

ISSN 2409-9260 (Print)  
ISSN 2415-3869 (Online)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ  
ВСЕУКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ МОЛОДИХ  
НАУКОВЦІВ

# НАУКОВИЙ ВІСНИК

№ 11 (263)

Одеса – 2018

УДК 331.108:331.101.6  
JEL Classification: M200

*Танасюк Ірина, Орленко Ольга*

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У статті розглянуто сутність продуктивності праці персоналу та значення її росту в сучасних економічних умовах. Проаналізовано динаміку продуктивності праці персоналу олійно-жирових підприємств протягом 2014-2016 рр. Обґрунтовано доцільність застосування множинного кореляційно-регресійного аналізу для виявлення кількісної взаємозалежності між продуктивністю праці та чинниками, які впливають на її рівень на підприємствах олійно-жирового сектора. Пошук майбутніх напрямів збільшення рівня продуктивності праці запропоновано здійснювати на основі активізації дії виявлених за допомогою кореляційно-регресійного аналізу найбільш впливових чинників. Розроблена економіко-математична модель дозволила обґрунтувати перспективні напрями підвищення продуктивності праці персоналу олійно-жирових підприємств, а саме: розвиток трансферу технологій, застосування організаційно-економічних інновацій та розвиток соціального партнерства між різними суб'єктами трудових відносин. Продемонстровано, що трансфер технологій сприятиме більш швидкому поширенню досягнень науково-технічного процесу на підприємствах за рахунок створення відповідних умов як на рівні держави, так і на рівні окремого підприємства. Доведено, що застосування нової техніки та технологій на підприємстві потрібно одночасно здійснювати з перебудовою методів організації та управління, тобто запровадженням організаційно-управлінських інновацій, в т.ч. корпоративних систем управління. Наголошено, що успіх реалізації розроблених заходів підвищення продуктивності праці буде повністю залежати від рівня вмотивованості персоналу підприємства, який можливо покращити за рахунок створення соціального партнерства між керівництвом і

робітниками підприємства та забезпечення належного рівня соціальної відповідальності олійно-жирових підприємств.

**Ключові слова:** продуктивність праці, економіко-статистична модель, кореляційно-регресійний аналіз, олійно-жирові підприємства, трансфер технологій, соціальне партнерство.

*Tanasiuk Iryna, Orlenko Olga*

### **THE MAIN DIRECTIONS OF LABOR PRODUCTIVITY IMPROVING IN MODERN CONDITIONS**

The article discusses the entity of labor productivity and the value of its growth in modern economic conditions. It is analyzed the dynamics of labor productivity of oil and fat enterprises in 2014-2016. The expediency of the use of multiple correlation and regression analysis to identify the quantitative relationship between labor productivity and the factors that affect its level at the enterprises of the oil and fat sector has been substantiated. It was proposed to search for future directions for the level of labor productivity increasing on the basis of activating the effect of the most important factors identified by means of a correlation-regression analysis. The developed economic and mathematical model made it possible to substantiate promising areas for increasing the labor productivity of oil and fat enterprises, namely: developing technology transfer, applying organizational and economic innovations and developing social partnership between various subjects of labor relations. It has been demonstrated that technology transfer will contribute to a more rapid dissemination of the scientific and technical achievements in enterprises by creating appropriate conditions, both at the state level and at the level of an individual enterprise. It is proved that the use of technology in the enterprise must be simultaneously carried out with changes in the methods of organization and management, that is, the introduction of organizational and managerial innovations, including corporate management systems. It was noted that the success of the implementation of the developed measures to increase labor

productivity will depend entirely on the level of motivation of the company's personnel, which can be improved by creating a social partnership between the management and employees of the enterprise and ensuring an adequate level of social responsibility of the oil and fat enterprises.

**Keywords:** labor productivity, economic-statistical model, correlation-regression analysis, oil and fat enterprises, promotion directions.

