

УДК 331.102.1(045)

Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства

Махначова Н.М.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

Семенюк І.Ю.

асистент кафедри менеджменту та адміністрування
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

У статті досліджено чинники та фактори, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Проаналізовано показники продуктивності праці, які відображають результати впливу внутрішніх та зовнішніх факторів на діяльність підприємства. Основну увагу приділено характеристиці соціально-економічних чинників, що найбільше впливають на ефективність використання трудових ресурсів, таких як поглиблення науково-технічного прогресу, вдосконалення матеріальної основи виробництва (техніка, технології) і здійснення інших організаційних заходів, що відбуваються в результаті активної трудової діяльності людей.

Ключові слова: трудові ресурси, ефективність використання трудових ресурсів, продуктивність праці, внутрішні та зовнішні фактори, персонал.

Махначова Н.М., Семенюк І.Ю. ПРИЧИНЫ И ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье исследованы причины и факторы, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Проанализированы показатели производительности труда, отражающие результаты влияния внутренних и внешних факторов на деятельность предприятия. Основное внимание уделено характеристике социально-экономических факторов, наиболее влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов, таких как углубление научно-технического прогресса, совершенствование материальной базы производства (техника, технологии) и осуществление других организационных мероприятий, проходящих в результате активной трудовой деятельности людей.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, эффективность использования трудовых ресурсов, производительность труда, внутренние и внешние факторы, персонал.

Makhnachova N.M., Semeniuk I.Yu. THE INFLUENCING FACTORS ON EFFICIENT USE OF LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE

The article investigates the causes and factors that affect the efficiency of use of labor resources of the enterprise. The indicators of labor productivity, reflecting the results of the impact of internal and external factors on the activities of the enterprise are analyzed. The main emphasis is focused on the socio-economic factors that most affect the efficiency of labor resources, such as the deepening of scientific and technical progress, improvement of the material basis of production (equipment, technology) and the implementation of other organizational events taking place as a result of active work of people.

Keywords: human resources, workforce efficiency, labor productivity, internal and external factors, the staff.

Постановка проблеми у загальному вигляді. За сучасних умов ринкової економіки особлива увага приділяється формуванню трудових ресурсів на підприємстві. Очевидним є те, що найближчим часом кращого розвитку досягнуть ті підприємства, які розуміють важливість розвитку людських ресурсів та ефективного управління ними.

В умовах ринкової економіки під поняттям «трудова ресурси» розуміють частину населення країни, що володіє сукупністю фізичних

і духовних здібностей та може брати участь у трудовому процесі. Тобто поряд із кількісною оцінкою трудових ресурсів (частина населення країни) враховується й їх якісна сторона (володіє фізичними і духовними здібностями). Такий підхід дає змогу комплексно розглядати трудові ресурси як основу економічного потенціалу підприємства та країни в цілому [5, с. 59].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження економічної сутності поняття

трудо­вих ре­сурсів, а та­кож фак­торів та чин­ників ефек­тив­ного їх ви­ко­ри­стан­ня зна­ход­я­ться за­в­жди у цен­трі ува­ги нау­ков­ців, проте від­сут­нє од­но­знач­не трак­ту­ван­ня даної ка­те­горії. Зо­крема, про­бле­ма­ти­ку ефек­тив­ного ви­ко­ри­стан­ня трудо­вих ре­сурсів дос­лід­жують такі нау­ков­ці, як М.Г. Аку­лов [1], Е. Аре­ф'є­ва [2], Б.М. Да­ни­ли­шин [3], Д.В. Кли­но­вий [3], Т.В. Пе­па [3], А.В. Дра­ба­ніч [4], А. Жу­лав­ський [5], М. Шкур­ко [5], О. Іляш [6], Ж. Кан­тур [6], Н. Ми­хай­лен­ко [7], А.К. Мі­д­ляр [8], Т. По­го­ре­лова [9], В. Юр­чен­ко [9], В. По­ки­нь­че­ре­да [10], В.В. Со­ко­лов­ська [11], П. Ху­тор­ський [12], А.В. Че­реп [13], О.Г. Че­реп [14] та ін.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у визначенні та аналізі чинників і факторів впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Для дослідження поставлених у публікації питань використано різноманітні методи наукового дослідження, а саме методи статистичного аналізу, які було використано для побудови відповідних схем та рисунків. Виконано теоретичний аналіз наукових літературних джерел за допомогою загальнонаукових методів: індукції, дедукції, синтезу, узагальнення, порівняння, абстрагування, конкретизації, моделювання та спостереження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нині від трудових ресурсів залежить ефективне функціонування підприємства, а тому досить важливою умовою формування ефективної команди є постійний розвиток персоналу, зокрема підвищення кваліфікації. Рівень кваліфікації персоналу повинен випереджати розвиток технології виробництва і системи організації виробничо-трудо­вого про­

