

УДК 332

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Р.В. Янковий, к.е.н., доцент

Н.В. Попович

Київський національний університет технологій та дизайну, Київ, Україна

Янковий Р.В., Попович Н.В. Підвищення продуктивності та результативності праці персоналу на підприємстві.

Стаття присвячена питанням підвищення продуктивності та ефективності праці персоналу на підприємствах на прикладі ТОВ «Фоззі-Фуд». В роботі проаналізовано поняття продуктивності і результативності праці та визначено організаційні заходи, що підвищують рівень продуктивності та результативності праці персоналу.

Ключові слова: продуктивність праці, результативність праці, персонал

Янковой Р.В., Попович Н.В. Повышение продуктивности и результативности труда персонала на предприятии.

Статья посвящена вопросам повышения продуктивности и результативности труда персонала на предприятиях на примере ООО «Фоззи-Фуд». В работе проанализированы понятия производительности и результативности труда и определены организационные мероприятия, повышающие уровень продуктивности и результативности труда персонала.

Ключевые слова: производительность труда, результативность труда, персонал

Jankovoy R.V., Popovych N.V. Increase productivity and performance labor personnel in the enterprise.

The article is dedicated to improving productivity and performance of personnel of there is the company limited liability «Fozzy-Food» productivity. In this paper, the notion of productivity and efficiency of labor and defined organizational measures that increase the level of productivity and efficiency of personnel

Keywords: productivity, efficiency of labor, personnel

Організації існують для досягнення поставлених перед ними цілей. Ступінь реалізації цих цілей показує наскільки ефективно діє організація, тобто наскільки ефективно використовуються організаційні ресурси.

Одним із важливих факторів зростання ефективності виробництва є підвищення продуктивності та результативності праці. Забезпечення високої продуктивності праці, ефективне використання професійного та інтелектуального потенціалу працівника неможливі без пошуку дієвих методів визначення суспільно необхідних витрат праці, без формування нового механізму стимулювання праці. Цим обумовлена необхідність оцінки продуктивності та результативності праці та пошуку форм активізації її забезпечення.

В сучасних умовах об'єктивно стає необхідним посилення ролі норм і нормативів не тільки з позицій встановлення міри праці і міри її оплати, а й з позицій наукового обґрунтування трудового процесу, прогнозування виробництва, оцінки і узагальнення результатів праці. Виходячи з цього, можна зазначити, що основний зміст системного підходу до оцінки результатів праці полягає в тому, що використання норм та нормативів передбачає виконання таких функцій: організація трудового процесу і оплати праці; оцінка трудового внеску, продуктивності праці; соціальний захист працівників.

Аналіз досліджень і публікацій

В результаті аналізу літературних джерел виявлено, що автори по-різному підходять до визначення категорії «результативність праці». Узагальнення теоретичних основ результативності праці дозволило визначити:

- результативність праці – це економічна категорія, яка відображає ефективність використання виробничого та трудового потенціалу підприємства, якість та суспільну корисність кінцевого продукту, тобто характеризує економічну та соціальну значимість витрат живої та минулої праці. При цьому враховується не тільки кількісна, а і якісна складова результату виробництва;
- існує декілька підходів до оцінки результативності праці за допомогою системи науково обґрунтованих показників. Але в сучасних умовах зростає роль фінансових показників,

актуальності набуває визначення результативності праці, виходячи з фінансових результатів діяльності підприємства.

З огляду на це виникає потреба у дослідженні продуктивності праці, як чинника зростання ефективності діяльності підприємства. Вагомий внесок у дослідження категорії «продуктивність праці» зробили такі вчені – економісти: К. Маркс, А. Сміт, А.Б. Бушена, В.Є. Варзара, І.І. Бока, С.Г. Струмилена, О.К. Харченко, Д.П. Богиня, О.М. Уманський, Ю.В. Буц та ін.

Продуктивність підприємства є відношенням кількості продукції, виробленої певною системою за певний період, до кількості ресурсів, спожитих для створення або виробництва цієї продукції [1].

Продуктивність праці (π) як показник – це відношення валової продукції, виробленої за період ($\sum Q_{pc}$) до середньорічної чисельності працівників, що беруть участь у виробництві (P), яку визначають за формулою:

$$\pi = \frac{\sum Q_{pc}}{P} \quad (1)$$

Базою дослідження є ТОВ «Фоззі-Фуд», створене 02.12.2002 р. двома засновниками фізичною особою та ЗАТ «Фоззі». Основною діяльністю товариства є роздрібна торгівля продовольчими товарами, а також надання послуг по здачі майна в оренду. Торгова мережа Товариства включає 39 магазинів в містах Києві, Білій Церкві, Борисполі, Черкасах, Славутичі.

Один з найважливіших чинників успіху торгової мережі «Фоззі-Фуд» – її співробітники. Завдяки їх зростаючій досвідченості і компетентності компанія займає лідируючі позиції на українському ринку. Успішне функціонування всіх робочих процесів мережі супермаркетів «Фоззі-Фуд», починаючи від стратегічного планування і закінчуючи доставкою товару на полку, забезпечують наші досвідчені співробітники. Люди завжди були найголовнішим капіталом компанії, саме їх успішна кар'єра є причиною нинішнього процвітання супермаркетів «Фоззі-Фуд». Завдяки супермаркету «Фоззі-Фуд» зайняли лідируючу позицію на ринку споживчих послуг.

Метою цієї статті є виявлення шляхів зростання продуктивності та результативності праці персоналу та проведення оцінки результатів праці у сфері торгівлі.