*Танасюк Ирина, Орленко Ольга*

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

В статье рассмотрена сущность производительности труда персонала и значение ее роста в современных экономических условиях. Проанализирована динамика производительности труда персонала масложировых предприятий в течение 2014-2016 гг. Обоснована целесообразность применения множественного корреляционно-регрессионного анализа для выявления количественной взаимосвязи между производительностью труда и факторами, которые влияют на ее уровень на предприятиях масложирового сектора. Поиск будущих направлений увеличения уровня производительности труда предложено осуществлять на основе активизации действия выявленных с помощью корреляционно-регрессионного анализа наиболее важных факторов. Разработанная экономико-математическая модель позволила обосновать перспективные направления повышения производительности труда персонала масложировых предприятий, а именно: развитие трансфера технологий, применение организационно-экономических инноваций и развитие социального партнерства между различными субъектами трудовых отношений. Продемонстрировано, что трансфер технологий будет способствовать более быстрому распространению достижений научно-технического процесса на предприятиях за счет создания соответствующих условий, как

на уровне государства, так и на уровне отдельного предприятия. Доказано, что применение новой техники и технологий на предприятии необходимо одновременно осуществлять с изменением методов организации и управления, то есть внедрением организационно-управленческих инноваций, в т.ч. корпоративных систем управления. Отмечено, что успех реализации разработанных мероприятий по повышению производительности труда будет полностью зависеть от уровня мотивированности персонала предприятия, который возможно улучшить за счет создания социального партнерства между руководством и работниками предприятия и обеспечения надлежащего уровня социальной ответственности масложировых предприятий.

**Ключевые слова:** производительность труда, экономико-статистическая модель, корреляционно-регрессионный анализ, масложировые предприятия, трансфер технологий, социальное партнерств.

**DOI: 10.32680/2409-9260-2018-11-263-179-196**

**Постановка проблеми.** Проблема зростання продуктивності праці посідає важливе місце в будь-якій країні, при будь-якому суспільно-економічному устрої. Із дослідженням продуктивності праці пов'язані розуміння суті та значущості соціально-економічного прогресу, оцінка ефективності і перспектив розвитку економіки в цілому та економіки підприємства зокрема. Рівень і динаміка продуктивності праці наочно показують потенційні можливості підприємства для реалізації соціально-економічних цілей як в найближчому майбутньому, так і у віддаленій перспективі. Розвинені країни Заходу досягли різкого підйому економіки передусім завдяки значному зростанню продуктивності праці власних підприємств, оскільки в цих країнах показник продуктивності праці включено до переліку основних макро- та мікроекономічних показників ефективності діяльності суб'єкта господарювання. В Україні проблемі пошуку напрямів збільшення продуктивності праці наразі приділяється

недостатньо уваги, тому вітчизняні підприємства мають низькі конкурентні переваги порівняно з іноземними підприємствами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми зростання продуктивності праці в сучасній вітчизняній економічній літературі розглядаються такими науковцями: О.Грішновою, М.Семикіною, С.Кожем'якіною, Л.Лісогор, Т.Морщенок, Н. Танасієнко та ін. У той же час варто відзначити, що мінливість зовнішнього середовища підприємства обумовлює необхідність концентрації постійної уваги з боку як науковців, так і практиків на пошуку найбільш перспективних напрямів підвищення продуктивності праці персоналу українських підприємств, які враховують сучасні особливості функціонування, у тому числі галузеві.

**Невирішені раніше частини загальної проблеми** полягають у необхідності постійного пошуку нових напрямів збільшення рівня продуктивності праці персоналу підприємств відповідно до сучасних викликів та умов функціонування вітчизняних олійно-жирових підприємств.

**Основний матеріал дослідження.** Сучасні підприємства функціонують у динамічних і непередбачуваних умовах зовнішнього середовища, які посилюються надзвичайно високим конкурентним тиском. Аналіз розвитку світової економіки показує, що сьогодні довгостроковий економічний успіх підприємств, насамперед обумовлений постійним та суттєвим зростанням продуктивності праці. В іншому випадку, підприємство обов'язково потрапить у «пастку низької продуктивності» [1].