цесу. Чим вищий загальний рівень розвитку економіки, чим складніші завдання йому доводиться вирішувати, тим важливішою є потреба у трудових ресурсах високої кваліфікації.

Із загальної економічної теорії відомо, що якими б не були суспільні і соціальні умови виробництва, в яких функціонують підприємства, його системоутворюючі чинники – це засоби виробництва і робоча сила.

Основним показником ефективності використання трудових ресурсів є продуктивність праці, яка найбільше відображає результати впливу різноманітних факторів, тому доцільно аналізувати фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства саме через цей показник. Важливою особливістю показника «продуктивність праці» є його динамічність. Він постійно змінюється під дією величезної кількості чинників. Одні з них сприяють підвищенню продуктивності праці, інші, навпаки, – її зниженню. Крім цього, на рівень і динаміку продуктивності праці впливають також умови, в яких відбувається процес праці, об'єктивні або суб'єктивні причини, які можуть підсилювати дію того чи іншого чинника або послаблювати його [12].

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції [5, с. 58].

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці, розроблення конкретних програм ефективнішого використання трудового

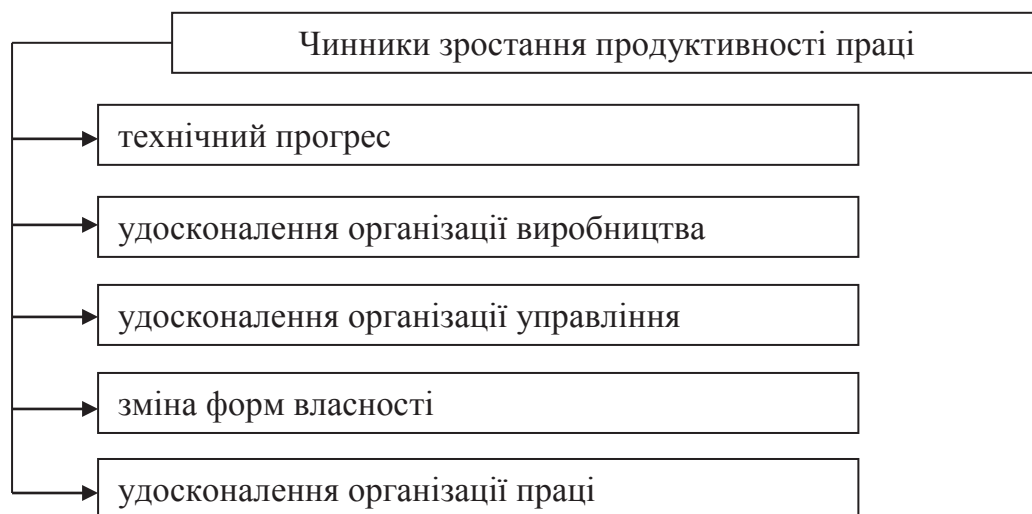


Рис. 1. Чинники зростання продуктивності праці

потенціалу підприємства потребують чіткої класифікації чинників продуктивності праці.

Чинники зростання продуктивності праці – це ті рушійні сили або об'єктивні і суб'єктивні причини, під впливом яких змінюється її рівень [2, с. 37]. Такі сили (чинники) відображено на рис. 1.

