

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ НА МАКРО- І МІКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНЯХ

© 2016 МАЩЕНКО М. А., ПОНОМАРЕНКО О. О.

УДК 331.1

Мащенко М. А., Пономаренко О. О. Оцінка ефективності найманої праці на макро- і мікроекономічному рівнях

Метою статті є дослідження проблеми підвищення ефективності праці. Розглянуто існуючі фактори впливу на ефективність праці за рівнями управління (особистісний, підрозділу, колективний та державний). Запропоновано класифікацію факторів впливу на ефективність праці на підприємстві за наведеними рівнями. Зазначено, що існуюча система показників оцінює вплив факторів на ефективність праці фрагментарно та включає недостатню кількість показників. На основі методу експертних оцінок запропоновано систему показників, яка враховує вплив факторів, що діють на рівнях: державному, колективному, підрозділу та особистісному. Використання вдосконаленої системи показників для оцінки ефективності праці дозволить підвищити рівень управління економічними процесами на підприємстві. Визначено пропорції розподілу прибутку між споживаною частиною чистого прибутку, що спрямовується на матеріальне стимулювання та соціальний розвиток персоналу відповідно у плановому та базовому періодах, та капіталізовану частину чистого прибутку, що використовується на інвестиційний розвиток у зазначених періодах.

Ключові слова: ефективність, виробництво, трудовий потенціал, фактори ефективності, показники ефективності, прибуток.

Формул: 2. **Бібл.:** 10.

Мащенко Марина Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри політичної економії, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: Maryna.Mashchenko@m.hneu.edu.ua

Пonomаренко Олександр Олександрович – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри політичної економії, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: Oleksandr.Ponomarenko@m.hneu.edu.ua

УДК 331.1

UDC 331.1

Мащенко М. А., Пономаренко А. А. Оценка эффективности наймного труда на макро- и микроэкономическом уровнях

Целью статьи является исследование проблемы повышения эффективности труда. Рассмотрены существующие факторы влияния на эффективность труда по уровням управления (личностный, подразделение, коллективный и государственный). Предложена классификация факторов влияния на эффективность труда на предприятии по приведенным уровням. Указано, что существующая система показателей оценивает влияние факторов на эффективность труда фрагментарно и включает недостаточное количество показателей. На основе метода экспертных оценок предложена система показателей, которая учитывает влияние факторов, действующих на уровнях: государственном, коллективном, подразделении, личностном. Использование усовершенствованной системы показателей для оценки эффективности труда позволит повысить уровень управления экономическими процессами на предприятии. Определены пропорции распределения прибыли между потребляемой частью чистой прибыли, направляемой на материальное стимулирование и социальное развитие персонала соответственно в плановом и базовом периодах, и капитализированной частью чистой прибыли, которая используется на инвестиционное развитие в указанных периодах.

Ключевые слова: эффективность, производство, трудовой потенциал, факторы эффективности, показатели эффективности, прибыль.
Формул: 2. **Библ.:** 10.

Мащенко Марина Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры политической экономии, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: Maryna.Mashchenko@m.hneu.edu.ua

Пonomаренко Александр Александрович – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры политической экономии, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: Oleksandr.Ponomarenko@m.hneu.edu.ua

Mashchenko M. A., Ponomarenko O. O. Evaluating the Efficiency of Wage Labor on the Macro- and Microeconomic Levels

The article is aimed at studying the problem of increasing the efficiency of labor. The existing factors of influence on labor efficiency have been considered by the management levels (personal, collective and the State). A classification of factors of influence on the labor efficiency by the indicated levels has been proposed. It is specified that the existing scorecard evaluates the influence of factors on the labor efficiency only fragmentary and contains an insufficient number of indicators. On the basis of the expert evaluation method, a system of indicators has been proposed, which takes into consideration the influence of factors operating at the following levels: public, collective, divisional, personal. Use of the improved system of indicators to evaluate efficiency of labor will provide improving the management of economic processes in the enterprise. The article determines proportions of profit distribution between the consumed part of the net profit to material incentives and social development of staff, in the planned and in the base periods respectively, and the capitalized part of the net profit, which is used for investment development in the indicated periods.