Значення підвищення продуктивності праці для діяльності організаційно-господарських систем набуває особливої важливості, якщо конкуренція в галузі, де функціонує підприємство, є дуже великою, що повною мірою відповідає ситуації в олійно-жировому секторі України. Позитивні зміни в розвитку підприємств олійно-жирового сектора за останні роки були обумовлені дозавантаженням вільних потужностей і створенням нових. Утім, ці джерела економічного зростання наразі є практично вичерпаними, адже сьогодні є ознаки

перебільшення виробничих потужностей переробних підприємств порівняно з урожаєм сировини.

Фундаментом подальшого економічного розвитку підприємств має стати суттєве підвищення продуктивності праці персоналу для досягнення стійкого економічного зростання і конкурентоспроможності. Очевидним є той факт, що підвищення продуктивності праці – не бажана, а необхідна умова відновлення і збереження економічного зростання підприємства.

Для визначення основних напрямів підвищення рівня продуктивності праці персоналу підприємства було проведено аналіз фінансово-господарської діяльності 11 підприємств олійно-жирового сектора, які є досить вагомими учасниками вітчизняного олійно-переробного ринку та членами асоціації «Укроліяпром» за період з 2014 до 2016 року (табл.1).

Таблиця 1

Динаміка продуктивності праці персоналу олійно-жирових підприємств за 2014-2016 рр., тис. грн./особу  
(складено авторами за даними [2])

Назва підприємства	2014	2015	2016	Зміна 2016/2014	
				абс.	відн.
1	2	3	4	5	6
ПАТ «Пологівський олійноекстракційний завод»	1939	3023	2837	898	146,34
ПАТ «Креатив Груп»	5304	2138	552	-4752	10,41
ПАТ «Вінницький олійно-жировий комбінат»	343	2119	3903	3561	1139,44
ПрАТ «Харківський жировий комбінат»	1090	1980	2176	1086	199,66
ПАТ «Львівський жиркомбінат»	636	1424	623	-14	97,84
ПАТ «Запорізький оліяжиркомбінат»	760	1251	947	187	124,67
ПрАТ з П «Дніпропетровський олійноекстракційний завод»	1468	1092	1505	37	102,52
ПАТ «Кіровоградолія»	527	837	518	-10	98,14
ПрАТ «Полтавський олійноекспракційний завод» - Кернел Груп	407	634	751	344	184,50

Продовж. табл. 1

1	2	3	4	5	6
ПрАТ «Вовчанський олійноекстракційний завод»	291	242	756	465	259,87
ПАТ «Чернівецький олійно-жировий комбінат»	239	377	335	95	139,94

Як можна побачити з табл. 1, у межах даної групи підприємств олійно-жирового сектора спостерігаються суттєві розбіжності між значеннями продуктивності праці персоналу, що пов'язане з організацією виробництва та управління на підприємствах. Тому задля вибору найбільш перспективних напрямів збільшення продуктивності праці необхідно визначити домінуючі фактори, які впливали на динаміку продуктивності праці. Визначення найбільш важливих чинників та їх комплексне використання дозволить підприємствам сконцентрувати свої обмежені фінансові ресурси та максимально ефективно їх використати, наблизивши фактичну величину продуктивності праці до максимально можливої, тим самим реалізувати всі резерви її зростання.

Установити залежність між продуктивністю праці та певними чинниками можливо за допомогою стохастичного моделювання, основним із різновидів якого є метод кореляційно-регресійного аналізу (КРА). Застосування даного методу дозволяє проаналізувати реальну ситуацію на підприємствах та виявити кількісний вплив найбільш вагомих факторів ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) на продуктивність праці (результативну ознаку  $\hat{Y}$ ). Необхідно зазначити, що значний внесок у розвиток методики проведення кореляційно-регресійного аналізу належить професору О. Г. Янковому, у працях якого детально розглянуто питання застосування даного економіко-статистичного методу аналізу з можливістю подальшого прогнозування залежностей між різноманітними соціально-економічними ознаками [3].

Для побудови кореляційно-регресійної моделі було використано сучасний пакет статистичного аналізу Excel. У



якості результативного фактора ( $\hat{Y}$ ) прийнято середньорічну виробку на одного працівника, а у якості факторних ознак:

$X_1$  – витрати на оплату праці, тис. грн.;

$X_2$  – витрати на оплату праці в розрахунку на 1 працівника, тис. грн./особу;

$X_3$  – зарплатовіддача, грн./грн.;

$X_4$  – фондоозброєність, тис. грн./ особу.

