

Література

1. Тенденції розвитку фармацевтичних ринків країн СНД [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pharmcourier.org/arkhiv-zhurnalu/farmaceutichni-kurjer-no-5-6/>
2. Якість життя в Україні опустилася до рівня Африки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/news/2011/01/20/267325/>
3. Якість життя як чинник конкурентоспроможності економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/April/9.htm>
4. Огляд нормативно-правових ініціатив у системі реформування економіки. Їх вплив на фармацевтичний ринок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apteka.ua/article/86351>
5. Українські фармацевти витісняють імпорту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://smi.liga.net/articles/2012-04-10/5001717-ukra_nsk_farmatsevti_vit_snyayut_mport.htm
6. Українські ліки – the best [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.aptekal.com.ua/show_article.php?year=2011&month=10&num
7. Валерій Стеців про підсумки діяльності МОЗ у фармацевтичній сфері та плани на наступний рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apteka.ua/article/115496>
8. Матеріали VII ежегодной аналитической конференции “Фармрынок Украины между кризисами” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.morion.ua/conference/>
9. Люди не повинні переплачувати за ліки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukurier.gov.ua/uk/articles/lyudi-ne-povinni-pereplachuvati-za-liki/p/>
10. Заміщення імпортованих лікарських засобів вітчизняними: загальні тенденції на фармацевтичному ринку пострадянських держав [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pharma.net.ua/ru/node/18012>
11. Фармацевтичні відходи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ecounion.at.ua/publ/2-1-0-5>

УДК 331.101.6

А. М. ТКАЧЕНКО, О. М. ДМИТРЕНКО
Запорізька державна інженерна академія

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА НЕЇ

Розглянуті різні підходи до визначення терміна “продуктивність праці”, визначено чинники та резерви підвищення продуктивності праці, наведено класифікацію факторів і резервів підвищення продуктивності праці.

In article various approaches to definition of the term “labor productivity” are considered, factors and reserves of increase of labor productivity are defined, classification of factors and reserves of increase of labor productivity is resulted.

Вступ. Загальновідомо, що серед низки ключових проблем економіки України – низька продуктивність праці, неефективне використання усіх видів ресурсів, вкрай низький техніко-технологічний рівень виробництва, неконкурентоспроможність основних видів вітчизняної продукції, низька частка високотехнологічної продукції, низький рівень оплати праці переважної більшості найманих працівників країни, низька якість життя. Активізація людської праці, як свідчить історія людства, є головною умовою досягнення позитивних зрушень у добробуті населення та господарчому розвитку країни. Без зростання продуктивності людської праці є неможливим забезпечення конкурентних переваг країни, її сталий економічний розвиток в умовах всеохоплюючої глобалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження категорії “продуктивність праці” зробили такі вчені, як Волгін М.А., Володькіна М.В., Грішнова О.А., Зайцев Н.Л., Лукашевич В.М., Пеліхов Є. Ф. та Сінк Д.С. Вони намагалися найбільш точно розкрити зміст продуктивності праці та найзручніше класифікувати чинники, що впливають на неї. Такий вчений, як К. Маркс виокремив такий фактор підвищення продуктивності праці, який є нескінченним – технологічний прогрес.

Мета роботи. Систематизувати наукові підходи до трактування поняття “продуктивність праці”, проаналізувати та охарактеризувати основні заходи та чинники, які будуть сприяти підвищенню зростання продуктивності праці.

Виклад основного матеріалу. За рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) слід розрізняти поняття “продуктивність” і “продуктивність праці”.

Продуктивність – це ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації – під час виробництва різних товарів і надання послуг [5, с. 97].

Щодо тлумачення терміна “продуктивність праці”, різні джерела трактують його по-різному. Так, економічна енциклопедія за редакцією С.В. Мочерного трактує продуктивність праці як ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг [4, с. 118].

