

вати на дослідженні взаємозв'язку інвестиційного фактора з іншими, що є системоутворюючими.

Теоретичні дослідження питань безпекоутворення на всіх рівнях господарської системи України стануть більш переконливими, якщо провести певне прогнозування цих процесів за допомогою економіко-математичного моделювання.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Амоша О. І. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення / О. І. Амоша // Економіст. - 2005. - № 6. - С. 28.
2. Чумаченко М. Г. Проблеми інвестування реструктуризації промисловості України / М. Г. Чумаченко, О. І. Амоша // Регіональна економіка. - 1999. - № 2.

3. Гаврилюк О. В. Пряме іноземне інвестування у світогосподарських процесах : дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.01.01 / О. В. Гаврилюк. - К., 1999. - 416 с. - (Ін-т світової економіки і міжнародних відносин).

4. Смирнов Т. В. Прямые иностранные инвестиции в системе факторов экономического роста : дис. на получение науч. степени канд. экон. наук / Т. В. Смирнов. - М., 2004. - 177 с.

5. Гаврилюк О. В. Іноземні інвестиції : [монографія] / О. В. Гаврилюк. - К., 1998. - 202 с.

6. Підвищення ефективності інвестиційно-інноваційної діяльності підприємства за умов ринкового оточення : [монографія] / Гончаров В. М., Солоха Д. В., Фесіна О. А., Мухопадов В. К., Кузнецов О. О. - Донецьк : СПДК, 2007. - 202 с.

7. Мочерний С. Економічна безпека у контексті державного суверенітету України / С. Мочерний, О. Плотніков // Економіка. - 1998. - № 4. - С. 4-12.

Y. Tarnavskiy

### AN INVESTMENT ASPECT OF ACTIVITY OF INDUSTRIAL ENTERPRISES IS IN THE CONTEXT OF ECONOMIC SECURITY OF UKRAINE

In the article the role of industrial enterprises is certain in the economic system of Ukraine, the investment constituent of activity of enterprises is grounded as one of key factors of providing of development of Ukraine.

*Key words:* industrial enterprise, investments.

© Ю. Тарнавський

Надійшла до редакції 26.10.2009

УДК 658:621; 331.101.6

## ВПЛИВ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ РІЗНИХ ТИПІВ ВИРОБНИЦТВ

ІНГА МІРОШНИЧЕНКО,

кандидат економічних наук, старший викладач Кіровоградського юридичного інституту Харківського національного університету внутрішніх справ

У статті обґрунтовуються основні теоретичні підходи до впливу продуктивності праці на соціально-економічний розвиток підприємств різних типів виробництв. Показано, що ефективність підвищення продуктивності праці прямо відбивається в чотирьох взаємопов'язаних аспектах: по-перше, у виявленні резервів росту продуктивності праці, по-друге, у можливості їх впровадження в господарську діяльність, по-третє, у їх значенні для соціально-економічного розвитку підприємства й, по-четверте, у наслідках і результатах соціально-економічного розвитку підприємства, які повинні бути підґрунтям для подальшого росту продуктивності праці. Розроблено механізм взаємовпливу продуктивності праці та соціально-економічного розвитку підприємства.

*Ключові слова:* продуктивність праці, тип виробництва, соціально-економічний розвиток підприємства, ефективність підвищення продуктивності праці.

**Постановка проблеми.** Важливим інструментом ефективності функціонування виробництва є підви-

щення продуктивності праці, що, у свою чергу, позначається на соціально-економічному розвитку

№ 9 (100) грудень 2009 р.

