

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ

Кривошей Вікторія Вікторівна

УДК 658.310.16:642.5.024.3/.5

**ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В
ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧУВАННЯ**

Спеціальність 08.07.05 - економіка торгівлі та послуг

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків - 2004

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському державному університеті харчування та торгівлі
Міністерства освіти і науки України, на кафедрі менеджменту

Науковий керівник кандидат економічних наук, професор

Оспищев Віктор Іванович,

Харківський державний університет харчування та торгівлі,
проректор з наукової роботи

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор

Виноградський Микола Данилович,

Київський університет туризму, економіки та права, професор кафедри
менеджменту, маркетингу та економіки туризму

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник

Ярошенко Ганна Василівна,

вчений секретар Науково-дослідного інституту праці і зайнятості
населення Міністерства праці та соціальної політики України та
Національної академії наук України

Провідна установа Донецький державний університет економіки і торгівлі

ім. М. Туган-Барановського, кафедра економіки підприємства,
Міністерства освіти і науки України, (м.Донецьк)

Захист дисертації відбудеться 29 січня 2004 року о 14⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої
вченої ради К 64.088.02 у Харківському державному університеті харчування та торгівлі за
адресою: 61051, м. Харків, вул. Клочківська, 333, ауд. 45.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського державного університету
харчування та торгівлі за адресою: м. Харків, вул. Клочківська, 333.

Автореферат розісланий 26 грудня 2003 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради

Грінько А.П.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Вихід України з економічної кризи та вирішення стратегічних завдань, які стоять перед національною економікою, можливі за умови значного підвищення ефективності всієї сукупної праці суспільства. Ринкова трансформація економіки вимагає подолання кризових явищ у всіх галузях народного господарства й кардинальних зрушень для зростання продуктивності праці. Кабінетом Міністрів України прийнято Програму сприяння розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року № 958/99 від 3 серпня 1999 року для подолання економічної кризи та підвищення продуктивності праці як основного джерела зростання ВВП і реальних доходів населення. В Указі Президента України № 717/2000 від 24 травня 2000 року “Основні напрямки соціальної політики на період до 2004 року” передбачається використання сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці.

На всіх етапах господарювання, розвитку продуктивності праці в нашій країні та за її межами приділялась велика увага. Теоретичні аспекти продуктивності праці знайшли свої відображення в розробках вітчизняних учених - Германової О.Е., Семенова А.С., Богині Д.П., Єрмоєнко В.О., Калини А.В., Філева В., Павловської Н.О., а також Д. Кларка, Д. Кендрика, Д. Скотта Синка, Р. Аллепа, Ж. Ришара, Дж. Грейсона, К.О'Делла та інші.

Проблема продуктивності праці в підприємствах харчування досліджувалася багатьма ученими економістами в різних аспектах. Найбільш повно висвітлена в працях О.І. Кочерги, Я.С. Столярова, А.М. Мендильєвича, М.А. Петрищева, А.І.Льїна, З.С. Ходорової, Т.А. П'ятницького, М.Д. Виноградського, Л.В.Матіченко, Г.В. Ярошенко та інші.

Однак, потребують всебічного вивчення питання, пов'язані із встановленням місця і визначенням ролі продуктивності праці у підвищенні ефективності діяльності підприємств харчування, вивчення ряду теоретичних і практичних аспектів взаємодії продуктивності та ефективності праці, узагальнення класифікації основних факторів, що впливають на її продуктивність. У вітчизняній економічній теорії та практиці мало наукових праць у яких безпосередньо розглядається кількісний зв'язок продуктивності праці з факторами, що на неї впливають.

Різні методичні підходи прогнозування продуктивності праці не повною мірою враховують сучасні особливості діяльності підприємств харчування. На окрему увагу заслуговує проблема використання показників праці при визначенні фінансових результатів та їх прогнозування. У наявних методичних розробках мало приділяється уваги стратегії підвищення продуктивності праці та її оперативному контролю.

Таким чином, недостатнє вивчення питань економічного механізму підвищення продуктивності праці обумовило вибір теми дисертаційної роботи, мету, завдання та основні напрями дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана згідно з положеннями Указу Президента України “Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року” від 3 серпня 1999 року № 958/99. Дослідження пов'язане з науково-дослідницькими роботами, що виконані на кафедрі менеджменту Харківського державного університету харчування та торгівлі відповідно до державних планів: “Конкурентоспроможність послуг гостинності Харківського регіону та розробка рекомендацій щодо підвищення їх інвестиційної привабливості” (№ – 14-01-025) та “Розробка рекомендацій щодо проектування функцій управління у сфері гостинності” (№ - 15-03-045) і кафедрі фінансів - “Фінансовий механізм підвищення ефективності підприємств торгівлі” (№ - 23-02-04Б).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у мотивуванні теоретичних аспектів, методичних підходів та розробці науково обґрунтованих рекомендацій щодо економічного механізму підвищення продуктивності праці та її прогнозування в підприємствах харчування. Цільова спрямованість дослідження обумовила постановку та вирішення таких завдань:

- узагальнити й уточнити теоретичні положення, що розкривають сутність економічної категорії продуктивності праці в підприємствах харчування;
- обґрунтувати значення та встановити зв'язок продуктивності праці з показниками ефективності в підприємствах харчування;
- удосконалити класифікацію факторів продуктивності праці в підприємствах харчування;
- визначити вплив обсягу та структури товарообігу на продуктивність праці в підприємствах харчування;
- здійснити методичний підхід і визначити вплив рівня технічного забезпечення виробничого процесу на продуктивність праці;
- дослідити стан, структуру, динаміку і причини втрат робочого часу працівників підприємств харчування та їх вплив на продуктивність праці;
- визначити напрями та форми стимулювання продуктивності праці;
- сформулювати науково обґрунтовану методику прогнозування продуктивності праці в підприємствах харчування;
- розробити методичні рекомендації щодо використання показника продуктивності праці в прогнозуванні фінансових результатів підприємств харчування;
- запропонувати методичні рекомендації щодо розробки стратегії підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування;

- розробити методику оперативного контролю рівня продуктивності праці.

