

4. Андреева Т.Е. Применимость модели создания знаний SECI в российском культурном контексте: теоретический анализ / Т.Е. Андреева, И.А. Ихильчик // Российский журнал менеджмента . – 2009. – Т.7. – № 3. – С. 3–20.
5. Управление знаниями – ключевой элемент экономики знаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа : URL : <http://www.e-executive.ru/knowledge/smb/1076288/>.
6. Мариничева М. Обмен знаниями (Knowledge Sharing) и роль HR-директора [Электронный ресурс]. Режим доступа : http://www.iteam.ru/publications/human/section_55/article_3094/
7. Пікалов В.Л. Управління знаннями як нова функція управління корпораціями / В.Л. Пікалов // Академічний огляд. – 2009. – № 2. – С. 106–111.
8. Чмырь И.А. Представление декларативных знаний в диалоговой транзакции / И.А. Чмырь. // Математичні машини і системи.– 2011.– № 3. – С. 12–22.
9. Люгер Дж. Ф. Искусственный интеллект: стратегии и методы решения сложных проблем / Дж. Ф. Люгер. – М. : Издат. Дом "Вильямс", 2003. – 864 с.
10. Солсо Р. Когнитивная психология / Солсо Р. – [6-е изд.]. – СПб. : Питер, 2006. – 589 с.

Надійшла 01.02.2012; рецензент: д. е. н. Савченко С. О.

УДК 331.101.6:339.37

В. В. МАКСЮТА

Вищий навчальний заклад у кооперації «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ ФАКТОРІВ В МЕХАНІЗМІ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

У статті досліджено вплив організаційно-економічних факторів в механізмі управління продуктивністю праці. Запропоновані методи управління продуктивністю праці.

In the article investigational influence organizationally economic factors in the mechanism of management of labour the productivity. Offered methods of management of labour the productivity.

Ключові слова: механізм управління продуктивністю праці, організаційно-економічні фактори, організація праці, продуктивність праці, управління продуктивністю праці.

Вступ

В умовах сучасної ринкової економіки головним завданням управління персоналом торговельних підприємств є досягнення оптимального рівня продуктивності праці. Ріст продуктивності праці в торгівлі досягається не лише впровадженням новітніх досягнень в області техніки, технології та управління підприємством, але й ефективною системою управління організаційно-економічних факторів продуктивності праці. Так, ефективне управління організаційно-економічними факторами продуктивності праці працівників є важливим завданням керівників торговельних підприємств в сучасних умовах господарювання, тому виникає нагальна потреба в дослідженні організаційно-економічних факторів продуктивності праці на підприємствах роздрібно торгівлі та виявленні резервів управління ними.

Постановка завдання

Значний вклад в дослідження проблеми управління продуктивністю праці внесли Л.І. Абалкін, В.В. Адамчук, А.М. Амосов, Д.П. Богиня, І.К. Бондар, І.М. Герчикова, В.К. Гупалов, Г. Емерсон, О.І. Здоров, А.В. Калина, В.В. Кривошей, М.Х. Мескон, Д.С. Сінк, Н.О. Павловська, Н.Я. Пітель, В.А. Плаксов, А. Ревенко, В. Філева, Ю. Фомина, В.В. Шалімов та інші вчені. Саме їх розробки часто зорієнтовані на врахування передового досвіду управління продуктивністю праці в торгівлі.

Незважаючи на численні дослідження українських та зарубіжних науковців в Україні не вистачає системних досліджень у сфері дослідження впливу організаційно-економічних факторів у механізмі управління продуктивністю праці, що зумовлює втрату керованості процесами регулювання продуктивності праці на різних економічних рівнях, призводить до загострення кризових явищ в економіці.

Метою статті є дослідження організаційно-економічних факторів в механізмі управління продуктивністю праці на підприємствах роздрібно торгівлі.

Результати дослідження

Фактори зміни певного показника – це сукупність всіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно фактори зростання продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Оскільки, як зазначалося, зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії і практики [1].

Значний вплив на підвищення продуктивності праці мають організаційно-економічні фактори які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління [2]. Основні складові організаційно-економічних факторів підвищення продуктивності праці на торговельних підприємствах надано на рис.1.

Початковим етапом удосконалення організації праці є регулювання діяльності, трудових відносин і нормування системи оплати праці працівників між правлінням та трудовим колективом підприємств роздрібною торгівлі здійснюється відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди” та на підставі статті 11 КЗПП України укладається колективний договір.