підприємства. Сучасні підприємства різних типів виробництв працюють у мінливих ринкових умовах господарювання й намагаються ефективно та оптимально використовувати особливості свого виробничого процесу. Одним із напрямків покращення їх діяльності завжди було зростання продуктивності праці, яке призводить до економії трудових ресурсів, обґрунтованої мотивації праці, аргументованого підвищення заробітної плати працівників, стимулювання ресурсозбереження та раціонального використання виробничої та соціальної інфраструктури підприємства.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питання соціально-економічного розвитку підприємства були й залишаються актуальним об'єктом вивчення як вітчизняних, так і закордонних дослідників, зокрема В. Адамчука, О. Амоші, М. Білопольського, Д. Богині, І. Герчикової, О. Гржегоржевського, О. Грішної, Р. Дж. Еренберга, М. Калініна, А. Колота, М. Новікової, В. Подмаркова, О. Ромашова, В. Рубіна, В. Савченко, Г. Слезінгера, Р. Сміта, М. Уорнера, Л. Фільштейна, Г. Черкесова, Г. Щокіна та інших [див. 1, 3-6].

Разом із тим необхідно зазначити, що науковці не завжди досліджували це питання з точки зору типу виробництва. У зв'язку із цим недостатньо розробленим залишається взаємозв'язок між продуктивністю праці та соціально-економічним розвитком підприємства.

**Мета** статті - довести й проаналізувати вплив продуктивності праці на соціально-економічний розвиток підприємств різних типів виробництв.

**Виклад основного матеріалу.** Зростання рівня продуктивності праці є підґрунтям оптимальної роботи підприємства, збільшення прибутковості діяльності і, як наслідок, отримання додаткових коштів для його соціально-економічного розвитку. У свою чергу, соціально-економічний розвиток підприємства позитивно відбивається на господарській діяльності підприємства, дозволяє покращувати соціально-економічне становище працівників і, відповідно, є запорукою зростання їхньої продуктивності. Така взаємозалежність між вищезазначеними категоріями є об'єктивною закономірністю ефективної роботи сучасних підприємств у ринкових умовах господарювання, у тому числі й різних типів виробництв.

Ефективність підвищення продуктивності праці прямо відображається в чотирьох взаємопов'язаних аспектах: по-перше, у виявленні резервів росту продуктивності праці, по-друге, у можливості їх впровадження в господарську діяльність, по-третє, у їх значенні для соціально-економічного розвитку підприємства й, по-четверте, у наслідках і результатах соціально-економічного розвитку підприємства, які повинні бути підґрунтям для подальшого росту продуктивності праці. Досягнення високої продуктивності вимагає, з одного боку, наявності відповідних кадрів, а з іншого - певних умов, які б сприяли їх реалізації. Розглянемо більш детально останнє твердження.

Кожне підприємство має певний склад працівників відповідних професій, спеціальностей та категорій. Відповідна організація виконання робіт тісно пов'язана з підготовкою кадрів і кваліфікаційним поділом працівників. Це зумовлено наявністю робіт різної складності, необхідністю диференціації простих малокваліфікованих та складних робіт, виконання яких

вимагає від працівника різного ступеня знань, умінь і навичок. Кадри потрібної кваліфікації завжди відігравали вирішальну роль і були одним із ключових моментів вирішення поставлених задач. У зв'язку із цим особливого значення набуває відповідність працівників тим кваліфікаційним вимогам, що до них висуваються на певному підприємстві.

Як правило, така відповідність досягається завдяки раціональному добору персоналу та його професійному навчання, організованому належним чином. Умовами проведення такого навчання слід визначити забезпечення місця чи домовленості з відповідним навчальним закладом; особисту зацікавленість працівника в підвищенні кваліфікації чи перекваліфікації; можливість подальшого професійного росту; наявність коштів тощо.

Результати проведених досліджень [2] показують, що разом із нарощуванням і модернізацією виробничого господарства необхідно постійно концентрувати увагу на підвищенні якісного рівня персоналу. До того ж існує цілий ряд особливостей формування персоналу на підприємствах із різним типом виробництв, що пов'язані з побудовою їх виробничої та організаційної структури. Відповідно до досліджень [2] при пошуку робочого місця працівник прагне до максимальної корисності, тобто він приймає рішення, виходячи з найбільш прийнятної поєднання різноманітних факторів, таких як: режим та умови роботи, інтенсивність навантаження, форми й умови оплати праці, міра відповідальності, взаємовідносини в колективі, просування по службі тощо. А роботодавець намагається найняти працівника, який не тільки найбільш кваліфікований та професійно підготовлений, але й має такі якості, як: гнучкість, мобільність і можливість навчатися відповідно до потреб підприємства.