Об'єктом дослідження є теорія і практика використання праці та її продуктивність.

Предметом дослідження є економічний механізм підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування.

Методи дослідження. Теоретичною основою дисертаційного дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з розглянутої проблеми, законодавчі та нормативні акти України, аналітична інформація про підприємства харчування, спеціалізовані періодичні видання й наукові публікації, з питань продуктивності праці в ринковій економіці, матеріали про методи оцінки та механізми підвищення продуктивності праці. При дослідженні теоретичних аспектів продуктивності праці були використані методи індукції та дедукції для визначення загальних тенденцій розвитку продуктивності праці; а також методи теоретичного узагальнення, морфологічний і порівняння – для розкриття сутності і змісту продуктивності праці як економічної категорії. При визначенні місця продуктивності праці в оцінці ефективності застосовано метод динамічних рядів, середніх величин. Методами причинно-наслідкового зв'язку, класифікації та абстрактно-логічного зв'язку послуговувалися для вдосконалення класифікації факторів зростання продуктивності праці. З метою встановлення кількісного зв'язку продуктивності праці з факторами її зміни в підприємствах харчування використовувалися статистичні методи дослідження (угрупкування, середніх величин, динамічних рядів, індексний метод), графічний і кореляційно-регресійний методи. Для визначення рівня технічного забезпечення, структури втрат робочого часу застосовувався метод експертних оцінок за допомогою анкетування та безпосереднього спостереження. Вирішення завдань прогнозування продуктивності праці та фінансових результатів обумовлено використанням методів: кореляційно-регресійного аналізу, алгоритму Феррара-Глобера, методу Рідж-оцінок (тобто гребневої регресії), методу екстраполяції. При розробці стратегії підвищення продуктивності праці було використано метод систематизації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в уточненні теоретичних положень та розробці методичних рекомендацій щодо механізму підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування в період становлення ринкових відносин в Україні.

У дисертації вперше запропоновано:

- методику використання рівня продуктивності праці в прогнозуванні фінансових результатів підприємств харчування;

Удосконалено:

- класифікацію факторів підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування;
- методичні засади прогнозування продуктивності праці в підприємствах харчування з використанням методу гребневої регресії;

Дістало подальший розвиток:

- теоретичне обґрунтування термінології, що пов'язана з процесом праці;
- розмежування й уточнення понять “продуктивність праці” та “ефективність праці”;
- систематизований підхід до використання інформаційних технологій управління персоналом підприємств, зокрема оперативного контролю їх продуктивності праці;
- визначення кількісного зв'язку продуктивності праці з факторами, що впливають на неї: обсяг і структура товарообігу; рівень технічного забезпечення виробничого процесу; структура втрат робочого часу персоналу; форми економічного стимулювання продуктивності праці;
- методичні підходи до стратегії підвищення продуктивності праці;
- методичні підходи і практичні рекомендації щодо управління плинністю кадрів підприємств харчування з метою підвищення їх продуктивності праці.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в розробці методичних рекомендацій та пропозицій щодо вдосконалення економічного механізму підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування.

Результати дисертаційного дослідження були впроваджені у навчальний процес на кафедрі фінансів Харківського державного університету харчування та торгівлі, при викладанні курсу “Технологія наукових досліджень в економіці”.

Вироблені методичні рекомендації щодо прогнозування продуктивності праці та фінансових результатів підприємств харчування впроваджені в діяльність ТОВ “Скорпійон” (довідка №514 від 14.05.2003), ТОВ “Камрас” (довідка № 45 від 23.04.2003), ТОВ “Наіра” (довідка № 37/06 від 29.04.2003), ПФ “Олександра” (довідка № 163 від 28.05.2003), ПП “Ореол” (довідка № 688 від 24.11.2003), ПП “Юпітер” (довідка № 447 від 24. 11. 2003) та одержали позитивну оцінку керівників і фахівців зазначених підприємств.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є результатом самостійного наукового дослідження. Теоретичні узагальнення, положення, висновки, рекомендації та пропозиції розроблені автором самостійно на підставі проведених досліджень макроекономічних показників продуктивності праці, фінансово-господарської діяльності вибіркової сукупності підприємств харчування міста Харкова та Харківської області. Аналітичну частину роботи виконано на основі статистичних даних органів державної статистики та оперативної інформації досліджуваних підприємств харчування.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження доповідалися та мали схвальні відгуки на конференціях Харківського державного університету харчування та торгівлі присвяченій 10-ій річниці незалежності України “Економічна стратегія розвитку торгівлі та послуг в умовах ринкових реформ” (2001р.); Міжнародній науково-практичній конференції, присвяченій 35-річчю Харківської державної академії технологій і

організації харчування, “Стратегічне направлення розвитку виробництва підприємств харчування та торгівлі” (2002р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Управлінські та технологічні аспекти розвитку підприємств харчування та торгівлі” (2003р.). А також на 3-й Міжнародній конференції Житомирського університету “Актуальні проблеми молодіжного підприємництва” (2001р.); на конференції Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна “Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених м. Харкова” (2002).

