

## ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*У статті частково розкриті проблеми управління результативністю праці, показано як впливає інформація на результат праці, запропонована модель побудована на системі показників, яка використовує універсальну одиницю виміру результативності праці.*

**Постановка проблеми.** На більшості підприємств України залишається застаріла нормативна база теоретичного і методичного характеру з оцінки праці, в якій основний показник – продуктивність праці. Але в сучасних умовах він майже не використовується тому що повністю не розкриває сутності явищ. Перед вченими постає нова задача: як більш ефективно використовувати ресурси у виробництві коли їх стає з часом все менше, а ціна тільки збільшується. Зараз ми бачимо подорожчання матеріальних ресурсів, а з приходом демографічної кризи незабаром і трудових. Це свідчить про те, що в Україні потрібно впроваджувати ресурсозберігаючу технологію та сучасні наукові розробки з питань управління результативністю всіх факторів виробництва (труд, капітал, матеріали, енергія, інформація тощо).

**Аналіз досліджень і публікацій.** Різні проблеми управління результативністю праці знайшли своє відображення в основоположних роботах науковців минулого: У.Петті, Д.Рікардо, О.Конт, А.Файоль, Н.Сеніор, Ф.Тейлор, Ф.Гілберт, Г.Емерсон, К.Маркс, Ф.Енгельс. Серед сучасних вчених-економістів суттєвий внесок в розвиток теорії планування, виміру, оцінки, контролю та підвищення результативності праці зробили: Д.Скот Синк, Д.Кендрик, Е.Деннісон, С.Фабрикант, Р.Солоу, Д.МакГрегор, Т.Питерс, Р.Уотермен, П.Друккер, Д.П.Богиня, В.А.Плаков, І.К.Бондар, Р.В.Гаврилов, Б.М.Генкин, О.Е.Германова, А.М.Колот, В.С.Астраускас, М.Абрамович, І.І.Прокопенко.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає в виявленні проблем управління результативністю праці, та запропонувати модель інформаційної системи побудованої на системі показників.

**Виклад основного матеріалу.** Ринкова економіка висуває нові вимоги що до ведення виробничої діяльності. На перше місце висувається інтенсифікація виробництва, якість продукції, економія ресурсів, використання нової техніки, технології, оснащення, ноу-хау, гнучких виробничих систем і ефективних методів управління, заснованих на застосування комп'ютерних мереж, систем інформації та високоінтелектуальної праці.

Минулі ті часи, коли основним показником ефективності виробництва була продуктивність. Показник продуктивності праці, що відображає зростання виробітку продукції за одиницю часу в його сучасному функціональному застосуванні недостатньо повно відображає якісну сторону праці. Для виробництва важливо отримати необхідний результат в оптимальних умовах, а не при надмірній фондоозброєності, при наявності зайвих працівників, при низькому рівні використання устаткування, матеріалів, сировини, енергоресурсів, робочого часу учасників виробництва. Це стає ще більш важливим при наявній тенденції удорожчання енергоресурсів, збільшення дефіциту кваліфікованих трудових ресурсів виробничого призначення, а також при появі демографічної кризи в Україні.

З урахуванням вимог ринку, продукт чи послуга, яка не є конкурентоздатною з функціональних характеристик, конструкції, дизайну, естетики, ціни, чи не відповідає попиту тощо, не буде купуватися. Хоча продукція, потрапляючи на склад, є продуктивною, тому що співвідношення виготовленої продукції до витрачених ресурсів буде задовільне, може статися, що вона не буде:

- економічною (відношення фактично спожитих ресурсів до планових буде дорівнювати нулю або менше);
- ефективною (усе зроблено в строк і в потрібній кількості);

- виробничо якісною (відповідає всім допускам і нормам);
- споживчо якісною (має всі властивості, які необхідні споживачеві);
- новаторською (має нові якості та створює новий попит);
- соціальною (екологічно безпечною та створеною в нормальних умовах праці);
- рентабельною (дає можливість не тільки повернути інвестиції, але й розширити капітал).
- результативною, тому що зроблений товар не потрібний багатьом покупцям і учасникам виробничого процесу.

Відсутність явної залежності між прибутком і продуктивністю, особливо в короткостроковому періоді, приводить до незатребуваності цього показника в практичній діяльності. Так зміна продуктивності праці й прибутку не завжди прямує в одному напрямку. Прибуток може бути отриманий за рахунок цінового фактору й при зниженні продуктивності праці, а висока продуктивність не завжди супроводжується зростаючим прибутком, якщо товар зроблений уміло не користується попитом. В той же час зосередження уваги тільки на фінансових показниках у відриві від реального сектора економіки чревате негативними наслідками в майбутньому.

Не можна розраховувати на те, що вимірювання продуктивності або рентабельності буде задовольняти всім вимогам і потребам системи контролю в організації подібно тому, як індикатор швидкості або висоти не дає всієї необхідної інформації про функціонування літака. Однак вимірювання продуктивності, рентабельності та інших показників будуть необхідними приборами на контрольній панелі результативності вашої організації [1, 113].

Визначити результативність праці й управління нею можна тільки за допомогою системи науково обґрунтованих показників. Кожний окремо узятий показник має свої переваги та недоліки, які не дають їм 100% реалізації й повністю не розкривають сутності економічних явищ та процесів, які відбуваються з моменту здійснення витрат до моменту отримання кінцевих результатів.

