

УДК 338.312

Теоретичні засади управління конкурентоспроможністю підприємства за рахунок підвищення продуктивності праці

Шаповал В.М.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки підприємства
Національного гірничого університету

Грибіненко О.М.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємства
Національного гірничого університету

Герасименко Т.В.

кандидат геологічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки підприємства
Національного гірничого університету

У статті здійснено аналіз теоретичних і методологічних підходів до дослідження продуктивності праці, розглянуто фактори, що формують продуктивність на різних рівнях господарювання, розкрито сутність конкурентоспроможності та доведений її взаємозв'язок із продуктивністю, визначено місце продуктивності праці у системі факторів конкурентоспроможності підприємства. Визначено місце мотивації праці у системі продуктивності праці, розроблено модель впливу мотивації трудової діяльності на продуктивність праці.

Ключові слова: продуктивність праці, конкурентоспроможність, підприємство, мотивація праці, життєвий цикл компанії.

Шаповал В.М., Грибіненко О.М., Герасименко Т.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА СЧЕТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В статье дан анализ теоретических и методологических подходов к исследованию производительности труда, рассмотрены факторы, формирующие производительность на различных уровнях хозяйствования, раскрыта сущность конкурентоспособности и доказана ее взаимосвязь с производительностью, определено место мотивации труда в системе производительности труда, разработана модель влияния мотивации трудовой деятельности на производительность труда.

Ключевые слова: производительность труда, конкурентоспособность, предприятие, мотивация труда, жизненный цикл компании.

Shapoval V.M., Grybinenko O.M., Herasymenko T.V. THEORETICAL BASIS OF COMPETITIVENESS OF COMPANIES BY INCREASING LABOUR PRODUCTIVITY

The article analyzes the theoretical and methodological approaches to the study of labor productivity, consider the factors that form the productivity on various levels of management, reveals the essence of competitiveness and proved its relationship with productivity, labor productivity is defined place in the system of enterprise competitiveness. The place of motivation in the productivity system was defined, the model of the effect of motivation on productivity was worked out.

Keywords: labor productivity, competitiveness, enterprise, labor motivation, the company's life cycle.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Підвищення продуктивності праці промислового підприємства – дуже важлива умова його ефективного стратегічного розвитку. Формування стратегії управління персоналом на основі стратегії розвитку підприємства є найважливішим чинником зростання продуктивності праці за умови постійних змін у його зовнішньому і внутрішньому серед-

овищі. Підвищуючи продуктивність праці, адміністрація підприємства може у великих обсягах використовувати фінансові кошти і технічні засоби на вдосконалення кадрової політики та стратегії розвитку підприємства.

Сучасна ситуація в українській економіці характеризується зниженням науково-технічного, технологічного, кадрового потенціалу, що зумовлює зниження конкурентоспромож-

ності українських промислових підприємств за якісними параметрами продукції. Проводячи оцінку сучасних конкурентних можливостей галузей України, необхідно враховувати високу енерго-, матеріало- і трудомісткість багатьох видів продукції, що приводить до зростання витрат виробництва і значно погіршує конкурентні позиції українських товарів на міжнародних ринках.

В умовах значного загострення конкурентної боротьби все більшого значення набуває зростання продуктивності праці як чинника зниження виробничих витрат, поліпшення якості продукції та отримання підприємством конкурентної переваги.

Взаємозв'язок продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства стає все більш явним. Засоби, спрямовані на пошук і реалізацію резервів зростання продуктивності праці, у подальшому окупаються багаторазово за рахунок зниження витрат, зростання прибутку, успіхів у конкурентній ринковій боротьбі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Із початком ринкових перетворень в Україні помітно активізувався інтерес до проблем конкуренції у вітчизняній науці. Різним аспектам конкуренції і процесу підвищення конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів присвячені дослідження О. Драган [1], В. Павлової [2], Ю. Таранухи [3], М. Скрипниченко [4], О. Янгового [5] та ін. У сучасній економічній літературі розуміння проблем продуктивності в умовах ринкової економіки представлено в роботах І. Мірошніченка [6], М. Нижника [7], В. Поторичина [8], Б. Сербиновського [9] та ін. Водночас проблема забезпечення конку-

рентоспроможності суб'єктів ринку на основі зростання продуктивності праці залишається невирішеною. Ця обставина зумовила вибір теми дослідження, постановку його мети і завдань.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є розроблення теоретико-методологічних підходів до забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств на основі підвищення рівня продуктивності праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Виконаний аналіз наукових підходів до визначення категорії «продуктивність» дав змогу встановити, що все розмаїття теорій продуктивності можна розділити на дві групи, такі як теорії дослідження продуктивності праці та теорії дослідження продуктивності всіх факторів виробництва, у тому числі і праці.