Keywords: efficiency, production, labor potential, efficiency factors, performance indicators, profit.

Formulae: 2. **Bibl.:** 10.

Mashchenko Maryna A. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Political Economy, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economic (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: Maryna.Mashchenko@m.hneu.edu.ua

Ponomarenko Oleksandr O. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Political Economy, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economic (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: Oleksandr.Ponomarenko@m.hneu.edu.ua

Однією із необхідних умов економічного розвитку підприємства та держави в цілому є зростання показників ефективності праці. Економічне зростання можливе за умови створення мотиваційної системи, яка здатна спонукати персонал до ефективної праці.

Остання є критерієм ефективності виробництва як на макроекономічному рівні, так і на рівні підприємства. Низький рівень обсягів виробництва на підприємстві, невиконання заробітною платою стимулюючої та відтворювальної функцій обумовило вирішення проблеми підвищення ефективності праці.

Таким чином, зусилля науковців і практиків повинні бути спрямовані на створення ефективного механізму регулювання ефективності праці на всіх рівнях управління, а саме на рівні підприємства. Заробітна плата повинна стати основним стимулом для підвищення продуктивності праці й на цій основі – ефективності виробництва. У зв'язку з цим актуальним є дослідження питань підвищення ефективності праці, відповідно до вимог виробництва з урахуванням індивідуальних здібностей та інтересів працівника, засобами матеріальної мотивації персоналу.

Проблеми підвищення ефективності праці персоналу знайшли відображення в дослідженнях вчених: Н. І. Верхоглядової [1], Н. А. Гавкалової [3], Т. А. Говорушко [4], О. В. Мороз [5], Г. В. Назарової [6], О. А. Небиліци [7], М. М. Салун [8], О. О. Ястремської [10] та інших.

Разом з тим, аналіз наукових публікацій та практика господарювання підприємств свідчить про те, що недостатня увага приділялася саме ефективності праці порівняно з ефективністю виробництва.

У сучасних умовах жорсткої конкуренції для економічного розвитку підприємств машинобудування в Україні, перш за все, необхідним є:

- ✦ дослідження й обґрунтування категоріального апарату стосовно ефективності праці;
- ✦ проведення аналізу ефективності праці в динаміці;
- ✦ визначення напрямів підвищення ефективності праці засобами матеріальної мотивації персоналу на підприємстві.

Існує багато наукових підходів щодо визначення «ефективності». Н. А. Гавкалова [2, с. 14] виділяє чинники, які зумовлюють розгляд проблеми ефективності дослідниками усіх часів:

- ✦ обмеженість економічних ресурсів і нераціональність їх розподілу;
- ✦ прагнення суб'єктів господарювання до організаційного розвитку й отримання максимального ефекту, при цьому питання оптимізації організаційних структур, поведінки, мотивацій персоналу виходять на перший план;
- ✦ намагання створити передумови для інтеграції економіки окремої країни у світову господарську систему;
- ✦ умови адаптації підприємства до умов інтеграції та глобалізації.

Ефективність праці – це багатоаспектна економічна категорія, кожен з аспектів якої розкриває окремі її сутнісні сторони і виражається у менш місткій категорії:

- ✦ продуктивність праці;
- ✦ продуктивна сила праці;
- ✦ якість праці;
- ✦ результативність праці тощо.

Використання поняття «продуктивності праці» в його традиційному розумінні є вже недостатнім для оцінки результатів праці на сучасному етапі економічного розвитку.

Проблема підвищення ефективності праці може бути вирішена тільки в результаті активного викори-

стання всього комплексу макро- і мікроекономічних факторів, у тому числі:

- ✦ впровадження досягнень науково-технічного прогресу (НТП);
- ✦ зміни структури виробництва і зайнятості;
- ✦ зростання інвестиційної та інноваційної активності;
- ✦ поліпшення якісного складу робочої сили;
- ✦ удосконалення організації виробництва;
- ✦ удосконалення методів управління.