Дану проблему можна вирішити за допомогою інформаційної системи, яка б ґрунтувалася на системі максимально можливої кількості показників результативності. Тоді всі рівні (робітник, майстер, начальник цеху, керівник) зможуть користуватися спільною інформацією про політику діяльності підприємства. Знання проблем виробництва розвиває у робітників почуття спільної відповідальності. Розраховані показники повинні будуть нести об'єктивну інформацію і бути зрозумілі виконавцю робіт, мати стимул підвищення результативності праці.

Такі системи не відсутні на підприємствах, вони просто не досконалі в плані доступності й правильної організації використання інформації. Це можна вирішити, представивши їх більш досконалою структурою показників результативності.

Велика кількість показників та безліч різних властивостей змінних витрат і результатів, наприклад: розмір, колір, вік, характер, час реакції, якість, кількість вага, кіловати, ускладнюють процес аналізу й розуміння суті розрахунків. Перевантаженість інформацією не дає можливості робітникам розібратися у всьому цьому, а ще гірше вводить їх в оману.

Найбільш оптимальним є варіант, коли всі одиниці вимірювання (різні ознаки) за допомогою експертних коефіцієнтів зводяться до універсальної одиниці (у.о.). Так само як на багатьох підприємствах змінні витрати і результати вимірюються в гривнях. Але на дану універсальну одиницю не впливає інфляція й зовнішнє середовище підприємства.

Запропонована система надасть спільну і досить зрозумілу мову між всіма задіяними службами. Наприклад, маркетинговий відділ просить виробляти товар вартістю 1 універсальної одиниці, тому що тоді він буде наділений особливою конкурентоспроможністю, – інженерно-технічний склад підприємства вивчить проблеми виробництва даного виду продукції та спробує досягти 1 універсальної одиниці. Так само система надасть спільну мову на всіх рівнях підприємства. Наприклад, кожна людина повинна добре розуміти, що саме вона виробляє, у якій кількості і в якій якості. Кращий засіб для цього – є результат її праці, представлений у прозорій формі. Прийняття універсальної одиниці дозволяє

розповсюджувати виробничу інформацію в елементарній і зрозумілій формі на всіх рівнях підприємства. Вона відображає обсяг виробництва за даний період часу (рік, місяць, день) в універсальних одиницях. У таких самих одиницях обчислюються показники роботи цеху або відділу, певного робітника або службовця, окремого верстата або приладу в кожний відрізок часу. Отримані дані щодня доводять до відомості їхніх безпосередніх виконавців, а так само й управлінського персоналу.

Виробничому персоналу не потрібно робити розрахунки з використанням складних формул, які частіше не повністю відображають суті явища. У той же час у функціональних відділах і на верхніх рівнях підприємства, де використовуються в основному відносні показники (коефіцієнти й індекси), аналіз «що, якщо», кореляційно-регресивний аналіз, оптимізація, підбір параметрів, аналіз і прогноз на основі трендів використання універсальної одиниці дає можливість полегшити проведення роботи та поліпшити розуміння ситуації. При розрахунку показників одиниці вимірювання будуть зводитися до трьох варіантів:

1. абсолютні показники – універсальна одиниця ( $y.o. + y.o = y.o$ );
2. відносні коефіцієнти – безрозмірний показник ( $y.o. / y.o = б.р.п.$ );
3. динамічні індекси – безрозмірний показник ( $б.р.п. / б.р.п. = б.р.п.$ ).

**Висновки.** Незважаючи на різні виконувані функції, кожне підприємство є колективом людей, що перебувають у певній взаємозалежності; успіх його можливий тільки в тому випадку, коли діяльність всіх служб і відділів, а також і окремих працівників підпорядкована одній спільній меті. Основною задачею запропонованої інформаційної системи є зміцнення цих зв'язків для максимальної концентрації зусиль всіх служб і відділів.

Використання інформаційної системи на основі універсальної одиниці дає можливість інформувати робітників про економічну ситуацію на підприємстві не прибігаючи до надмірної статистичної звітності, обходячись мінімумом застосовуваних показників і часом необхідним на їхнє роз'яснення. Це дає хорошу основу для підвищення мотивації й зацікавленості в кінцевому результаті. Робітник може безпосередньо впливати на результативність праці, яку він відчуває на інтуїтивному рівні й не бачить у складних розрахунках представлених функціональними службами.

1. Д.Скотт Синк. Управление производительностью. Планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: Прогресс, 1989. – 528с.
2. Производительность труда белых воротничков / общ. ред. В.В. Зотова. – М.: Прогресс, 1989. – 248 с.
3. Как работают японские предприятия: Сокр. Пер. С англ. / Под ред. Я. Мандена и др.; Науч. ред. и авт. предисл. Д.Н. Бобрышев. – М.: Экономика, 1989. – 262 с.
4. Перегудов Ф.И., Тарасенко Ф.П. Введение в системный анализ: Учеб. пособие для вузов. – М.: Высш.шк., 1989. – 367 с.
5. Теория и методы принятия решений, а также Хроника событий в Волшебных странах: Учебник. – М.: Логос, 2000. – 296 с.