Публікації. За матеріалами дисертації опубліковано 8 наукових праць обсягом 3,2 друк. арк., з них опубліковано 7 праць обсягом 2,8 друк. арк. у фахових виданнях та 5 тез доповідей обсягом 0,8 друк. арк.

Обсяг і структура роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури, що налічує 157 найменувань, містить 63 таблиці на 59 сторінках, 11 рисунків, 22 формули. Загальний обсяг роботи викладено на 178 сторінках друкованого тексту.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформулювало мету, завдання, предмет і об’єкт дисертаційного дослідження, визначено основні положення наукової новизни, показано теоретичне й практичне значення одержаних результатів та їх апробація.

У першому розділі – “Теоретичні основи складової економічного механізму продуктивності праці” - розкривається сутність праці як економічна категорія та її продуктивність, визначається місце продуктивності праці в оцінці ефективності підприємства харчування, обґрунтовано та узагальнено класифікацію факторів зміни продуктивності праці.

На основі аналізу літературних джерел зроблено висновок про обмеженість традиційних поглядів на трудовий процес і працю зокрема.

Встановлено, що особливість праці полягає в тому, що, по-перше, праця – це доцільна діяльність людей для створення добробуту та послуг, яка повинна бути ефективною, раціонально організованою; по-друге, праця є однією з головних умов життєдіяльності не лише окремої особи, але й будь-якого підприємства, а також суспільства; по-третє, праця відіграє важливу роль у процесі формування системи соціально-трудових відносин, які є стрижнем суспільних відносин на рівні мікроколективу, підприємства, регіону, економіки тощо.

У роботі подвійність характеристики праці розглядається з погляду формування та реалізації економічного механізму підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування.

Автором виявлена неоднозначність у визначенні сутності продуктивності й ефективності праці. З’ясовано, що показник “ефективність праці” - це більш загальна економічна категорія, ніж

продуктивність праці. Вона характеризується комплексом показників, зокрема: продуктивністю, складністю та якістю праці, її інтенсивністю, зарплатомісткістю тощо.

У розділі критично проаналізовані сучасні методи вимірювання продуктивності праці. Доведено, що в сучасних умовах не існує єдиного погляду на визначення продуктивності праці працівників підприємств різних галузей. Аналіз літератури, пов'язаної з питаннями трудомісткості продукції підприємств харчування, показав, що на кожному етапі економічного розвитку пропонувався різний зв'язок між трудомісткістю продукції власного виробництва і покупними товарами. Але ця залежність не була належно використана в практичній діяльності підприємств харчування.

Розрахунки, проведені на основі офіційних даних державної статистичної звітності, засвідчують, що продуктивність праці за останні десять років коливалася: до 1995-го року знижується, а з 1997 року постійно зростає (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка обсягів виробництва, зайнятості та продуктивності праці в Україні (у % до попереднього року)

Показники	1991	1993	1995	1997	1999	2001
ВВП	87,2	88,0	96,0	100,3	105,4	108,3
Зайнятість	98,0	98,3	97,7	99,1	100,2	101,0
Продуктивність праці	89,0	89,5	99,3	101,0	105,2	107,3

Аналогічна тенденція спостерігається і в підприємствах харчування: до 1995 року відбувається зниження продуктивності праці (середні річні темпи зниження приблизно становлять 2,2%), а з 1997 року – починає зростати (так у 2001 році, продуктивність праці порівняно з 2000 збільшилась на 6,5%).

На підставі встановленого зв'язку між показниками, що характеризують ефективність підприємств харчування, та продуктивністю праці, виявлено можливість використання показника продуктивності праці для визначення фінансових результатів. Тобто встановлена спроможність продуктивності праці впливати на господарський потенціал діяльності підприємства харчування. Зроблено висновок, що в галузі спостерігається поступова активізація діяльності і показник продуктивності праці відіграє в цьому одну з головних ролей.

При вивченні досвіду теоретиків і практиків, що займаються питаннями праці та її продуктивності, було з'ясовано, що вибір оптимального механізму підвищення продуктивності

праці здійснюється на підставі функцій впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, доведено потребу уточнення їх класифікації в сучасних умовах діяльності підприємств харчування.

З урахуванням щораз більшої ролі та значення продуктивності праці удосконалено класифікацію факторів, що на неї впливають (рис. 1).

