

Системний підхід до управління продуктивністю підприємства

Лисенко Т.І.

кандидат технічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Національної металургійної академії України

Усіченко І.В.

кандидат фізико-математичних наук,
доцент кафедри менеджменту
Національної металургійної академії України

Алексєєнко І.А.

старший викладач кафедри менеджменту
Національної металургійної академії України

Розглянуто зв'язок між економічним зростанням держави, станом продуктивності галузі та окремого підприємства. Пошук резервів підвищення продуктивності повинен здійснюватися одночасно з пошуком можливостей галузі та держави, у якій функціонує підприємство. Проаналізована вагомість зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на показник продуктивності праці як один із важливих показників конкурентоспроможності підприємства. Вагомість того чи іншого фактора впливу на продуктивність праці підприємства неможливо визначити без розгляду його господарської діяльності у відриві від галузі та економіки держави, в якій воно функціонує. Використання факторного методу управління продуктивністю праці дає змогу залишити тільки ті фактори, зміни яких показують реальні зусилля підприємства зі зниження витрат праці у плановому періоді.

Ключові слова: системний підхід, економічне зростання, продуктивність, праця, факторний метод, ощадливе виробництво.

Лысенко Т.И., Усиченко И.В., Алексеенко И.А. СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Рассмотрена взаимосвязь между экономическим ростом государства, состоянием производительности отрасли и отдельного предприятия. Поиск резервов повышения производительности должен осуществляться одновременно с поиском возможностей отрасли и государства, в котором функционирует предприятие. Проанализирована значимость внешних и внутренних факторов влияния на показатель производительности труда как один из важнейших показателей конкурентоспособности предприятия. Важность того или иного фактора влияния на производительность труда предприятия невозможно определить без рассмотрения его хозяйственной деятельности в отрыве от отрасли и экономики государства, в котором оно функционирует.

Ключевые слова: системный подход, экономический рост, производительность, труд, факторный метод, бережливое производство.

Lysenko T.I., Usichenko I.V., Aliksieienko I.A. SYSTEM APPROACH TO MANAGING PRODUCTIVITY OF THE ENTERPRISE

The connection between the economic growth of the state, productivity of the industry and individual enterprises considered. The search for reserves of performance growth should be carried out simultaneously with the search for opportunities industry and state in which the company operates. The importance of external and internal factors of influence on the indicator of labor productivity as one of the important indicators of competitiveness of the enterprise is analyzed. The importance of factors of influence on the productivity of the enterprise cannot be determined without considering its economic activity in isolation from the industry and economy of the state in which it operates. Using the factor control method of labor productivity allows you to consider only those factors whose changes show the actual efforts of the enterprise to reduce labor costs in the planned period.

Keywords: system approach, economic growth, productivity, labor, factor method, lean production.

Постановка проблеми. Стаття присвячена управлінню продуктивністю праці як однофакторним показником загальної продуктивності підприємства. Темп зростання продуктивності праці є важливим економіч-

ним показником як на рівні підприємства, так і на рівні держави. Неможливо досягнути стабільного зростання продуктивності на окремому підприємстві на протязі тривалого часу, якщо відсутні економічні умови у зовнішньому

середовищі. В умовах економічного спаду керівники вимушені шукати підходи та методи більш ефективного та комплексного управління підприємством, саме ці питання потребують подальшого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питанням системного підходу в управлінні діяльністю сучасних промислових підприємств займалися такі вчені, як Б.І. Холод [1], Н.В. Дикань та І.І. Борисенко [2]. Питаннями комплексного підходу до управління продуктивністю підприємства займався О.П. Штогрин [3], концептуальні основи управління продуктивністю підприємства в сучасних умовах розглядали такі автори, як Д.В. Бродська та І.Ю. Калмикова [4].

У роботах О.О. Гетьмана [5], О.П. Єлець [6], Д.П. Богиня [7] та інших розглядаються поняття продуктивності праці, чинники та резерви її підвищення. Аналіз публікацій свідчить про те, що питання системного підходу до управління загальною продуктивністю та продуктивністю праці на рівні держави, галузі і підприємства не втрачають своєї актуальності та потребують подальшого дослідження.