Продуктивність відображає ступінь корисного застосування всіх видів ресурсів, а збільшення продуктивності приводить до зростання прибутку, рентабельності та конкурентоспроможності підприємств. Продуктивність також свідчить про внутрішню і зовнішню сторони діяльності підприємства. З одного боку, цей показник відображає, наскільки ефективно використовуються ресурси (трудові, матеріальні, фінансові, інформаційні та ін.), а з іншого – це результати діяльності підприємства у вигляді виготовленої і реалізованої на ринку продукції (послуги) [6].

Загальна продуктивність визначається як відношення обсягу виготовленої та реалізованої продукції до загальних витрат за той же період часу.

Таблиця 1

Види продуктивності в ринковій економіці

Види продуктивності	Характеристика	Розрахунок
Сукупна факторна	Ефективність використання всіх уведених ресурсів	Обсяг реалізованої продукції / всі витрати підприємства
Багатофакторна	Ефективність використання суми вибіркового ресурсів	Обсяг реалізованої продукції / (матеріальні витрати + витрати праці); Обсяг реалізованої продукції / (матеріальні витрати + витрати капіталу); Обсяг реалізованої продукції / (витрати капіталу + витрати праці)
Часткова	Ефективність використання одного виду ресурсів	Обсяг реалізованої продукції / витрати праці; Обсяг реалізованої продукції / витрати капіталу; Обсяг реалізованої продукції / матеріальні витрати

Термін «продуктивність праці» використовується стосовно одного фактора виробництва – праці – та відіграє самостійну роль в економічній характеристиці виробництва. Поряд із класичним уявленням про продуктивність праці як показник продуктивності виділяється також інше розуміння сутності продуктивності праці – як ефективності використання трудових ресурсів. У цьому поданні підвищення продуктивності праці є фактором росту фінансового результату, зниження собівартості, а в підсумку – підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства [8].

Ефективність використання праці визначається як співвідношення економічного результату діяльності підприємства (виручка від реалізації виготовленої продукції, робіт, послуг, дохід, прибуток) і витрат, які пов'язані з використанням ресурсу праці (насамперед це витрати на оплату праці, податки на заробітну плату, підбір і підготовку кадрів, охорону праці тощо). Наведене вище визначення дає можливість оцінити продуктивність праці як складне явище (як продуктивності праці, так і ефективності використання праці) [9].

Дослідження показало, що у характеристиці поняття «продуктивність» та її видів не використовується єдина термінологія і не сформований понятійний апарат. У статті подана характеристика видів продуктивності, які відповідають вимогам сучасної економіки (табл. 1).

Останніми роками через зростання наукоємності виробництва, складності організаційних структур співвідношення факторів, що формують продуктивність праці, змінило свою траєкторію в бік підвищення значущості люд-

ських ресурсів і якості менеджменту. Оскільки успішність діяльності підприємства залежить від швидкості реакції на зміни зовнішнього середовища, кадри стають основним ресурсом, який має найбільші резерви для підвищення ефективності діяльності та отримання конкурентних переваг. Якість менеджменту підприємства визначається не тільки високим рівнем досягнутих фінансових результатів, а й порівнянням отриманих результатів із витратами, необхідними для їх досягнення, рівнем співпраці працівників у досягненні спільної мети, їх задоволенням працею, зовнішньою ефективністю менеджменту під час взаємодії із зовнішнім середовищем [4].

Досягнення високої продуктивності та конкурентоспроможності – це два взаємопов'язаних питання підприємства. Під час виявлення основ цього взаємозв'язку на внутрішньому рівні визначено місце продуктивності праці в системі факторів конкурентоспроможності підприємства (рис. 1).

Із візуального представлення видно, що продуктивність праці входить до групи фінансово-економічних факторів і характеризує рівень ефективності функціонування підприємства. Оскільки підвищення ефективності діяльності підприємства – це основа зростання прибутковості та виживання у конкурентній боротьбі, то в умовах прискорення науково-технічного прогресу зростання продуктивності праці стає пріоритетною метою у підвищенні конкурентоспроможності підприємства.