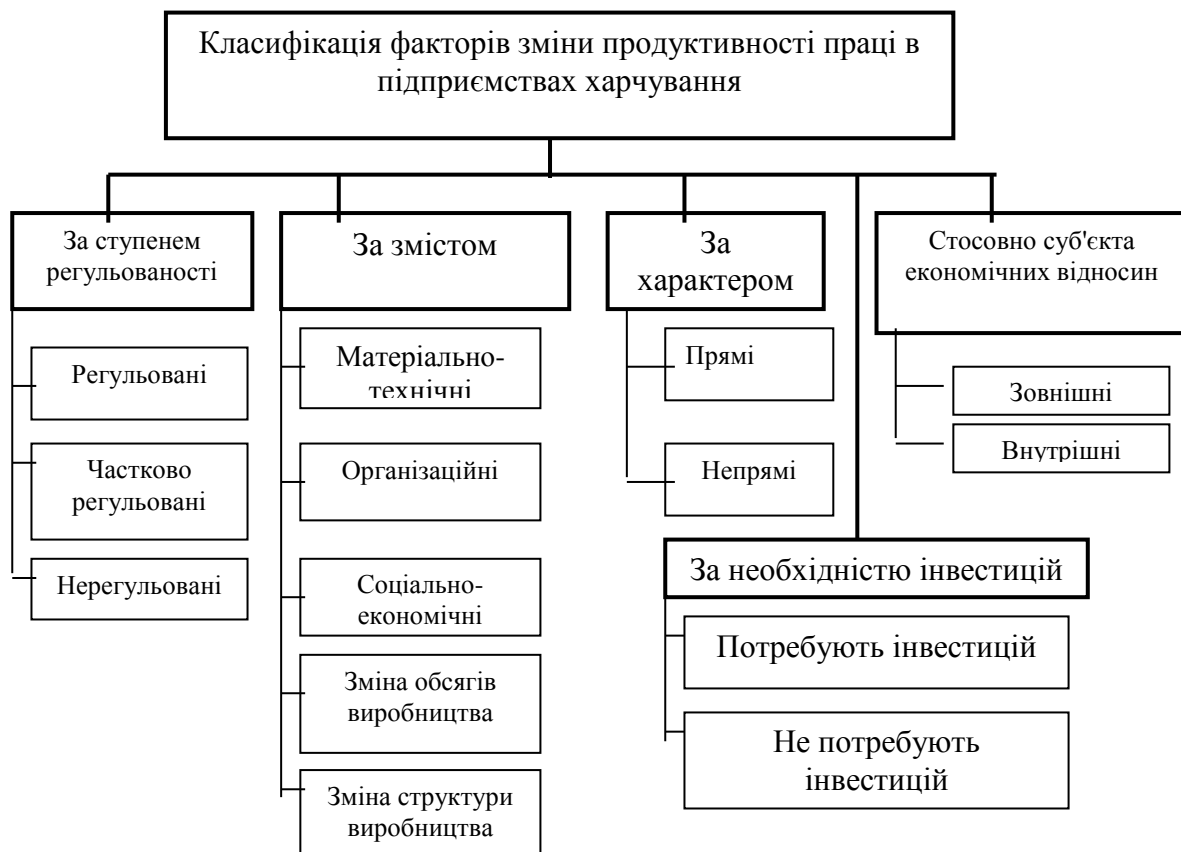


Рис. 1. Удосконалена класифікація факторів зміни продуктивності праці підприємств харчування

Запропонована в дисертаційній роботі узагальнену класифікацію факторів зміни продуктивності праці в підприємствах харчування спирається на мету дослідження, тобто є складовою економічного механізму підвищення продуктивності праці (рис. 1). При цьому наголошується на щораз більшій ролі матеріально-технічних, організаційних і соціально-економічних факторів зміни продуктивності праці. Виділяється актуальність глибокого аналізу впливу кожного фактору на продуктивність праці підприємств харчування.

У другому розділі *“Визначення впливу основних факторів на продуктивність праці в підприємствах харчування”* - досліджується динаміка зміни продуктивності праці під впливом обсягу і структури товарообігу, рівня технічного забезпечення, структури персоналу, втрат робочого часу і форм матеріального стимулювання продуктивності праці.

На підставі проведеного комплексного аналізу стану та тенденцій розвитку підприємств харчування репрезентативної сукупності виявлено, що із зростанням середнього обсягу товарообігу продуктивність праці в підприємствах харчування зростає. Проте необхідно підкреслити, що темпи зростання обсягу товарообігу і, відповідно, продуктивності праці в ресторанах менші, ніж у кафе.

Як показали результати дослідження, із зростанням обсягу товарообігу та рівня продукції власного виробництва збільшується частка виробничого персоналу в загальній чисельності.

Встановлено також кількісний зв'язок обсягу і структури товарообігу з продуктивністю праці з використанням методу кореляційно-регресійного аналізу. Високі значення вирахованих коефіцієнтів кореляції (0,82 – для ресторанів і 0,87- для кафе) підтверджує вплив на продуктивність праці обсягу та структури товарообігу. Отже, при зростанні обсягу товарообігу на 1% продуктивність праці зростає в середньому за сукупністю ресторанів на 0,08% і в кафе на 0,11%. При збільшенні частки продукції власного виробництва в загальному обсязі товарообігу на 1 % продуктивність праці в ресторанах зменшується на 0,12%, а в кафе на 0,16%.

На основі встановленого кількісного зв'язку обсягу та структури товарообігу з продуктивністю праці запропоновані організаційні заходи зростання обсягу товарообігу, які рекомендується враховувати в практичній діяльності підприємств харчування.

Аналіз стану технічного забезпечення виробничого процесу підприємств харчування, як фактора зміни продуктивності праці, показав, що в діяльності підприємств харчування застосовується високий рівень ручної праці.

Методом експертної оцінки, шляхом анкетуванням та на основі безпосереднього обстеження встановлено, що рівень технічного забезпечення виробничого процесу підприємств харчування коливається від 20 до 30%. На підставі цих даних та з використанням методу кореляційно-регресійного аналізу встановлено зв'язок між рівнем технічного забезпечення виробничого процесу та продуктивністю праці (коефіцієнти кореляції склали: 0,80 – для сукупності ресторанів і 0,83 – для кафе). Так, при зростанні рівня технічного забезпечення виробничого процесу на 1%, продуктивність праці в ресторанах зростає на 0,85% і у кафе на 1,14%.

Грунтуючись на встановлений зв'язок, пропонується організаційний підхід до збільшення показника ефективності використання технічного забезпечення виробничого процесу з метою зростання продуктивності праці в практичній діяльності підприємств харчування.

Для з'ясування того, як втрати часу впливають на продуктивність праці, було проведено анкетування керівників підприємств харчування і хронометраж робочого дня працівників виробництва та обслуговування. На основі отриманих результатів розроблена комп'ютеризована програма, яка надає можливість визначити реальні втрати часу в кожному підприємстві харчування та прийняття відповідних рішень для їх скорочення.