Одним з основних засобів підвищення ефективності праці є розробка і впровадження дієвого механізму стимулювання ефективності праці, що органічно поєднується та ефективно взаємодіє з господарським механізмом підприємства, галузі та економіки, внутрішнім і зовнішнім ринком.

Ефективність праці, як критерій ефективності виробництва, визначає основні параметри підприємства:

- ✦ позицію підприємства на ринку (конкурентоспроможність);
- ✦ якість продукції;
- ✦ рівень витрат;
- ✦ якість життя працівників;
- ✦ зайнятість;
- ✦ рівень кваліфікації працівників.

Мета власника засобів виробництва полягає в максимізації продукції при мінімумі витрат на її виробництво, що може бути виражене у формі зростання ефективності виробництва.

Мета найманих працівників виражається у зростанні оплати праці.

Форму узгодження зазначених інтересів можна уявити як рівність. Результатом є така форма стимулювання: споживана частина чистого прибутку, що спрямовується на матеріальне стимулювання та соціальний розвиток персоналу відповідно планового і базового періодів, дорівнює капіталізованій частині чистого прибутку, що спрямовується на здійснення інвестиційного розвитку виробництва в плановому і базовому періодах.

На підприємстві внаслідок наявності протиріч інтересів найманих працівників і власників підприємства величина кінцевого доходу розподіляється між найманими працівниками і власниками.

Як уже було встановлено, для збалансованості інтересів найманих працівників і власників підприємства необхідно дотримуватися рівності темпів зростання між споживаною частиною чистого прибутку та капіталізованою частиною чистого прибутку.

Існують інші співвідношення, які обумовлені різними можливостями підприємства:

- ✦ темпи зростання споживаної частини чистого прибутку випереджають темпи зростання капіталізованої частини чистого прибутку підприємства;
- ✦ темпи зростання капіталізованої частини чистого прибутку випереджають темпи зростання споживаної частини чистого прибутку підприємства;

- ✦ рівень споживаної частини чистого прибутку залишається незмінним, забезпечуючи зростання капіталізованої частини чистого прибутку підприємства;
- ✦ рівень капіталізованої частини чистого прибутку залишається незмінним, забезпечуючи зростання споживаної частини чистого прибутку підприємства;
- ✦ одночасне підвищення споживаної частини чистого прибутку та капіталізованої частини чистого прибутку підприємства однаковими чи різними темпами.

Дослідження взаємозв'язку динаміки капіталізованої частини чистого прибутку та споживаної частини чистого прибутку потребує дослідження факторів, що впливають на зміну даних показників.

Під факторами зростання ефективності праці варто розуміти сукупність рушійних сил, що ведуть до збільшення ефективності праці та, як результат, – ефективності виробництва.

Існуючі в літературних джерелах фактори впливу на ефективність праці на підприємстві не враховують окремий вплив працівника, підрозділу, колективу, держави.

Необхідною є розробка класифікації факторів впливу на ефективність праці за рівнями управління на підприємстві з метою розподілу чистого прибутку на споживання та інвестування.

Можна запропонувати таку класифікацію факторів, які обумовлюють зміну ефективності праці за рівнями управління, що, включає чотири групи:

- ✦ фактори особистісного рівня;
- ✦ фактори рівня підрозділу підприємства;
- ✦ фактори колективного рівня;
- ✦ фактори державного рівня.

Розглянемо більш детально сутність запропонованих факторів впливу на ефективність праці.

Для підвищення ефективності праці *особистісного рівня* необхідно:

- ✦ підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівника;
- ✦ підвищення рівня освіти, отриманої за рахунок підприємства;
- ✦ збільшення стажу роботи працівника;
- ✦ сумісництво професій негативно впливає на результати виробництва, оскільки працівник не зможе повною мірою проявити свої фізичні та розумові здібності;
- ✦ дисципліна праці, на яку впливає кількість витрат робочого часу в результаті порушень.

