

КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ТА РЕЗЕРВІВ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

CLASSIFICATION OF FACTORS AND RESERVES OF LABOUR PRODUCTIVITY

У статті проаналізовано існуючі класифікації факторів та резервів продуктивності праці. Систематизовано фактори та резерви продуктивності праці. Запропоновано матрицю, яка дозволяє виокремити інноваційно-технічні, організаційно-економічні та соціально-економічні фактори та резерви продуктивності праці на всіх економічних рівнях (макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному) з урахуванням фактору часу при їх використанні.

Ключові слова: продуктивність праці, фактори продуктивності праці, резерви продуктивності праці, інноваційно-технічні, організаційно-економічні, соціально-економічні фактори та резерви.

В статье проанализированы существующие классификации факторов и резервов производительности труда. Систематизированы факторы и резервы производительности труда. Предложена матрица, которая позволяет выделить инновационно-технические, организационно-экономические и социально-экономические факторы и резервы.

ческие и социально-экономические факторы и резервы производительности труда на всех экономических уровнях (макро-, мезо-, микро- и индивидуальном) с учетом фактора времени при их использовании.

Ключевые слова: производительность труда, факторы производительности труда, резервы производительности труда, инновационно-технические, организационно-экономические, социально-экономические факторы и резервы.

Factors and reserves of labor productivity are considered and systematized in the article. A matrix which allows to separate innovative-technical, organizational and economic, socio-economic factors and reserves of labor productivity on all economic levels (macro-, meso- and individual) is offered. It takes into account the factor of time.

Key words: labor productivity, factors of labor productivity, reserves of labor productivity, innovative-technical, organizational and economic, socio-economic factors and reserves.

УДК 331.101.6

Танасієнко Н.П.

к.е.н.,

доцент кафедри економічної теорії
Хмельницький національний
університет

Постановка проблеми. Проблема пошуку та реалізації факторів та резервів зростання продуктивності праці як на макро-, так і на мікрорівні є особливо актуальною і потребує постійної уваги науковців, адже в умовах загострення конкуренції, посилення впливу глобалізаційних тенденцій, необхідності постійного підвищення ефективності діяльності та забезпечення фінансовими ресурсами для подальшого економічного та соціального розвитку, саме підвищення продуктивності праці має вирішальне значення в контексті стійкого розвитку, формування конкурентних переваг та впровадження інноваційних рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Класифікації факторів та резервів продуктивності праці розробляли Грішнова О.А. [3], Єлець О.П. [6], Колот А.М., Мірошніченко І.С. [9], Чернушкіна О.О. [10]. Однак, ще не знайдено єдиного підходу до систематизації факторів та резервів продуктивності праці для визначення специфіки дії окремих факторів та їх взаємодії, що є основою для аналізу резервів росту продуктивності праці та шляхів їх використання.

Постановка завдання. В науковій літературі зустрічаються різні підходи щодо класифікації факторів та резервів продуктивності праці. Однак, одні з них надто узагальнені й не можуть бути використані в якості дороговказу для пошуку конкретних резервів. Інші, занадто деталізовані та насичені переплетеними взаємними зв'язками резервів, що перешкоджає вимірюванню їх величини. Тому постає необхідність застосування матричного підходу до визначення факторів і резервів підвищення продуктивності праці, який,

на відміну від існуючих, дозволить виокремити інноваційно-технічні, організаційно-економічні та соціально-економічні фактори й резерви на всіх економічних рівнях, що сприятиме удосконаленню системи ідентифікації резервів продуктивності праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. В найбільш загальному розумінні, фактори зростання продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до зростання продуктивності праці [3, с. 261]. На мікрорівні фактори зростання продуктивності праці можна розглядати як зміни матеріально-технічних, організаційних та соціально-економічних умов як безпосередньо у процесі виробництва, так і поза ним, під впливом яких скорочуються затрати праці на виробництво одиниці продукції, тобто підвищується рівень продуктивності праці [2, с. 69].

Таким чином, фактори продуктивності праці ми розглядаємо як сукупність рушійних сил і причин, що мають визначальний вплив на динаміку продуктивності праці на всіх рівнях.