Дослідження показало, що втрати робочого часу в підприємствах харчування коливаються від 10 до 45% за зміну. При цьому, до групи підприємств з втратами часу від 25 до 35% увійшли 75% підприємств харчування. Це свідчить про недоліки в організації виробництва і обслуговуванні споживачів підприємств харчування. Завдяки використанню кореляційно-регресійного методу встановлено, що при скороченні втрат часу виробничого персоналу на 1%, їх продуктивність у ресторанах у середньому зростає на 1,79%, а в кафе - 2,03%. Розрахунки показали, що при скороченні втрат робочого часу обслуговуючого персоналу на 1%, їх продуктивність праці зростає в середньому на 2,25% в ресторанах і на 2,62% у кафе.

При з'ясуванні втрат часу персоналу підприємств харчування було виявлено та аргументовано дві групи причин втрат часу: а) недоліки організаційно-виробничого процесу: порушення у виробничому процесі (24,5% від загальної кількості), порушення організації праці (28,5%), порушення трудової дисципліни (10,75%), плинність кадрів (14,0%); б) відсутність попиту на продукцію та послуги підприємства (22,25%).

З огляду на це пропонуються рекомендації щодо організаційних заходів зростання продуктивності праці під впливом скорочення втрат часу та методичний підхід до управління плинністю персоналу підприємств харчування.

Одним з основних факторів зростання продуктивності праці є її стимулювання. Вивчення форм стимулювання продуктивності праці дало можливість зробити висновок, що в підприємствах харчування не існує єдиного підходу до обрання чіткої форми оплати праці. Однак проведений аналіз показав, що із зростанням розміру середньої заробітної плати продуктивність праці зростає, тобто при збільшенні середньої заробітної плати на 1%, продуктивність праці в середньому зростає на 0,50%. Це уможливило розробку рекомендацій з удосконалення економічного механізму підвищення продуктивності праці, які базуються на економічному стимулюванні праці персоналу кожного структурного підрозділу підприємств харчування.

У третьому розділі “Удосконалення економічного механізму підвищення продуктивності праці” - запропоновано методичні рекомендації щодо прогнозування продуктивності праці, розроблено методику використання показника продуктивності праці в прогнозуванні фінансових результатів підприємств харчування, наведено алгоритм формування стратегії підвищення продуктивності праці.

Економічний механізм підвищення продуктивності праці передбачає використання сукупності методів, прийомів і форм підвищення продуктивності праці. Для вирішення цього питання залежно від факторів, які впливають на продуктивність праці, побудована економіко-математична модель. Так, запропонована модель включає в себе продуктивність праці, тис. грн. (у) підприємств харчування та виявлені фактори, що на неї впливають: рівень продукції власного виробництва в загальному обсязі товарообігу, % (x_1); частка виробничого персоналу в загальній

чисельності, % (x_2); рівень технічного забезпечення виробничого процесу, % (x_3); втрати часу виробничого персоналу, % (x_4); втрати часу обслуговуючого персоналу, % (x_5); відсоток середньої річної заробітної плати в обсязі товарообігу підприємства харчування, % (x_6).

В останні роки у разі наявності мультиколінеарності факторів відповідні показники вилучалися, що спричиняло частковій втраті інформації про дійсні економічні зв'язки. У роботі пропонується не відкидати колінеарні фактори, а використовувати метод гребневої регресії (Рідж - оцінки).

Враховуючи адекватність обраної лінійно-регресійної моделі вихідних даних, на підставі визначених коефіцієнтів робиться висновок, що лінійно-регресійна модель продуктивності праці має вигляд:

$$y = 56,546 - 0,1976 x_1 + 0,5764x_2 + 0,3357x_3 - 0,4402 x_4 - 0,8053x_5 + 29,3996 x_6 - \text{для ресторанів,}$$

$$y = 80,48 - 0,967x_1 + 3,788x_2 + 1,320x_3 - 1,074x_4 - 0,963x_5 + 95,657x_6 - \text{для кафе.}$$

Апробація розробленої економіко-математичної моделі продуктивності праці здійснювалася в ресторані "Ореол" міста Харкова. Було проведено розрахунки прогнозного значення продуктивності праці на 2002 рік. Для досягнення прогнозного значення подано пропозицію на впровадження в діяльність цього ресторану організаційних заходів щодо підвищення (або зниження) значень факторів, які впливають на продуктивність праці. Результати апробації представлено в табл. 2.

Результати апробації запропонованої економіко-математичної моделі продуктивності праці в ресторані “Ореол”

Показник	Одиниці виміру	Фактичне значення на 2001 рік	Прогнозне значення на 2002 рік	Фактичне значення на 2002 рік	Відхилення фактичного значення 2002 року від фактичного значення 2001 року	Відхилення фактичного значення 2002 року від прогнозного значення 2002 року
x_1	%	45,5	50,0	49,5	+4,0	-0,1
x_2	%	55,5	60,0	58,75	+3,25	+1,25
x_3	%	18,2	20,0	19,5	+1,3	+0,5
x_4	%	32,5	30,0	30,5	-2,0	-0,5
x_5	%	28,45	25,0	25,5	-2,95	-0,5
x_6	%	1,8	1,85	1,8	-	-0,5
y	тис. грн.	93,9	101,4	98,7	+4,8	+2,7

Таким чином, використання запропонованих рекомендацій і розробленої економіко-математичної моделі продуктивності праці збільшило показник на 4,8 тис. грн., що становить 5,1%. Надійність прогнозованих даних, отриманих із застосуванням розробленої багатofакторної моделі, підтверджується припустимим значенням коефіцієнта розбіжності, що за розробленою моделлю становило 7%, а стосовно ресторану “Ореол” – 2,7%.