Для підвищення ефективності праці *рівня підрозділу* необхідно:

- ✦ впровадження нової техніки, технологій, що дозволить збільшити обсяги виробництва продукції;
- ✦ удосконалювання системи матеріального заохочення, яке може бути виражене у зростанні величини заробітної плати;

- ✦ скорочення витрат робочого часу на одиницю продукції;
- ✦ зміна доплат, пов'язаних з відхиленнями від технології;
- ✦ зміна доплат компенсуючого характеру, пов'язаних з умовами праці, яка залежить від відповідності фактичних умов праці нормативній величині.

Для підвищення ефективності праці *колективного рівня* необхідно:

- ✦ збільшення обсягу продажів, який залежить від темпів зростання обсягів реалізованої продукції. Обсяг реалізованої продукції залежить від того, наскільки ефективна маркетингова політика підприємства;
- ✦ зниження витрат на виробництво продукції у звітному періоді порівняно з базовим;
- ✦ збільшення заохочувальних виплат за рахунок чистого прибутку, що полягає в участі працівників у прибутках підприємства.

Основною метою при застосуванні різних форм участі у прибутку (грошові виплати, надання акцій найманим працівникам) є досягнення більшої зацікавленості найманих працівників у результатах виробництва.

Зростання продуктивності праці.

Продуктивність праці – це кількість виробленої продукції за одиницю часу. Продуктивність праці залежить від цілого ряду факторів:

- ✦ екстенсивні (збільшення масштабів виробництва);
- ✦ інтенсивні (удосконалення техніки та технологій).

Оскільки продуктивність праці – економічна категорія, то показниками (вимірювачами) продуктивності праці є:

- ✦ виробіток, який визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу;
- ✦ трудомісткість, який показує скільки робочого часу витрачено на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Зростання фондоозброєності праці.

Державні фактори підвищення ефективності праці можна охарактеризувати таким чином:

- ✦ централізована зміна рівня мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт);
- ✦ зміна рівня гарантованих державою доплат у фактичному періоді порівняно з базовим.

Існують такі види доплат:

- ✦ за роботу в надурочний час;
- ✦ особам, які не досягли вісімнадцяти років і мають скорочену тривалість робочого часу;

- ✦ робітникам, які внаслідок виробничої необхідності виконують роботи за нижчими від наданих їм тарифних розрядів;
- ✦ за час простою або в разі невиконання норм виробітку та виготовлення бракованої продукції не з вини робітника.

Система оподаткування доходів фізичних осіб залежить від величини податку на 1 грн заробітної плати у звітному та базовому періодах;

- ✦ зміна числа гарантованих державою доплат у фактичному періоді порівняно з базовим.

До надбавок до заробітної плати відносять:

- ✦ надбавки за стаж роботи;
- ✦ надбавки за високий рівень професіоналізму тощо.

Зміна прожиткового мінімуму у фактичному періоді порівняно з базовим.

Проведене дослідження факторів впливу на ефективність праці з метою визначення пропорцій розподілу чистого прибутку між споживаною частиною чистого прибутку (що спрямовується на матеріальне стимулювання та соціальний розвиток персоналу відповідно планового і базового періодів) та капіталізованою частиною чистого прибутку (що спрямовується на здійснення інвестиційного розвитку виробництва в плановому і базовому періодах) дозволяє виділити такі групи факторів:

- ✦ підвищення ефективності праці рівня підрозділу, які безпосередньо впливають на підвищення капіталізованої частини чистого прибутку та споживаної частини чистого прибутку;
- ✦ підвищення ефективності праці колективного рівня, які безпосередньо впливають на зростання капіталізованої частини чистого прибутку підприємства і непрямо – на зростання споживаної частини чистого прибутку;
- ✦ підвищення ефективності праці особистісного рівня, які безпосередньо впливають на зростання споживаної частини чистого прибутку і непрямо – на зростання капіталізованої частини чистого прибутку підприємства;
- ✦ підвищення ефективності праці державного рівня, які безпосередньо впливають на зростання споживаної частини чистого прибутку і не впливають на підвищення капіталізованої частини чистого прибутку підприємства.