Різноманітність конкретних шляхів і засобів досягнення вищої продуктивності праці викликає необхідність класифікації чинників її зростання. Сучасні економісти пропонують розрізняти чинники та умови (передумови) за ступенем дії на рівень продуктивності праці. Якщо перші безпосередньо визначають стан знарядь праці, предметів праці, робочої сили та ефективність їх взаємодії, то останні безпосередньо не діють на продуктивність праці, а створюють базу для активного прояву чинників.

З огляду на можливості впливу на діяльність підприємства та за рівнем керованості всі чинники зростання продуктивності праці можна поділити на дві групи: зовнішні та внутрішні. До зовнішніх чинників належать:

- загальноекономічні, які визначають загальні умови зростання продуктивності праці на всіх підприємствах (політика держави, розвиток науково-технічного прогресу, кваліфікаційний рівень населення, рівень інфляції, рівень матеріального добробуту населення та ін.);

- галузеві чинники, які зумовлюють рівень продуктивності праці в окремій галузі порівняно з іншими (спеціалізація галузі, стабільність попиту на продукцію, кон'юнктура споживчого ринку, динаміка грошових доходів населення та ін.). Торговельне підприємство не може активно впливати на перелічені чинники, воно має врахувати їх у своїй діяльності, передусім під час розроблення перспективних програм розвитку.

Внутрішні чинники зростання продуктивності праці мають більш практичне значення з погляду мобілізації наявних резервів. До них належать такі:

- організаційні (поглиблення спеціалізації, зменшення широти асортименту, вдосконалення системи управління на підприємстві, введення прогресивних форм організації праці, забезпечення ритмічності постачання та реалізації товарів);

- технічні (підвищення рівня механізації, автоматизації праці та ступеня використання наявної техніки і обладнання, заміна обладнання більш потужним та прогресивним);

- технологічні (вдосконалення торговельно-технологічного процесу та технології проведення окремих операцій (складських, фасувальних, касових), упровадження прогресивних форм обслуговування покупців);

- економічні (зростання обсягу товарообігу, якості товарів і широти асортименту, скорочення апарату управління та допоміжного персоналу, вдосконалення методів планування і контролю, вдосконалення системи оплати та стимулювання праці, вдосконалення форм організації трудових відносин, застосування системи участі в прибутках та капіталі);

- соціальні (створення умов праці та відпочинку, наявність профілактично-лікувальних установ, дитячих садочків та ін.) [7].

Зміна внутрішніх чинників і характер їх впливу на рівень продуктивності праці дають змогу знайти й оцінити наявні резерви зростання продуктивності праці та організувати роботу з їх мобілізації. Проте зовнішні чинники теж мають для підприємства велике господарське значення. Урахувавши їх, можна ґрунтовніше мотивувати відповідні управлінські рішення, які дають змогу виробити стратегію підвищення продуктивності праці.

