

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ТА ЕФЕКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПРАТ «ВОЛОДАРКА»

Анотація

В роботі проаналізовано стан управління продуктивністю та ефективністю праці на ПРАТ «Володарка». Визначено напрямки підвищення ефективності праці на підприємстві

Ключові слова: продуктивність, ефективність праці, плинність

Abstract

The paper analyzes the state of productivity and efficiency management at PJSC "Volodarka". The directions of increasing the efficiency of work at the enterprise are defined

Key words: productivity, labor efficiency, fluidity

Вступ

Трудові ресурси підприємства на сьогодні є досить важливим фактором підвищення ефективності господарської діяльності. Саме ефективна політика управління персоналом може суттєво змінити фінансове становище підприємства, адже від зацікавленості персоналу залежить й ефективність його праці, спроможність впроваджувати нововведення, знижувати витрати від браку.

Питання, пов'язані із управлінням продуктивністю та ефективністю праці на підприємствах є предметом досліджень таких вчених як М. Блауг, Ф. Тейлор, Д. Богиня, Ю. Буц, О. Герасименко, О. Грішнова, В. Єременко, А. Колот, Г. Куліков, Т. Олійник, Р. Янковий та інші.

Разом з тим, актуальним залишається питання визначення напрямків підвищення ефективності управління продуктивністю праці на підприємствах легкої промисловості в сучасних умовах.

Метою роботи є визначення напрямків підвищення продуктивності праці на ПРАТ «Володарка».

Результати дослідження

Важливим елементом управління персоналом є мотивація, яка відіграє значну роль в продуктивності праці і досягнення результатів підприємства [1]. Управління продуктивністю праці є елементом процесу мотивації персоналу. Для оцінки ефективності праці важливим є оцінити стан мотивації працівників. В роботі [2] досліджуються особливості формування мотивації працівників промислових підприємств. В роботі [3] запропоновано підхід, який дозволяє шляхом анонімного анкетування працівників підприємства визначити загальний рівень вмотивованості працюючих і шляхи його покращення в залежності від рівня окремих складових – функцій бажаності.

Загальними цілями розроблення програми управління продуктивністю праці на підприємстві є [4]:

- ефективне використання людських ресурсів;
- мінімізація втрат виробництва;
- створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі й показників цілей цієї системи.

Дослідження стану ефективності праці на ПРАТ «Володарка» за такими показниками, як обсяги виробництва продукції, показниками, які характеризують фінансові результати та показниками, які характеризують рух та ефективність персоналу.

З таблиці 1 видно, що в цілому на підприємстві знижується ефективність праці протягом 2018-2020 рр., оскільки спостерігається скорочення загального обсягу виробленої підприємством продукції. Якщо в 2018р. ПРАТ «Володарка» виготовило в загальній сукупності 341,1 тис. шт готової продукції, то в 2020р. – лише 233,1 тис. шт, що на 35,20% менше порівняно із 2018 р. Зменшення обсягів виробництва спричинене зменшенням попиту на продукцію, що хараткеризує зниження ефективності роботи відділів продажу, маркетингового відділу, відділу збуту. Саме ці відділи мають забезпечувати високі обсяги виробництва та реалізації готової продукції підприємства.

Таблиця 1

Обсяги виробництва продукції ПрАТ «Володарка» за 2018-2020рр.

Показник	2018р.	2019р.	2020 р.	2020/2019	2020/2018
Костюм чоловічий, тис. шт.	39,5	45,3	10,2	-74,18	-77,48
Піджак чоловічий, тис. шт.	78,6	76,9	39,8	-49,36	-48,24
Брюки чоловічі, тис. шт	127,2	140	97,7	-23,19	-30,21
Пальта чоловічі, тис. шт	74,4	84,1	63,9	-14,11	-24,02
Жилети, тис. шт.	1,2	1,4	20,7	1625,00	1378,57
Куртки чоловічі, тис. шт	20,2	12	0,8	-96,04	-93,33
Разом	341,1	359,7	233,1	-31,66	-35,20

З таблиці 2 видно, що за показниками, які характеризують фінансові результати, на підприємстві в 2018-2020рр. низький рівень ефективності персоналу оскільки спостерігається зниження величини показників фінансових результатів та рентабельності. Досить негативним є те, що в 2020 р. Кінцевим результатом діяльності став чистий збиток в розмірі 6190,6 тис. грн. Отримання такого фінансового результату свідчить про неефективну діяльність персоналу підприємства.

Таблиця 2

Показники, які характеризують фінансові результати ПрАТ «Володарка» за 2018-2020рр.