Виклад основного матеріалу

Однією з головних та найважливіших загальногосподарських та галузевих функцій є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності і зростанню прибутків працівників. Реалізація цих завдань є неможливою без підвищення продуктивності та результативності праці.

Підвищення продуктивності праці – складний процес одночасної дії багатьох взаємозалежних між собою факторів. Фактор (від лат. *factor* – що

робить, виробляючий) – причина, рушійна сила будь-якого процесу, явища, що визначає характер чи окремі його риси. Під факторами зростання продуктивності праці персоналу розуміють усі причини, що безпосередньо забезпечують зростання результатів праці або скорочення витрат праці [2].

Вплив факторів на продуктивність праці виявляється у процесі оцінки показників витрат праці, а саме: середньоспискової чисельності працівників загалом або окремих категорій, професій, спеціальностей, рівня кваліфікації; відпрацьованих людино-годин або людино-днів; загальної суми фонду заробітної плати; загальної суми витрат на утримання персоналу.

На продуктивність праці впливають зовнішні фактори: новий асортимент продукції у зв'язку зі зміною попиту та пропозиції на ринку; рівень доходів населення в регіоні; рівень кооперації з іншими підприємствами; надійність матеріально-технічного постачання, природні умови і т.п. Внутрішні фактори включають: вдосконалення організаційної структури управління, поліпшення структури кадрів, організацію та спеціалізацію праці, дієвість застосовуваних систем стимулювання, навчання кадрів і підвищення кваліфікації, ефективне застосовування нових технологій, механізацію й технічне забезпечення праці, підвищення трудової дисципліни і т.п.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її результативністю. Остання характеризує ефективність використання виробничого та трудового потенціалу підприємства, якість та суспільну корисність кінцевого продукту, тобто характеризує економічну та соціальну значимість витрат живої та минулої праці.

У ТЗОВ «Фоззі-Фуд» періодично оцінюють співробітників з метою підвищення ефективності їхньої роботи і визначення потреб професійного розвитку. Регулярна і систематична оцінка персоналу позитивно позначається на мотивації співробітників, їхньому професійному розвитку і росту. Одночасно результати оцінки є важливим елементом управління персоналом, оскільки надають змогу приймати обґрунтовані рішення стосовно винагороди, просування, звільнення і розвитку співробітників.

Основні напрями підвищення продуктивності праці на ТОВ «Фоззі-Фуд»:

1) Зменшення середньооблікової чисельності працівників для збільшення вироблення кожним працівником. Навантаження на одного працівника буде максимальною, і отже збільшиться продуктивність праці і заробітна плата;

2) Слід удосконалювати матеріальне стимулювання якісної праці: проводити атестацію на підвищення класності, збільшувати по можливості розміри премій за перевиконання плану, за якість продукції і так далі. Матеріальне стимулювання має великий вплив на підвищення продуктивності праці, на зростання культурно-технічного рівня кадрів. Необхідно не допускати вирівнюючої оплати праці, тому що цим стримується ініціатива,

гальмується продуктивність праці. Оплата праці повинна перебувати в повній відповідності з його результатами, з кількістю і якістю створеної продукції, виконаної роботи.

3) Для підвищення продуктивності праці потрібно впроваджувати нове обладнання і технології, спрямовані на зменшення використання праці робітників.

Висновки

Результати дослідження дали можливість визначити, що для підвищення продуктивності та результативності праці персоналу на ТОВ «Фоззі-Фуд» необхідно розробити і удосконалити такі заходи:

- управління впливом на продуктивність нерациональних режимів праці і відпочинку працівників;
- управління продуктивністю праці на основі виявлених резервів втрат;
- управління продуктивністю праці через підвищення рівня мотивації;
- виявлення резервів росту продуктивності праці по соціальним факторам;
- управління продуктивністю праці з використанням досягнень науково-технічного прогресу.

Таким чином, можна вважати, що основними напрямками підвищення продуктивності та результативності праці є:

- 1) формування стабільного якісного складу персоналу;
- 2) визначення критеріїв і показників ефективності їхньої праці;
- 3) організація постійного обліку і контролю результатів діяльності управлінського і виробничого персоналу;
- 4) збільшення витрат на підготовку кадрів;
- 5) навчання гнучкості й швидкості реалізації товарів касирами;
- 6) підвищення норм виробітку та якості обслуговування;
- 7) поглиблення спеціалізації, не пов'язане з впровадженням нової техніки;
- 8) скорочення непродуктивних втрат робочого часу;
- 9) забезпеченням досить високої матеріальної та моральної зацікавленості працівників у результатах;
- 10) формування нового соціально-психологічного клімату у колективі, спрямованого на створення умов для продуктивної праці.

Список літератури:

1. Бланк И.А. Торговый менеджмент [Текст] = Trade Management / И.А. Бланк ; Укр.-Фин. ин-т менеджмента и бизнеса. - К. : Изд-во Укр.-Фин. ин-та менеджмента и бизнеса, 1997. – 408 с.
2. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підруч. [Текст] / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
3. Организация, планирование и управление деятельностью промышленного предприятия [Текст] : учебник / ред. С.М. Бухало. – 2-е изд., перераб. и доп. – К. : Вища школа, 1989. – 472 с.
4. Інформаційний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.studyport.net/> – Назва з екрану.
5. Електронна бібліотека економіста [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/> – Назва з екрану.

Надано до редакції 28.01.2013

Янковий Роман Васильович / Roman V. Iankovoi
javagaz@ukr.net

Попович Наталія Василівна / Nataliya V. Popovych
antisped@rambler.ru

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Підвищення продуктивності та результативності праці персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] / Р.В. Янковой, Н.В. Попович // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 1 (6). – С. 27-29. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n1.html>