Оскільки прибуток підприємства харчування, в першу чергу, залежить від собівартості продукції, тоді для підвищення ефективності підприємств харчування за рахунок трудових ресурсів, належний взаємозв'язок між прибутком і показниками праці, у тому числі її продуктивності, повинен мати вигляд:

$$T_{\Pi} \rangle T_{\text{III}} \rangle T_{\Phi} \rangle T_{\Phi\text{ЗП}} \rangle T_{\text{Ч}},$$

де T_{Π} – темпи зростання прибутку; T_{III} – темпи зростання продуктивності праці; T_{Φ} – темпи зростання основних фондів; $T_{\Phi\text{ЗП}}$ – темпи зростання фонду заробітної плати; $T_{\text{Ч}}$ – темпи зростання середньоспискової чисельності робітників.

А співвідношення темпів зростання прибутку та собівартості повинно бути: $T_{\Pi} \rangle T_C$, де T_C – темпи зростання собівартості продукції.

Для зменшення собівартості продукції за рахунок трудових ресурсів потрібно, щоб темпи зміни продуктивності праці були більші, ніж заробітної плати ($T_{\Pi\Pi} \rangle T_{\PhiЗП}$). Доведено, що зростання середньої заробітної плати позитивно впливає на продуктивність праці. Але для підвищення прибутковості важливо, щоб темпи зростання собівартості продукції відставали від темпів зростання заробітної плати. Тоді це можна виразити:

$$T_{\Pi\Pi} \rangle T_{\PhiЗП} \rangle T_C \text{ або } T_{\Pi\Pi} \geq T_{\PhiЗП} \geq T_C.$$

Автором встановлено, що для зростання фінансових результатів підприємства харчування необхідно, щоб різниця між темпами зростання собівартості і темпами зростання заробітної плати була позитивною, тобто $(T_{\PhiЗП} - T_C) > 0$. Якщо ця різниця буде негативною, то вона зменшуватиме фінансові результати діяльності підприємства харчування. Як показала попередня модель прогнозування продуктивності праці, частка виробничого персоналу в структурі загальної чисельності є показником зростання продуктивності праці. Через те слід цей показник враховувати при прогнозуванні фінансових результатів.

У роботі запропонована методика статистичної залежності рентабельності (y) від середніх темпів приросту продуктивності праці (x_1), середніх темпів приросту заробітної плати (x_2), відсотка випередження (відставання) темпів заробітної плати від темпів собівартості (x_3) та частки виробничого персоналу в загальній чисельності працівників підприємств харчування (x_4).

На основі економіко-математичного аналізу встановлено, що варіація кожного із зазначених факторів знаходиться в тісному взаємозв'язку та взаємодії з варіаціями інших факторів. Тому рекомендована модель рентабельності підприємств харчування залежно від трудових факторів має вигляд:

$$y = 0,584 + 0,299x_1 + 0,275x_2 + 0,249x_3 + 0,019x_4, \text{ - для ресторанів;}$$

$$y = 1,015 + 0,153x_1 + 0,166x_2 + 0,097x_3 + 0,020x_4 \text{ - для кафе.}$$

Запропоновану методику використання показника продуктивності праці в прогнозуванні фінансових результатів також апробовано в практичній діяльності ресторану “Ореол”. Керівництву ресторану були запропоновані рекомендації щодо зміни трудових показників, які характеризують фінансові результати. Так, завдяки збільшенню продуктивності праці в 2002 році

досягнуто позитивного співвідношення темпів зростання продуктивності праці (x_1) та заробітної плати (x_2), тобто $x_1 > x_2$. Крім того, в прогнозуванні на 2002 рік збільшено частку виробничого персоналу в загальній чисельності (x_4) на 4,5%. Результати наведено в таблиці 3.

Таблиця 3

Апробація запропонованої економіко-математичної моделі прогнозування фінансових результатів ресторану “Ореол” %

Показник	Фактичне значення за 2001 рік	Прогнозне значення на 2002 рік	Фактичне значення за 2002 рік	Відхилення фактичного значення за 2002 рік від фактичного значення за 2001 рік, %	Відхилення прогнозного значення за 2002 рік від фактичного значення за 2002 рік, %
x_1	4,3	6	5,5	+1,2	-0,50
x_2	4,5	4,75	4,5	-	-0,25
x_3	-1	1,5	1,45	+0,45	-0,05
x_4	55,5	60	58,75	+3,25	-1,25
y	3,88	4,57	4,3	+0,42	-0,27

Результати проведеної оцінки факторів, що увійшли в модель прогнозування рентабельності підприємств харчування, показали, що дані отримані внаслідок прогнозування близькі до фактичних. Усе назване підтверджує правильність вибору вихідних показників і стійкість розглянутої моделі.

Обґрунтовано складові науково-методичного забезпечення розробки стратегії підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування, зокрема, з'ясовані організаційні методи і можливі аспекти системного підходу до оперативного контролю продуктивності праці.

Алгоритм розробки стратегії підвищення продуктивності праці ґрунтується на постійному аналізі і контролі взаємозалежності корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, – з іншого.

Дослідження показали, що на практиці підприємствами харчування не повною мірою використовується оперативний контроль продуктивності праці, що є невід'ємною складовою стратегії та економічного механізму підвищення продуктивності праці. Враховуючи досвід зарубіжної практики використання інформаційних технологій управління діяльності персоналу підприємств продуктивності праці розроблено модель оперативного контролю продуктивності

праці. Модель оперативного контролю продуктивності праці розроблено для виявлення і вирішення можливих проблем, пов'язаних із зменшенням продуктивності. Вихідним моментом моделі оперативного контролю є встановлення конкретної, обмеженої у часі, мети.