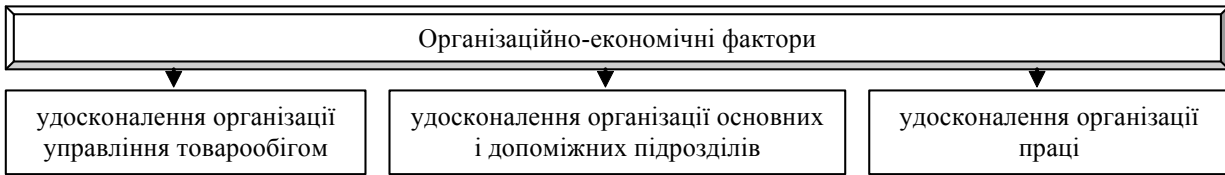


Рис. 1. Організаційно-економічні фактори підвищення продуктивності праці на підприємствах роздрібною торгівлі

У Колективному договорі, а саме у 5 Розділі “Нормування і оплата праці” зазначені зобов’язання дирекції щодо оплати праці працівників, встановлення доплат і надбавок до тарифних ставок.

Дирекція торговельних підприємств здійснює оплату праці працівників, встановлення доплат і надбавок до тарифних ставок згідно з діючим законодавством та умовами праці.

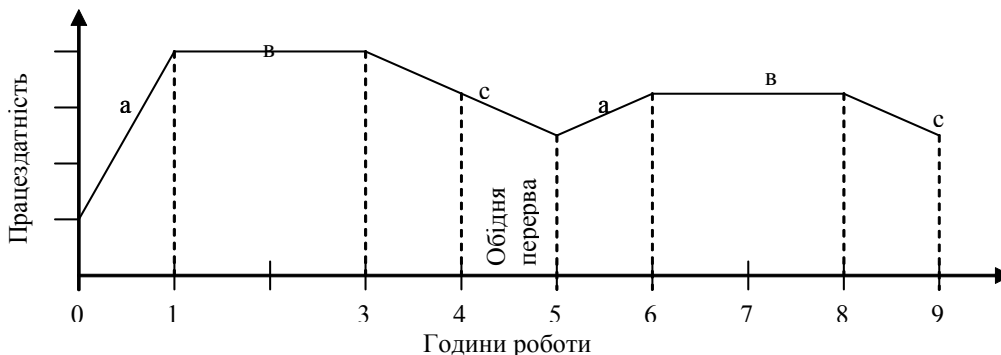
На підприємствах встановлюються міжкваліфікаційні співвідношення у оплаті праці.

Проводиться перегляд норм виробітку (часу), нормативів чисельності, змін умов праці відповідно до Положення про організацію нормування праці.

За роботу у нічний час (з 22 до 6 год.) встановлена доплата в розмірі 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час.

Оплата праці у надурочний час на підприємстві проводиться у подвійному розмірі, згідно зі статтею 106 Кодексу законів про працю України.

Працездатність працівників підприємств роздрібною торгівлі змінюється протягом робочої зміни (рис. 2), а також протягом тижня і місяця.



a – час входження в роботу;
b – період найбільш сталої працездатності;
c – період втоми

Рис. 2. Зміна працездатності людини протягом робочої зміни

Організація та обслуговування робочих місць на підприємствах роздрібною торгівлі забезпечується шляхом їх ефективного оснащення, раціонального планування та своєчасного забезпечення усім необхідним (матеріалами, інструментами, ремонтом устаткування тощо) забезпечує виконання трудових операцій, сприяє економному використанню робочого часу, знижує їх трудомісткість тощо.

Вважаємо, що на продуктивність праці працівників найбільший вплив має заробітна плата. Для встановлення причинно-наслідкових зв’язків між змінами цих двох показників проведемо кореляційно-регресійний аналіз зв’язку рівня зарплати і продуктивності праці (табл. 1).

Рівняння регресії характеризує зміну середнього рівня результативної ознаки продуктивності праці в залежності від зміни факторної ознаки середньорічної заробітної плати. В даному випадку воно матиме вигляд:

$$\bar{Y} = a_0 + a_1 \times X; \quad (1)$$

де \bar{Y} – вирівняне середнє значення результативної ознаки,
 X – значення факторної ознаки,
 a_0 і a_1 – параметри рівняння,

a_0 – значення Y при $X = 0$,
 a_1 – коефіцієнт регресії.

Таблиця 1

Показники середньорічної зарплати та продуктивності праці працівників підприємств роздрібної торгівлі в Україні у 2007–2010 рр.