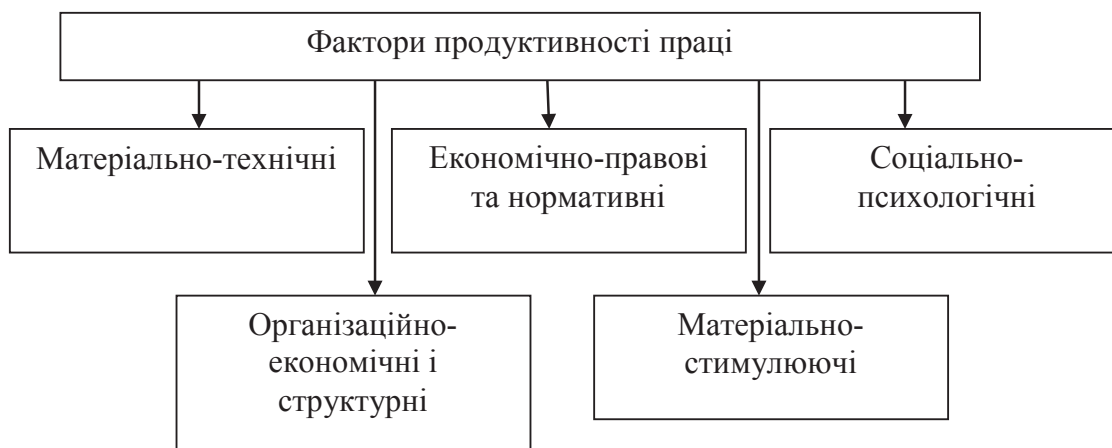


Рис. 2. Класифікація факторів, що впливають на зростання продуктивності праці

Фактори продуктивності праці дуже різноманітні і багатогранні, тому на макро- і мікrorівні для прогнозування і планування зростання продуктивності, а також їх системного сприйняття застосовуються різні групування. На рис. 2 відображено класифікацію факторів зростання продуктивності праці.

За своїм внутрішнім змістом і суттю всі чинники слід об'єднати в три основні групи:

- матеріально-технічні, які характеризують досконалість уживаних засобів виробництва;

- організаційно-економічні, що визначають якість з'єднання робочої сили із засобами виробництва;

- соціально-економічні, що характеризують якість використовуваної робочої сили [7].

До матеріально-технічних чинників зростання продуктивності праці належать усі можливості прогресивних змін у техніці і технології виробництва, що забезпечують підвищення технічної й енергетичної озброєності праці на основі безперервного поглиблення науково-технічного прогресу.

Головними напрямками науково-технічного прогресу у виробництві є:

- механізація виробництва з переходом до автоматизації;

- збільшення потужності машин і устаткування з підвищенням енергоозброєності праці;

- електрифікація виробництва;

- хімізація виробництва у низці галузей промисловості і сільському господарстві;

- створення принципово нових технологій, що забезпечують інтенсифікацію виробництва і різке скорочення витрат живої праці;

- зниження матеріаломісткості продукції й економія матеріальних ресурсів;

- поглиблення спеціалізації машин і устаткування і т. п. Велике значення має освоєння нових могутніх джерел енергії: сонячної, геотермальної, космічної та ін. [6, с. 165].

Група організаційно-економічних чинників зростання продуктивності праці включає всі прогресивні зміни в організації праці, виробництва і управління. У сфері організації виробництва такі зміни можуть стосуватися територіального розміщення підприємств, формування транспортних зв'язків як усередині країни, так і з зарубіжними партнерами; спеціалізації підприємств і їх подальшої кооперації; вдосконалення матеріально-технічного постачання, енергопостачання, ремонтного обслуговування. Усередині підприємства предметом уваги організаційно-економічних перетворень можуть стати:

- підвищення якості планування з урахуванням перспективних потреб ринку;

- організаційно-технічна підготовка виробництва;

- своєчасне впровадження нової техніки і технології;

- модернізація діючого устаткування;

- забезпечення поточних і капітальних ремонтів і безперебійної роботи машин, механізмів, устаткування, апаратури;

- оптимізація матеріально-транспортних потоків і вдосконалення матеріального постачання цехів і підрозділів.

Особливе місце серед організаційних чинників займає організація праці. Вона тісно пов'язана з організацією виробництва і охоплює:

- раціональне розділення і кооперацію праці між різними категоріями, групами працюючих і окремими виконавцями;

- організацію й обслуговування робочих місць;

- поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці з доведенням їх до комфортних, усунення всякого роду виробничої шкідливості і небезпеки;

- підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів;

- вивчення і системне розповсюдження передових прийомів і методів праці;

- організацію раціональних, науково обґрунтованих режимів праці і відпочинку;

- реалізацію прогресивних норм і нормативів праці;

- зміцнення трудової і виробничої дисципліни.

Усі організаційні чинники тісно пов'язані один з одним і є єдиною системою організації виробництва, праці і управління. Неповне їх застосування, наявність різних організаційних недоліків відображаються на використанні робочого часу, а через цей екстенсивний показник впливають на продуктивність праці. Усі втрати робочого часу, які зумовлені недоліками в організації праці і виробництва, за інших рівних умов майже прямо пропорційно знижують продуктивність праці, а їх скорочення забезпечує її зростання [5, с. 59].