Застосування методичних рекомендацій з розробки стратегії підвищення продуктивності праці та оперативного її контролю у ресторані “Скорпіон” міста Харкова дозволило збільшити продуктивність праці на 0,33%.

Таким чином, розроблений економічний механізм є дійовим засобом підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та розроблено науково обґрунтовані методичні рекомендації щодо економічного механізму підвищення продуктивності праці підприємств харчування. На основі проведеного дослідження сформульовано такі висновки та пропозиції:

1. Уточнено поняття “продуктивність праці”, “ефективність праці”. Доведено, що продуктивність праці є складовою ефективності праці.

2. Розроблено методичний підхід і встановлено зв'язок продуктивності праці з показниками ефективності підприємств харчування. Це дозволило оцінити важливу роль і місце показника продуктивності праці у визначенні фінансових результатів підприємств харчування.

3. Теоретично обґрунтовано і удосконалено класифікацію факторів зміни продуктивності праці, яка дала можливість дослідити вплив кожного фактору на продуктивність праці в підприємствах харчування.

4. Встановлено кількісний зв'язок продуктивності праці з основними факторами, що на неї впливають: обсяг і структура товарообігу; рівень технічного забезпечення виробничого процесу; рівень виробничого персоналу в загальній чисельності персоналу, втрати часу виробничого та обслуговуючого персоналу; форми стимулювання продуктивності праці.

5. На основі визначеного кількісного впливу факторів розроблено економіко-математичну модель продуктивності праці, яка є складовою економічного механізму підвищення продуктивності праці.

6. Запропоновано методику використання показника продуктивності праці при прогнозуванні фінансових результатів підприємств харчування, що дозволяє передбачати оптимальне співвідношення темпів зміни продуктивності праці і заробітної платні, темпів зміни собівартості та частки виробничого персоналу в загальній чисельності.

7. Узагальнено складові формування стратегії підвищення продуктивності праці підприємств харчування, які ґрунтуються на організаційних заходах і дають можливість збільшувати продуктивність праці.

8. Розроблено методика та алгоритм оперативного контролю продуктивності праці, що базується на поєднанні системного та ситуаційного підходів і дозволяє підвищити продуктивність праці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у фахових виданнях

1. Кривошей В.В. Методические подходы и практические рекомендации по управлению текучестью кадров// Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. – Випуск 107. - Дніпропетровськ: ДНУ. – 2001. - С. 86-94.
2. Синицына Г.А., Кривошей В.В. Исследование рынка ресторанных услуг г. Харькова и основные пути его развития на примере бильярдного клуба “Каролина”// Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. – Випуск 110. - Дніпропетровськ: ДНУ. – 2001. - С. 52-61 (здобувачеві належить збирання, обробка науково-досліджених даних та отриманих результатів).
3. Кривошей В.В. Методичні основи використання інформаційних технологій при управлінні персоналом підприємства// Економіка : проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. – Випуск 191. - Дніпропетровськ: ДНУ. – 2002. - С.16-20.
4. Кривошей В.В. Мотивация как инструментальный эффективного управления персоналом на предприятиях питания// Прогресивні ресурсозберігаючі технології та їх економічне обґрунтування у підприємствах харчування. Економічні проблеми торгівлі: Зб. наук. праць. - Харк. держ. акад. техн. і орг. харчування. – Харків. – 2002. – (ISBN 966-7885-19-4) С. 357- 361.
5. Кривошей В.В. Аналіз резервів скорочення витрат робочого часу та їх вплив на продуктивність праці робітників підприємств харчування// Прогресивні ресурсозберігаючі технології та їх економічне обґрунтування у підприємствах харчування. Економічні проблеми торгівлі: Зб. наук. праць. - Харк. держ. акад. техн. і орг. харчування. – Харків. – 2002. – (ISBN 65830138:641.5) С. 245-252.
6. Кривошей В.В. Побудова моделі продуктивності праці підприємств харчування Харкова на основі її факторів// Вестник Международного славянского университета. – Серия экономика. - т.5. –Харьков. - №5. – 2002 - С. 44-46.
7. Оспіщев В.І., Кривошей В.В. Удосконалення форм оплати праці на підприємствах харчування// Вестник Международного славянского университета. - Серия экономика. - т. 6. – Харьков. - №1. –

2003. - С. 16-20 (здобувачеві належить збирання, обробка науково-досліджених даних та отримані результатів).

Публікації в інших виданнях

8. Шалько В.І., Кривошей В.В. Эффективное управление персоналом на предприятии питания // Підвищення конкурентоспроможності підприємств харчування та торгівлі: Зб.наук.праць. – Харків. – ХДАТОХ. – 2000. - С. 96-99 (здобувачеві належить збирання, обробка науково-досліджених даних та отримані результатів).

Тези

9. Кривошей В.В. Погляд на перспективу діяльності молодого керівника підприємств харчування // Збірник доповідей 3-ї міжнародної наукової конференції “Актуальні проблеми молодіжного підприємства”. – Житомир. – 2001. - С. 82-83.

10. Кривошей В.В. Формування системи управління персоналом підприємств харчування// Економічна стратегія розвитку торгівлі та послуг в умовах ринкових реформ. Зб.тез наук.-прак. конференції до 1-ої річниці незалежності України. – Харків. – ХДАТОХ. - 2001. – С. 64-66

11. Кривошей В.В. Створення нової моделі розвитку і використання людських ресурсів // Вісник Харківського університету. - №551. - Серія: “Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених м. Харкова”. – Частина - 2. - 2002. С. 115-119.