Вивчення різноманітних факторів та резервів продуктивності праці викликає необхідність їх узагальнення та систематизації. Класифікація, перш за все, узагальнює досвід виявлення факторів та використання резервів; в той же час, вона є способом, котрий вказує напрями подальших пошуків невикористаних можливостей підвищення продуктивності праці. В найбільш загальному вигляді, класифікація передбачає розподіл за загальними ознаками на класи, групи, підгрупи.

Узагальнюючи результати досліджень зарубіжних та вітчизняних науковців, можна класифі-

кувати фактори продуктивності праці за такими ознаками (табл. 1).

Доцільність використання тих чи інших класифікаційних ознак обумовлюється такими чинниками, як рівень вимірювання (проведення аналізу факторів на макрорівні та мікрорівні має певні особливості), горизонт планування та фінансовий стан підприємства (більш детально, крім поточних можуть досліджуватись також перспективні фактори), метою та завданнями дослідження (можуть розглядатись як окремі найбільш значущі чинники, так і проводитись комплексний аналіз), а також іншими релевантними чинниками.

Резерви зростання продуктивності праці ми розглядаємо як невикористані можливості її підвищення, які виокремлюються на різних рівнях і можуть мати істотний вплив на динаміку продуктивності праці за умови їх використання.

Резерви продуктивності праці можна класифікувати за різними ознаками (табл. 2).

Розглянувши та систематизувавши фактори та резерви продуктивності праці, запропонуємо матрицю визначення факторів та резервів продуктивності праці, яка поєднує рівні виникнення резервів (макрорівень, мезорівень, мікрорівень та індивідуальний рівень) з групуванням резервів за характером впливу (інноваційно-технічні, організаційно-економічні та соціально-економічні) та

забезпечує врахування фактору часу при їх імplementації (поточні, перспективні, стратегічні).

В сучасних умовах використання інноваційно-технічних резервів є одним з найбільш перспективних напрямів підвищення продуктивності праці вітчизняних підприємств. Передусім, це обумовлено низьким рівнем їх технологічного розвитку, а також недостатнім рівнем застосування інформаційних технологій порівняно з підприємствами, які працюють в економічно розвинутих країнах. Так, за Індексом інновацій у 2016 р. Україна посіла 56 місце (індекс становить 35,72), в той час як економічно розвинені країни-лідери цього рейтингу мали значно вищі значення [11].

Щодо рівня розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій (ІКТ), варто відзначити, що за Індексом мережевої готовності у 2015 р. Україна посіла 71 місце (значення – 4,0) [12].

Зважаючи на високий рівень розвитку людського капіталу, високий освітній рівень населення в Україні, інноваційно-технічні резерви є одним з найважливіших напрямів підвищення продуктивності праці. Їх реалізація найбільш ефективна на індивідуальному рівні, адже саме працівники є носіями інтелектуального капіталу. За Індексом людського капіталу, який розраховується за такими 4 блоками показників, як «Освіта», «Здоров'я і добре самопочуття», «Персонал та зайнятість», «Сприятливе

Таблиця 1

Класифікація факторів продуктивності праці

№ з/п	Класифікаційна ознака	Групи факторів продуктивності праці	Сфери використання
1.	За змістом	соціально-економічні матеріально-технічні організаційно-економічні	доцільно використовувати на національному рівні при проведенні аналізу факторів продуктивності праці
2.	За рівнем керованості	внутрішні (керовані) зовнішні (слабко керовані або некеровані)	доцільно використовувати при виокремленні чинників, на які можна вплинути на рівні підприємства, і чинників, що знаходяться поза сферою впливу
3.	За рівнем їх дії і виявлення	фактори макрорівня фактори мезорівня фактори мікрорівня особистісні фактори	може використовуватись при визначенні ключових сфер впливу на продуктивність праці на всіх рівнях
4.	За ступенем визначення	детерміновані випадкові (стохастичні) невизначені	може використовуватись при проведенні детермінованого аналізу виробництва, при побудові індексних моделей, що передбачають наявність функціональних залежностей між продуктивністю і незалежними змінними, які ідентифікуються як фактори
5.	За часом дії	поточні перспективні стратегічні	може використовуватись при плануванні заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці
6.	За ступенем значущості	головні (значущі) другорядні (менш значущі)	застосовується при визначенні пріоритетних напрямів підвищення продуктивності праці, для цілей планування
7.	За характером впливу	інноваційно-технічні фактори організаційно-економічні фактори соціально-економічні фактори	дозволяє визначити фактори залежно від їх соціально-економічної сутності, сприяє комплексному врахуванню всіх чинників

Джерело: складено автором на основі [1, 3, 4, 6, 7, 8]

середовище» у 2016 р. Україна посіла 26 місце (індекс становить 78,42) [13].

