

*Орленко О.М.
Танасюк І.М.*

СТВОРЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто важливість проблеми забезпечення зростання продуктивності праці персоналу вітчизняних підприємств. Продемонстровано низький рівень інноваційної активності вітчизняних підприємств та тенденцію погіршення технологічної готовності суб'єктів господарювання нашої країни, що суттєво знижує рівень продуктивності праці працівників та погіршує конкурентні позиції вітчизняного бізнесу на внутрішньому та зовнішньому ринках. Доведено необхідність створення відповідних організаційно-економічних умов зростання продуктивності праці персоналу вітчизняними підприємствами. Однією з найважливіших організаційно-економічних умов, здатних суттєво підвищити продуктивності праці, є розвиток трансферу технологій, головним завданням якого є сприяння комерціалізації науково-технологічного потенціалу підприємств країни за рахунок чого створюються умови для подальшого зростання продуктивності праці. Обґрунтовано, що низький рівень розвитку української мережі трансферу технологій суттєво гальмує поширення новітніх технологій на вітчизняних підприємствах. Тому задля вирішення цієї проблеми необхідно активізувати процеси інтеграції вітчизняної мережі трансферу технологій до європейських структур. Також доцільно забезпечити передумови для активної розробки вітчизняних новітніх технологій шляхом вдосконалення законодавчої бази в області трансферу технологій, розробки державної політики в сфері комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності, активізації розвитку інфраструктури українського ринку технологій, і залучення підприємств до роботи з існуючою інтелектуальною власністю, а також створення умов для їх співпраці з освітніми та науковими закладами. Відзначено, що чинники, які перешкоджають розвитку вітчизняної інноваційної сфери і застосуванню трансферу технологій можна поділити на 3 групи: економічні, виробничі та інші. Також однією з найважливіших організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу підприємств є вдосконалення та перебудова методів організації та управління на вітчизняних підприємствах, оскільки останні спроможні нівелювати позитивний ефект від технологічних інновацій. Одним з варіантів даних умов є вдосконалення систем мотивації персоналу, а також запровадження корпоративних систем управління на підприємствах, що здатне суттєво підвищити ефективність використання персоналу та інших видів ресурсів.

Ключові слова: продуктивність праці, персонал підприємства, організаційно-економічні умови підвищення продуктивності праці, трансфер технологій, мотивація, корпоративні системи управління

*Танасюк Ірина
Орленко Ольга*

СОЗДАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрены важность проблемы обеспечения роста производительности труда персонала отечественных предприятий. Продемонстрирован низкий уровень инновационной активности отечественных предприятий и тенденцию к снижению технологической готовности субъектов хозяйствования нашей страны, что существенно снижает уровень производительности труда работников и ухудшает конкурентные позиции отечественного бизнеса на внутреннем и внешнем рынках. Доказана необходимость создания соответствующих организационно-экономических условий роста производительности труда персонала отечественными предприятиями. Одним из важнейших организационно-экономических условий, способных существенно повысить производительность труда персонала является развитие трансфера технологий, главной задачей которого является содействие коммерциализации научно-технологического потенциала предприятий страны за счет чего создаются условия для дальнейшего роста производительности труда. Обосновано, что низкий уровень развития украинской сети трансфера технологий существенно тормозит распространение новейших технологий на отечественных предприятиях. Поэтому для решения этой проблемы необходимо активизировать процессы интеграции отечественной сети трансфера технологий с европейскими структурами. Также целесообразно обеспечить предпосылки для активной разработки отечественных новейших технологий путем

совершенствования законодательной базы в области трансфера технологий, разработки государственной политики в сфере коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, активизации развития инфраструктуры украинского рынка технологий и привлечения предприятий к работе по существующей интеллектуальной собственности, а также создание условий для их сотрудничества с образовательными и научными учреждениями. Отмечено, что факторы, которые препятствуют развитию отечественной инновационной сферы и использования трансфера технологий можно разделить на 3 группы: экономические, производственные и другие. Одним из важнейших организационно-экономических условий повышения производительности труда является совершенствование и перестройка методов организации и управления на отечественных предприятиях, поскольку последние способны нивелировать положительный эффект от технологических инноваций. Одним из вариантов данных условий является совершенствование систем мотивации персонала, а также внедрение корпоративных систем управления на предприятиях, что способно существенно повысить эффективность использования персонала и других видов ресурсов.