Метою статті є з'ясування зв'язку між економічним зростанням держави, станом продуктивності галузі та окремого підприємства в сучасних умовах України; визначення системного уявлення про використання факторного методу управління продуктивністю підприємством. Отримання перевіреної інформації про темпи продуктивності праці дає можливість підприємству визначити планову потребу в необхідній кількості працівників та встановити обґрунтовану заробітну плату, визначити рівень екстенсивного або інтенсивного використання праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблеми економічного зростання держави, загальної продуктивності, продуктивності праці та рішення, яких вони потребують, вимагають використання системного підходу. На всесвітньому форумі в Давосі у 2015 році було оголошено топ-100 компетенцій, які дають змогу бути на гребені професійного успіху і залишаються актуальними до 2020 року. Серед них компетенція № 1 – комплексне багаторівневе вирішення проблем за допомогою системного підходу [8].

Економічне зростання розглядається сучасними авторами як досягнення вищого ступеня розвитку економічної системи за рахунок удосконалення структури економіки, технологій, суспільного продукту та інтенсифікації суспільного виробництва про-

тягом певного періоду часу, що знаходить свій прояв у позитивній динаміці ключових показників національних рахунків, виробничих можливостей та соціально-економічних стандартів [9, с. 68].

Тимчасового зростання виробництва можна досягти за рахунок нераціонального використання ресурсів, зниження якості продукції/послуг та ін. Отже, розрізняють три типи економічного зростання [10, с. 81]:

– за екстенсивного темпу зростання збільшення обсягу виробництва досягається за рахунок залучення у виробництво додаткових трудових, матеріальних та фінансових ресурсів за незмінної продуктивності праці;

– інтенсивний тип зростання пов'язаний зі впровадженням нових технологій та підвищенням продуктивності праці. Такий тип зростання має місце за збільшення обсягу виробництва за рахунок раціонального використання всіх видів ресурсів, що веде до зменшення витрат ресурсів на виробництво одиниці продукції і не завжди потребує зростання кількості працівників;

– третій тип економічного зростання – детенсивний, коли за загального зростання зростають витрати ресурсів на виробництво одиниці продукції, тому що вони використовуються нераціонально.

Економічне зростання визначається основним показником ВНД (валовий національний дохід) та відносним показником (національний дохід на душу населення). На рисунку 1 наведені дані за цими показниками на основі статистичної інформації, наданої НБУ.

Найвагомим чинником, який забезпечує зростання виробництва реального ВНД, є підвищення продуктивності праці, яка залежить від: витрат капіталу, освіти і підготовки працівників, покращення розподілу ресурсів, організації виробництва та праці, технічного прогресу, економії ресурсів та ін.

На рівень продуктивності праці значно впливають рівень екстенсивного та інтенсивного використання праці, техніко-технологічний стан виробництва. Рівень екстенсивного використання праці визначає ступінь її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня за незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу і чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, продуктивності праці. Ознаки зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних

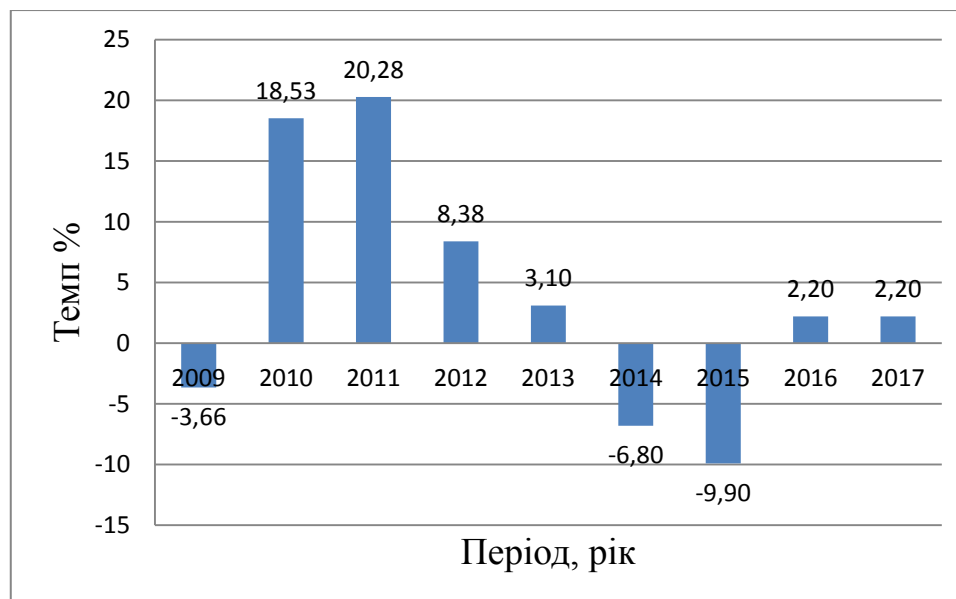


Рис. 1. Динаміка зміни ВВП України за період 2009–2017 рр.

характеристик мають чіткі межі: тривалість робочого дня і робочого тижня регулюється законодавством, витрати часу понад встановлену норму часу оплачуються за більш високим тарифом.

Інтенсивність праці характеризує ступінь її напруженості і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, що витрачається за одиницю часу.

Підвищення інтенсивності праці також має свої межі, а саме: фізіологічні та психічні можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня за реально доступної для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Отже, рівень екстенсивного та інтенсивного використання праці – це важливий фактор зростання продуктивності праці, який має чіткі обмеження, тобто не може використовуватися нескінченно.

За кілька останніх десятиріч у розвинених країнах рівень екстенсивного використання праці зменшився більш ніж удвічі, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність збільшилася в кілька разів, що виявилось у значному зростанні добробуту і рівні споживання всього населення, що працює. Так, у журналі «Контракты» за 2012 рік наведена цікава інфографіка «Робота за їжу», яку наведено на рисунку 2.

Наводяться дані середнього річного фонду робочого часу та середньої заробітної плати за 2012 рік, яку отримували в Європі та Україні. На одному полюсі знаходилась Україна, що мала майже найгірші показники, а на іншому полюсі – Швейцарія. Річна середня зарплата і мінімальний річний фонд робочого часу у Швейцарії дорівнювали відповідно \$80 000 та 1450 годин, в Україні – \$4000 і 2000 годин. Порівняння аналогічних показників заробітної плати 2012 та 2017 років свідчить про те, що різниця між ними залишилася на колишньому рівні.

Отже, без економічного зростання неможливий подальший розвиток окремих підприємств, які є основною організаційною ланкою народного господарства держави. До основних факторів економічного зростання підприємства належать рівень якості та кількість ресурсів: трудових, матеріальних, інформаційних, фінансових та технологічних, які знаходяться ззовні підприємства.

У сучасних умовах боротьби за ресурси на мікро- та макрорівні перед підприємством постає проблема комплексної оцінки ефективності їх використання. Оскільки завдання будь-якого підприємства – зробити ресурси продуктивними, то ефективність розглядається як загальний його показник.

Продуктивність підприємства – це баланс між усіма чинниками виробництва (матеріальними, фінансовими, людськими, інформаційними тощо), який забезпечує найбільше виробництво за невеликих витрат [12, с. 510].