Запропонована класифікація факторів зростання капіталізованої частини чистого прибутку та споживаної частини прибутку дозволяє зробити такі висновки, які можуть підвищити ефективність управління виробничою діяльністю:

- ✦ зростання споживаної частини чистого прибутку забезпечують не всі фактори підвищення капіталізованої частини чистого прибутку;
- ✦ зростання капіталізованої частини чистого прибутку підприємства забезпечують не всі фактори зростання споживаної частини прибутку;
- ✦ однакові темпи зміни капіталізованої частини чистого прибутку та споживаної частини чи-

стого прибутку не завжди можуть бути забезпечені відповідними факторами.

Отже, визначення пропорцій розподілу чистого прибутку залежно від політики управління підприємством може приймати одну із запропонованих форм.

Якщо на підприємстві залучені фактори, що впливають на зростання капіталізованої частини чистого прибутку підприємства, співвідношення буде таке: споживана частина чистого прибутку, що спрямовується на матеріальне стимулювання та соціальний розвиток персоналу відповідно планового і базового періодів, буде менше, ніж капіталізована частина чистого прибутку, що спрямовується на здійснення інвестиційного розвитку виробництва в плановому і базовому періодах.

Якщо на підприємстві залучені фактори, що забезпечують випереджальне зростання споживаної частини чистого прибутку в порівнянні з показником капіталізованої частини чистого прибутку підприємства, співвідношення змінюється у зворотному напрямку: споживана частина чистого прибутку, що спрямовується на матеріальне стимулювання та соціальний розвиток персоналу відповідно планового і базового періодів, буде більше, ніж капіталізована частина чистого прибутку, що спрямовується на здійснення інвестиційного розвитку виробництва в плановому і базовому періодах.

Якщо на підприємстві залучені фактори, що одночасно впливають на досліджувані показники, можливе одне зі співвідношень: споживана частина чистого прибутку, що спрямовується на матеріальне стимулювання та соціальний розвиток персоналу відповідно планового і базового періодів, буде менше, або більше, або дорівнюватиме капіталізованій частині чистого прибутку, що спрямована на здійснення інвестиційного розвитку виробництва в плановому і базовому періодах.

Таким чином, керівництво промислового підприємства повинно визначати оптимальні співвідношення при розподілі чистого прибутку між капіталізованою частиною чистого прибутку, що спрямовується на здійснення інвестиційного розвитку виробництва в плановому і базовому періодах, і споживаною частиною чистого прибутку, що спрямовується на матеріальне стимулювання та соціальний розвиток персоналу відповідно планового і базового періодів.

Проведена класифікація дозволяє визначити систему показників оцінки ефективності праці у загальній ефективності діяльності машинобудівних підприємств.

Система показників оцінки ефективності праці дозволить визначити рівень та характер впливу розглянутих факторів, що дуже важливо для вирішення проблеми підвищення ефективності праці на промисловому підприємстві.

Важливим для підвищення ефективності праці є визначення рівня і характеру впливу на ефективність праці розглянутих факторів. Необхідним є формування системи показників ефективності праці.

Процес підвищення або зниження результатів діяльності можна прослідкувати за допомогою аналізу показників ефективності виробництва. Розглянемо існуючі системи показників, які запропоновані відомими вченими-економістами.

А. В. Шегда [9, с. 364] виділяє у системі показників ефективності виробництва такі групи показників:

1. Ефективності використання основних фондів:
 - фондвідадача;
 - фондомісткість;
 - рентабельність основних фондів;
 - коефіцієнт інтенсивного використання обладнання;
 - коефіцієнт змінності обладнання.
2. Ефективності використання оборотних фондів:
 - коефіцієнт оборотності;
 - коефіцієнт завантаження;
 - тривалість обороту;
 - рентабельність оборотних фондів.
3. Ефективності використання праці (трудових ресурсів):
 - продуктивність праці;
 - трудомісткість продукції;
 - фондоозброєність;
 - зарплатомісткість продукції.
4. Ефективності використання капітальних вкладень:
 - коефіцієнт ефективності капітальних вкладень;
 - термін окупності капітальних вкладень;
 - зведені витрати.
5. Узагальнюючі показники ефективності діяльності підприємства:
 - норма прибутковості;
 - рентабельність продукції;
 - коефіцієнт ефективності застосовуваних ресурсів.