Склад працівників за категоріями, професіями, спеціальностями й кваліфікацією як у суспільстві в цілому, так і на окремих підприємствах різних типів виробництв постійно змінюється й удосконалюється. А в міру підвищення технічного й загального культурного рівня населення підвищується не тільки кваліфікаційний рівень працівників, а й з'являються нові професії, зростає питома вага ІТР. Однак на окремих типах виробництв існує свій, притаманний саме такому виробництву, кваліфікаційний поділ працівників, заснований на диференціації складності виробничого процесу. Тобто рівень кваліфікованості персоналу відіграє тут вирішальну роль й відповідно позначається на ефективності роботи підприємства в цілому й на рівні продуктивності праці зокрема.

Окрім того, необхідний рівень кваліфікації працівників для підприємств різних типів виробництв має свої відмінності. Так, підприємства одиночного виробництва тяжіють до працівників із досить високим рівнем кваліфікації (розряду), тоді як підприємства масового виробництва (особливо з потоковим методом організації виробничих процесів) менш залежні від рівня кваліфікації своїх робітників. Однак значна питома вага висококваліфікованих працівників, які мають тривалий стаж роботи, дає можливість для висновку, наскільки привабливим є для них підприємство, на якому вони працюють і, відповідно, забезпечують певний рівень продуктивності праці.

Підприємства різних типів виробництв у нових умовах господарювання повинні розглядати витрати на підвищення кваліфікації своїх працівників як інвестиції в діяльність підприємства, які дозволяють більш ефективно й раціонально використовувати сучасні технології, оскільки в сучасних ринкових умовах кваліфікований персонал - запорука конкурентоспроможності підприємства.

Такі підходи до формування персоналу підприємства та підвищення його кваліфікації сприятимуть більш високій ефективності заходів, спрямованих на підвищення зацікавленості працівників у результатах праці, і, як наслідок, призведуть до підвищення їхньої продуктивності й соціально-економічного розвитку підприємства. Можна виділити такі основні напрями вирішення проблеми покращення використання кадрового потенціалу підприємства:

- формування кадрового потенціалу підприємства з урахуванням типу виробництва шляхом підбору працівників за станом здоров'я, характером, психічними й розумовими нахилами та здібностями;

- використання індивідуального підходу до підбору працівників для підприємств із різним типом виробництв;

- планування трудової кар'єри працівників підприємств із урахуванням типу виробництва;

- створення системи соціального захисту працівників із урахуванням типу виробництва;

- встановлення рівня кваліфікації працівників для підприємств різних типів виробництв залежить від методу та способу (одиничне чи масове) організації виробничих процесів на підприємстві;

Таким чином, підсумовуючи викладене вище, можна зробити висновок, що рівень кваліфікації працівників, професійні знання й навички та їх професійна придатність й мобільність пов'язані з типом виробництва підприємства, на якому вони працюють, що потребує відповідного врахування при розрахунках їх продуктивності праці й, безумовно, позначиться на соціально-економічному розвитку підприємства в цілому.

Відомо, що заробітна плата є одним із критеріїв оцінки ефективності господарської діяльності підприємства, оскільки надає, з одного боку, економічну характеристику роботи підприємства, а з іншого - характеризує працівників, що працюють на цьому підприємстві.

Результати проведеного аналізу підкреслюють, що формування певного рівня продуктивності праці відбувається під значним впливом розміру заробітної плати працівників підприємств. У цьому зв'язку зазначимо, що оптимальне співвідношення між темпами росту продуктивності праці та заробітної плати є однією з умов соціально-економічного розвитку підприємства. Дотримання такого співвідношення дозволяє раціонально й обґрунтовано підвищувати заробітну плату працівникам, при цьому не порушуючи інших економічних пропорцій, закономірностей та законів.