В економічній літературі постійно ведуться дискусії стосовно вибору базового рівня конкурентоспроможності. В ієрархії понять кон-



Рис. 1. Продуктивність праці у системі факторів конкурентоспроможності підприємства

курентоспроможності базовим є конкурентоспроможність продукції, а в основі рівня конкурентоспроможності продукції лежить рівень підприємства, а отже, конкурентоспроможність продукції і підприємства необхідно розглядати у взаємозв'язку.

Під час визначення загальної конкурентоспроможності підприємства виділяють такі складники, як конкурентоспроможність підприємства на ринку (продукт, ціна, супутні послуги, відповідний рівень менеджменту) і конкурентоспроможність ресурсного потенціалу підприємства [2].

Тому далі розглянемо порівняльну значущість основних факторів продуктивності праці та конкурентоспроможності продукції підприємства (рис. 2).

Зміна факторів конкурентоспроможності продукції відбувається під впливом як внутрішніх чинників, які формують продуктивність праці на рівні підприємства (якість кадрового потенціалу, рівень техніки і технології, наявність сегменту ринку, якість менеджменту), так і зовнішніх щодо підприємства чинників [5].

Конкурентоспроможний товар, що користується попитом на ринку сьогодні, – це результат вчорашніх зусиль. Діяльність із підвищення конкурентоспроможності повинна орієнтуватися насамперед на майбутнє. У зв'язку з цим варто брати до уваги другий і не менш важливий складник конкурентоспроможності підприємства – конкурентний

потенціал, що забезпечує підприємству більш вигідне становище, досягнення стратегічних і тактичних цілей за ефективного використання всіх виробничих ресурсів [1].

Більшість методів підвищення продуктивності праці на внутрішньофірмовому рівні фокусують увагу на технічних аспектах виробничого процесу, недооцінюючи фактори управління персоналом, важливе місце серед яких посідають мотиваційні чинники. Сьогодні все більше визнання отримує науковий підхід, згідно з яким основним фактором конкурентоспроможності підприємства є навчений і мотивований персонал, здатний реалізувати його стратегічні цілі.

У результаті аналізу показників роботи підприємств гірничовидобувної галузі в Дніпропетровській області було встановлено, що на рівні продуктивності праці на підприємстві більшою мірою позначається вплив факторів глобального середовища (політичні та економічні фактори), які на 75% визначають мотивацію щодо інших факторів. Серед факторів зовнішнього маркетингового середовища найбільшу роль відіграють чинники динаміки ринку й інтенсивності конкуренції (60%). Загалом зовнішні чинники більшою мірою (на 66%) визначають результати діяльності підприємств. Серед внутрішніх факторів пріоритетними є фактори організаційно-технологіч-