Існуючі системи показників ефективності виробництва включають чотири групи показників. Однією із груп виступають показники оцінки ефективності праці. До показників ефективності праці автори включають від трьох до шести показників. Аналіз ефективності праці за допомогою визначення запропонованих авторами показників не є досконалим, бо визначає ефективність праці на рівні підприємства в цілому. Однак управління результатами діяльності повинно здійснюватися не тільки на рівні підприємства, а й на особистісному рівні, рівні підрозділу, колективному рівні, державному рівні.

Наведена класифікація факторів ефективності праці дозволяє визначити систему показників оцінки ефективності праці у загальній ефективності діяльності машинобудівних підприємств.

Система показників оцінки ефективності праці повинна включати оцінку ефективності праці особистісного рівня, рівня підрозділу, колективного та державного рівня.

Необхідною є розробка такої системи показників, яка включає як відносні, так і абсолютні показники, що дозволить досить повно охарактеризувати об'єкт стосовно поставленого завдання його вивчення та удосконалити комплекс рівнів оцінювання ефективності праці персоналу підприємства, що на відміну від існуючих одиничних відокремлених рівнів включатиме чотири взаємопов'язані (державний, колективний, підрозділу

та особистісний), що дозволяє виокремити явище ефективності праці в ефективності діяльності підприємства.

Дана система показників повинна відповідати таким умовам:

- ✦ виходити з положень економічної теорії та статистичної методології побудови показників;
- ✦ забезпечувати точність і достовірність вихідної інформації, на підставі якої розраховуються показники;
- ✦ дозволити порівняти показники у часі.

Визначення системи показників ефективності праці відбувалося за допомогою методу експертних оцінок.

Алгоритм отримання експертних оцінок включає такі етапи:

- ✦ формування матриці рангів;
- ✦ розрахунок і аналіз коефіцієнтів конкордації.

Для формування матриці рангів необхідно провести експертне опитування. Останнє передбачає розробку анкети, яка охоплює досить широке коло показників, які вимірюють вплив факторів на ефективність праці.

Одним із важливих етапів побудови прогнозу є вибір експертів. Існує дві категорії експертів:

- ✦ фахівці з вузьких питань, що розглядаються;
- ✦ фахівці широкого профілю, які забезпечують формулювання напрямів вирішення комплексних проблем і побудову моделей.

У дослідженні у ролі експертів виступили експерти другої категорії. Вибір експертів здійснювався на основі:

- ✦ репутації експертів серед фахівців;
- ✦ досвіду успішних прогнозів у даній галузі знань тощо.

При вирішенні завдання формування експертної групи було виявлено і стабілізовано працездатну групу експертів. Отриману групу експертів можна вважати генеральною сукупністю фахівців, компетентних у сфері прогнозованої проблеми.

Експерти проранжирували кожен показник за ступенем необхідності його застосування для оцінки ефективності праці підприємства. При цьому пріоритетному показнику, який вимірює вплив факторів, присвоюється значення «1». Якщо показник менш пріоритетний, присвоюється значення «2», або «3».

На основі аналізу анкет експертизи була сформована матриця рангів показників у вигляді таблиці, яка містить думки експертів відносно показників. Матриця рангів, отримана за результатами експертизи інформаційного простору ознак, які беруть участь в оцінюванні ефективності праці, є вхідним елементом для визначення погодженості думок експертів.

Інструментарієм оцінки даної погодженості виступає коефіцієнт конкордації (W), що обчислюється за формулою:

$$W = \frac{12 \cdot S}{m^2 \cdot (n^3 - n)}, \quad (1)$$

де S – відхилення суми квадратів рангів від середніх квадратів рангів;

m – число фахівців;
 n – число факторів.