Найчастіше збільшення заробітної плати викликає не об'єктивними й суб'єктивними факторами, зокрема економічним станом підприємства, кон'юнктурою ринку, її вартістю, а також прожитковим мінімумом, рівнем мінімальної заробітної плати тощо. Невідповідне співвідношення між темпами росту продуктивності праці та заробітної плати у більшості ви-

падків призводить до зростання собівартості продукції, оскільки зростають витрати на оплату праці. Причому це зростання відбувається як в абсолютних величинах (зростає їх сума) так й у відносних (збільшується питома вага витрат на оплату праці в структурі собівартості продукції), що негативно позначається на рівні цін.

Окрім того, необґрунтоване зростання заробітної плати може призвести до диспропорції між обсягом товарної та грошової маси, а також до зниження конкурентоспроможності продукції та товарів, що випускаються. Отже, дотримання співвідношення між ростом продуктивності праці працівників та їх заробітної плати - це, безперечно, той важіль, що дасть можливість досягти такого рівня заробітної плати, який забезпечить повне відтворення робочої сили й одночасно буде стимулом до НТП, покращення умов праці, зростання рівня її продуктивності, підґрунтям соціально-економічного розвитку підприємства й поліпшення добробуту працівників. Випереджальне зростання продуктивності праці на підприємстві порівняно з ростом заробітної плати є обов'язковою умовою.

Очевидно, що стан здоров'я населення країни корелює зі станом здоров'я працівників підприємств. У зв'язку із цим зауважимо, що без створення ефективної системи покращення стану здоров'я та використання трудового потенціалу працівників підприємств не можна розв'язати соціально-економічні проблеми як підприємства, так і країни в цілому. На стан фізичного здоров'я працівників впливають умови праці, від яких також залежать ефективність і результати праці, працездатність і життєдіяльність працівників, загальна тривалість їхнього життя, соціальна активність, їхнє ставлення до праці, рівень життя та задоволеність працею тощо.

Умови трудової діяльності (соціально-економічні, правові, організаційні, психологічні, санітарно-гігієнічні, природні та ін.), які впливають на функціональний стан людини, у тому числі на її здоров'я та працездатність, позначаються на ефективності праці. Причому незадовільний стан умов праці робітників підприємств, а саме: праця у шкідливих і несприятливих умовах (підвищений рівень шуму, вібрації, запиленість повітря та його загазованість у робочій зоні, що перевищує гранично допустиму концентрацію), зростання важкості та напруженості праці, низька забезпеченість працівників засобами індивідуального захисту та інші негативні чинники виробництва призводять до виробничого травматизму й професійної захворюваності працівників. Тому заходи з покращення умов праці сприятимуть зниженню непродуктивних витрат робочого часу та збільшенню фонду робочого часу, що призведе до зростання продуктивності праці й у результаті позначиться на соціально-економічному розвитку підприємства та економічній ефективності виробництва в цілому.