Рік	Середньомісячна заробітна плата, грн. (X)	Продуктивність праці, млн. грн. (Y)	X^2	XY	Y^2	$\bar{Y} = a_0 + a_1 \times X$
2007	2218	337,03	4919524	747527,8	113587,8	334,02
2008	3010	449,11	9060100	1351824,9	201700,9	461,23
2009	2856	438,51	8156736	1252374,5	192287,9	436,49
2010	3389	529,19	11485321	1793440,0	280046,8	522,10
Разом	11473	1753,84	33621681	5145167,3	787623,5	1753,8
В середньому на 1 рік	2868,25	438,46	8405420,3	1286291,8	196905,9	X

За способом найменших квадратів визначимо параметри a_0 і a_1 :

$$a_0 = \frac{\sum X^2 \sum Y^2 - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - \sum X \sum X} = -22,2095; \quad a_1 = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - \sum X \sum X} = 0,16061.$$

Тоді лінійне рівняння регресії зв'язку між середньорічною зарплатою і середньорічною продуктивністю праці персоналу матиме вигляд: $\bar{Y} = -22,2095 - 0,16061 \times X$.

Розрахований коефіцієнт регресії, який склав 0,16061, свідчить, що між рівнем зарплати і продуктивністю праці існує прямий зв'язок, оскільки даний показник є додатним, крім того він показує, що за даної тенденції при збільшенні середньорічної зарплати на 1 грн середньорічна продуктивність праці зросте на 0,16061 млн. грн.

Послідовно підставляючи в дане рівняння значення факторної ознаки X , отримаємо вирівняні значення результативної ознаки Y_x , які показують, якою теоретично повинна була бути продуктивність праці при фактичних розмірах заробітної плати.

Оскільки сума фактичних і вирівняних значень результативної ознаки рівні $\sum Y = \sum \bar{Y} = 1783,84$, то можна зробити висновок, що параметри рівняння визначені правильно.

Для визначення частини варіації результативної ознаки Y , яка відповідає лінійному рівнянню регресії визначимо коефіцієнт детермінації (R^2) залежності продуктивності праці від середньорічної заробітної плати:

$$R^2 = \frac{\partial_{\bar{Y}}^2}{\partial_3^2} = 0,9887181,$$

де $\partial_{\bar{Y}}^2$ – факторна теоретична дисперсія $\partial_{\bar{Y}}^2 = \frac{\sum (\bar{Y}_X - \bar{Y})^2}{n}$;

∂_3^2 – загальна дисперсія $\partial_3^2 = \bar{Y}^2 - (\bar{Y})^2$.

Розраховане значення коефіцієнта детермінації показує, що зміна продуктивності праці за 2007 – 2010 рр. на 0,9887181% спричинена зміною середньомісячної заробітної плати.

Табличне значення критерію Фішера знаходимо через статистичну функцію “ФРАСПОБР” (імовірність = 0,05; степені свободи 1 = $k - 1 = 1$; степені свободи 2 = $n - k = 2$, де n – кількість одиниць спостереження, а k – кількість коефіцієнтів в моделі з урахуванням a_0).

Одержимо табличне значення критерію Фішера $F_{\text{табл.}} = 10,12796448$.

Так як $F_{\text{розрах.}} = 175,27506$ і $F_{\text{розрах.}} > F_{\text{табл.}}$ отримана економетрична модель достовірна з імовірністю 0,95.

Для встановлення достовірності лінійного коефіцієнта кореляції розрахуємо критерій Стюдента (t – критерій):

$$t_{a1} = \frac{a_1}{S_{a1}} = 13,23914877; \quad t_{a0} = \frac{a_0}{S_{a0}} = -0,63134243.$$

Оскільки $t_r = 0,390937638 > t_{табл} = -0,631034243$ можна стверджувати, що зв'язок ознак є достовірним.

Так як $t_{a1} > t_{табл}$, і $t_{a0} > t_{табл}$, то отримані значення коефіцієнтів a_1 і a_0 достовірні з імовірністю 0,95.

Проведений кореляційно-регресійний аналіз показав наявність зв'язку між рівнями оплати та продуктивності праці працівників. Це свідчить про необхідність матеріального стимулювання при регулюванні продуктивності праці працівників роздрібною торгівлі.

Пропонуємо працівникам роздрібною торгівлі використовувати режими праці і відпочинку працівників для різних видів робіт. В кожному конкретному випадку відповідний типовий режим може бути знайдений або за показником втомлюваності, або за показником якісної оцінки умов праці (отриманим розрахунковим способом на основі оцінки окремих факторів умов праці) (табл. 2).