Коефіцієнт конкордації думок експертів, які брали участь у визначенні показників, що впливають на підвищення ефективності праці, дорівнює:

$$W = \frac{12 \cdot 780903}{10^2 \cdot (49^3 - 49)} = 0,79684.$$

Значення коефіцієнта конкордації $W = 0,79684$ свідчить про те, що ступінь узгодженості думок експертів висока.

Для оцінки значимості коефіцієнта конкордації використовується критерій χ^2 , що підкоряється χ^2 розподілу з числом ступенів свободи $f = n - 1$. Обчислюється критерій за формулою:

$$\chi^2 = m \cdot (n - 1) \cdot W. \quad (2)$$

У даному дослідженні значення критерію дорівнює:

$$\chi^2 = 10 \cdot (49 - 1) \cdot 0,80 = 390,44.$$

Відповідно до таблиці критичних значень критерію Пірсона, χ^2 для 5% рівня значимості дорівнює 69,8. Оскільки χ^2 розрахунковий більше χ^2 табличного, з імовірністю 0,95 можна стверджувати, що погодженість у думках експертів не є випадковою.

На основі проведених розрахунків обираємо ті показники, які мають максимальний ранг у відповідній групі аналізу ефективності праці, підприємства, отримуємо обґрунтований перелік показників оцінки ефективності праці.

У результаті методу експертних оцінок була отримана така система показників, яка вимірює вплив факторів на ефективність праці:

1. Показники особистісного рівня:

- коефіцієнт рівня освіти кадрів, отриманої за рахунок підприємства;
- коефіцієнт професійно-кваліфікаційного рівня працівників;
- коефіцієнт стажу;
- коефіцієнт, який характеризує сумісництво професій;
- коефіцієнт трудової дисципліни.

2. Показники рівня підрозділу:

- коефіцієнт зниження норми часу за рахунок підвищення норми виробітку на деяку величину;
- приріст середньої заробітної плати за рахунок зростання продуктивності праці;
- темп зростання витрат робочого часу;
- коефіцієнт раціональності прийомів праці;
- коефіцієнт умов праці.

3. Показники колективного рівня:

- коефіцієнт збільшення обсягів продажу продукції;
- індекс витрат на виробництво продукції;
- індекс заробітної плати та інших соціальних виплат за рахунок чистого прибутку;
- приріст продуктивності праці;
- приріст фондоозброєності праці.

4. Показники, що вимірюють вплив державних факторів:

- коефіцієнт зміни рівня мінімальної заробітної плати;
- коефіцієнт зміни рівня гарантованих державою доплат;
- коефіцієнт зміни податку на 1 грошову одиницю;
- коефіцієнт зміни числа гарантованих державою доплат;
- коефіцієнт зміни прожиткового мінімуму.

ВИСНОВКИ

Досліджено проблеми підвищення ефективності праці. У процесі дослідження встановлено, що економічне призначення підприємства – виробництво матеріальних благ і надання послуг. Причому в умовах дефіциту ресурсів кожне підприємство повинно ставити за мету досягнення максимального результату при мінімальних витратах матеріальних, фінансових і, в першу чергу, трудових ресурсів. Розглянуто існуючі фактори впливу на ефективність праці за рівнями управління (особистісний, підрозділу, колективний та державний). Запропоновано класифікацію факторів впливу на ефективність праці на підприємстві за наведеними рівнями.

На основі методу експертних оцінок запропоновано систему показників, яка враховує вплив факторів, що діють на державному, колективному, підрозділу, особистісному рівнях. Використання вдосконаленої системи показників для оцінки ефективності праці дозволить підвищити рівень управління економічними процесами на підприємстві.