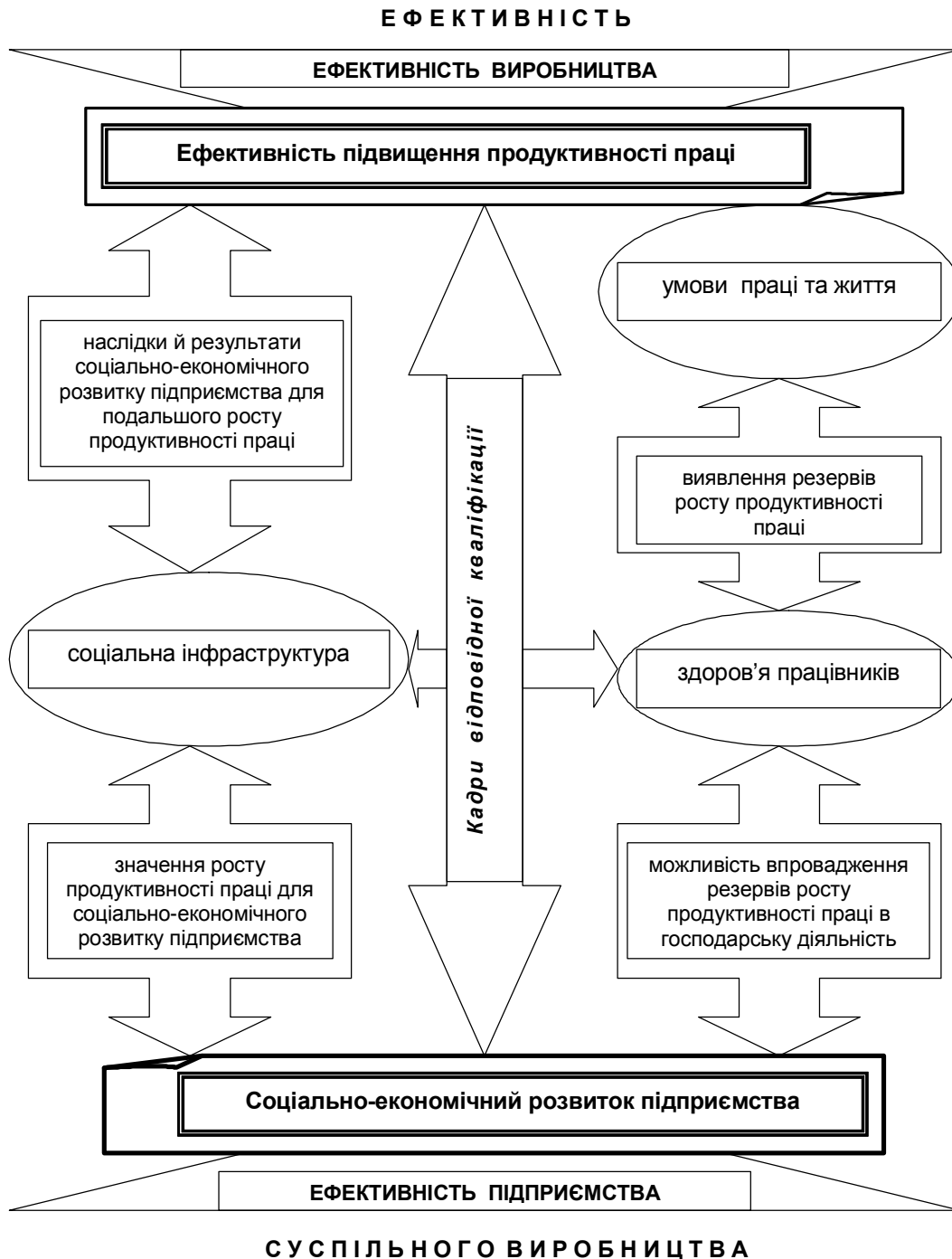
Продуктивність праці залежить також від індивідуальних особливостей працівника. Так, працівник, який має високий рівень кваліфікації й професіоналізму, але за своїми природними якостями не сприймає монотонної роботи, навряд чи зможе продуктивно й ефективно працювати в масовому чи серійному виробництві (на конвеєрі). Якщо він із зацікавлені-

стю сприймає нововведення, має творчі нахили, то найефективніше він працюватиме в одиничному виробництві, де постійна зміна в роботі сприятиме покращенню умов праці і, як наслідок, покращенню стану його здоров'я.

Таким чином, створення оптимальних умов праці на підприємствах із різним типом виробництв є необхідною умовою високопродуктивної та безпечної праці робітників цих підприємств, а також одним із

факторів соціально-економічного розвитку підприємства та його ефективної роботи в цілому.

У зв'язку із цим пропонується механізм взаємовпливу продуктивності праці та соціально-економічного розвитку підприємства (рис. 1), суть якого зводиться до того, що за певних умов при наявності відповідних кадрів зростання продуктивності праці відбувається на соціально-економічному розвитку підприємства та збільшує ефективність виробництва.



**Рис. 1. Механізм взаємовпливу продуктивності праці та соціально-економічного розвитку підприємства.**

Подібний симбіоз на основі взаємовпливу продуктивності праці та соціально-економічного розвитку підприємства дозволить не тільки покращити ефективність виробничо-господарської діяльності, але й суттєво відіб'ється на рівні життя працівників.