Важливо зауважити, що всі вищезазначені чинники прямо впливають на величину продуктивності праці в розрахунку на одного робітника. Отже, коефіцієнти парної кореляції і відповідні коефіцієнти моделі повинні бути зі знаком плюс. У результаті було отримане наступне рівняння регресії:

$$\hat{Y} = - 814,001 + 0,007 X_1 + 12,041 X_2 + 45,497 X_3 + 0,789 X_4 \quad (1)$$

Перевірка значущості коефіцієнта детермінації ( $R^2 = 0,9598$ ) та параметрів ( $a_j$ ) отриманого рівняння вказує на його адекватність. Економічний зміст параметрів  $a_j$  в побудованій кореляційно-регресійній моделі полягає в тому, що вони показують ступінь впливу кожного фактора на результативний показник за умови незмінності інших факторів.

З огляду на те, що коефіцієнти регресії мають різні одиниці виміру, то для зіставлення ступеня впливу кожного фактора доцільно розрахувати коефіцієнти еластичності, які дають змогу визначити, на скільки відсотків змінюється результативна ознака при зміні факторної ознаки на один відсоток при фіксованому значенні інших факторів:

$$E_j = a_j \frac{\bar{X}_j}{\bar{Y}}. \quad (2)$$

де  $a_j$  – коефіцієнт регресії при  $i$ -му факторі;

$X_j$ ,  $\hat{Y}$ , – середнє значення факторної та результативної ознаки.

Коефіцієнт еластичності  $E_j$  показує, на скільки відсотків у середньому змінюється результативна ознака  $\hat{Y}$  зі зміною відповідного фактора  $X_j$  на один відсоток. До прикладу,

коефіцієнти еластичності мають такі значення:  $E_1 = 0,1957$ ;  $E_2 = 0,6978$ ;  $E_3 = 0,6025$   $E_4 = 0,1072$ , тобто зі зростанням витрат на оплату праці в абсолютному виразі ( $E_1$ ) на 1 %– продуктивність праці збільшиться в середньому на 0,1957 %, зі збільшенням витрат на оплату праці в розрахунку на 1 особу ( $E_2$ ) на 1 % – продуктивність праці збільшиться в середньому на 0,6978 %. Коефіцієнт показує, що зі зростанням зарплатовіддачі ( $E_3$ ) на 1 % – продуктивність праці збільшиться в середньому на 0,6025 %, зі зростанням фондоозброєності праці ( $E_4$ ) на 1 % – продуктивність праці збільшиться в середньому 0,1072 %. Для визначення середнього впливу фактора  $X_j$  на результативну ознаку  $\hat{Y}$  з урахуванням ступеня коливання змінної  $X_j$ , розраховуються так звані бета-коефіцієнти ( $\beta_j$ ):

$$\beta_j = a_j \frac{\sigma_j}{\sigma_Y}. \quad (3)$$

де  $\beta_j$  – коефіцієнт показує, на скільки стандартних відхилень в середньому зміниться змінна  $Y$  зі зміною фактора  $X_j$  на одне своє стандартне відхилення.

Згідно з розрахованими бета-коефіцієнтами ( $\beta_j$ ) (табл.2), можна побачити, що найбільшу зміну у рівні продуктивності праці мав фактор зарплатовіддачі, наступним за величиною впливу був фактор витрат на оплату праці в розрахунку на 1 особу та з невеликими відставанням фактор фондоозброєності. Щодо фактора витрат на оплату праці в абсолютному виразі, то його вплив на зміну продуктивності праці був найменшим.