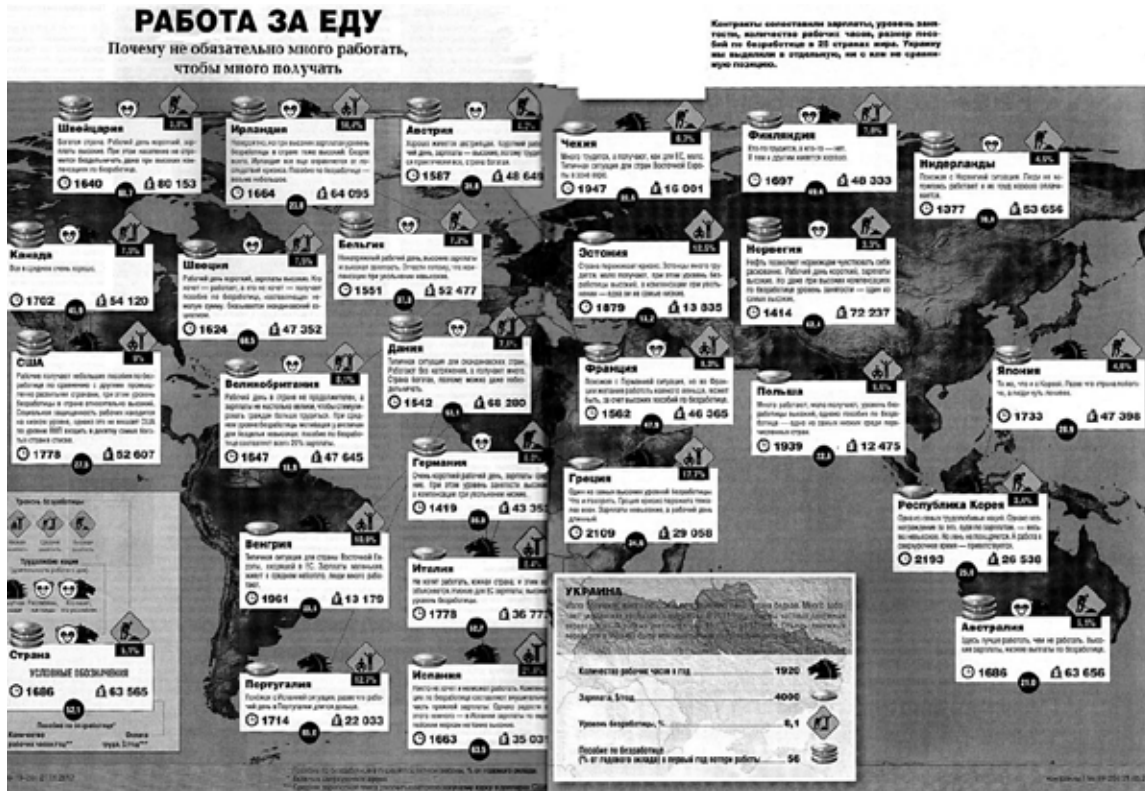


Рис. 2. Работа за еду. Чому не обов'язково багато працювати, щоб багато отримувати [11]

Основним засобом вимірювання якості управління підприємством/ підрозділом є показник загальної продуктивності. Розрізняють часткову продуктивність, багатofакторну та загальну. Це все відносні показники, чисельник яких – ринкова вартість продукції, знаменник – відповідна вартість одного з ресурсів; декілька ресурсів та всі ресурси, що були використані під час виробництва.

Продуктивність праці, яка вимірюється кількістю виробленої продукції за одиницю часу або кількістю робочого часу, витраченого на виготовлення одиниці продукції, розглядається як узагальнений показник ефективності трудової діяльності працівників та як один з однофакторних показників продуктивності підприємства [13].

Управління продуктивністю підприємства можна розглядати як безперервний процес планування (стратегічного, тактичного та оперативного) та постійного контролю за реалізацією прийнятих оптимальних рішень відповідно до конкретної ситуації [12, с. 504]. В умовах економічної кризи зростає значення оперативного планування та контролю в управлінні продуктивністю.

Факторний метод управління підприємством використовується для кількісного визначення впливу окремих факторів на

рівень продуктивності праці. Система вимірювання продуктивності має визначити систему базових та планових показників, яка дасть змогу приймати рішення, на які фактори на цю мить підприємство має вплинути для росту продуктивності, а на які неможливо вплинути [14].

У сучасних умовах України на попит мають змогу впливати корпорації, у яких є досить ресурсів для впровадження продукції на вітчизняні та закордонні ринки. Так, наприклад, у березні 2018 року підприємство «Новомосковський посуд», що входить до корпорації «ІНТЕРПАЙП», уперше планує виготовити замовлення обсягом 5,5 тон емальованого посуду для Німеччини. Другий виробник цієї корпорації – «ІНТЕРПАЙП НТЗ» – планує для підприємства Саудівської Аравії Sfudi Railway Company (SAR) виробництво 3000 штук коліс для вантажних вагонів діаметром 36 дюймів [8].