Також при пошуку шляхів та резервів росту продуктивності праці слід приділяти увагу об'єктам соціальної інфраструктури підприємства: медичним і лікувально-профілактичним установам (медпунктам, амбулаторіям, санаторіям, профілакторіям та ін.); житлово-побутовим закладам (гуртожиткам, житловим будинкам, будинкам побуту та ін.); спортивним спорудам (стадіонам, спортмайданчикам), базам для відпочинку, пристосованим для проведення фізкультурно-оздоровчих заходів, та іншим об'єктам, які впливають на показники соціально-економічного розвитку підприємства.

Соціальна інфраструктура на кожному підприємстві відіграє важливу роль не тільки як осередок забезпечення соціальних потреб працівників, але і як одна з основних складових, що забезпечує ефективність виробничо-господарської діяльності. Як показує практика, утримання об'єктів соціальної сфери - досить складна та витратна справа, тому в сучасних умовах велика кількість таких закладів передається в комунальну власність місцевих органів влади чи просто закривається, що, безумовно, негативно позначається на працівниках підприємств і на продуктивності їх праці.

#### Висновки

На підставі викладеного можна зробити висновок, що ефективність підвищення продуктивності праці залежить від виявлення резервів росту продуктивності праці, можливості їх упровадження в

господарську діяльність, їхнього значення для соціально-економічного розвитку підприємства, від наслідків та результатів соціально-економічного розвитку підприємства як підґрунтя для подальшого росту продуктивності праці.

Ефективність управління продуктивністю праці в сучасних умовах господарювання не може розглядатися у відриві від соціально-економічного розвитку підприємства, оскільки це взаємопов'язані та взаємообумовлюючі чинники ефективності виробництва, діяльності підприємства та суспільства в цілому.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. - К. : Знання-Прес, 2000. - 313 с.
2. Мірошніченко І. С. Особливості підходів до формування якісного складу працівників підприємств з різним типом виробництва / І. С. Мірошніченко // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць] (Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики). - К. : КНЕУ, 2007. - Т. 1. - Ч. II. - С. 569-572; Мірошніченко І. С. Особливості управління продуктивністю праці на підприємствах різних типів виробництва / І. С. Мірошніченко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - Хмельницький, 2007. - Т. 1. - С. 133-135; Мірошніченко І. С. Умови праці як соціально-економічний фактор росту продуктивності праці / І. С. Мірошніченко // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць]. - К. : КНЕУ, 2007. - Вип. 17. - С. 113-123.
3. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г. Э. Слезингер. - М. : ИНФРА-М, 1996. - 336 с.
4. Фільштейн Л. М. Економіка праці в машинобудівному комплексі / Л. М. Фільштейн, Ю. В. Малаховский. - Кіровоград : ПП "Інвест-груп", 2004. - 284 с.
5. Dessler Gary. Human Resource Management / Gary Dessler. - Pearson Education, 2000.
6. Thorpe Richard. Human Resource Management / Richard Thorpe, Gill Homan. - Pearson Education, 2000.

### I. Miroshnychenko

#### **INFLUENCE OF LABOR PRODUCTIVITY ON THE SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF ENTERPRISES OF DIFFERENT TYPES OF PRODUCTION**

The given article explicates the major theoretical approaches concerning the influence of labor productivity on the social and economic development of enterprises of different types of production. It is conceptualizing that effectiveness of the increasing of labor productivity is realized in fourth aspects: the first, in the discovery of the reserves of labor productivity increase, the second, in the possibility of their implementation in economic activity, the third, in their importance for socio-economic development of enterprises, and fourth, in consequences and results of socio-economic development of enterprises that have to be the foundation for further development of labor productivity. The mechanism of interrelation between labor productivity and the social-economic development of enterprises is explored.

*Key words:* labor productivity, type of production, social-economic development of enterprise, effectiveness of labor productivity increase.

© I. Мірошніченко

Надійшла до редакції 27.10.2009