, які поряд з економічними показниками діяльності організації враховують і соціальне само-

почуття працівників, їх компетентність, професійну здатність до ефективної праці та постійного розвитку.

Ефективність праці робітників визначається як соціально-економічна категорія, яка відображає реальний рівень віддачі праці за необхідного забезпечення робітників основними та оборотними фондами в умовах негативного впливу.

### Бібліографія

1. Большой энциклопедический словарь / Под ред. *Азрилияна А.Н.* – [2-е изд., доп. и перераб.]. – М.: Ин-т нов. эк-ки, 1997. – 867 с.
2. *Виноградський М.Д.* Управління персоналом: навч. посіб / *Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М.* – [2-ге вид.]. – К.: Центр навчальної літ-ри, 2009. – 502 с.
3. *Гришнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / *О.А. Гришнова.* – [5-те вид., онов.]. – К.: Знання, 2011. – 390 с.
4. *Кончаковський Є.О.* Ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК)”. – Дніпропетровськ, 2009. – 20 с.
5. *Маринич І.А.* Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників / *І.А. Маринич* // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 15.5. – С. 376–380.
6. *Міронова Ю.В.* Деякі теоретичні аспекти ефективності праці на промислових підприємствах / *Ю.В. Міронова* // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. – Т. 3, № 243. – С. 549–553.
7. *Міронова Ю.В.* Ефективність праці як важлива категорія концепції ощадливого виробництва в Україні / *Ю.В. Міронова, Н.В. Лисак, О.В. Пітик* // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – № 1. – С. 78–82.

*Рецензенти* – доктори економічних наук,  
професори *А.Г. Бабенко, І.І. Вініченко*