В умовах економічної кризи найбільшого значення набувають внутрішні фактори впливу на зростання продуктивності праці. Це фактори, на які підприємство безпосередньо може вплинути: структура продукції, гнучкість виробничого процесу, рівень якості матеріально-технічних ресурсів, рівень якості та кількості персоналу, рівень організації праці

та виробництва, система нормування та стимулювання.

Управління виробничою системою за критерієм продуктивності – це процес, який передбачає стратегічне, тактичне та оперативне планування і постійний контроль за реалізацією прийнятих оптимальних рішень відповідно до конкретної ситуації [15, с. 504]. У сучасних умовах показник зростання продуктивності праці потрібен підприємствам для оцінки реального рівня підвищення ефективності виробництва, визначення потреби планової кількості працівників, а також для використання контролю за правильною витратою заробітної плати і матеріального заохочення працівників.

Найважливіший і принципово відмінний метод розрахунку пропонується в роботі О.О. Орлова [14]. Для оцінки реального підвищення продуктивності за базу її розрахунку в плановому періоді пропонується брати не середньорічний виробіток базисного року, а його рівень, виходячи із планової номенклатури та асортименту і нормативів витрат праці на початок планового періоду. На основі норм витрат праці станом на початок планового періоду і планової номенклатури та асортименту на початок планового періоду визначаються такі показники, як трудомісткість виробничої програми, кількість робітників на нормованих роботах з урахуванням кількості інших категорій працівників, визначених відповідно до зростання обсягу виробництва.

Використання факторного методу планування продуктивності праці дає змогу залишити тільки ті фактори, зміни яких показують реальні зусилля підприємства зі зниження витрат праці у плановому періоді.

Можливості резервів росту продуктивності праці визначаються в кожний період часу ступенем використання на конкретному підприємстві досягнень науки і техніки, організації суспільного виробництва, соціального розвитку та ін. У цьому разі сучасна концепція ощадливого виробництва може стати в нагоді для підвищення продуктивності праці, тому що вона об'єднує в собі рішення економічних, фізіологічних та соціальних завдань з організації праці.

Отже, філософія ощадливого виробництва передбачає розкриття і використання внутрішньоорганізаційних резервів підвищення продуктивності за рахунок виявлення втрат і обґрунтування ощадливих інструментів чи методів. Впровадження концепції створює виробничу систему, що здатна ефективно

реагувати на будь-які виклики з боку ринкового оточення.

Ощадливе виробництво спрямоване на підвищення операційної ефективності за рахунок усунення втрат усередині виробничих процесів. У межах концепції виділяється сім виробничих втрат: перевиробництво, запаси, зайві переміщення, зайве транспортування, зайва обробка, дефекти, очікування. На операції, що додають цінність і, відповідно, приносять підприємству прибуток, за статистикою припадає тільки 1/8 робочого часу. Є ще восьма втрата, що пов'язана із залученням персоналу в процес безперервного поліпшення, яка визначається як втрата творчого потенціалу.

Висновки і перспективи подальших досліджень. На сучасному етапі гостро стоять питання економічного зростання економіки як держави, так і окремих підприємств. Але пошук напрямів підвищення продуктивності повинен здійснюватися одночасно з пошуком можливостей галузі та держави, у якій функціонує підприємство. Концепція ощадливого виробництва впроваджувалася в автопромисловість Японії понад п'ятнадцять років, що було пов'язане зі створенням інфраструктури однодумців – постачальників та споживачів.

Особливе значення в умовах кризи має ефективно управління, що дає змогу пристосовуватися підприємству до змін у зовнішньому середовищі. Ефективність менеджменту оцінюється загальним показником – продуктивністю. Факторний метод управління продуктивністю підприємства дає змогу кількісно визначити вплив окремих факторів на рівень продуктивності підприємства, але для реальної оцінки підвищення продуктивності за базу її розрахунку в плановому періоді пропонується брати не середньорічний виробіток базисного року, а його рівень, виходячи із планової номенклатури та асортименту і нормативів витрат праці на початок планового періоду.

