

лів VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин», 24-25 квітня 2014 р. – Умань: ВПЦ «Візаві» (Видавець «Сочінський»), 2014. – Ч. 1. – 84-87 с.

5. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.

6. Цигенс О. П. Продуктивність праці як основа формування мотивації праці персоналу аграрних підприємств / О. П. Цигенс // Електронний ресурс. – [Режим доступу]: <http://www.nbuu.gov.ua/node/2116>

7. Червінська Л.П. Економіка праці: Навчальний посібник. –К.: Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

A COMPARATIVE ANALYSIS IS THE LABOUR OF ADMINISTRATIVE ПЕРСОНАЛУ PRODUCTIVITY

Стаття присвячена питанням підвищення продуктивності та ефективності праці персоналу у підприємствах на прикладі СТОВ «Відродження-2008». У роботі проаналізовано поняття продуктивності праці та визначено організаційні заходи, що підвищують рівень продуктивності праці персоналу в сучасних умовах. Здійснено порівняння продуктивності праці в загальному по підприємству та управлінського персоналу. Також проведено кореляційно-регресивний аналіз впливу матеріальних мотивацій на продуктивність праці робітників і управлінського персоналу з метою визначення подальших матеріальних важелів впливу на її підвищення.

Ключові слова: продуктивність праці, ефективність праці, персонал, управління персоналом, управлінський персонал.

Стаття посвящена вопросам повышения производительности и эффективности труда персонала в предприятиях на примере сельскохозяйственное товарищество с ограниченной ответственностью "Возрождение-2008". В работе проанализировано понятие производительности труда и определены организационные мероприятия, которые повышают уровень производительности труда персонала в современных условиях. Осуществлено сравнение производительности труда в общем по

предприятию и управленческого персонала. Также проведен корреляционно-регрессивный анализ влияния материальных мотиваций на производительность труда рабочих и управленческого персонала с целью определения дальнейших материальных рычагов влияния на ее повышение.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность труда, персонал, управление персоналом, управленческий персонал.

The article is sacred to the questions of increase of the productivity and efficiency of labour of personnel in enterprises on the example of the agricultural company limited liability "Vidrodzhenia-2008". The concept of the labour productivity is in-process analysed and organizational measures which promote the level of the labour of personnel productivity in modern terms are certain. Comparison of the labour productivity is carried out generally speaking on an enterprise and managerial staff. The cross-correlation-regressive analysis of influence of material motivations is also conducted on the labour of workers and managerial staff productivity with the purpose of determination of further material levers of influence on her increase.

Key words: the labour productivity, efficiency of labour, personnel, management, managerial staff, a personnel.

УДК 331.108.53

Киш Л.М.

к.е.н., доцент кафедри моделювання та інформаційних технологій в економіці
Вінницький національний аграрний
університет

Поліхун В. М.

студент
Вінницький національний аграрний
університет

Постановка проблеми. У сучасних умовах одним з головних та найважливіших завдань є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях. Проте, його практичне впровадження є ускладненим через низку факторів, які стають перешкодою на шляху до підвищення продуктивності праці. З-поміж різноманітних чинників, котрі становлять основу активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація праці. Мотиви варто розглядати у вигляді особливого елемента регулювання поведінки та діяльності суб'єкта, виникнення якого зумовлене зовнішнім і внутрішнім спонуканням. Поведінка суб'єкта усвідомлюється ним, як усвідомлюються

й ті спонукальні складові, заради котрих він здійснює свою діяльність.

Результати господарської діяльності будь-якого підприємства залежать передовсім від ефективності використання живої праці – найбільш активного і власне вирішального фактора виробництва. Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку. 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 праці та пошуку форм активізації її забезпечення.

Непомітний для недосвідченого ока процес втрати інтересу працівника до праці, його пасивність приносить такі відчутні результати, як плинність кадрів, керівник раптом виявляє, що йому доводиться вникати у всі деталі будь-якої справи, виконуваної підлеглим, що, у свою чергу, не виявляють ні найменшої ініціативи.[1]

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Теоретичні підвалини сучасного розуміння аналізу трудових ресурсів та механізму мотивації заклали вітчизняні та зарубіжні вчені: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, М. Вебер, Ф. Герцберг та ін. Також питаннями дослідження продуктивності праці, методам та резервам її підвищення займалися багато українських науковців. Зокрема, загальними проблемами функціонування підприємств та продуктивності праці на них займалися В. І. Гринчуцький [2], О. С. Іванілов, Е. Т. Карапетян. Власне проблемам зростання продуктивності праці, її резервів та методів визначення присвячені праці О. О. Гарбузюка, О. А. Грішнєвої [3], О. Т. Костенко та багато інших.