Важливе місце в системі організаційних чинників займає поліпшення структури кадрів – відносне скорочення управлінського персоналу і збільшення в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу питомої ваги виробничих робітників, а в числі останніх – питомої ваги основних робітників. Чим вище питома вага виробничих робітників у загальній чисельності промислово-вироб-

ничого персоналу, тим вище (за інших рівних умов) продуктивність праці в середньому на одного працівника.

Дія соціально-економічних чинників зумовлена тим, що поглиблення науково-технічного прогресу, вдосконалення матеріальної основи виробництва (техніка, технології) і здійснення багатоманітних (і нерідко досить складних) організаційних заходів відбуваються не самі по собі, а в результаті активної трудової діяльності людей – учасників суспільного виробництва. Рушійною силою у цій трудовій діяльності є інтерес до досягнення певного результату, що, своєю чергою, дає змогу задовольняти матеріальні і духовні потреби людей – учасників виробництва. Крім прагнення до певного результату трудової діяльності, всі учасники виробничої або іншої діяльності повинні володіти (кожен на своєму рівні) достатньою дієздатністю, необхідними особистими якостями, а також здоров'ям [6, с. 166].

Найважливішими соціально-економічними чинниками, що впливають на продуктивність праці, є:

- матеріальна і моральна зацікавленість у результатах праці, як індивідуальна, так і колективна;
- рівень кваліфікації працівників, якість їх професійної підготовки і загальний культурно-технічний рівень;
- відношення до праці, трудова дисципліна і внутрішня самодисципліна, засновані на інтересах і вихованні;
- зміна форм власності на засоби виробництва і результати праці;
- демократизація політичного і виробничого життя і розвиток на цій основі самоврядування трудових колективів в умовах різних форм власності на засоби виробництва.

Матеріальна і моральна зацікавленість працівників у результатах праці як чинник підвищення його продуктивності діє в різних напрямках. Найкоротшим і доступнішим шляхом є підвищення інтенсивності праці. Воно дає негайний і очевидний результат. Проте при цьому продуктивна сила праці не збільшується, а психофізіологічні межі підвищення інтенсивності праці вельми жорсткі. Істотне зростання продуктивності праці не може бути досягнуто тільки за рахунок підвищення інтенсивності і збільшення енергетичних витрат організму працівника. Але зацікавленість працівників у результатах праці спонукає їх до вдосконалення організації виробництва і праці. Таким чином, соціальний чинник реалізується через організаційні і матеріально-

технічні чинники, спонукає до вдосконалення техніки, технології, організації виробництва, праці й управління [9, с. 97].

Проте тільки однієї матеріальної і моральної зацікавленості в результатах праці недостатньо. Потрібно не тільки хотіти одержати бажаний результат, але й бути здатним його досягти. Для цього необхідна кваліфікація, що здобувається за допомогою первинного навчання і тривалої практики, а також стан здоров'я, відповідний виконуваній роботі. Оскільки стан здоров'я (фізична дієздатність працівників) залежить не тільки від виробничих умов, але й від умов життя взагалі, то коріння соціально-економічних чинників виходить далеко за межі підприємства й охоплює, по суті, весь життєвий устрій, сам спосіб життя тієї або іншої соціальної групи.

Вивчення факторів і чинників підвищення продуктивності праці є важливим завданням економічної теорії і практики.

Факторами підвищення продуктивності праці є об'єктивні умови виробництва, що визначають її рівень. Вони відносно стабільні і не залежать від трудових зусиль працюючих. До них належать:

- природні умови (кліматичні умови, характер родовища і фізико-механічні властивості корисних копалин та ін.);
- географічне положення підприємства;
- виробнича потужність, структура, комбінація і масштаби виробництва;
- характер і глибина галузевого і міжгалузевого поділу та кооперації праці;
- умови праці;
- технологічне застосування наукових досягнень у виробництві [5, с. 59].

Усі зазначені вище фактори є об'єктивними умовами виробництва.