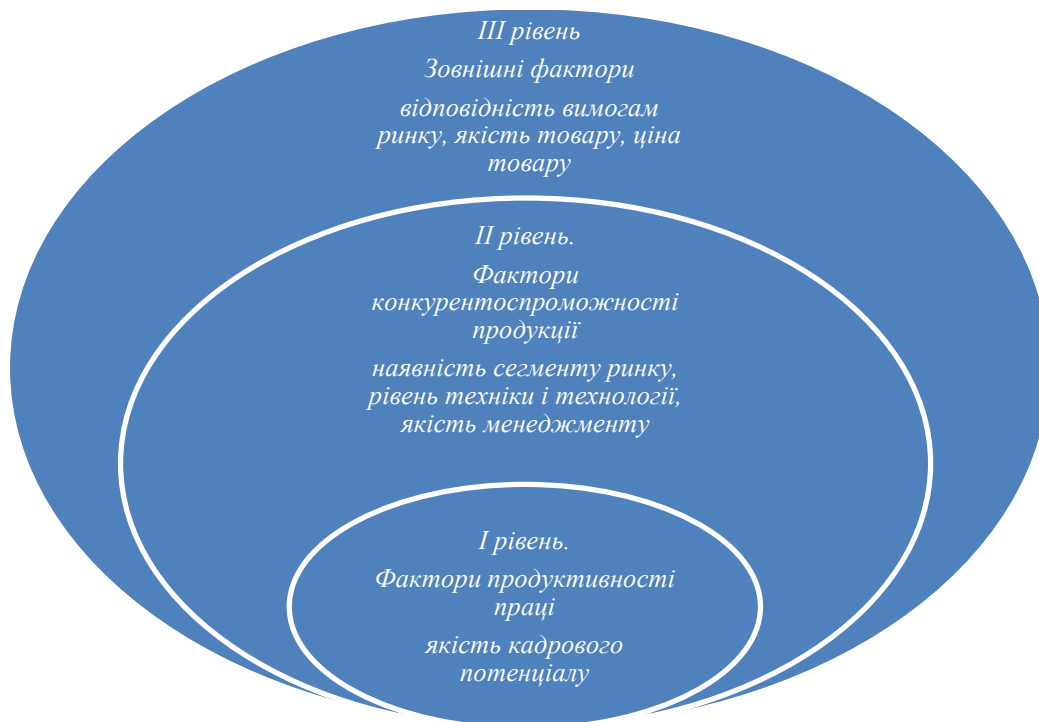


Рис. 2. Взаємозв'язок продуктивності праці та конкурентоспроможності продукції підприємства

ного порядку (50%), далі йде група чинників матеріального стимулювання працівників (33%) і соціально-психологічні чинники (17%). Побудована модель дає змогу визначати варіанти розвитку ситуацій, задаючи різну вагу групами факторів мотивації і продуктивності праці. Для побудови економіко-статистичної моделі використані методи кореляційного і багатовимірного регресійного аналізу.

Зміну результативної ознаки Y_1 (продуктивності праці) визначено дією дев'яти факторів, таких як частка ринку (X_1), умови матеріально-технічного забезпечення (X_2), кваліфікація працівників (X_3), рівень техніки і технології (X_4), рівень заробітної плати (X_5), соціальні виплати (X_6), премії за результатами роботи підприємства (X_7), соціально-психологічний клімат у колективі (X_8), зміст праці (X_9). У результаті розрахунків була отримана така залежність:

$$Y_1 = 1,91 + 0,61X_1 + 0,25X_2 + 0,20X_3 + 0,18X_4 - 1,11X_5 + 0,26X_6 - 0,39X_7 + 0,71X_8 - 0,16X_9.$$

На перший погляд, деякі знаки при коефіцієнтах регресії суперечать економічному змісту факторів. Це стосується факторів X_5 , X_7 , X_9 , які входять у рівняння множинної регресії зі знаком «мінус». Однак отримані результати можна пояснити таким чином: фактор X_5 (рівень доходу на одного працівника у «споживчих цінах») веде до зростання продуктивності, якщо рівень заробітної плати не перевищує середній рівень, і навпаки, якщо рівень заробітної плати перевищує середній рівень, тобто зростання зарплати випереджає зростання продуктивності.

Фактор X_7 відображає вплив преміальних виплат на результат діяльності; загальна тенденція проявляється в тому, що зі збільшенням частоти премій продуктивність знижується, оскільки ці виплати стають систематичними і не сприяють зростанню продуктивності.

Фактор X_9 визначає вплив змістовності праці на продуктивність; частка творчості, яка дещо перевищує середній рівень, негативно позначається на зростанні продуктивності. Ця ситуація пояснюється невисокою кваліфікацією більшості працівників або її невідповідністю характеру і складності виконуваної роботи.

Отже, описані вище підходи до вивчення трудової мотивації мають практичне значення для менеджерів і дають змогу розпочинати заходи щодо зростання продуктивності праці у системі управління персоналом підприємства.

Формування системи мотивації трудової діяльності персоналу зумовлене необхід-

ністю залучення функції мотивації до процесу управління продуктивністю праці на внутрішньому рівні. У зв'язку з цим була розроблена послідовність виконання таких етапів, як виявлення ключових чинників мотивації праці; оцінка наявних на підприємстві мотиваційних чинників; виявлення шляхів поліпшення мотивації персоналу [7].

Необхідно регулярно проводити моніторинг ефективності використання ресурсів з метою визначення ознак зміни продуктивності, виявлення «проблемних зон» і можливості коригування розвитку процесів за небажаним напрямом. Така діагностика проблем продуктивності на початкових стадіях відхилень дає можливість прогнозувати хід і тенденції зміни конкурентоспроможності у перспективі, передбачати їх наслідки, пропонувати основні напрями зростання продуктивності праці.

