

Розділ 4. БІЗНЕС-АНАЛІТИКА ТА СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ПІДПРИЄМСТВА

О. Р. Бессараб, аспірант кафедри інформаційного менеджменту,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
e-mail: *_bess_@bk.ru*

ФАКТОРИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Бессараб Алексей
Факторы роста
производительности предприятия

Bessarab Alex
Productivity growth companies

Можливості розвитку підприємства визначаються, в першу чергу, його продуктивністю, що ідентифікує будь-який ресурс як носія приросту результатів. Враховуючи, що продуктивність підприємства в цілому визначається не лише живою, а й уречевленою працею необхідним є комплексний підхід до ідентифікації факторів зростання результативності діяльності суб'єктів господарювання.

Існуючі підходи до систематизації факторів зростання продуктивності дозволяють виокремити такі групи [1, 2]:

— інноваційні фактори (комплексна автоматизація виробництва, ліквідація ручної праці, створення і застосування нових видів науково-технічної продукції, матеріалів, технологій, технічне переозброєння і реконструкція діючих підприємств, використання в процесі виробництва і управління новітніх наукових досягнень, використання ІТ-технологій);

— фактори організації виробництва, праці і управління (фактори, що пов'язані з концентрацією, спеціалізацією і кооперуванням виробництва; наукова організація праці; покращення нормування праці, розроблення і застосування технічно обґрунтованих і прогресивних норм; сумісництво професій і посад; впровадження нових форм організації праці; вдосконалення організації допоміжного виробництва і праці працівників; фактори, пов'язані з матеріальним стимулюванням праці і організації заробітної плати; покращення дисципліни, розповсюдження передового досвіду; вдосконалення управління виробництвом; покращення структури управління);

— фактори інтелектуалізації праці (організація системи підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, активізація творчої та раціоналізаторської активності працівників);

— інші фактори (міжнародна інтеграція, створення спільних підприємств; ефективне використання робочого часу; зниження захворюваності; зменшення виробничого травматизму).

З метою запобігання дублювання факторів, усунення їх повторного обліку, в літературі зустрічається ще одна класифікація факторів, згідно якої, запропоновано суміщати класифікаційні групи факторів за економічними показниками з поділом їх на прямі та непрямі. Під прямими розуміють ті фактори, які прямо і безпосередньо впливають на продуктивність. Непрямі фактори, на відміну від прямих, впливають на зміну продуктивності праці не прямо, а шляхом дії інших факторів. До непрямих факторів можна віднести покращення організації виробництва і праці, підвищення інтелектуалізації праці, рівня інноваційності технологій тощо.

Узагальнення результатів аналізу існуючих підходів до класифікації факторів продуктивності підприємства дозволяє виокремити певні недоліки: більшість з угруповань носять описуючий характер, що ускладнює їх практичне використання в аналізі; допускається дублювання дії факторів на продуктивність, а відповідно, допускаються і елементи повторного рахунку; допускається змішання деякими авторами понять «фактори», «показники», «резерви» і «умови», що знижують якість рекомендованих угруповань і доцільність їх практичного використання; в більшості угруповань відсутні фактори, пов'язані з соціальним розвитком трудових колективів і природоохоронної діяльності підприємств; і, нарешті, головне: рекомендовані в літературі угруповання факторів мають відношення до зміни продуктивності тільки живої праці без виділення ступеня впливу на рівень продуктивності уречевленої праці; рекомендовані в економічній літературі фактори не взаємопов'язані з методологією багатомірного, багатофакторного аналізу продуктивності.

Систематизацією факторів зростання продуктивності підприємства пропонується проводити з дотриманням визначених вимог: 1) урахування специфіки галузі; 2) можливість кількісного визначення дії факторів; 3) незалежність факторів; 4) раціональність складу факторів; 5) відповідність встановленим методикам обліку, звітуванні і аналізу факторів і резервів зростання продуктивності.

Література

1. *Криворучкіна О. В.* Систематизація факторів зростання продуктивності підприємства / *О. В. Криворучкіна* // *Економіка Крима*. — 2012. — № 3 (40). — 365 с. — С. 207—211.

2. Криворучкіна О. В. Класифікація організаційних резервів зростання продуктивності підприємства / О. В. Криворучкіна // Культура народів Причорномор'я: научний журнал. — 2012. — № 242. — С. 39—42.

Є. В. Васильцов,
заступник керівника бізнесу по роботі з торговими підприємствами
ПАТ «ПриватБанк»,
e-mail: evgenij.vasiltsov@privatbank.ua

ПРОДУКТИВНІСТЬ І РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КАТЕГОРІЙ

**Васильцов Евгений
Производительность
и результативность:
взаимосвязь категорий**

**Vasil'tsov Eugene
Productivity and efficiency:
the relationship of categories**

Вплив зовнішнього середовища зумовлює динамічність управління продуктивністю підприємства, а відтак у сучасних умовах господарювання стає неефективною є практика управління за принципом звичайного зворотного зв'язку, за якого тільки у слід за змінами у раціональному використанні ресурсів виробляються рішення по врахуванню цих змін. На сьогодні виникає необхідність випереджаючої реакції на майбутні зміни.

З огляду на це, необхідно дослідити взаємозв'язок продуктивності з результативністю діяльності підприємства. Варто відзначити, що на сьогодні відсутні єдині підходи до трактування економічної сутності «результативності діяльності підприємства». У науковій літературі досить часто вживаються у якості синонімів до поняття «результативність» певна сукупність термінів [1]: «*effectiveness*» — дієвість; «*efficiency*» — економічність; «*performance*» — результативність; «*profitability*» — прибутковість (дохідність); «*productivity*» — продуктивність; «*progressiveness*» — прогресивність; «*timeliness*» — своєчасність; «*intensity*» — інтенсивність; «*accordance*» — відповідність; «*ability*» — здатність; «*optimumness*» — оптимальність тощо. Тобто продуктивність деякими авторами ототожнюється з результативністю.

Систематизація наукових поглядів [1—4] дозволяє ідентифікувати економічну сутність результативності як комплексний результат функціонування системи, а також накопичений потенціал подальшого розвитку. Відтак, продуктивність є кількісним вимірником результативності діяльності підприємства.