Організаційно-економічні резерви підвищення продуктивності праці на державному рівні охоплюють такі питання, як: використання гнучких форм зайнятості, удосконалення структури зайнятості населення; імплементація кращих зарубіжних практик з управління персоналом та ін. На рівні підприємств важливими організаційно-економічними

резервами є удосконалення організації виробництва, удосконалення організації праці, скорочення непродуктивних витрат усіх видів ресурсів та ін.

Досліджуючи соціально-економічні резерви продуктивності праці, варто відзначити, що соціальні питання в Україні як правило, на жаль поки що розглядаються як другорядні, їх значення порівняно з іншими аспектами недооцінюється. На державному рівні ми визначаємо, перш за все, такі

Таблиця 2

Класифікація резервів продуктивності праці

№ з/п	Класифікаційна ознака	Групи резервів продуктивності праці	Характеристика
1.	За змістом	соціально-економічні	об'єднують можливості підвищення якості роботи персоналу
		матеріально-технічні	об'єднують можливості застосування більш ефективної техніки та технологій
		організаційно-економічні	об'єднують можливості удосконалення організації виробництва товарів та послуг
2.	За рівнем виникнення	резерви макрорівня	можуть забезпечити підвищення продуктивності праці в усій країні
		резерви мезорівня	резерви підвищення продуктивності праці, характерні для певного регіону, галузі
		резерви мікрорівня	виникають і діють на рівні підприємства
		індивідуальні резерви	виникають і діють на особистісному рівні
3.	За часом використання	поточні	можуть бути використані залежно від реальних можливостей протягом місяця, кварталу або року
		перспективні	використання передбачається через рік або декілька років
		стратегічні	використання передбачається через три-п'ять років згідно з довгостроковими планами підприємства
4.	За ознаками можливостей використання	резерви, які легко використати	використання не потребує значних фінансових витрат
		резерви, які важко використати	використання потребує значних фінансових витрат
		резерви, які практично неможливо використати	використання не тільки потребує значних фінансових витрат, а й є дуже складним
5.	За ступенем значущості	головні	при плануванні визначаються як більш значущі для підвищення продуктивності праці
		другорядні	при плануванні визначаються як менш значущі для підвищення продуктивності праці
6.	За стадіями життєвого циклу виробу	на передвиробничій стадії	визначаються для стадії розробки виробу
		на виробничій стадії	визначаються для виробничої стадії
		на експлуатаційній стадії	визначаються для експлуатаційної стадії
		на стадії утилізації виробу	визначаються для стадії утилізації виробу
7.	За характером впливу	інноваційно-технічні	пов'язані з використанням інформаційних технологій, інноваційною діяльністю, імплементацією результатів наукових досліджень у виробничий процес, технічним оновленням і реконструкцією діючих підприємств
		організаційні	пов'язані з персоналом, організацією його праці, організацією системи підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу, активізацією творчої активності працівників, підвищенням стимулюючої та мотиваційної ролі заробітної плати, використанням робочого часу, охороною праці
		соціальні	пов'язані з міжособистісними відносинами та комунікаціями, системою ціннісних орієнтацій працівників, соціально-психологічним кліматом, творчою ініціативою, трудовою активністю, соціальною відповідальністю та згуртованістю, соціальними інвестиціями

Джерело: складено автором на основі [3, 5, 9]

соціально-економічні резерви, як розробка державних програм, спрямованих на розвиток соціально-трудової сфери; підвищення рівня соціальної відповідальності та згуртованості в суспільстві, соціалізація трудових відносин. Саме підвищення відповідальності на всіх рівнях може забезпечити не тільки вирішення нагальних соціально-економічних проблем, а й забезпечити економічний розвиток. На рівні підприємств до соціально-економічних резервів варто відносити забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату,