Однак, для кожного конкретного підприємства потребує уточнення шляхів підвищення продуктивності праці та застосування певних методів мотивації праці.

Постановка завдання. Метою статті є визначення та практичне обґрунтування значимості продуктивності праці та чинників, що впливають на неї у практиці господарювання, а також порівняльний аналіз продуктивності праці управлінського персоналу на СТОВ «Відродження-2008», аналіз матеріальних мотивацій на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Управління персоналом визнається однією з найбільш важливих сфер життя організації, здатного багаторазово підвищити її ефективність. Ефективне використання кадрів прямим чином залежить від продуктивності праці. Зростання продуктивності праці має велике господарське значення, оскільки підвищення ефективності використання трудових ресурсів сприяє зміцненню фінансового стану підприємства.

Аналіз наукової літератури показав, що відсутній єдиний підхід до трактування поняття «продуктивність праці». Доцільно буде навести визначення науковців до розкриття сутності даного поняття у таблиці 1.

Проведений аналіз свідчить, що продуктивність праці не має єдиного уніфікованого визначення і трактується вченими дещо по-різному і розглядається, як загальний показник, що характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції, а продуктивність праці – як узагальнюючий показник ефективності трудової діяльності працівників. Управління продуктивністю праці на підприємстві – це дуже складне та комплексне завдання, яке є суттєво важливим для будь-якого суб'єкта господарювання, який прагне до економічного зростання та ефективного розвитку. Реалізація цього завдання залежить від правильно скоординованої роботи усієї команди працівників на підприємстві на усіх етапах функціонування, починаючи від розроблення стратегії підприємства та закінчуючи впровадженням окремих програм розвитку [5, с. 92].

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

Таблиця 1

Підходи науковців до визначення терміну «продуктивність праці»

Автор	Зміст
Гринчуцький В.І.	Продуктивність праці – це ефективність, результативність витрат праці й визначається кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю виробленої продукції, або виконаних робіт
Завіновська Г. Т.	Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.
Іванілов О.С.	Продуктивність праці – це плідність, ефективність діяльності людей у процесі створення матеріальних благ.
Метеленко Н. Г.	Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт або послуг і кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, або витрати праці на виробництво одиниці продукції
Семикіна М. В.	Продуктивність праці – це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що уявляє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного фактора виробництва – живої праці, які можуть вимірюватися за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу)

Джерело: розроблено авторами на основі власних досліджень

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, ефективно застосування нових технологій, механізацію й технічне забезпечення праці, підвищення трудової дисципліни і т. п. [7, с. 28].

Праця управлінців, як і праця робітників, є необхідною та продуктивною. Проте, вона має свою особливу форму, оскільки управлінці виконують технічну та організаційну підготовку виробництва, вдосконалюють методи планово-економічної праці, вирішують комерційні та інші задачі, але безпосередньо не створюють матеріальних цінностей. Таким чином, вони реалізують свою діяльність у продукті праці сукупного робітника. Сучасне виробництво неможливо уявити без праці управлінського персоналу. Головна особливість цієї роботи полягає в тому, що її результати, як правило, віддалені у часі та просторі від моменту та місця її затрат. І лише в кінцевому підсумку вона є невід'ємною від результатів функціонування всієї організації.

Дослідження продуктивності праці та основних напрямів її підвищення здійснювалось на основі матеріалів СТОВ «Відродження–2008».

У СТОВ «Відродження–2008» періодично оці-

нюють 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.

Розглянемо чисельність та ефективність використання персоналу на досліджуваному підприємстві у таблиці 2.

Перш за все слід відзначити збільшення середньорічної чисельності працюючих на підприємстві з 25 до 31. Проаналізувавши використання фонду робочого часу, зауважимо, що фактичний фонд робочого часу зростає, але не досягає номінального розміру. Фондоозброєність на підприємстві знижується за рахунок зменшення обсягу фондів. А продуктивність праці зростає на 33542,2 грн, у 2015 р. у розрахунку на 1 працівника одержано 28774,2 грн чистого прибутку, за рахунок збільшення прибутковості. Середньорічна чисельність апарату управління складає 7 чоловік, тому тенденції його фондоозброєності і продуктивності праці у даному випадку аналогічні тенденціям даних показників у цілому по господарству. А використання фонду робочого часу та коефіцієнт використання апарату управління, хоча і не на багато, але нижче, ніж в цілому по підприємству.

Проаналізуємо вплив матеріального стимулювання на продуктивність праці у СТОВ «Відродження–2008» (табл. 3).