На думку Г.Т. Завіновської продуктивність праці – це ефективність витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на

одиницю продукції [3, с. 98]. З цим визначенням згодна й більшість інших авторів книг, що вивчають продуктивність праці, таких як Волгін М.А., Володькіна М.В., Грішнова О.А., Зайцев Н.Л., Лукашевич В.М. та П'єліхов С.Ф. Всі вони є прибічниками трудової теорії вартості, та вбачають у продуктивності праці джерело та узагальнюючий показник ефективності виробництва [7, с. 57]. Але протиставити цьому визначенню можна тлумачення продуктивності праці західними вченими, які є прибічниками теорії факторів виробництва. Вони вважають, що треба відрізняти продуктивність усіх чотирьох факторів виробництва: продуктивність праці, продуктивність землі, продуктивність капіталу та продуктивність підприємництва. На їхню думку, загальна ефективність або продуктивність підприємства буде відбиватися сумою продуктивності факторів виробництва, а продуктивність праці – один з показників його ефективності [7, с. 57]. Проте, ми будемо користуватися визначенням продуктивності праці згідно точки зору прибічників трудової теорії вартості.

Можна розрізняти наступні види показника продуктивності праці: працівника або на даній виробничій ділянці, підприємстві; локальну продуктивність праці – це продуктивність праці в регіоні або галузі; а суспільну продуктивність праці – продуктивність праці по народному господарству економіці країни в цілому [1, с. 266].

На думку Грішнкової О.А. на рівень продуктивності праці на підприємств впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці ті техніко-технологічний стан виробництва [3, с. 382]. З нею погоджується Лукашевич В.М. і дає таке визначення впливаючим чинникам.

Екстенсивна характеристика праці відбиває ступінь використання робочого часу та його тривалість у зміну за умов незмінності інших характеристик. Екстенсивне використання робочого часу має наочну межу: законодавчі встановлену тривалість робочого дня та робочого тижня.

Інтенсивність праці характеризує ступінь її напруженості в одиницю часу та вимірюється кількістю витраченої за цей час енергії людини. Чим вища інтенсивність праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними та психологічними можливостями людського організму [7, с. 60]. Отже, рівень екстенсивного використання праці й інтенсивність праці – це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися нескінченно.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу. За кілька останніх десятиріч у розвинених країнах рівень екстенсивного використання праці зменшився більше ніж удвічі, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність збільшилася в кілька разів, що проявилось у значному зростанні добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення. Тобто саме за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти все більше споживчих благ меншою кількістю праці [3, с. 383].

Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства і має такі цілі:

- стратегічну – підвищення життєвого рівня населення. За рахунок зростання продуктивності в країнах, що переходили до ринкової економіки, досягалося від 40 до 90 % життєвого рівня;

- найближчу – підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працівників [5, с. 99].

Фактори зростання продуктивності праці - це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Оскільки зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії та практики [3, с. 386].

Завіновська Г.Т. погоджується із зарубіжними економістами та пропонує виділяти дві основні групи факторів продуктивності: зовнішні (які не контролюються), внутрішні (які контролюються).

Зовнішні фактори включають політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства; урядові рішення та інституційні механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем з боку окремого підприємства.

Внутрішні фактори – ті, які перебувають в зоні контролю окремого підприємства і поділяються на "тверді" та "м'які".

"Тверді" (стійкі, сталі) включають в себе:

- виріб – його якість, призначення, дизайн, тобто якою мірою він відповідає вимогам, що ставляться до нього споживачем, ринком;

- технологію і устаткування – впровадження нових технологій, зменшення простоїв устаткування та підвищення ефективності діючих виробничих потужностей, модернізація устаткування, усунення "вузьких місць" тощо;

- сировину – охоплює такі важливі аспекти, як підвищення ефективності використання матеріалів, покращення коефіцієнта обігу матеріалів, управління матеріалами, розвиток ефективних джерел постачання.