Таблиця 2

Розраховані бета-коефіцієнти ( $\beta_j$ ) та величина зміни продуктивності праці персоналу (розраховано авторами)

Бета-коефіцієнти	Значення	Величина зміни продуктивності праці, тис. грн./особу
$\beta_1$	0,12337	141,79
$\beta_2$	0,19885	228,42
$\beta_3$	0,69612	799,6998
$\beta_4$	0,18528	212,909

Задля того, щоб реалізувати резерви зростання продуктивності праці, обумовлені дією вищезазначених чинників, доцільно розробити заходи відповідно до основних напрямів збільшення рівня продуктивності праці. Як продемонстрував аналіз статистичної інформації щодо фінансово-господарської діяльності олійно-жирових підприємств, вони здійснюють розширення та оновлення основних засобів виробництва, не враховуючи сучасні досягнення науково-технічного прогресу. Більшість підприємств зазначеної групи, а саме: ПАТ «Пологівський олійноекстракційний завод», ПАТ «Вінницький олійножировий комбінат», ПрАТ «Полтавський олійноекстракційний завод – Кернел Груп», ПАТ «Кіровоградолія» – у період з 2014 до 2016 рр. не проводили жодних власних науково-технічних досліджень та розробок. За такої ситуації, на наше переконання, трансфер технологій виявляється тим інструментом, який здатний підвищити інноваційну активність підприємств, утім недостатньо ефективно використовується вітчизняним підприємствами, про що свідчить динаміка 9 складової Глобального індексу конкурентоспроможності, а саме «Технологічна готовність», яка включає дані про трансфер технологій (табл. 3).

Згідно з даними табл. 3 за наявності новітніх технологій наша країна останні вісім років посідає середні позиції серед країн світу. Лише у 2012-2013 рр. було досягнуто 80 місце серед 144 країн світу за складовою «Наявність новітніх технологій», однак ця позиція одразу ж у 2013-2014 рр. погіршилася на 26 пунктів, що, на нашу думку, було пов'язане з нестабільною політичною та економічною ситуацією в країні. Щодо здатності до «Поглинання технологій на рівні підприємства», тобто сприймати та застосовувати нові технології на рівні підприємств, то тут майже дзеркальна ситуація з попереднім показником. Динаміка складової «Прямі іноземні інвестиції та передача технологій» у 2015-2017 рр. дещо покращилася порівняно з попередніми періодами, проте також є дуже низькою – 115 місце серед 138 країн світу у 2016-2017 рр..

Таблиця 3

Динаміка значень 9-ї складової індексу глобальної конкурентоспроможності «Технологічна готовність» України протягом 2010-2017 рр.

(складено авторами за даними [3])

«Технологічна готовність» – 9 складова Глобального індексу конкурентоспроможності	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	(139 країн)		(142 країни)		(144 країни)		(148 країн)		(144 країни)		(140 країн)		(138 країн)	
	бал	рейтинг	бал	рейтинг	бал	рейтинг	бал	рейтинг	бал	рейтинг	бал	рейтинг	бал	рейтинг
9.01. Наявність новітніх технологій	*	92	4,6	96	4,8	80	4,3	106	4,1	113	4,3	96	4,3	93
9.02. Поглинання технологій на рівні підприємства	*	96	4,6	82	4,8	69	4,3	100	4,2	100	4,2	100	4,4	74
9.03. Прямі іноземні інвестиції та передача технологій	*	124	3,8	124	4	109	3,6	131	3,7	127	3,8	117	3,7	115

Такий стан дозволяє стверджувати, що вітчизняна інноваційна інфраструктура, до складу якої входить національна мережа трансферу технологій, не виконує покладених на неї функцій. У результаті цього підприємства не мають можливості скористатися тими здобутками, які вже створені як вітчизняною, так і світовою наукою і практикою, тобто відсутні або не працюють механізми, здатні вплинути на процеси впровадження інновацій на підприємствах України. Це є дуже негативним явищем, оскільки позбавляє вітчизняні олійно-жирові підприємства можливостей якісно та швидко збільшувати рівень продуктивності праці, забезпечуючи собі конкурентні позиції не

лише на внутрішньому ринку, але, що особливо важливо, на зовнішньому.