12. Кривошей В.В. Мотивація персоналу щодо стратегічних цілей підприємств харчування // Зб. тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції присвяченій 35-річчю академії “Стратегічне направлення розвитку виробництва підприємств харчування та торгівлі”. – Харків. – ХДУХТ. - 2002. – С. 110-120.

13. Оспіщев В.І., Кривошей В.В. Методика прогнозування рентабельності діяльності підприємств харчування з використанням показника продуктивності праці // Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції “Управлінські та технологічні аспекти розвитку підприємств харчування та торгівлі”. – Харків. – ХДУХТ. - 2003. – С. 494-497.

АНОТАЦІЯ

Кривошей В.В. Економічний механізм підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування. - Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.07.05 – економіка торгівлі та послуг. – Харківський державний університет харчування та торгівлі. - Харків, 2004.

У дисертаційній роботі досліджуються основні теоретичні, методичні і практичні аспекти економічного механізму підвищення продуктивності праці в підприємствах харчування.

Узагальнено і уточнено теоретичні положення, що розкривають економічну категорію продуктивності праці в підприємствах харчування.

Обґрунтовано значення і встановлено зв'язок з показниками ефективності підприємств харчування.

Теоретично обґрунтовано і вдосконалено класифікацію факторів продуктивності праці в підприємствах харчування.

Визначено кількісний зв'язок продуктивності праці з факторами, що впливають на неї, а саме: обсяг та структура товарообігу; рівень технічного забезпечення виробничого процесу; структура втрат робочого часу персоналу; форми економічного стимулювання продуктивності праці.

Розроблено науково-обґрунтовану методику прогнозування продуктивності праці в підприємствах харчування.

Розроблено методичні рекомендації щодо використання продуктивності праці в прогнозуванні фінансових результатів підприємств харчування.

Запропоновано методичні рекомендації щодо розробки стратегії підвищення продуктивності праці підприємств харчування.

Розроблено методику оперативного контролю підвищення продуктивності праці.

Ключові слова: праця, продуктивність праці, ефективність праці, підприємства харчування, економічний механізм, прогнозування, фінансові результати, оперативний контроль.

Аннотация

Кривошей В.В. Экономический механизм повышения производительности труда на предприятиях питания – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.07.05- экономика торговли и услуг. – Харьковский государственный университет питания и торговли. - Харьков, 2004.

В диссертационной работе исследуются основные теоретические, методические и практические аспекты экономического механизма повышения производительности труда на предприятиях питания.

Уточнено сущность теоретических положений раскрытия экономической категории производительности труда на предприятиях питания.

Обоснование значения производительности труда рассмотрено с позиции формирования системы показателей эффективности предприятий питания и их взаимосвязи.

Выявлены и охарактеризованы составляющие научно-методического обеспечения формирования экономического механизма повышения производительности труда на предприятиях питания, а именно: усовершенствования классификации факторов повышения производительности труда, на основе которой определено количественное влияние каждого фактора на производительность труда.

На основе анализа состояния динамики факторов, влияющих на производительность труда, таких как: объем и структура товарооборота, уровень технического обеспечения производственного процесса, потери времени производственного и обслуживающего персонала, стимулирования производительности труда, отмечено недостаточный уровень организации труда сотрудников каждого структурного подразделения предприятий питания, что отрицательно сказывается на состоянии отдельных факторов и производительности труда в целом.

Основываясь на классификацию факторов, влияющих на производительность труда, их количественной связи и экономико-математического инструментария построена модель прогнозирования производительности труда.

На основе проведенного причинно-следственного анализа взаимосвязи факторов, влияющих на производительность труда, и построенной экономико-математической модели сделано вывод, что доминирующим фактором повышения производительности труда является уровень технической оснащенности производственного процесса предприятия питания.

Рекомендовано применять показатель производительности труда в прогнозировании финансовых результатов. С этой целью разработаны методические рекомендации к определению

соотношения темпов изменения производительности труда, заработной платы и себестоимости продукции.

С целью усовершенствования экономического механизма повышения производительности труда предприятий питания разработан алгоритм составления стратегии ее повышения, который базируется на применении организационных методов и оперативного контроля производительности труда. Методика оперативного контроля производительности труда основана на применении возможностей информационных технологий.

Ключевые слова: труд, производительность труда, эффективность труда, предприятия питания, прогнозирование, финансовые результаты, оперативный контроль, экономический механизм.

ANNOTATION

Krivoshey V.V. Economic mechanism of raising the productivity of labour. Manuscript.

Thesis for a candidate of Economic sciences' degree by specialty 08.07.05 – economics in trade and services – The Kharkiv State University of Food Technology and Trade.

The thesis considers and substantiates methodical grounds of economic mechanism of raising the productivity of labour at catering enterprises.

The first section reveals economical essence assessment of efficiency of an enterprise's activity. Theoretically grounded classification of factors of labour productivity has been proposed.

The effect of main factors upon labor productivity has been determined in the second section. It has been determined that productivity increases as volume of trade turnover is raised.

Quantitative relation between the level of trade turnover of own output in the total volume of trade turnover and labour productivity has been determined.

On the basis of productivity process equipment it has been revealed that catering enterprises belong to the branch where manual labour prevails (70-80%). Quantities relation between labour productivity and the level of production process technical equipment has been estimated on the basis of correlation and regressive analysis of their interrelation.

The structure of losses of time of production and service staff of catering enterprises to increase in labour productivity.

Analysis of forms of labour productivity stimulation of a set of catering enterprises has shown that there is no unified approach to the choice of economic incentive. However, it has been revealed that the increase of an average salary lead to the increase of labour productivity.