Таблиця 2

Наявність трудових ресурсів та ефективність їх використання на СТОВ «Відродження–2008»

Показники	Роки			В середньому за 3 роки	Відхилення 2015 р. від 2013 р., +/-
	2013	2014	2015		
Середньорічна чисельність, осіб	25	36	31	31	6
Номінальний фонд робочого часу, днів	259	255	260	258	1
Фактичний фонд робочого часу, днів	222	221	229	224	7
Коефіцієнт використання трудових ресурсів	0,86	0,87	0,88	0,87	0,02
Фондоозброєність праці, тис. грн. на 1 працівника	120,7	86,94	105,77	104,5	-14,95
Одержано чистого прибутку з розрахунку на 1 працівника, грн.	-4768	23247,2	28774,2	15751,1	33542,2
Середньорічна чисельність апарату управління, осіб	6	7	7	7	1,0
Номінальний фонд робочого часу апарату управління, днів	259	255	260	258,0	1,0
Фактичний фонд робочого часу апарату управління, днів	221	218	227	222,0	6,0
Коефіцієнт використання апарату управління	0,85	0,85	0,87	0,9	0,02
Фондоозброєність праці, тис. грн. на 1 управлінця	503,0	447,1	468,4	472,9	-34,6
Одержано чистого прибутку з розрахунку на 1 управлінця, грн.	-19,9	119,6	127,4	75,7	147,3

Джерело: власні розрахунки за даними СТОВ «Відродження–2008»

Середньомісячна заробітна плата середньорічного працівника збільшилась на 995,1 грн, що є позитивним явищем для досліджуваного підприємства, оскільки при збільшенні заробітної плати зростає задоволеність працівників рівнем оплати праці, що може відобразитись на продуктивності їхньої праці. У розрахунку на 1 середньорічного працівника було отримано 166,8 тис. грн доходу, протягом досліджуваного періоду даний показник збільшився на 47,4 тис. грн. Проаналізувавши темп приросту оплати праці, слід відзначити, що оплата праці протягом аналізованого періоду зросла на 5,7 %, при цьому продуктивність праці збільшилась на 79,5%.

Середньомісячна заробітна плата апарату управління протягом 2013-2015 рр. значно збільшилась, що пов'язано зі збільшенням рентабельності діяльності підприємства. У звітному періоді оплата праці працівників апарату управління становить 2155,9 грн, що на 1283,7 грн більше у порівнянні із 2013 р. У 2015 р. спостерігається

збільшення темпу приросту продуктивності одного управлінця на 54,6 %, а темп приросту заробітної плати склав 0,39%, що свідчить про збільшення ефективності діяльності апарату управління.

Якщо ж провести порівняння, то можна відзначити, що показники продуктивності праці середньорічних працівників нижчі, ніж у працівників управління. Це зумовлено тим, що кількість управлінського персоналу менша, а обсяги виробництва для розрахунку показників є незмінними як в цілому по господарству, так і по управлінському персоналу. Хоча заробітна плата управлінців більша, зростає вона значно нижчими темпами.

Для більш детального аналізу продуктивності праці та мотивації управлінського персоналу було проведено кореляційно-регресійний аналіз залежності виходу валової продукції у розрахунку на одного працюючого в сфері управління (У) від їх питомої ваги в загальній кількості працюючих (X1), від питомої ваги їх оплати праці в загальному фонді оплати праці (X2) та питомої ваги додатко-

Таблиця 3

Вплив матеріального стимулювання на продуктивність праці у СТОВ «Відродження-2008»

Показник	Роки			Відхилення 2015 р. від 2013 р., +/-
	2013	2014	2015	
Середньомісячна заробітна плата 1 працівника, грн.	563,0	1474,5	1558,1	995,1
Середньомісячна заробітна плата 1 управлінця, грн.	872,2	2147,6	2155,9	1283,7
Абсолютний приріст середньомісячної заробітної плати 1 працівника, тис. грн	-	911,5	83,6	-
Абсолютний приріст середньомісячної заробітної плати 1 управлінця, тис. грн	-	1275,4	8,3	-
Темп приросту середньомісячної заробітної плати 1 працівника, %	-	161,9	5,7	-
Темп приросту середньомісячної заробітної плати 1 управлінця, %	-	146,2	0,39	-
Продуктивність 1 середньорічного працівника, тис.грн.	119,3	92,9	166,8	47,4
Продуктивність 1 середньорічного управлінця, тис. грн.	497,3	477,9	738,6	241,3
Абсолютний приріст продуктивності середньорічного працівника, тис. грн	-	-26,4	73,9	-
Абсолютний приріст продуктивності середньорічного управлінця, тис. грн	-	-19,3	260,7	-
Темп приросту продуктивності 1 середньорічного працівника, %	-	-22,1	79,5	-
Темп приросту продуктивності 1 середньорічного управлінця, %	-	-3,9	54,6	-
Одержаного чистого прибутку на 1 середньорічного працівника, тис.грн.	-4,8	23,2	28,8	33,5
Одержаного чистого прибутку на 1 середньорічного управлінця, тис.грн.	-19,9	119,6	127,4	147,3
Абсолютний приріст чистого прибутку на 1 середньорічного працівника, тис. грн	-	28	5,6	-
Абсолютний приріст чистого прибутку на 1 середньорічного управлінця, тис. грн	-	139,5	7,8	-
Темп приросту чистого прибутку на 1 середньорічного працівника, %	-	583,3	24,1	-
Темп приросту чистого прибутку на 1 середньорічного управлінця, %	-	701,0	6,5	-