Авторами запропонована методика оцінки конкурентоспроможності підприємства – оцінки ефективності використання економічних ресурсів (продуктивність праці) і динаміки зміни частки ринку підприємства (конкурентоспроможність продукції), оскільки використання великого числа показників ускладнює проведення комплексного аналізу. Показник конкурентоспроможності підприємства визначається таким чином:

$$K_{\text{кп}} = K_{\text{пт}} K_{\text{дзр}},$$

де $K_{\text{кп}}$ – показник конкурентоспроможності підприємства;

$K_{\text{пт}}$ – коефіцієнт конкурентоспроможності підприємства за продуктивністю;

$K_{\text{дзр}}$ – коефіцієнт конкурентоспроможності підприємства, що визначається за динамікою зміни частки ринку.

Конкурентоспроможність підприємства за критерієм ефективності ресурсів характеризується відношенням продуктивності аналізованого підприємства до рівня сукупної факторної продуктивності конкурента. Конкурентоспроможність підприємства за критерієм динаміки зміни частки ринку визначається як відношення зміни частки ринку аналізованого підприємства до зміни частки ринку конкурента [8].

Для визначення продуктивності та конкурентоспроможності за стратегічним критерієм сформована комплексна система оцінки, в основу якої покладено критерії та показники, які характеризують потенціал підприємства (табл. 2).

Оцінка складників потенціалу підприємства дає можливість визначити стратегічні

напрями розвитку, які дадуть змогу підняти рівень продуктивності праці, здійснити випуск конкурентоспроможної продукції, підвищити стійкість і гнучкість підприємства щодо зовнішнього середовища. Ця оцінка дасть можливість проаналізувати і спрогнозувати тенденції розвитку, виявити переваги та недоліки, підготувати рекомендації щодо формування заходів зростання продуктивності.

Оцінка конкурентоспроможності підприємства за поточною продуктивністю дає змогу розробити оперативний план, який буде спрямований на зростання продуктивності та конкурентоспроможності на найближчу перспективу. Оцінка конкурентоспроможності за стратегічними критеріями дає можливість ставити певні завдання щодо зміцнення конкурентного потенціалу підприємства на подальшу перспективу.

Отже, кінцева мета управління продуктивністю праці на підприємстві полягає:

– у підвищенні ефективності використання вкладених ресурсів;

– у зміцненні та нарощуванні складових елементів потенціалу підприємства як основи його конкурентоспроможності у перспективі.

Сфера дії системи управління продуктивністю праці не повинна обмежуватися лише сферою виробництва продукції, вона має поширюватися на інші функції, які виникли в українській економіці з моменту реалізації ринкових реформ (маркетингові, інноваційні та ін.).

Реалізацію процесу управління продуктивністю праці пропонується здійснювати за допомогою заходів для підвищення продуктивності, які можуть бути сформовані на основі використання комплексу методів і під-

Таблиця 2

Критерії та показники оцінки потенціалу підприємств

Критерії	Показники
Техніко-технологічні	Рівень прогресивності устаткування, %
	Рівень модернізації обладнання, %
	Рівень освоєння нової техніки, %
	Коефіцієнт використання матеріалів
	Коефіцієнт використання обладнання
Кадрові	Коефіцієнт плинності кадрів
	Питомі витрати на підвищення кваліфікації та навчання кадрів, %
	Рівень мотивації персоналу, %
	Рівень кваліфікації, %
	Забезпеченість кадрами вищої кваліфікації, %
Організаційно-управлінські	Витрати на інформаційну діяльність, %
	Частка нової продукції в загальному обсязі продажів, %
	Рівень механізації управлінських робіт, %
	Коефіцієнт оперативності роботи апарату управління

Таблиця 3

Особливості формування заходів, спрямованих на зростання продуктивності, з урахуванням фаз життєвого циклу підприємства

Фаза життєвого циклу	Основна мета	Завдання програми
Становлення	Вживання в умовах конкурентної боротьби	Маркетингові дослідження ринку. Підбір персоналу та підвищення його кваліфікації. Реалізація техніко-технологічних нововведень.
Зріст	Збільшення обсягу виручки і зростання прибутку	Збільшення доданої вартості через підвищення прибутковості. Інтенсифікація використання всіх видів ресурсів.
Зрілість	Підтримка прийнятних обсягів продажів, скорочення витрат	Скорочення операційних витрат. Пошук напрямів інноваційного розвитку. Розроблення мотиваційних програм.
Спад	Уникнення банкрутства	Жорсткий контроль над витратами. Інтенсифікація інноваційної активності. Вивільнення зайвого персоналу.