"М'які" (змінні) фактори включають:

- якість робочої сили, підвищення ефективності її використання за допомогою подальшого удосконалення мотивації праці, поліпшення її поділу та кооперації, участі всіх категорій працівників в управлінні підприємством;

- організаційні системи та методи – динамічність і гнучкість структури підприємства, удосконалення організації виробництва і праці, трудових методів;

- стилі та методи управління – вплив їх на організаційну структуру, кадрову політику, планування діяльності підприємства [5, с. 108–109].

Володькіна М.В. використовує схожу класифікацію, проте до внутрішніх факторів, окрім перерахованих, вона відносить ще й природні умови та географічне розміщення підприємств [2, с. 91].

Лукашевич В.М. виділяє чотири групи внутрішніх факторів:

– матеріально-технічні фактори – пов'язані з використанням нової техніки, нових видів сировини та матеріалів (модернізація обладнання, заміна морально застарілого обладнання новим, підвищення рівня механізації виробництва, автоматизації виробництва, впровадження нових прогресивних технологій, використання нових видів сировини, прогресивних матеріалів та інших заходів);

– організаційно-технічні фактори – визначаються рівнем організації праці, виробництва та управління (удосконалення організації управління виробництвом, удосконалення організації виробництва, удосконалення організації праці);

– соціально-економічні фактори (матеріальна та моральна зацікавленість у результатах праці, як індивідуальна, так і колективна, зміна форм власності на засоби виробництва та результати праці, рівень кваліфікації працівників, якість їх професійної підготовки та загальний культурно-технічний рівень);

– соціально-психологічні фактори (якість трудових колективів, їх соціально-демографічний склад, рівень дисциплінованості, трудової активності та творчої ініціативи працівників, система ціннісних орієнтацій, стиль керівництва у підрозділах і на підприємстві у цілому тощо).

До зовнішніх факторів він пропонує віднести такі: якість державного економічного механізму; соціально-економічні умови у суспільстві та регіоні; ситуація на національному та світовому ринках; рівень кооперації з іншими підприємствами; природні умови тощо [7, с. 67–68].

Аналогічну класифікацію внутрішніх факторів продуктивності праці наводить Зайцев Н.Л. [6, с. 311].

Привертає увагу класифікація факторів продуктивності, запропонована Грішновою О.А., яку, на наш погляд, варто використовувати, бо вона є розширеною та зручною.

За рівнем керованості:

– ті, якими може керувати господарюючий суб'єкт (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація і мотивація персоналу, техніка і технологія, умови праці, інновації тощо);

– ті, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта (політичне становище в країні та в світі, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість економічно активного населення країни, культура, моральність, соціальні цінності, наявність природних багатств, розвиток інфраструктури тощо).

За змістом:

– соціально-економічні, що визначають якість робочої сили, що використовується;

– матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва;

– організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

За сферою виникнення та дії:

– внутрішньовиробничі, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;

– галузеві і міжгалузеві, що пов'язані з можливістю покращання кооперативних зв'язків, концентрації та комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі або кількох суміжних галузей народного господарства;

– регіональні – фактори підвищення продуктивності праці, характерні для певного регіону (наприклад, створення вільної економічної зони);

– загальнодержавні – такі фактори, що спричиняють підвищення продуктивності праці в усій країні (наприклад, зміцнення здоров'я та підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу тощо) [3, с. 386–388].

Пеліхов Є.Ф. підкреслює, що у планово-економічній роботі застосовують трохи іншу класифікацію факторів зростання продуктивності праці, яку називають типовою класифікацією. Відповідно до неї, на зростання продуктивності праці впливають такі фактори:

– структурні зрушення у виробництві (зміна питомої ваги окремих видів продукції або виробництва в загальному обсязі продукції);

– підвищення технічного рівня виробництва (комплексна механізація й автоматизація виробничих процесів, впровадження передової технології, модернізація діючого устаткування; підвищення якості продукції, поліпшення використання матеріалів, палива, енергії);

– удосконалення керування, організації виробництва та праці (удосконалення керування виробництвом, збільшення норм і зон обслуговування, скорочення втрат робочого часу, втрат від браку);

– зміна обсягу виробництва продукції;

– введення в дію й освоєння нових підприємств [8, с. 75].