Для активізації застосування підприємствами трансферу технологій необхідно здійснити заходи як на державному рівні, так і на рівні підприємств. На нашу думку, на державному рівні необхідно створити умови для активної розробки новітніх технологій в Україні через виконання таких заходів: удосконалення законодавчої бази у сфері трансферу технологій; розробка державної політики в галузі комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності; активізація розвитку інфраструктури українського ринку технологій шляхом формування основних ринкових механізмів і залучення підприємств до роботи з інтелектуальною власністю, а також створення умов для їх співпраці з освітніми та науковими закладами задля посилення рівня вітчизняного інтелектуального капіталу; сприяння процесам залучення приватних українських і закордонних інвестицій в інноваційну сферу; створення умов для збільшення кількості учасників трансферу технологій. Необхідно також приділити увагу вдосконаленню роботи окремих елементів інфраструктури трансферу технологій, особливо підрозділів із питань трансферу технологій та продовжувати створення центрів трансферу технологій на національному та регіональному рівнях. Головними завданнями даних структурних елементів може стати розробка і впровадження інтегрованої бази даних щодо попиту та пропозиції у сфері трансферу технологій в Україні та створення механізму поповнення цієї бази з різних джерел: наявних локальних, відомчих та регіональних баз даних, каталогів, конкурсів, виставок-презентацій, спеціалізованих видань, журналів, інтернет-сайтів. Складовою національної інфраструктури трансферу технологій мають стати також спеціально створені консультативні комісії з питання аудиту трансферу технологій, оскільки при вирішенні питання щодо експорту технології важливо оцінити її потенціал, конкурентоспроможність та загрози, які виникають при її передачі.

Задля формування попиту на новітні технології необхідно розвивати в Україні сучасну національну індустрію венчурного капіталу та стартапів шляхом найшвидшого формування державної програми і розробки концепції підтримки та розвитку даної сфери, забезпечення її законодавчого регулювання та захисту. Із метою активізації процесів трансферу технологій безпосередньо на підприємствах пропонуємо створити для великих підприємств спеціальний відділ із трансферу технологій (ВТТ), а для середніх підприємств – сектор із трансферу технологій, який може функціонувати в межах асоціації. До функцій таких підрозділів можна віднести управління та захист об'єктів інтелектуальної власності, просування нових технологій, цілеспрямований пошук і відбір комерційних ідей, консультування з питань трансферу технологій, упровадження різноманітних проєктів із трансферу технологій на підприємстві. У результаті виокремлення даного підрозділу в організаційній структурі підприємство отримує можливість здійснювати розвиток на якісно новому рівні, який буде мати інноваційну спрямованість. Унаслідок цього буде суттєво зекономлений час та кошти на дослідження та винахід нових технологій, а також покращання показників ефективності діяльності підприємства, особливо продуктивності праці.

Застосування нової техніки та технологій на підприємстві потрібно одночасно здійснювати з перебудовою методів організації та управління, упровадженням нового управлінського мислення на всіх рівнях менеджменту для паралельного підвищення якості, ефективності та гнучкості виробництва, і як наслідок, подальшого розвитку підприємства на основі інноваційного зростання рівня продуктивності праці. Нажаль, сьогодні більшість українських підприємств використовують методи управління, які розроблені багато років тому для планової економіки, тобто для ситуації передбачуваності та прогнозованості, і не врахують швидкості змін, не можуть, оперативно реагуючи на зовнішні і внутрішні зміни, адаптуватися до них.

Сьогодні все більшого визнання отримує науковий підхід, згідно з яким основним фактором

конкурентоспроможності підприємства як соціотехнічної системи є освічений і мотивований персонал, здатний реалізувати його стратегічні цілі. Повністю поділяємо цю думку, оскільки можливості зростання продуктивності праці, що надаються науково-технічним прогресом, пов'язані з удосконаленням матеріалів, техніки та технологій, є лише потенційними, реалізація яких залежить тільки від людини. Саме тому менеджер підприємства, наймаючи працівників, прагне максимально використовувати їхні ресурси через системи мотивів, стимулів, заохочень, а визначальними чинниками, які впливають на динаміку продуктивності праці олійно-жирових підприємств, що було підтверджено в результаті кореляційно - регресійного аналізу, виступають ті, що пов'язані з оплатою праці. Такої думки дотримуються багато українських учених, зокрема О. Грішнова, яка відзначає, що на вітчизняних підприємствах «головним джерелом грошових доходів найманих працівників залишається заробітна плата, правильна організація якої спонукає членів суспільства до високопродуктивної та якісної праці» [6].