Ключевые слова: производительность труда, персонал предприятия, организационно-экономические условия повышения производительности труда, трансфер технологий, мотивация, корпоративные системы управления

*Tanasiuk Iryna
Orlenko Olga*

CREATION OF ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC CONDITIONS OF INCREASING THE LABOR PRODUCTIVITY GROWTH OF ENTERPRISE PERSONNEL

The article considers the importance of the problem of ensuring the growth of labor productivity of personnel of domestic enterprises. The low level of innovative activity of domestic enterprises and the tendency to reduce the technological readiness of business entities of our country are demonstrated, which significantly reduces the level of labor productivity of workers and worsens the competitive position of domestic business in the domestic and foreign markets. The necessity of creating the appropriate organizational and economic conditions for the growth of personnel productivity by domestic enterprises is proved. One of the most important organizational and economic conditions that can significantly increase personnel productivity is the development of technology transfer, the main task of which is to promote the commercialization of the scientific and technological potential of the country's enterprises, which creates the conditions for further growth in labor productivity. It is proved that the low level of development of the Ukrainian technology transfer network significantly inhibits the dissemination of the latest technologies in domestic enterprises. Therefore, to solve this problem, it is necessary to intensify the processes of integration of the domestic technology transfer network with European structures. It is also advisable to provide the prerequisites for the active development of domestic latest technologies by improving the legislative framework in the field of technology transfer, developing public policies in the field of commercialization of intellectual property results, enhancing the development of the Ukrainian technology market infrastructure and attracting enterprises to work on existing intellectual property, as well as creating conditions for their cooperation with educational and scientific institutions. It is noted that factors that impede the development of domestic innovation and the use of technology transfer can be divided into 3 groups: economic, industrial and others. One of the most important organizational and economic conditions for increasing labor productivity is the improvement and restructuring of the methods of organization and management at domestic enterprises, since the latter are able to level the positive effect of technological innovations. One of the options for these conditions is the improvement of personnel motivation systems, as well as the introduction of corporate management systems at enterprises, which can significantly increase the efficiency of personnel use and other types of resources.

Keywords: labor productivity, enterprise staff, organizational and economic conditions for improving labor productivity, technology transfer, motivation, corporate management systems

Постановка проблеми. Необхідність дослідження теоретичних і практичних аспектів зростання продуктивності праці сьогодні в українській теорії і практиці стоїть дуже гостро. Оскільки в зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємств відбуваються постійні зміни, виникає необхідність створення відповідних організаційно-економічних умов, здатних визначати рівень та впливати на динаміку продуктивності праці, і даному показнику приділяється незначна увага, порівняно з іншими показниками ефективності діяльності суб'єктів господарювання на різних рівнях економіки. носять фрагментарний характер відомості про продуктивність праці персоналу, що приводяться на різних рівнях економіки, представлені вони у відносних цифрах і важко порівняти в динаміці, в міжгалузевому розрізі і т.д.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблеми продуктивності праці та пошуку шляхів її зростання присвячено праці багатьох вітчизняних науковців: М. Семикіної, С. Кожем'якіною, С. Дієсперова, Л. Капінус, Т. Костенко, Н. Танасієнко та ін. Водночас варто відзначити, що постійні зміни, які відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства вимагають концентрації уваги як науковців, так і практиків на необхідності створення

відповідних організаційно-економічних умов, здатних прискорити процес підвищення продуктивності праці персоналу вітчизняних підприємств.

Невирішені раніше частини загальної проблеми полягають у необхідності створення певних організаційно-економічних умов, які сприятимуть підвищенню рівня продуктивності праці персоналу підприємств відповідно в сучасних умовах господарювання.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження організаційно-економічних умов, здатних суттєво вплинути на процес підвищення рівня продуктивності праці працівників вітчизняних підприємств.

Основний матеріал дослідження. Підвищення продуктивності праці – складний процес одночасної дії багатьох взаємозалежних між собою факторів, які необхідно враховувати під час розробки та реалізації ефективної стратегії. Визначення того чи іншого переліку ключових факторів зростання продуктивності праці та їх комплексне використання дозволяє наблизити фактичну величину продуктивності праці до максимально можливої, тим самим реалізувати усі резерви її зростання. Тому підприємство здатне сконструювати дієві заходи та політику управління лише у випадку правильного визначення домінуючої групи факторів та їх взаємодії для даного конкретного підприємства в залежності від умов, в яких воно функціонує. Саме створення необхідних організаційно-економічних умов, здатне активізувати позитивний вплив різних факторів на рівень продуктивності праці.

Підвищення рівня продуктивності праці і, як наслідок, рівня конкурентоздатності вітчизняних промислових підприємств залежить від розвитку науково-технічного прогресу. Підприємства, з одного боку, виступають у якості головних споживачів інноваційних ідей, а з іншого – виявляються генераторами цих самих ідей та стимуляторів їх подальшої адаптації та впровадження на підприємствах інших галузей [1].

Як відомо, інноваційна діяльність стає невід'ємною, а головне – більш необхідною частиною для подальшого функціонування будь-якого підприємства, незалежно від його технологічного рівня та фінансового стану. Як доречно стверджує В.М. Геєць, інноваційна діяльність набуває особливого значення не тільки у високотехнологічних, а й у традиційних секторах економіки [2]. Традиційно інновації асоціюються з передовими технологіями, однак, насправді, досить невелика частка інновацій вітчизняних підприємств є дійсно новими у глобальному масштабі. Але це не зменшує можливість вітчизняних підприємств забезпечувати собі конкурентні переваги, оскільки більшість нових продуктів можливо виготовляти не тільки за рахунок нових технологій, але і застосовуючи вже існуючі технології, створені як в рамках конкретного підприємства, так і поза ним. Досить розповсюдженим явищем стає можливість використовувати технології, які були розроблені іншими підприємствами або навіть іншими галузями для власних потреб. Нетрадиційне застосування інновацій або їх адаптація до власних потреб розширює можливості отримувати позитивний ефект як для підприємств, які створили цю інновацію, так і для підприємств-користувачів даних інновацій.

Одним з найвагоміших та найдієвіших факторів підвищення продуктивності праці, на наш погляд, може бути трансфер технологій. Важливо зазначити, що в науці не існує єдиного визначення категорії «трансферу технологій». Частіше за все трансфер технологій розглядається як форма просування інновацій, що припускає процес передачі знань, а також права на їх використання, між фізичними особами або організаціями з метою їх подальшого впровадження та/або комерціалізації. З.С. Варналій під трансфером технологій розуміє «міжнародний науково-технологічний обмін, впровадження у виробництво чужих інтелектуальних здобутків» [3]. На думку Л.І. Федулової, трансфер технологій – це передача систематичного знання про виробництво продукції, застосування процесу чи надання послуги. [4]. Н.І. Чухрай трансфер технологій трактує як особливий вид комунікації, який передбачає застосування знань, їх цільове використання і вимагає узгоджених дій двох або більше індивідумів або функціональних підрозділів, розділених культурними, структурними і/або організаційними бар'єрами [5]. О.П. Молчанова з співавторами визначають трансфер технологій як «рух технологічних можливостей – зазвичай пакету артефактів, інформації, прав та послуг – від постачальника до потенційного споживача» [6]. Згідно чинного Закону України від 14.09.2006 № 143-V «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» трансфер технології трактується як передача технології, що оформлюється шляхом укладення двостороннього або багатостороннього договору між фізичними та/або юридичними особами, яким установлюються, змінюються або припиняються майнові права і обов'язки щодо технології та/або її складових [7].

Не дивлячись на те, що Україна була першою з країн СНД, яка прийняла закон стосовно трансферу технологій (Закон України від 14.09.2006 № 143-V «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій»), це не призвело до ефективного функціонування національної мережі

трансферу технологій (UTTN). UTTN була створена 19 січня 2010 р. у відповідності до існуючих європейських, американських, російських та китайських мереж. Мережа розміщує в своїх публічних базах як пропозиції, так і запити (профілі) на технології. Мережа представляє собою електронний виставковий майданчик наукоємних продуктів, де інтереси продавців і покупців представляють технологічні брокери - професійні учасники ринку трансферу технологій та допомагає продавцям і покупцям знайти один одного [7].

Не дивлячись на те, що головне завдання UTTN – сприяння комерціалізації науково-технологічного потенціалу підприємств країни тому, на жаль гідно даних табл.1, можна зазначити, що Україна має низький рівень «технологічної готовності», що демонструє недостатній рівень ефективності функціонування даного елемента вітчизняної інноваційної інфраструктури.

Таблиця 1

Динаміка технологічної готовності підприємств України
протягом 2010-2017 рр.

«Технологічна готовність» 9 стовп індексу глобальної конкурентоспромо- жності	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

Джерело: складено автором за [8]

За наявністю новітніх технологій наша країна займає останні вісім років досить середні позиції серед країн світу. Так лише у 2012-2013 рр. було досягнуто 80 місце (серед 144 країн світу) у загальному рейтингу, однак ця позиція одразу у 2013-2014 рр. погіршилась на 26 пункти, що на нашу думку, було пов'язано з нестабільною політичною та економічною ситуацією в нашій країні. Щодо здатності абсорбувати, поглинати (тобто сприймати та застосовувати) нові технології на рівні підприємств, то тут майже дзеркальна ситуація з попереднім показником. Такий стан дозволяє стверджувати, що вітчизняна інноваційна інфраструктура, до складу якої входить національна мережа трансферу технологій, не виконує покладених на неї функцій. В 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 підприємства якісно та швидко збільшувати рівень продуктивності праці, забезпечуючи собі конкурентні позиції не лише на внутрішньому ринку, але, що особливо важливо, на зовнішньому.

В той же час можна відзначити, що існують чинники, які перешкоджають розвитку вітчизняної інноваційної сфери і застосуванню трансферу технологій. Їх можна поділити на 3 групи: економічні, виробничі та інші. До групи економічних чинників можна віднести: недолік зовнішнього і внутрішнього фінансування; низький платоспроможний попит на нові сучасні технології; висока вартість нововведень і високий їх ризик для вітчизняних підприємств. Виробничі фактори включають: незацікавленість та несприйнятливості підприємств до нововведень; недолік інформації про нові технології та можливі ринки збуту; нерозвиненість інноваційної інфраструктури; недооцінювання можливостей для кооперування з іншими підприємствами і науковими організаціям з метою проведення інноваційних розробок. Інші фактори пов'язані з відмінністю вітчизняної

методики оцінки інноваційної діяльності промислових підприємств від зарубіжних аналогів та недосконалістю вітчизняного законодавства в цих питаннях.

З метою нівелювання дії зазначених вище негативних факторів задля активізації трансферу технологій і, як наслідок, підвищення продуктивності праці персоналу на вітчизняних підприємствах, на наш погляд, доцільною буде інтеграція українських учасників ринку технологій у відповідні європейські структури, що дозволить отримати доступ до баз даних, бірж, фондів венчурного капіталу та до інших інформаційних та фінансових ресурсів, що надасть значні переваги при оформленні ліцензійних контрактів та міжнародних патентів вітчизняним підприємствам.

Для активізації трансферу технологій на державному рівні необхідно забезпечити передумови для активної розробки новітніх технологій в Україні та умови для їх представлення як об'єктів міжнародного технологічного трансферу шляхом здійснення таких заходів: вдосконалення законодавчої бази в області трансферу технологій, розробку державної політики в сфері комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності, активізацію розвитку інфраструктури українського ринку технологій, шляхом формування основних ринкових механізмів і залучення підприємств до роботи з існуючою 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 з 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 аналізу попиту та пропозиції в сфері трансферу технологій в Україні та створення механізму поповнення цієї бази з різних джерел: існуючих 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.

Застосування на підприємстві нової техніки та технології потрібно одночасно здійснювати з перебудовою методів організації та управління, впровадженням нового управлінського мислення на всіх рівнях менеджменту. Адже як зазначається у Звіті компанії McKinsey «Відновлення економічного росту України», саме за рахунок вдосконалення бізнес-процесів на вітчизняних підприємствах можливо максимально збільшити рівень продуктивності праці, а в деяких галузях до 30 %, не здійснюючи ніяких капітальних вкладень [9].

Нажаль, сьогодні більшість українських підприємств використовують методи управління, які розроблені багато років назад для планової економіки, тобто для ситуації передбачуваності та прогнозованості. А на даному етапі розвитку економіки умови виробництва змінюється з такою швидкістю, що необхідно вчитися управляти по-новому, оперативно реагуючи на зовнішні і внутрішні зміни середовища підприємства та бути здатними своєчасно адаптуватися до них [10].

Факт кореляції між якістю управління і результатами діяльності підприємств особливо яскраво проявляється в країнах з перехідною економікою, оскільки ефективність від використання процесних інновацій для них набагато менша саме внаслідок низького рівня управління. Про це свідчить той факт, що, наприклад, в регіоні СЕК (Східна Європа та Кавказ) вдосконалення методів управління дає підвищення продуктивності праці на 40 %, а впровадження нових процесів – всього на 6 %. У Росії віддача від поліпшення якості управління та інноваційних процесів оцінюється відповідно у 32 % і 2 % [11].

З даною точкою зору погоджується і ряд вітчизняних науковців. Так А.Л. Гапоненко зазначає, що «низька результативність діяльності суб'єкта господарювання, в тому числі низького рівня його продуктивності праці, може бути наслідком неадекватної та неефективної системи управління» [10]. **Помилка! Источник ссылки не найден.** Адже як доцільно зауважує З.Я. Шацька, навіть сучасне обладнання автоматично не забезпечить покращення основних техніко-економічних показників діяльності підприємства, оскільки система управління підприємства не завжди спроможна вдало та ефективно використати сучасне обладнання та технологію [13]. На думку І.Б. Гуркова, «новий спосіб виробництва і нові технології вимагають іншого управління, наприклад, зміни форм маркетингу або управління персоналом, а значить, і інновацій в області управлінських технологій» [14].

Окрім цього необхідно брати до уваги, що система стимулювання не буде спроможна забезпечити очікуваного ефекту або показники підвищення продуктивності праці будуть мінімальні,

якщо мотивація буде базуватися тільки на матеріальних факторах, минаючи нематеріальні. Через певний час постійне зростання заробітних плат вже не буде себе виправдовувати. Окрім цього рамки матеріального стимулювання персоналу обмежені рівнем собівартості продукції, що робить нематеріальні способи мотивації більш перспективними та дієвими.

При використанні засобів мотивації необхідно враховувати ситуацію, яка склалася на підприємстві та економіці в цілому. В результаті, підприємства можуть створити наступні види умов:

- умови, що спрямовані на утримання персоналу;

- умови, яка впливають на ступінь залучення працівників в процес роботи та ефективність їх праці.

До першої групи можна віднести: комфортні і безпечні умови праці, наявність води, світла, чистих приміщень для роботи, забезпечення безпеки робочого місця, розмір зарплати та соціальних виплат і т.д. Все це дає співробітникам відчуття захищеності і стабільності.

Друга група умов представлена наявними можливостями професійного та кар'єрного росту для персоналу, отриманням визнання, нових знань і навичок. Ці чинники сприяють робочому драйву співробітників, прагненню до більшої ефективності та результативності їх праці.

З нашої точки зору, доцільно розробляти систему мотивації персоналу відповідно до їх категорії, оскільки досить суттєво різняться їх функціональні обов'язки та стимули до високопродуктивної праці (табл.1) [15].

Таблиця 1

Види мотивації відповідно до категорії працівників підприємства

Категорія персоналу	Види мотивації
Керівники	наявність можливостей для розвитку та навчання; можливість розширити підприємство; визнання з боку конкурентів, інших підприємств, суспільства; набуття широкої популярності торгової марки компанії; зростання капіталізації компанії
Спеціалісти	визнання менеджера з боку власників та вищого керівництва компанії; можливість виконувати складні та цікаві завдання; просування по кар'єрних сходах (соціальний ліфт); свобода діяльності; можливості для самореалізації і саморозвитку; прийняття участі у покращенні системи мотивування працівників
Службовці	інвестиції в розвиток даної групи персоналу з боку керівництва; залучення працівників до управлінських процесів; надання вільного часу та гнучкого графіку роботи; регулярний зворотній зв'язок з керівництвом
Робочі	участь у капіталі підприємства; реалізація потенціалу соціального партнерства; надання соціальних послуг

Важливо зауважити, що задля отримання максимального та довготривалого ефекту від вдосконалення системи мотивації та впровадження інших організаційно-управлінських інновацій необхідно дотримуватися наступних умов: здійснювати ці процедури системно, безперервно та на новаторському принципі.

Одним з варіантів забезпечення створення організаційно-економічних умов зростання рівня продуктивності праці персоналу, досягнення виконання вищезазначених умов може бути використання вітчизняними олійно-жировими підприємствами сучасних корпоративних систем управління (далі КСУ). КСУ представляють собою відкриту інтегровану автоматизовану систему реального часу з автоматизації бізнес-процесів компанії всіх рівнів, в тому числі, і бізнес-процесів прийняття управлінських рішень. При цьому ступінь автоматизації бізнес-процесів визначається виходячи із забезпечення максимального прибутку компанії [16]. З нашої точки зору, буде доцільно додати і забезпечення позитивної динаміки продуктивності праці, оскільки в довгостроковому періоді лише збільшення рівня продуктивності праці буде здатне забезпечувати стабільне зростання прибутку.

Впровадження КСУ на підприємствах дозволяють одержати ряд переваг, а саме:

- отримувати достовірну і оперативну інформацію про діяльність усіх підрозділів компанії;
- підвищити ефективності управління компанією;

- скоротити витрати робочого часу на виконання робочих операцій;
- підвищити загальну результативність роботи за рахунок більш раціональної її організації.

Важливо відмітити, що на сьогодні корпоративні системи управління є досить різноманітними та багато чисельними, здатними задовольнити будь-які потреби та вимоги підприємств різного розміру й галузевого спрямування (табл.2).

– Таблиця 2

– Види корпоративних систем управління

Назва корпоративної системи управління	Призначення
ERP (Enterprise Resource Planning System)	система планування ресурсів підприємства
CRM (Customer Relationship Management System)	система з управління взаємовідносинами з клієнтами
MES (Manufacturing Execution System)	система оперативного управління виробництвом
WMS (Warehouse Management System)	система забезпечення комплексної автоматизації управління складськими процесами
EAM (Enterprise Asset Management)	система управління основними фондами підприємства
HRM (Human Resource Management)	система управління персоналом

– Джерело: складено авторами [117]

Завдяки використанню корпоративних інформаційних систем управління, підприємства здатні отримати різноманітні, а головне вагомні ефекти, які проявляються у: скороченні складських запасів; збільшенні кількості вчасно виконаних замовлень; забезпечення повноти й несуперечності інформації; суттєвому збільшенні рівня продуктивності праці персоналу; прискоренні оборотності товарно-матеріальних запасів підприємства; покращенні ведення обліку витрат; налагодженні роботи з постачальниками. Тобто, впровадження корпоративних інформаційних систем управління на підприємстві стає тією умовою, яка здатна призвести до активізації дії багатьох факторів, спрямованих на підвищення рівня продуктивності праці усіх категорій персоналу та дозволяє більш ефективно використовувати усі інші ресурси підприємства.

Важливо зауважити, що концепція впровадження корпоративних інформаційних систем управління на українських підприємствах повинна відбуватися з дотриманням наступних вимог: впроваджуватися повинні не просто окремі системи, а комплекс технологій управління; склад цього комплексу повинен відповідати існуючому рівню розвитку підприємства в цілому і рівню управління основними бізнес-процесами на даному конкретному підприємстві; підбір комплексу повинен носити індивідуальний характер для кожного підприємства, а також формувати передумови для подальшого розвитку підприємства.

Висновки. Забезпечення сталого та довготривалого економічного розвитку вітчизняних підприємств повністю ґрунтується на необхідності прискореного підвищення рівня продуктивності їх персоналу. Реалізація існуючого потенціалу збільшення цього найважливішого показника залежить від здатності підприємств та держави створювати відповідні організаційно-економічні умови. Серед важливіших організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу вітчизняних підприємств є прискорений розвиток трансферу технологій, вдосконалення та перебудова методів організації та управління на вітчизняних підприємствах, зокрема вдосконалення систем мотивації персоналу, а також запровадження корпоративних систем управління на підприємствах. Це дозволить вітчизняним підприємствам суттєво підвищити рівень своєї конкурентоспроможності та забезпечити надійний розвиток у майбутньому.

Перспективи подальших досліджень передбачають розвиток існуючих та пошук нових організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу, здатних суттєво покращити ефективність діяльності та конкурентні позиції вітчизняних підприємств як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках.

Література

1. Сопенюк О. М. Підвищення продуктивності праці промислових підприємств як результат інноваційного розвитку. Розвиток національної промисловості у сучасному контексті: пріоритети, проблеми, регулювання: тези доп. і повідом. Міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 жовтня 2009 р. Донецьк, 2009. Т.1. С. 290–291.

2. Геєць В. М. Економіка України: ключові проблеми і перспективи. Економіка і прогнозування. 2016. № 1. С. 7–22.
3. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети: Монографія / за ред. З.С. Варналія. Київ: НІСД, 2007. 820 с.
4. Федулова Л. І. Інноваційна економіка: Підручник. Київ: Либідь, 2006. 408 с.
5. Чухрай Н. І. Механізми інноваційних перетворень в країнах ЄС та можливості їх трансформації в економіку України. 2003. №1. С.23–33.
6. Инновационный менеджмент: учебник для вузов под редакцией д-ра экон. наук, проф. О. П. Молчановой / О. П. Молчанова, А. Е. Абрамешин, Т. П. Воронина, Е. А. Тихонова, Ю. В. Шленов. – М.: Вита-Пресс, 2001. – 272 с.
7. Закон України від 14.09.2006 № 143-V «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=143-16>.
8. The Global Competitiveness Report 2010-2018. – [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report2018>.
9. Украина. Возобновление экономического роста. 2009. Отчет McKinsey [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://iee.org.ua/ua/prognoz/1758>.
10. Орленко О. М. Корпоративні системи управління як умова зростання продуктивності праці сучасного підприємства / О. М. Орленко // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред.: М. І. Зверькова (голов. ред.) та ін. – Одеса : Одеський національний економічний університет. – 2015. – Вип. 3 (58). – С. 170-178.
11. Митра П. Инновации, социальная направленность экономического развития и интеграция [Электронный ресурс] / П. Митра. – Режим доступа: <http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/257896-1214927943340/RussianOverview.pdf>.
12. Гапоненко А. Л. Теория управления : учебник для бакалавров / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 342 с.
13. Шацька З. Я. Досвід зарубіжних підприємств з використання управління інновацій [Електронний ресурс] / З. Я. Шацька // Ефективна економіка. – 2011. – № 9. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_9_34.
14. Гурков И. Б. Инновации в российской промышленности: создание, диффузия и реализация новых технологий и социальных практик / И. Б. Гурков, В. С. Тубалов // Мир России: Социология, этнология. 2004. – Т. 13. – № 3
15. Орленко О. М. Організаційно-економічні умови підвищення продуктивності праці персоналу підприємства : дис. канд. ек. наук : 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Орленко Ольга Михайлівна – Одеса, 2019. – 279 с.
16. Система документообігу [Назва з екрану] [Електронний ресурс] <http://www.dtcenter.com.ua/component/spsimpleportfolio/item/96-sistema-dokumentoobigu>.
17. Корпоративна інформаційна система [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki>.