Вивчення впливу факторів на результативні показники дозволяє визначити резерви підвищення ефективності роботи підприємства. Так, резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії витрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Завіновська Г.Т. пропонує наступну класифікацію резервів підвищення продуктивності праці. За часом використання розрізняють поточні та перспективні резерви. Поточні резерви можуть бути використані залежно

від реальних можливостей протягом місяця, кварталу або року. Використання перспективних резервів передбачається у майбутньому через рік або кілька років згідно з довгостроковими планами підприємства.

За сферою виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

До загальнодержавних належать такі резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом і, які пов'язані з недовикористанням науково-технічного прогресу, нерациональним розміщенням підприємств і неефективною демографічною та територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями покращеного використання продуктивних сил певного регіону.

Міжгалузеві резерви – можливості покращення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій. Так, значному підвищенню продуктивності праці в обробних галузях промисловості сприяє поліпшення якості продукції в сировинних галузях.

Галузеві резерви – резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для даної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації, концентрації та комбінуванні виробництва тощо. Внутрішньовиробничі резерви виявляються та реалізуються безпосередньо на підприємстві.

Велике значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є первинним стрижнем економіки і на ньому виявляються та використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, прихованим безробіттям. Отже, внутрішньовиробничі резерви можна поділити на резерви зниження трудомісткості продукції та покращення використання робочого часу [5, с. 114–115].

Лукашевич В.М. вважає, що кожний вид резервів можна розглядати відносно певного фактора, а всю сукупність резервів доцільно класифікувати у відповідності із класифікацією факторів. Це дає можливість при проведенні аналізу з'ясувати основні причини витрат та невиробничих витрат праці за кожним фактором та визначити шляхи їх усунення [7, с. 68–69].

На думку Грішної О.А. основне значення для економіста та менеджера має класифікація внутрішньовиробничих резервів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Так само, як і фактори, резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи;

- 1) соціально-економічні, що визначають можливості підвищення якості робочої сили, яка використовується;
- 2) матеріально-технічні, що визначають можливості застосування більш ефективних засобів виробництва;
- 3) організаційно-економічні, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва [3, с. 388–389].

Ми повністю погоджуємося з Грішною О.А. та з запропонованою нею класифікацією резервів підвищення продуктивності праці.

Для найбільш повного використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких визначаються види резервів, конкретні терміни та заходи з їх виявлення та реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці, розробляються системи мотивації працівників з досягнення запланованого рівня продуктивності [3, с. 394].

Висновки. Виходячи з наведених неоднозначних підходів, можна дійти висновку, що продуктивність праці є досить суперечливою та дискусійною за змістом економічною категорією. Кожному підприємству необхідно приділяти належну увагу підвищенню продуктивності праці, для цього потрібно розглядати науково-технічні, технологічні та соціально-економічні передумови зростання продуктивності праці в тісному взаємозв'язку. Також доцільно враховувати обмеженість ресурсів, яка є характерною для сучасних умов господарювання. А невичерпними ресурсами підвищення продуктивності праці залишаються науково-технічний прогрес, технічне, технологічне й організаційне вдосконалення виробництва, поява нових матеріалів, видів енергії тощо.

Література

1. Волгін М. А. Економіка праці: (соціально-трудова відносина) / М. А. Волгін ; под ред. Н. А. Волгіна, Ю. Г. Одегова. – М. : ІСПИТ, 2003. – 736 с.
2. Володькіна М. В. Економіка промислового підприємства : навч. посібник / М. В. Володькіна. – К. : Центр навч. л-ри, 2004. – 196 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2007. – 559 с.
4. Економічна енциклопедія / відп. ред. С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2002. – Т. 3. – 952 с.
5. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.