Таблиця 2

Типові режими праці і відпочинку [4]

Номер режиму	Показник втомлюваності ум. од.	Показник психофізіологічних умов праці, балів	Сумарна тривалість регламентованого відпочинку, хв.	Розподіл часу на відпочинок, хв. за годинам зміни										
				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	15-17	13	10				4						6	
2	18-21	14	12				5						7	
3	22-24	15	14				6						8	
4	25-28	16-17	16				6						10	
5	29-31	18	18				7					5	6	
6	32-34	19-20	20				7					5	8	
7	35-38	21	22				8					6	8	
8	39-41	22-23	24				8					6	10	
9	42-45	24	26				10					6	10	
10	46-48	25	28				10					8	10	
11	49-52	26-27	30				10					10	10	
12	53-55	28	32				10					10	12	
13	56-59	29-30	34				10					12	12	
14	60-62	31	36				12					12	12	

Зростання продуктивності праці може бути забезпечене при виконанні певних умов, зокрема: зростання результатів праці при зниженні витрат праці; зростання результатів праці при стабільних витратах праці; сталість результатів при зниженні витрат праці; темпи зростання результатів випереджають темпи зростання витрат праці; темпи зниження результатів нижчі за темпи зниження витрат (рис. 3) [3, с. 316].



Рис. 3. Умови, що забезпечують зростання продуктивності праці робітників [3, с. 316]

З метою вдосконалення організації оплати праці працівників торгового персоналу потрібно перш за все удосконалити законодавчо-нормативні акти з питань праці та соціальної політики, а також провести радикальні зміни в соціально-трудових відносинах. Для цього необхідно:

- реформувати трудове законодавство з питань соціально-трудоких відносин і оплати праці;
- відновити купівельну спроможність заробітної плати на основі підвищення рівня реальної заробітної плати;
- вдосконалити механізм державного регулювання оплати праці та соціального забезпечення;
- підвищити роль тарифної системи як стимулюючої та регулюючої основи до високопродуктивної праці;
- ліквідувати допущений перекид у зростанні заробітної плати й споживчих цін;
- відновити нормування як основу організації і оплати заробітної плати на підприємстві.

Висновок

Впровадження запропонованих методів управління продуктивністю праці, які виявлені на основі проведеного дослідження впливу організаційно-економічних факторів в механізмі управління продуктивністю праці, сприятимуть ефективному управлінню продуктивністю праці працівників роздрібною торгівлі.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : [підручник] / Грішнова О.А. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці : [навч. посібник] / Завіновська Г.Т. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Мазаракі А.А. Економіка торговельного підприємства : [підручник] / Мазаракі А.А., Лігоненко Л.О., Ушакова Н.М. – К. : Хрещатик, 1999. – 800 с.
4. Подорожская М.М. Организация труда / Подорожская М.М. – [2-е изд.]. – К. : МАУП, 2004. – 112 с.

Надійшла 13.02.2012; рецензент: д. е. н. Костишина Т. А.

УДК 338.2:331.5](477)

І. В. АНГЕЛКО

Львівський національний університет імені Івана Франка

ТІНЬОВА ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

У статті розглянуто основні причини виникнення, сфери поширення, умови існування та наслідки тіньової зайнятості населення України. Надано практичні рекомендації щодо шляхів і способів обмеження масштабів тіньового ринку праці.

The article examines the main causes, incidence, conditions for the existence and consequences of shadow employment in Ukraine. Conceptual and practical recommendations on ways of limiting the scale of shadow labor market has been offered.

Ключові слова: тіньова зайнятість, тіньова діяльність, тіньовий ринок праці, тіньові доходи, заробітна плата «в конвертах», детінізація зайнятості.

Як відомо, розвиток та добробут будь-якої країни, у першу чергу, залежить від матеріального становища її населення. Країна ніколи не буде багатою, якщо в ній основна маса населення зубожіла, а інша – за наявного рівня доходів неспроможна задовольнити власні життєві потреби, сформувавши достатній рівень заощаджень.

В Україні, впродовж останніх років, спостерігається погіршення загальної економічної кон'юнктури, значне відставання реального життя від існуючих стандартів, формується високий рівень суспільного незадоволення діяльністю влади. Так, надмірна інфляція, спад виробництва, вимушена неповна зайнятість та безробіття, низькі стандарти оплати праці, значна непристосованість до нових умов системи соціального захисту, відсутність законодавчих важелів впливу призводять до падіння реальних доходів домогосподарств; посилення майнової диференціації населення; загострення процесу маргіналізації суспільства, що виявляється у збільшенні чисельності маргіналів і посиленні їх впливу на суспільну свідомість та загальну соціальну ситуацію в країні; поширення та поглиблення бідності. Зрозуміло, що за таких умов господарювання, коли легальна економіка не спроможна забезпечити ефективну зайнятість та нормальний прожитковий рівень населення, тіньова економіка з її мотивацією та мобільністю приречена на успіх. Вже сьогодні, в Україні спостерігається вплив частини населення із офіційного сектора економіки до тіньового, що становить реальну проблему, загрожує національній безпеці, суспільній моралі та добробуту населення.

Власне тому для України пріоритетним завданням виступає детінізація ринку праці, що передбачає