створення безпечних умов праці, підвищення рівня корпоративної соціальної відповідальності, формування системи ціннісних орієнтацій працівників та ін.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, проведена систематизація факторів та резервів дозволяє розробити напрями підвищення продуктивності праці на всіх рівнях вимірювання, ідентифікувати інноваційно-технічні, організаційно-економічні та соціально-економічні фактори та резерви продуктивності праці на всіх

Таблиця 3

Матриця визначення факторів та резервів продуктивності праці на різних рівнях

Групи резервів	Макрорівень	Мезорівень	Мікрорівень	Індивідуальний
Інноваційно-технічні	<ul style="list-style-type: none"> - розробка державних програм, спрямованих на забезпечення інноваційного розвитку (ПЕ); - комплексне запровадження ІТ-технологій та рішень (С); - залучення іноземних інвестицій (С); - забезпечення належного рівня захисту інтелектуальної власності (ПЕ) та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - запровадження ІТ-технологій (С); - комплексна автоматизація виробництва на рівні окремого виду економічної діяльності (С); - залучення іноземних інвестицій (С) та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - використання ІТ-технологій, нової техніки, нових видів сировини та матеріалів (ПО); - впровадження інновацій у трудовий процес (ПЕ); - створення і використання нових видів продукції (С); - активізація творчої діяльності працівників (ПО); - імплементація результатів наукових досліджень у виробничий процес (ПЕ) та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - впровадження інноваційних рішень у трудову діяльність (ПЕ); - розробка нових видів продукції (С); - творча ініціатива (ПЕ); - забезпечення безперервного інтелектуального розвитку (С) та ін.
Організаційно-економічні	<ul style="list-style-type: none"> - використання гнучких форм зайнятості, удосконалення структури зайнятості населення (ПЕ); - імплементація кращих зарубіжних практик з управління персоналом (С); - зростання інвестицій, спрямованих на розвиток енерго- та ресурсозберігаючих технологій (С) та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - розробка регіональних програм, спрямованих на розвиток соціально-трудової сфери (ПЕ); - імплементація кращих зарубіжних практик з управління персоналом (С); - зростання інвестицій, спрямованих на розвиток енерго- та ресурсозберігаючих технологій на регіональному рівні (С) та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - удосконалення організації виробництва (ПО); - удосконалення організації праці (ПО); - скорочення непродуктивних витрат всіх видів ресурсів (С); - оптимізація управління фінансовими ресурсами (С) та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - ефективна організація робочого часу (ПО); - ефективна організація робочого місця (ПО); - скорочення непродуктивних витрат всіх видів ресурсів (ПЕ); - фінансова оптимізація всіх процесів (С) та ін.
Соціально-економічні	<ul style="list-style-type: none"> - розробка державних програм, спрямованих на розвиток соціально-трудової сфери (ПЕ); - розробка державних програм, спрямованих на підвищення якості освіти (ПЕ); - підвищення рівня соціальної відповідальності та згуртованості в суспільстві (С); - соціалізація трудових відносин (С) та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - розвиток системи підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу на галузевому рівні (ПО); - розробка регіональних програм, спрямованих на підвищення якості освіти (ПЕ); - підвищення рівня охорони праці та промислової безпеки (ПЕ); - підвищення рівня соціальної відповідальності на регіональному рівні (С) та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - організація системи підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу (ПЕ); - підвищення стимулюючої та мотиваційної ролі заробітної плати (С); - забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату (ПО); - створення безпечних умов праці (ПО); - підвищення рівня корпоративної соціальної відповідальності (С); - формування системи ціннісних орієнтацій працівників (С) та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - постійне навчання та самовдосконалення в рамках професійної діяльності (ПЕ); - забезпечення безперервного розвитку (С) та ін.

Джерело: складено автором.