Особливої актуальності проблема мотивації набуває на вітчизняних підприємствах унаслідок необхідності вирішення низки проблем, які притаманні більшості сучасних підприємств, а саме: плинності висококваліфікованих працівників, недостатньої кваліфікації персоналу, браку кваліфікованих робочих на підприємстві, недостатньому рівню кваліфікації окремих керівників, незадовільному морально-психологічний клімату в колективі, високому рівню синдрому «професійного вигорання» у більшості працівників. Поверхневе відношення до створення системи мотивації персоналу у керівників підприємств та відсутність співпраці співробітників і керівництва підприємства під час розробки та впровадження системи мотивації, відсутність контролю за результативністю її дії негативно впливають на зростання продуктивності праці.

Перегляд системи мотивації та аналіз її результативності є необхідною умовою для підвищення продуктивності праці, бо, як слушно зазначено в роботі В. Чобіток, мотивацію робітників необхідно здійснювати

відповідно до потреби підприємств та їх робітників залежно від стану навколишнього середовища, у якому функціонує підприємство, а також з урахуванням особливостей та потреб безпосередньо робітників підприємства [7].

Одним із напрямів зростання продуктивності праці може бути використання вітчизняними олійно-жировими підприємствами сучасних корпоративних систем управління (далі КСУ). КСУ являють собою відкриту інтегровану автоматизовану систему реального часу з автоматизації бізнес-процесів компанії всіх рівнів, у тому числі, і бізнес-процесів прийняття управлінських рішень. У випадку роботи з персоналом це запровадження HRM (Human Resource Management) – системи управління персоналом, основна мета якої полягає в залученні та утриманні цінних для підприємства кадрових фахівців. HRM-системи вирішують два головні завдання: упорядкування всіх облікових і розрахункових процесів, пов'язаних із персоналом, що дає підвищення продуктивності праці і зниження відсотка відтоку співробітників.

Одним із значних напрямів підвищення рівня вмотивованості, і як наслідок, зростання продуктивності праці, повинно стати створення соціального партнерства між керівництвом і робітниками підприємства та підвищення рівня соціальної відповідальності олійно-жирових підприємств. На думку О. Грішної, «соціальна відповідальність підприємств щодо персоналу передусім полягає в створенні передумов для високої якості трудового життя. Досягнення високої якості трудового життя забезпечується конструктивною взаємодією суб'єктів соціально-трудова відносин. Їхні потреби збігаються за такого рівня якості трудового життя, який дозволяє працівникові реалізувати свій потенціал, отримати за це гідну винагороду, забезпечити потрібний для роботодавця рівень продуктивності» [6].

Підвищення соціальної відповідальності необхідне для досягнення кращих економічних результатів завдяки створенню умов для формування конкурентоспроможного персоналу та підвищення його кваліфікації. На нашу думку, вагоме місце серед зазначених чинників належить соціальному партнерству. Традиційно під соціальним партнерством розуміють відносини в



соціально-трудою сфері між працівниками і роботодавцями, що складаються за активної участі держави. Соціальне партнерство як взаємодію зацікавлених сторін визначають такі параметри: наявність відповідних організацій для обстоювання інтересів сторін; переговорний процес, під час якого відбувається узгодження позицій та пошук варіантів розв'язання проблеми; внесок пропозицій кожної зі сторін у вирішення питань [8].