References

1. Sopeniuk O. M. (2009). Pidvysychennia produktyvnosti pratsi promyslovykh pidpriemstv yak rezultat innovatsiinoho rozvytku. [Improving the Labor productivity increasing of industrial enterprises as a result of innovative development]. Rozvytok natsionalnoi promyslovosti u suchasnomu konteksti: priorytety, problemy, rehuliuвання: Abstracts of Papers. Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (V.1. pp. 290–291). - Donetsk [in Ukrainian].
2. Heiets V. M. (2016). Ekonomika Ukrainy: kliuchovi problemy i perspektyvy [Ukrainian economy: key problems and prospects]. Ekonomika i prohnozuvannia. № 1., pp. 7–22. [in Ukrainian].
3. Varnaliy Z.S. (2007). Derzhavna rehionalna polityka Ukrainy: osoblyvosti ta stratehichni priorytety [State Regional Policy of Ukraine: Features and Strategic Priorities]. Kyiv: NISD, 820 s. [in Ukrainian].
4. Fedulova L. I. (2006). Innovatsiina ekonomika [Innovative economy]. Kyiv: Lybid, 408 s. [in Ukrainian].
5. Chukhrai N. I. (2003). Mekhanizmy innovatsiinykh peretvoren v krainakh YeS ta mozhlyvosti yikh transformatsii v ekonomiku Ukrainy [Mechanisms of innovative

- transformations in EU countries and possibilities of their transformation into the economy of Ukraine]. №1. S.23–33. [in Ukrainian].
6. . Molchanova O. P., Abrameshyn A. E, Voronyna T. P. et al. (2001.) Ynnovatsyонnyi menedzhment [Innovative management] M.: Vyta-Press, 272 s. [in Ukrainian].
 7. Law of Ukraine № 143-V «Pro derzhavne rehuliuвання diialnosti u sferi transferu tekhnolohii» (2006, September, 14) / Verkhovna Rada Ukrainy Retrieved from: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=143-16>. [in Ukrainian].
 8. The Global Competitiveness Report 2010-2018. Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.
 9. Ukrayna. Vozobnovlenye ekonomicheskoho rosta. [Ukraine. Resumption of economic growth] 2009. Otchet McKinsey Retrieved from: <http://iee.org.ua/ua/prognoz/1758>. [in Russian].
 10. Orlenko O. M. (2015). Korporatyvni systemy upravlinnia yak umova zrostantia produktyvnosti pratsi suchasnoho pidpriemstva [Corporate management systems as a condition of productivity growth of a modern enterprise]. Odesa : Odeskyi natsionalnyi ekonomichnyi universytet. V. 3 (58). – pp. 170-178. [in Ukrainian].
 11. Mytra P. (2009). Ynnovatsyy, sotsyalnaia napravlennost ekonomicheskoho razvytyia y yntehratsyia [Innovation, social orientation of economic development and integration] Retrieved from: <http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/257896-1214927943340/RussianOverview.pdf>. [in Russian].
 12. Haponenko A. L. (2014). Teoryia upravleniya [Management theory] M. : Yurait, 342 s.
 13. Shatska Z. Ya. (2011). Dosvid zarubizhnykh pidpriemstv z vykorystannia upravlinskykh innovatsii [Foreign enterprises experience of the use of managerial innovations] Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_9_34. [in Ukrainian].
 14. Hurkov Y. B. (2004). Ynnovatsyy v rossiyskoi promyshlennosti: sozdanye, dyffuzyia y realizatsyia novykh tekhnolohiy y sotsyalnykh praktyk [Innovations in Russian industry: the creation, diffusion and implementation of new technologies and social practices]. Myr Rossyy: Sotsyolohyia, etnolohyia. V. 13. 3 . [in Russian].
 15. Orlenko O. M. (2019). Orhanizatsiino-ekonomichni umovy pidvyshchennia produktyvnosti pratsi personalu pidpriemstva : dys. kand. ek. nauk : 08.00.04 – ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy (za vydamy ekonomichnoi diialnosti) / Orlenko Olha Mykhailivna – Odesa,. – 279 s. [in Ukrainian].
 16. Systema dokumentoobihu Retrieved from: <http://www.dtcenter.com.ua/component/spsimpleportfolio/item/96-sistema-dokumentoobigu> [in Russian].
 17. Korporatyvna informatsiina systema [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://uk.wikipedia.org/wiki> [in Ukrainian].