Примітка: ПО – поточні фактори та резерви; ПЕ – перспективні фактори та резерви; С – стратегічні фактори та резерви

економічних рівнях (макро-, мезо-, мікроекономічному та індивідуальному) з урахуванням фактору часу при їх використанні (поточні, перспективні, стратегічні фактори та резерви), забезпечити формування системи виявлення та реалізації резервів продуктивності праці на підприємствах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Бондар Н. М. Економіка підприємства: навч. посіб. / Н. М. Бондар. – К.: Видавництво А.С.К., 2007. – 400 с.
- Брич В. Продуктивна зайнятість населення в трансформаційній економіці / В. Брич, А. Аляб'єв // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – Тернопіль, 2007. – Вип. 12. – С. 68–72.
- Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене – К.: Знання, 2011. – 390 с.
- Дробишева О. О. Напрями підвищення ефективності виробництва промислового підприємства: [Електронний ресурс] / О. О. Дробишева, Ю. А. Савченко. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_078.pdf
- Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навчальний посібник / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – Київ: «Ліра-К». 2010. – 476 с.
- Єлець О. П. Продуктивність праці: роль, сутність та чинники / О. П. Єлець, М. О. Глазкова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2011. – С. 351–356.
- Іванілов О. С. Економіка підприємства / О. С. Іванілов – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
- Криворучкіна О. В. Систематизація факторів зростання продуктивності підприємства: [Електронний ресурс] / О. В. Криворучкіна. – Режим доступу: http://science.crimea.edu/zapiski/djvu_econom/2012/econ_3_2012/048kriv.pdf
- Мірошніченко І.С. Основні підходи до класифікації резервів росту продуктивності праці підприємств з різним типом виробництва / І.С. Мірошніченко // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 1. – С.94-98.
- Чернушкіна О.О. Підвищення продуктивності праці як передумова зростання виробництва // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 5, т.1. – С.45-46.
- The global innovation index 2016: [Electronic recourse]. – Available at: http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2016.pdf
- Network Readiness Index. World Economic Forum: [Electronic recourse]. – Available at: <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2015/network-readiness-index/>
- The Human Capital Report – 2016. World Economic Forum: [Electronic recourse]. – Available at: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/rankings/>
- The Human Capital Report – 2016. World Economic Forum: [Electronic recourse]. – Available at: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/rankings/>

REFERENCES:

- Bondar N. M. Ekonomika pidpriemstva: navch. posib. / N. M. Bondar. – K.: Vydavnytstvo A.S.K., 2007. – 400 s.
- Brych V. Produktivna zainiatist naselennia v transformatsiinii ekonomitsi / V. Brych, A. Aliabiev // Rehionalni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy. – Ternopil, 2007. – Vyp. 12. – S. 68–72.
- Hrishnova O. A. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: Pidruchnyk. / O. A. Hrishnova. – 5-te vyd., onovlene – K.: Znannia, 2011. – 390 s.
- Drobysheva O. O. Napriamy pidvyshchennia efektyvnosti vyrobnytstva promyslovoho pidpriemstva [Elektronnyi resurs] / O. O. Drobysheva, Yu. A. Savchenko. – Rezhym dostupu: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_078.pdf
- Iliash O.I. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: navchalnyi posibnyk / O.I. Iliash, S.S. Hrynkevych. – Kyiv: «Lira-K». 2010. – 476 s.
- Yelets O. P. Produktivnist pratsi: rol, sutnist ta chynnyky / O. P. Yelets, M. O. Hlaskova // Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti. – 2011. – С. 351–356.
- Ivanilov O. S. Ekonomika pidpriemstva / O. S. Ivanilov – K.: Tsentр uchbovoi literatury, 2009. – 728 s.
- Kryvoruchkina O. V. Systematyzatsiia faktoriv zrostannia produktyvnosti pidpriemstva [Elektronnyi resurs] / O. V. Kryvoruchkina. – Rezhym dostupu: http://science.crimea.edu/zapiski/djvu_econom/2012/econ_3_2012/048kriv.pdf
- Miroshnychenko I.S. Osnovni pidkhody do klasyfikatsii rezerviv rostu produktyvnosti pratsi pidpriemstv z riznym typtom vyrobnytstva / I.S. Miroshnychenko // Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy. – 2007. – # 1. – S. 94-98.
- Chernushkina O.O. Pidvyshchennia produktyvnosti pratsi yak peredumova zrostannia vyrobnytstva // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnogo universytetu. Ekonomichni nauky. – 2013. – #5, t. 1. – S. 45-46.
- The global innovation index 2016 [Electronic recourse]. – Available at: http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2016.pdf
- Network Readiness Index. World Economic Forum [Electronic recourse]. – Available at: <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2015/network-readiness-index/>
- The Human Capital Report – 2016. World Economic Forum [Electronic recourse]. – Available at: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/rankings/>