Джерело: власні розрахунки за даними СТОВ «Відродження-2008»

вої заробітної плати і винагороди за результати діяльності управлінців у їх оплаті праці (X3). Отримали наступну залежність:

$$Y = 1132,18 + 65,21X_1 - 62,37X_2 + 370,40X_3$$

Тобто, доцільно збільшити питому вагу працівників сфери управління у загальній кількості працюючих (X1) – це призведе до збільшення виходу валової продукції у розрахунку на одного працюючого у сфері управління на 65,21 грн, також доцільно виходу валової продукції у розрахунку на одного, що призведе до збільшення виходу валової продукції на 370,40 (X3). Проте, збільшувати питому вагу заробітної плати управлінського персоналу у загальному фонді оплати праці недоцільно (X2). Це призведе до зменшення виходу валової продукції на 62,37 грн.

Про значущість моделі свідчить коефіцієнт кореляції 0.86 та детермінації 0.77. Тобто зв'язок між факторами тісний, а залежність складає 86 %. Модель є адекватною, про що свідчить значення F-критерія Фішера (розрахункове значення більше табличного).

Аналогічна модель була побудована для робітників:

$$Y = 1412,52 + 47,24X_1 + 24,33X_2 + 177,44X_3$$

Усі фактори позитивно впливають на збільшення виходу валової продукції відповідно на 47,24, 24,33 та 177,44 грн.

Про значущість моделі свідчить коефіцієнт кореляції 0.82 та детермінації 0.75. Тобто зв'язок між факторами тісний, а залежність складає 82 %. Модель є адекватною, про що свідчить значення F-критерія Фішера (розрахункове значення більше табличного).

Якщо порівняти дані моделі, то можна відзначити, що обрані фактори по другій моделі хоча і меншою мірою, але дають стабільний приріст виходу валової продукції у розрахунку на одного робітника. Тому доцільно збільшувати і їх питому вагу в загальній кількості персоналу, і питому вагу заробітної плати робітників у загальному фонді оплати праці та збільшувати їх мотивування.

Висновки з проведеного дослідження. Показники продуктивності праці середньорічних працівників на СТОВ «Відродження–2008» нижчі, ніж у працівників управління. Це зумовлене тим, що кількість управлінського персоналу менша, а обсяги виробництва для розрахунку показників є

незмінними як в цілому по господарству, так і по управлінському персоналу. А використання фонду робочого часу та коефіцієнт використання апарату управління хоча і не на багато, але нижче, ніж в цілому на підприємстві. Що стосується співставлення темпів приросту заробітної плати та продуктивності праці, то як по підприємству, так і по управлінському персоналу, темпи приросту продуктивності праці випереджають темпи приросту заробітної плати, що є досить позитивною тенденцією. Хоча заробітна плата управлінців більша, зростає вона значно нижчими темпами.

Кореляційно-регресивний аналіз показав, що СТОВ «Відродження–2008» доцільно збільшувати як чисельність працюючих, так і їх матеріальне стимулювання. Що стосується заробітної плати, то її доцільно підвищувати робітникам, а управлінському персоналу слід утриматись від значного росту заробітної плати.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Голда І.В. Засоби поліпшення мотивації праці. Суть матеріального стимулювання. – 2013. – № 1(6). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: archive.nbuv.gov.ua/e-journals/td/.../index.html.
2. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства: Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 304 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. – К.: Знання, 2004. – 356 с.
4. Киш Л.М., Коняга Р.М. Аналіз трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств // Зб. матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин», 24-25 квітня 2014 р. – Умань: ВПЦ «Візаві» (Видавець «Сочинський»), 2014. – Ч. 1. – 84-87 с.
5. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення / Роксолана Муха // Галицький економічний вісник. – Т. : ТНТУ, 2015. – Том 48. – № 1. – С. 82-92
6. Цигенс О.П. Продуктивність праці як основа формування мотивації праці персоналу аграрних підприємств / О.П. Цигенс // Електронний ресурс. – [Режим доступу]: <http://www.nbuv.gov.ua/node/2116>
7. Янковий Р.В., Попович Н.В. Підвищення продуктивності та результативності праці персоналу на підприємстві / Р.В. Янковий, Н. В. Попович // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 1(6). – С. 27-29.