ходів, що передбачають найрізноманітніші способи і системи управління різними аспектами діяльності підприємства (див. табл. 3).

Конкурентний потенціал підприємства містить у собі такі потенціали, як техніко-технологічний, кадровий та організаційно-управлінський. Довгострокове підвищення продуктивності праці забезпечується за оптимізації обсягу продажів і співвідношення витрат між зазначеними структурними елементами.

Підвищення продуктивності праці у довгостроковій перспективі вимагає значного обсягу фінансових ресурсів, які можуть бути як зовнішнього, так і внутрішнього походження. При цьому важливим стратегічним аспектом є оптимальний розподіл коштів, призначених для перспективного підвищення продуктивності.

Вкладення у складові елементи конкурентного потенціалу припускають наведені нижче витрати.

У техніко-технологічний потенціал:

- на придбання нових технологій;
- на дослідження і розроблення нової продукції і методів її виробництва, нових виробничих процесів;
- на модернізацію і придбання нових машин і устаткування.

У кадровий потенціал:

- на професійні та інноваційні програми навчання;
- на матеріальне і моральне стимулювання працівників;
- на оздоровчі та культурно-розвиваючі заходи.

В організаційно-управлінський потенціал:

- на проведення маркетингових досліджень;

– на розвиток зовнішніх інноваційних комунікацій;

– на підвищення якості менеджменту.

Завдання оптимізації вкладень у довгострокове підвищення продуктивності праці складається з таких етапів, як:

1) визначення величини фонду нагромадження;

2) прийняття рішення про необхідність залучення позикових коштів;

3) розподіл грошових коштів за складовими елементами конкурентного потенціалу підприємства.

Висновки з проведеного дослідження.

Увесь процес управління сукупною продуктивністю спрямований на зміну рівня її оціночних показників і розглядається як реалізація таких функцій, як оцінка – планування – організація – мотивація – контроль.

Для досягнення поставленої мети управління продуктивністю праці повинна бути побудована чітка організаційна структура управління процесом, яка адаптована до звичайної структури управління підприємством шляхом закріплення відповідних функцій за управлінськими ланками – маркетинговою службою, фінансово-економічною службою, службою управління персоналом, службою підготовки виробництва, відділом постачання. Контролюючою ланкою цього процесу повинен бути перший керівник підприємства, який несе повну відповідальність за результати.

Сукупність розроблених підходів дала змогу вирішити наукову проблему забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств на основі підвищення продуктивності праці, яка має важливе значення для ефективного функціонування промисловості – базової галузі економіки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Драган О.І. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теоретичні аспекти. Монографія / О.І. Драган. – К.: ДАКККІМ, 2006. – 160 с.
2. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: управління, оцінка, стратегія: монографія / В.А. Павлова, О.В. Кузьменко, В.М. Орлова, Г.А. Рижкова. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, 2011. – 352 с.
3. Тарануха Ю.В. Конкуренция и конкурентоспособность: монография / Ю.В. Тарануха. – М. : «Русайнс», 2015. – 336 с.
4. Скрипниченко М.І. Трансформаційні процеси та економічне зростання в Україні (Монографія) // Інститут економічного прогнозування / М.І. Скрипниченко, В.М. Геєць. Т.І. Приходько. – Харків: Форт, 2003. – 437 с.
5. Янговий О.Г. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення / О.Г. Янговий. – Одеса: Атлант. 2013. – 470 с.
6. Мірошніченко І. Вплив продуктивності праці на соціально-економічний розвиток підприємств різних типів виробництва / Економіка. – № 9 (100). – 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/20890/07-Miroshnychenko.pdf?sequence=1>.

7. Нижник М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія / В.М. Нижник, О.А. Харун. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 210 с.

8. Поторичин В.Д. Управление производством и производительность труда, современная теория и методика измерения. Монография / В.Д. Поторичин, В.Н. Немцев. – Магнитогорск: МГТУ, 2003 – 126 с.

9. Сербиновский Б.Ю. Мониторинг производительности труда / Б.Ю. Сербиновский. Е.В. Рудик. – Новочеркасск: Лик, 2010. – 260 с.