**Висновки.** В умовах розвинених ринкових відносин для підтримки довгострокового економічного розвитку вітчизняних підприємств, зокрема олійно-жирових, визначальним є підвищення ефективності виробництва на основі збільшення продуктивності праці. Постійна необхідність відповідати на виклики з боку зовнішнього середовища змушує вітчизняні підприємства ретельно стежити за показником продуктивності праці як одним із головних індикаторів рівня їх конкурентоспроможності та здійснювати пошук напрямів її максимального збільшення. Очевидно, що олійно-жирові підприємства України мають у своєму розпорядженні величезні можливості підвищення продуктивності праці, проте здатність розробляти дієві заходи та політику управління процесом ресурсозбереження та заходів збільшення продуктивності праці буде залежати від правильного визначення домінуючої групи чинників для конкретного підприємства. Використання кореляційно-регресійного методу для аналізу продуктивності праці дозволяє виявити найбільш впливові фактори відповідно до умов та особливостей функціонування підприємства та обрати ті напрями, які приведуть до максимально можливого зростання рівня продуктивності праці. Серед найбільш перспективних напрямів підвищення продуктивності праці на олійно-жирових підприємствах доцільно виділити розвиток трансферу технологій та застосування організаційно-економічних інновацій на основі впровадження корпоративних систем управління та розвитку соціального партнерства між різними суб'єктами трудових відносин.

### ***Література***

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
2. Система розкриття інформації на фондовому ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>
3. Янковой А.Г. Математико-статистические методы и модели в управлении предприятием: Учебное пособие. – Одесса: ОНЭУ, ротапринт, 2014. – 250 с.
4. The Global Competitiveness Report 2016-2017. – [Electronic resource]. – Access mode: [www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2016-17.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2016-17.pdf)
5. Кащук К.М., Зінчук Т. О. Трансфер інноваційних технологій: сутність та значення у розвитку вітчизняної економіки / Т. О. Зінчук, К. М. Кащук // Зб. наук. пр. Таврійського держ. агротехнологічного ун-ту (економічні науки) / за ред. М. Ф. Кропивка. – 2012. – № 2 (18), т. 4. – С. 199–208.
6. Чобіток В., Боровок Є. Мотивації як фактор підвищення продуктивності праці на підприємстві. Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 42. – С. 342–346.
7. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: [монографія] / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук, О.О. Олійник. — Рівне: НУВГП, 2014. — 216 с.
8. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : [монографія] / [А. М. Колот та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2012. — 501с.
9. Колот А. М. Соціальне партнерство як інститут формування консолідованої соціальної відповідальності : теоретичні засади / А. М. Колот, О. В. Павловська // Соціальна економіка. – 2013. – № 1. – С. 81–90.

1. Zavinovs'ka H.T. Ekonomika pratsi: Navch. posibnyk. – K.: KNEU, 2003. – 300 s.
2. Systema rozkryttya informatsiyi na fondovomu rynku Ukrayiny [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://smida.gov.ua>
3. Yankovoy A.H. Matematyko-statystycheskye metody y modely v upravlenyy predpryatyem: Uchebnoe posobyе. – Odessa: ONЭU, rotaprynt, 2014. – 250 s.
5. Kashchuk K.M., Zinchuk T. O. Transfer innovatsiynykh tekhnolohiy: sutnist' ta znachennya u rozvytku vitchyznyanoi ekonomiky / T. O. Zinchuk, K. M. Kashchuk // Zb. nauk. pr. Tavriys'koho derzh. ahrotekhnolohichnoho un-tu (ekonomichni nauky) / za red. M. F. Kropyvka. – 2012. – # 2 (18), t. 4. – S. 199–208.
6. Chobitok V., Borovok Ye. Motyvatsiyi yak faktor pidvyshchennya produktyvnosti pratsi na pidpryemstvi. Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti. – 2013. – # 42. – S. 342–346.
7. Sotsial'na vidpovidal'nist' u trudovykh vidnosynakh: teoriya, praktyka, rehulyuvannya ryzykiv: [monohrafiya] / O.A. Hrishnova, H.Yu. Mishchuk, O.O. Oliynyk. — Rivne: NUVHP, 2014. — 216 s.
8. Sotsial'na vidpovidal'nist': teoriya i praktyka rozvytku : [monohrafiya] / [A. M. Kolot ta in.] ; za nauk. red. d-ra ekon. nauk, prof. A. M. Kolota. — K. : KNEU, 2012. — 501s.
9. Kolot A. M. Sotsial'ne partnerstvo yak instytut formuvannya konsolidovanoi sotsial'noyi vidpovidal'nosti : teoretychni zasady / A. M. Kolot, O. V. Pavlovs'ka // Sotsial'na ekonomika. – 2013. – # 1. – S. 81–90.

28.12.2018