Розрізняють також суб'єктивні фактори виробництва. На продуктивність праці впливають відхилення від середнього сформованого рівня цих факторів. До них належать:

- освітній і культурний рівень працюючих;
- досвід і професійні навички;
- рівень спецпідготовки і кваліфікації.

У ринковій економіці підвищення продуктивності праці – основний чинник вирішення економічних проблем підприємства. Зміна співвідношення між затратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці. Рівень і динаміка продуктивності праці визначаються складною взаємодією чинників: матеріально-технічних, організаційних, економічних, соціальних, природо-кліматичних, структурних тощо.

Висновки з цього дослідження. Отже, формування трудових ресурсів підприємства в сучасних умовах господарювання полягає у забезпеченні якомога повнішої відповідності наявного на підприємстві персоналу (його загальної чисельності, категорійного і професійно-кваліфікаційного складу, розподілу по видах діяльності тощо) реальній потребі підприємства у персоналі, визначеній на майбутній період. Воно базується на таких головних принципах, як:

- свобода вибору працівником спеціальності та місця роботи;
- добровільність праці та трудових відносин;

– державне регулювання трудових відносин, умов праці та соціального захисту працівників, яке забезпечується законодавчими та нормативними актами щодо умов найму та звільнення, захисту звільнених, їх перепідготовку, тривалості робочого часу, охорони праці тощо.

Нині основним показником ефективності використання трудових ресурсів є продуктивність праці, яка найбільше відображає результати впливу різноманітних факторів та чинників. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, аналізу їх функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально-трудова відносина: [навч. посіб.] / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась. – К.: ЦУЛ, 2012. – 328 с.
2. Арефьева Е. Факторы воздействия на производительность труда / Е. Арефьева, В. Тонкопряд // Бизнес Информ. – 2014. – № 7. – С. 37–39.
3. Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка України / За наук. ред. Б.М. Данилишина. – Ніжин: Аспект-Поліграф, 2007.
4. Драбаніч А.В. Якість продукції та її вплив на ціну / А.В. Драбаніч, В.Д. Немировський // Інноваційна економіка. – 2013. – № 10. – С. 112–117.
5. Жулавський А. Чинники та фактори зростання продуктивності праці на підприємстві / А. Жулавський, М. Шкурко // Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю наукової діяльності ф-ту економіки та менеджменту СумДУ (Суми, 3–5 квітня 2012 р.) / відп. за вип. О. Прокопенко. – Суми: СумДУ, 2012. – С. 58–60.
6. Іляш О. Продуктивність та ефективність праці, резерви її шляхи її підвищення / О. Іляш, Ж. Кантур // Науковий посібник НЛТУ України. – 2009. – Вип.19.1 – С. 164–166.
7. Михайленко Н. Резерви підвищення продуктивності праці персоналу підприємства / Н. Михайленко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=59086>.
8. Мідляр А.К. Підвищення емоційного інтелекту керівника підприємства / А.К. Мідляр, Н.М. Махначова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – № 13 (Жовтень) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.global-national.in.ua.
9. Погорєлова Т. Моральне та матеріальне стимулювання праці на сучасному етапі ринкових відносин / Т. Погорєлова, В. Юрченко // Вісник НТУ «ХПІ». – 2015. – № 26(1135). – С. 96–102.
10. Покинъчереда В. Трудові ресурси підприємств: обліковий аспект / В. Покинъчереда // Збірник наукових праць ВНАУ. – 2012. – № 1(56). – С. 59–66.
11. Соколовська В.В. Розвиток HR-ринку для забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства / В.В. Соколовська // Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України. – Вінниця, 2016. – Ч. 1. – С. 219–227.
12. Хуторської П. Шляхи підвищення продуктивності праці персоналу / П. Хуторської [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2015_04_25/1/1_hutorskoj_marinina.html.
13. Череп А.В., Зубрицька Я.О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник ЗНУ. Економічні науки. – 2011. – № 1. – С. 9.
14. Череп О.Г. Трудові ресурси як фактор ефективної діяльності підприємств в сучасних умовах господарювання / О.Г. Череп, А. Жиганова // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. – 2013. – Вип. 2. – С. 172–178.