Аналіз показників ефективності праці за рівнями управління в динаміці дозволяє визначити пропорції розподілу прибутку між споживаною частиною чистого прибутку, що спрямовується на матеріальне стимулювання та соціальний розвиток персоналу відповідно у плановому та базовому періодах, і капіталізованою частиною чистого прибутку, а саме тією, що використовується на інвестиційний розвиток у плановому і базовому періодах. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Верхоглядова Н. І., Іваннікова Н. А., Лаврінченко О. В.** Управління трудовим потенціалом підприємств: монографія. Дніпропетровськ: Пороги, 2007. 283 с.
- 2. Гавкалова Н. Л.** Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. 400 с.
- 3. Гавкалова Н. Л., Власенко Т. А.** Управління ефективністю менеджменту персоналу: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. 296 с.
- 4. Говорушко Т. А., Климах Н. І.** Управління ефективністю діяльності підприємств на основі вартісно-орієнтованого підходу: монографія. Київ: Логос, 2013. 204 с.
- 5. Мороз О. В., Міронова О. В., Грабовецький Б. Є.** Ефективність праці у моделях розвитку підприємств: монографія. Вінниця: ВНТУ, 2013. 192 с.
- 6. Назарова Г. В., Мащенко М. А.** Соціально-економічні засади ефективності найманої праці в Україні: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. 232 с.
- 7. Небиліця О. А.** Обґрунтування соціально-економічної ефективності управління персоналом сучасного підприємства. *Бізнес Інформ*. 2014. № 10. С. 159–164.

8. Салун М. М., Майстренко О. В. Механізм соціально-економічної мотивації працівника: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. 184 с.

9. Шегда А. В. Економіка підприємства: навч. посібн. Київ: Знання, 2005. 431 с.

10. Ястремська О. О. Визначення факторів соціально-трудових відносин для забезпечення соціально орієнтованого управління підприємствами. *Бізнес Інформ*. 2014. № 10. С. 203–208.

REFERENCES

Havkalova, N. L. *Sotsialno-ekonomichniy mekhanizm efektyvnosti menedzhmentu personalu: metodolohiia ta kontsepsiia formuvannia* [The socio-economic mechanism of efficiency of personnel management: methodology and concept formation]. Kharkiv: Vyd-vo KhNEU, 2007.

Havkalova, N. L., and Vlasenko, T. A. *Upravlinnia efektyvnistiu menedzhmentu personalu* [Performance management of personnel management]. X. : Vyd-vo KhNEU, 2011.

Hovorushko, T. A., and Klymash, N. I. *Upravlinnia efektyvnistiu diialnosti pidpriemstv na osnovi vartisno-orientovanoho pidkhodu* [Management performance of the enterprises on the basis of value-oriented approach]. Kyiv: Lohos, 2013.

Moroz, O. V., Mironova, O. V., and Hrabovetskyi, B. Ye. *Efektivnist pratsi u modeliakh rozvytku pidpriemstv* [Labor efficiency in models development of enterprises]. Vinnytsia: VNTU, 2013.

Nazarova, H. V., and Mashchenko, M. A. *Sotsialno-ekonomichni zasady efektyvnosti naimanoi pratsi v Ukraini* [Socio-economic foundations of efficiency wage of labor in Ukraine]. X. : Vyd-vo KhNEU, 2011.

Nebylytsia, O. A. "Obgruntuvannia sotsialno-ekonomichnoi efektyvnosti upravlinnia personalom suchasnoho pidpriemstva" [The rationale of socio-economic efficiency of personnel management of the modern enterprise]. *Biznes Inform*, no. 10 (2014): 159-164.

Salun, M. M., and Maistrenko, O. V. *Mekhanizm sotsialno-ekonomichnoi motyvatsii pratsivnyka* [The mechanism of socio-economic motivation of the employee]. Kharkiv: Vyd-vo KhNEU, 2010.

Shehda, A. V. *Ekonomika pidpriemstva* [Enterprise economy]. Kyiv: Znannia, 2005.

Verkhohliadova, N. I., Ivannikova, N. A., and Lavrinchenko, O. V. *Upravlinnia trudovym potentsialom pidpriemstv* [Management of labour potential of enterprises]. D. : Porohy, 2007.

Yastrem'ska, O. O. "Vyznachennia faktoriv sotsialno-trudovykh vidnosyn dlia zabezpechennia sotsialno orientovanoho upravlinnia pidpriemstvamy" [Determining factors of social and labour relations to ensure a socially oriented enterprise management]. *Biznes Inform*, no. 10 (2014): 203-208.