Перспективним напрямом дослідження залишається в межах системного підходу пошук методів та концепцій з управління загальною продуктивністю та продуктивністю праці на сучасних підприємствах, що дасть змогу створювати виробничі системи, здатні ефективно реагувати на збудження зовнішнього середовища; конкретизація та пошук показників, які фактично вимірювали би продуктивність та ефективність підприємства в конкретних умовах.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Холод Б.І. Системний підхід – основа сучасного управління діяльністю промислових підприємств. Академічний огляд, 2010 № 1. С. 48–51.
2. Дикань Н. В. 2008. Менеджмент. Київ: Знання.
3. Штогрин О.П. Комплексний підхід до управління продуктивністю підприємства. Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону, 2011. С. 187–188.
4. Бродська Д. В. (2011). Концептуальні основи управління продуктивністю підприємства в сучасних умовах. Вісник Хмельницького національного університету, № 2.
5. Гетьман О.О. (2010). Економіка підприємства. Київ: Центр учбової літератури.
6. Єлець О.П. Продуктивність праці: роль, сутність та чинники. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. Сборник 08.05.2011.ТОМ 3,с. 351–356.
7. Богиня Д.П. Основи економіки праці. Київ: Знання-Прес. 2000.
8. Важные заказы марта. Корпоративная газета Промышленные известия. ИНТЕРПАЙП.12 март 2018 р., с. 5.
9. Оголь Д.О. Економічне зростання: сутність, якість і стійкість. Актуальні проблеми економіки № 2, 2015. 68–70.
10. Мочерний С.В. (2009). Економічна теорія. Київ: Академія.
11. Гончарук Н. (21.05.2012 р.). Кому платят больше. Контракты, 19-20, с. 26–29.
12. Михайловська О.В. (2008). Операційний менеджмент. Київ: Кондор.
13. Лепейко Т. (2015). Теоретичні засади вимірювання продуктивності праці в сучасних умовах. Вісник ТНЕУ № 2, с 126.
14. Орлов О.О. (2002). Планування діяльності промислового підприємства. Київ: Скарби.
15. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. Наукові праці КНТУ. Економічні науки, вип. 17. 2010.

REFERENCES:

1. Kholod B.I. Systemnyi pidkhdid – osnova suchasnoho upravlinnia diialnistiu promyslovykh pidprijemstv. Akademichnyi ohliad, 2010 № 1. 48–51.
2. Dykan N. V. 2008. Menedzhment. Kyiv: Znannia.
3. Shtohryn O.P. Kompleksnyi pidkhdid do upravlinnia produktyvnosti pidprijemstva. Aktualni problemy ekonomichnoho i sotsialnoho rozvytku rehionu, 2011. 187–188.
4. Brodska D.V. (2011). Kontseptualni osnovy upravlinnia produktyvnosti pidprijemstva v suchasnykh umovakh. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu № 2.
5. Hetman O.O. (2010). Ekonomika pidprijemstva. Kyiv: Tsentri uchbovoi literatury.
6. Yelets, O.P. Produktyvnist pratsi: rol, sutnist ta chynnyky. Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti. sbornyk_08_05_2011_TOM_3, 351–356.
7. Bohynia D.P. Osnovy ekonomiky pratsi. Kyiv: Znannia-Pres. 2000.
8. Vazhnye zakazy marta. Korporatyvnaia hazeta Promyshlennye yzvestyia. YNTERPAIP.12 March 2018.
9. Ohol D. O. Ekonomichne zrostannia: sutnist, yakist i stiikist. Aktualni problemy ekonomiky № 2, 2015. 68-70.
10. Mochernyi, S. V. (2009). Ekonomichna teoriia. Kyiv: Akademiia.
11. Honcharuk, N. Komu platiat bolshe. Kontrakty, 19-20, 21 May 2012. ss. 26-29.
12. Mykhailovska, O. V. (2008). Operatsiinyi menedzhment. Kyiv: Kondor.
13. Lepeiko, T. (2015). Teoretychni zasady vymiriuvannia produktyvnosti pratsi v suchasnykh umovakh. Visnyk TNEU № 2, 126.
14. Orlov, O. O. (2002). Planuvannia diialnosti promyslovoho pidprijemstva. Kyiv: Skarby.
15. Semykina, M. V. Produktyvnist pratsi: metodolohiia vymiriuvannia, peredumovy zrostannia. Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky, vyp. 17. 2010.