Показник	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Темп приросту 2020/2019	Темп приросту 2020/2018
Валовий прибуток, тис. грн.	37962,60	36067,00	7372,00	-80,58	-79,56
Фінансовий результат від операційної діяльності, тис. грн.	6593,90	2347,60	-6165,00	-193,50	-362,61
Фінансовий результат до оподаткування, тис. грн.	6227,50	2179,80	-6190,60	-199,41	-384,00
Чистий прибуток, тис. грн.	5014,90	1702,20	-6190,60	-223,44	-463,68
Коефіцієнт рентабельності активів,%	10,95	3,78	-15,86	-244,87	-519,58
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу,%	14,56	5,13	-22,04	-251,45	-529,31
Коефіцієнт рентабельності залученого капіталу,%	44,14	14,32	-56,50	-228,00	-494,66
Коефіцієнт рентабельності продажу,%	3,22	1,00	-5,86	-282,29	-684,41

Підприємству терміново необхідно вжити заходів щодо підвищення ефективності своєї діяльності, активізувати мотиваційну політику персоналу. Окрім того, підприємству варто диверсифікувати види діяльності, оскільки, як видно з таблиці 1, основним видом продукції є класичний чоловічий одяг. ПрАТ «Володарка» варто додати повсякденний одяг, одяг для потреб військових. Це сприятиме збільшенню обсягів виробництва та реалізації продукції.

З таблиці 3 видно, що неефективною є й політика управління мотивацією персоналу.

З таблиці 3 видно, що на ПрАТ «Володарка» спостерігається зростання плинності кадрів: якщо в 2018р. плинність кадрів складала 0,62%, то в 2019р. плинність кадрів зросла до 1,26%, а в 2020р. – до 9,72%. Отже, в 2020р. 10% працівників із загальної кількості звільнилось. Висока плинність кадрів не сприяє зростанню продуктивності праці, оскільки нові працівники потребують певного часу для адаптації на новому робочому місці, адаптації до нового колективу. Негативною є й динаміка показників, які характеризують частку різних складових фінансових результатів на 1 грн фонду оплати праці. Спостерігається негативна динаміка зменшення величини отриманого прибутку на кожен гривню, виплачену у вигляді заробітної плати. Отже, для підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Володарка» варто підвищити рівень мотивації працівників. Підприємству варто переглянути свою асортиментну політику, запроваджувати інновації.

Показники, які характеризують управління мотивацією ПрАТ «Володарка» за 2018-2020рр.

Показник	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Темп приросту 2020/2019	Темп приросту 2020/2018
Коефіцієнт обороту з прийому	1,23	1,01	0,56	-54,89	-44,86
Коефіцієнт плинності робочої сили	0,62	1,26	9,72	1478,89	671,94
Коефіцієнт загального обороту	1,85	2,27	10,28	456,37	353,36
Коефіцієнт чистого доходу в розрахунку на 1 грн фонду оплати	1,66	1,81	1,48	-10,87	-18,25
Коефіцієнт валового прибутку в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці	0,40	0,39	0,10	-74,44	-73,15
Коефіцієнт чистого прибутку в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці	0,05	0,02	-0,09	-262,48	-577,78

Для забезпечення безперервної діяльності підприємства, збереження привабливого іміджу, підприємству варто поетапно реалізовувати цілісну стратегію роботи з персоналом.

Вона має містити такі напрями діяльності [5]:

1. Підбір персоналу за трьома ознаками: професійні й кваліфікаційні якості, особистісні характеристики претендента та його відповідність вимогам кадрової безпеки.
2. Програма планування професійного росту та кар'єри фахівця.
3. Створення здорової корпоративної культури та заходи з підвищення лояльності персоналу.
4. Імідж керівника та імідж організації.
5. Система емоційно-психологічного розвантаження. Підвищенню продуктивності праці сприятиме й система матеріального стимулювання.

Висновки

Отже, в роботі проаналізовано стан управління продуктивністю праці й ефективністю праці на ПрАТ «Володарка», визначено напрями її підвищення. Так, підприємству варто поетапно реалізовувати цілісну стратегію роботи з персоналом, переглянути свою асортиментну політику, запроваджувати інновації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Єпіфанова І. Ю., Панкова В. Д. Удосконалення системи мотивації персоналу промислових підприємств України. *Економіка та суспільство*. 2021. № 23. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-6>.
2. Єпіфанова І. Ю. Управління інноваційною діяльністю промислових підприємств: теоретико-методологічні аспекти фінансового забезпечення. Вінниця : ВНТУ, 2019. 384 с.
3. Voynarenko M., Dzhedzhula V., Yepifanova I. Modeling of the Process of Personnel Motivation for Innovation Activity. *WSEAS Transactions on Business and Economics*. 2020. Vol. 17. Pp. 467–477.
4. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. *Галицький економічний вісник*. 2015. Том 48. № 1. С. 82-92.
5. Єпіфанова І. Ю., Панкова В. Д., Ткачук Л. М. Стратегічне управління ризиками в системі управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного технічного університету*. 2021. № 6. С. 12-15.

Єпіфанова Ірина Юріївна – д-р екон. наук, професор кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Ткачук Людмила Миколаївна – канд. екон. наук, доцент кафедри підприємництва та фінансової діяльності, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Майданюк Руслан Олександрович – магістрант, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Yepifanova Iryna Y. – doctor of economic sciences, professor of finance and innovation management, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa.

Tkachuk Lyudmila M. – Cand. Sc. (Ec), Assistant Professor of the Department of Entrepreneurship and Financial Activity, Vinnitsia National Technical University, Vinnitsa, e-mail: ludatkachuk2017@gmail.com.

Maidanyuk Ruslan A. – a master's student, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa