
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК 331:339.37

Т. І. Головачук, к.е.н, доцент,
Л. В. Гут, к.е.н, доцент**МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ
ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ У РОЗДРІБНІЙ ТОРГІВЛІ**

Анотація. У статті визначені методичні підходи до управління продуктивністю праці у торгівлі. Проаналізовано тенденції співвідношення темпів зростання продуктивності і оплати праці. Досліджені проблеми підвищення продуктивності праці у роздрібному торговельно-му підприємстві.

Ключові слова: продуктивність праці у роздрібній торгівлі, результати праці, управління продуктивністю праці, резерви росту продуктивності праці.

Т. И. Головачук, к.э.н, доцент,
Л. В. Гут к.э.н, доцент**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ**

Аннотация. В статье определены методические подходы к управлению производительностью труда в торговле. Проанализированы тенденции соотношения темпов роста производительности и оплаты труда. Изучены проблемы повышения производительности труда в розничном торговом предприятии.

Ключевые слова: производительность труда в розничной торговле, результаты труда, управление производительностью труда, резервы роста производительности труда.

T. I. Holovachuk, candidate of economic sciences, associate professor
L. V. Hut, candidate of economic sciences, associate professor**TECHNICAL APPROACHES TO LABOUR PRODUCTIVENESS
MANAGEMENT IN RETAIL TRADE**

Abstract. The technical approaches to labour productiveness management in retail trade have been defined in the article. The article analyzes the tendencies of productiveness growth rates and the remuneration of labour correlation. The problems concerning labour productiveness growth of retail merchandising business have been investigated.

Keywords: labour productiveness in retail trade, labour results, labour productiveness management, labour productiveness growth reserves.

Актуальність теми дослідження. Функціонування України на ринкових засадах, коли діяльність підприємств залежить від інвестицій та кредитів, в умовах обмеженості внутрішніх екстенсивних чинників економічного росту стає очевидним, що підвищення ефективності національної економіки, як і окремого підприємства, залежить від інтенсивних чинників, насамперед, від підвищення продуктивності праці. Без аналізу й оцінки даного показника неможливо визначити ступінь економічного росту та забезпечити конкурентну перевагу країні.

Господарювання в умовах трансформації ринкової економіки ставить завдання перед підприємствами роздрібної торгівлі: працювати з найбільшою продуктивністю, тим самим забезпечуючи конкурентоспроможність товарів, що реалізуються споживачам, та самого підприєм-

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

ства, ефективність його діяльності на обраному ринку, і як кінцевий результат – отримати максимально можливий прибуток.

Практична потреба у підвищенні продуктивності праці персоналу торговельного підприємства може бути реалізована шляхом впровадження новітніх досягнень в області техніки, технології, управління підприємством та витратами праці, підвищенням кваліфікації працівників, ефективною системою стимулювання праці. Слід визнати, що які б не були новітні технології, ідеї, найсправедливіші зовнішні умови, якщо на торговельному підприємстві не обрані форми та методи матеріального стимулювання персоналу, високоефективної роботи домогтися неможливо.

У зв'язку з цим проблема пошуку шляхів підвищення продуктивності праці персоналу торговельних підприємств є актуальною і зумовлює необхідність подальших досліджень.

Постановка проблеми. На жаль, на вітчизняних торговельних підприємствах проблемі зростання продуктивності праці сьогодні не приділяють належної уваги через прагнення підприємців одержати легкий прибуток іншим шляхом. Праця у розвинутих країнах світу є найдорожчим чинником виробництва, а в Україні вона залишається малопродуктивною і дешевою. Роботодавці в Україні економічно зацікавлені використовувати дешеву робочу силу, хоча це зумовлює низьку продуктивність праці, незважаючи на те, що без підвищення продуктивності праці неможливо створити підґрунтя для зростання реальних доходів зайнятого населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням проблемних аспектів багатогранної проблеми підвищення продуктивності праці займалися зарубіжні та вітчизняні дослідники. Серед зарубіжних дослідників можна виділити Г. Емерсона, Д. Сінка, Ф.Тейлора та ін. Важливий вклад у розробку означеної проблеми внесли такі українські науковці, як В. Аксюта, В. Алексеєнко, О. Грیشнова, Т. Єгоркіна, А. Мазаракі, В. Ніколаєнко, О. Орленко, В. Протопопова, А. Ревенко, М. Семикіна, В. Хачатрян та ін.

Можна погодитись з авторами [1,2,4-13], які вказують, що, незважаючи на численні дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців, методичні підходи до визначення продуктивності праці робітників роздрібною торгівлі недостатньо висвітлені в сучасних наукових виданнях.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження методичних підходів щодо управління продуктивністю праці робітників роздрібною торгівлі.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи продуктивність праці у торгівлі, необхідно звернути увагу на особливості даної галузі і праці у ній. Наближення до покупців пунктів продажу товарів масового попиту (а вони складають переважну частину продовольчих товарів і значну частину непродовольчих товарів) ускладнює можливості їх концентрації. Тому основу роздрібною торговельною мережі складають невеликі магазини з чисельністю працівників до 15 осіб. У таких магазинах суттєво обмежені можливості вузького професійного і технологічного розподілу праці, що викликає відповідно високу частку суміщення трудових функцій працівниками та свідчить про необхідність підвищення продуктивності праці робітників [2, с. 23].

На нашу думку, слід враховувати специфіку праці у роздрібною торговельному підприємстві, яка суттєво відрізняється від праці в інших галузях національної економіки, насамперед, у виробництві. Характерними рисами праці робітників роздрібною торгівлі є:

- праця, що пов'язана з продовженням процесу виробництва у сфері обігу, та праця, що викликана необхідністю перетворення однієї форми вартості в іншу;
- найбільшу питому вагу через малу оснащеність торговельних підприємств технікою для забезпечення технологічних процесів займає праця, пов'язана з продовженням процесу виробництва в сфері обігу;
- праця, що пов'язана зі зміною форм вартості, достатньо одноманітна і разом з тим потребує великого нервового і фізичного навантаження працівників підприємства;
- для окремих категорій торгово-оперативного персоналу характерна висока інтенсивність праці у період великого потоку споживачів;
- кінцевим результатом праці у торгівлі є не продукт, а послуга (реалізація товарів);
- існує залежність результату праці від зовнішніх факторів (насамперед, попиту споживачів), які обмежують зусилля працівників торгівлі та їх особистих досягнень щодо росту індивідуальної продуктивності праці;

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

- вплив трудових зусиль торгово-оперативних працівників, які безпосередньо здійснюють функції реалізації товарів та обслуговування покупців, на продуктивність праці є прямим, а адміністративно-управлінських та допоміжних працівників – опосередкованим.

Найважливішою передумовою оцінки продуктивності праці робітників роздрібної торгівлі є використання системи показників, що дозволяє визначити продуктивність праці окремого працівника, торговельного підрозділу підприємства, у цілому торговельного підприємства, у масштабі торговельної галузі.

Процес побудови системи таких показників ґрунтується на двох основних принципах: перший - поняття продуктивності праці застосовується до всіх категорій і професій торгово-оперативного персоналу торговельного підприємства, другий - продуктивність праці на торговельному підприємстві характеризує витрати тільки живої праці.

У більшості країн з розвинутою ринковою економікою практика оцінки праці робітників торгівлі використовує перший підхід. У нашій країні це поняття протягом багатьох років не застосовувалося по відношенню до адміністративно-управлінського персоналу у зв'язку зі складністю оцінки результатів його праці. При використанні у практиці господарювання другого підходу варто врахувати, що оцінка продуктивності праці можлива на основі врахування обсягу витрат не тільки живої, але й матеріалізованої, тобто уречевленої праці, але така оцінка не охоплює сферу управління персоналом торговельного підприємства.

Найбільш розповсюдженим показником продуктивності праці працівників торговельного підприємства є виробіток, який визначається середнім розміром товарообороту на одного працівника. Однак, на наш погляд, його доречно використовувати для оцінки продуктивності праці торгово-оперативних працівників, які виконують виробничі функції, і трудовий внесок окремого працівника щодо обсягу реалізованих ним товарів є очевидним. Для інших категорій працівників проведення оцінки їх роботи на основі вищенаведеного показника продуктивності праці є недоречним, оскільки він не визначає їх трудового внеску у досягненні результату. Для адміністративно-управлінських працівників скоріше слід застосувати узагальнюючий показник ефективності праці, який не базується безпосередньо на трудових функціях щодо реалізації товарів, але містить складові якості праці, оперативності управлінських рішень і т. ін.

Використання виробітку як показника продуктивності праці роздрібного торговельного підприємства носить обмежений характер, оскільки він не враховує трудомісткості реалізації окремих товарних груп, зрушень у структурі товарообігу. Окрім того, в умовах інфляції зростання обсягу товарообігу відбувається не в результаті зростання фізичної маси товарів, що потребують збільшення трудовитрат працівників, а у зв'язку із підвищенням рівня цін на споживчі товари.

Якщо розглядати показник продуктивності праці як співвідношення результату праці до здійснених витрат праці, то слід визначити систему показників, що їх характеризують:

1) показники оцінки результатів праці: у вартісних показниках - обсяг продажу товарів і реалізації платних послуг населенню; обсяг товарообігу в цілому по підприємству та окремих підрозділах (відділах, складах); обсяг товарообігу по окремих групах товарів; у натуральних показниках - обсяг продажу окремих видів товарів; кількість наданих покупцям послуг; обсяг окремих видів виконаних допоміжних операцій (фасувальні, вантажно-розвантажувальні операції); обсяг окремих видів виконаних господарських операцій (закупівля товарів, транспортування, складування);

2) показники оцінки витрат праці: середньооблікова чисельність персоналу в цілому; середньооблікова чисельність працівників окремих категорій, професій, спеціальностей, рівнів кваліфікації; число відпрацьованих людино-днів або людино-годин; загальна сума фонду оплати праці; сукупні витрати на утримання персоналу підприємства.

На сьогоднішній день у переважній більшості підприємств торговельної галузі стан продуктивності праці та її резерви залишаються здебільшого поза увагою управлінського процесу. Нехтування трудовим чинником знаходить прояв, насамперед, у недостатній роботі щодо проблем матеріального стимулювання торговельним підприємством росту продуктивності праці. Продук-

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

тивність праці при здійсненні оплати праці на торговельному підприємстві іноді носить формальний характер.

Управління продуктивністю праці у роздрібному торговельному підприємстві повинно бути спрямоване на виявлення резервів підвищення продуктивності праці. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці у конкретний момент часу.

Резервами росту продуктивності праці торговельного підприємства можуть бути: формування висококваліфікованого стабільного оптимального за складом персоналу, співвідношення чисельності окремих категорій працівників на користь торгово-виробничих кадрів, скорочення витрат часу на реалізацію одиниці товару та надання послуг, підвищення якості консультування споживачів та їх обслуговування, скорочення непродуктивних витрат робочого часу, науково обгрунтоване нормування окремих торгово-технологічних процесів.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах роздрібною торгівлі повинні розроблятися програми управління продуктивністю праці, у яких мають бути розроблені конкретні заходи і терміни щодо їх реалізації, проведено обгрунтування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження, призначені відповідальні виконавці.

Вирішальною передумовою зростання продуктивності праці у торгівлі є, передусім, науково-технічні інновації, що передбачають впровадження ресурсозберігаючих технологій і сучасної високопродуктивної техніки. Витрати розвинених країн на науку та високі технології у десятки разів перевищують аналогічні витрати в Україні, що призводить до значного відриву у продуктивності праці.

Разом з цим, порівняння України з розвиненими країнами доводить, що відставання нашої країни за рівнем оплати праці є більшим, ніж за рівнем продуктивності праці. Як показують дослідження, продуктивність праці в Україні становить лише 30% продуктивності праці в країнах Євросоюзу. При цьому середня заробітна плата в Україні в порівнянні з країнами ЄС становить близько 4–17 % [6, с.5]. Тобто, пересічний працівник в Україні недоотримує оплату праці у порівнянні з витраченими трудовими зусиллями, продуктивністю праці, тобто дана ситуація відображає нееквівалентний обмін праці і отриманого доходу.

За статистичними даними [2] та проведеним дослідженням продуктивність праці (ВВП у розрахунку на одного працюючого) та середньомісячна заробітна плата (грн. на штатного працівника) в Україні протягом п'яти останніх років невинно зростають. Але індекси середньомісячної заробітної плати (відповідно по роках 100%, 135%, 163%, 210%, 275%) випереджають індекси продуктивності праці (100%, 110%, 115%, 126%, 140%), і це свідчить про те, що в Україні останніми роками зберігається стійка несприятлива тенденція. Тобто ситуація є такою, яка не сприяє розвитку економічних процесів у суспільстві, окремих галузях та підприємствах.

У сучасних умовах держава має створити механізми впливу на розподіл і перерозподіл додаткової вартості, реалізовувати оптимальне співвідношення між продуктивністю та оплатою праці, забезпечити випередження темпів росту продуктивності праці над її оплатою. Оплата праці повинна забезпечувати працівникові торговельного підприємства середній рівень життя, бути вагомим матеріальним стимулом і спонукати його до високопродуктивної праці. На рівні підприємства саме матеріальна мотивація є основною, тому побудова справедливої і зрозумілої системи оплати праці сприяє успіху у досягненні цілей фінансово-господарської діяльності торговельного підприємства.

Оскільки можливості торговельних підприємств обмежені щодо створення потужних стимулів росту продуктивності праці, необхідне втручання держави у соціально-економічні процеси, що дасть змогу створити умови для ефективного використання робочої сили на всіх рівнях управління, забезпечити достойну винагороду робітникам торговельних підприємств та підвищити продуктивність праці.

Частка основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці торговельних підприємств складає 82,4%, а додаткової заробітної плати у вигляді заохочувальних та компенсаційних виплат досить мала і складає лише 1,8% [6, с. 8]. Таким чином, оскільки основна заробітна пла-

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

та виступає гарантованою частиною оплати праці, а додаткова - знаходиться на низькому рівні, то підприємство практично не зацікавлює своїх робітників у кінцевих результатах діяльності, і мотивація праці щодо росту продуктивності праці практично відсутня.

Висновок. Задля ефективного збалансування кількості і якості праці робітників з розмірами їхньої заробітної плати торговельне підприємство при розробці системи оплати праці повинно визначити оптимальне співвідношення складових фонду оплати праці, передбачити підсилення його мотиваційної складової. Це сприятиме: підвищенню зацікавленості окремого працівника у зростанні продуктивності його праці; зв'язку заробітної плати робітника з його індивідуальним вкладом у кінцевий результат праці; оптимізації співвідношення між оплатою праці робітників різних категорій і професійних кваліфікацій із складністю виконуваних робіт, умовами праці, рівнем впливу праці робітника на досягнення поставлених цілей та завдань торговельного підприємства.

Література

1. Алексєєнко В.І. Вплив продуктивності праці персоналу на ефективність роботи підприємства [Електронний ресурс] / В.І. Алексєєнко. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/evu/2011_17_1/Alekseenko.pdf
2. Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці / А. Бабицький // *Персонал*. – 2008. – № 1. – С. 23-27.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Дієсперов В. Продуктивність праці - критерій стану і спроможності господарства / В. Дієсперов // *Україна: аспекти праці*. – 2009. – №3. – С. 41-45.
5. Єгоркіна Т.О. Удосконалення системи мотивації праці робітників підприємства [Електронний ресурс] / Т.О. Єгоркіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: збірник наукових праць ПДТУ. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Траєив/2009/69.pdf
6. Куликов Г.Т. Шляхи регулювання оплати праці в Україні / Г.Т. Куликов // *Праця і зарплата*. – 2008. – № 29. – С. 4-6.
7. Максюта В.В. Дослідження впливу організаційно-економічних факторів в механізмі управління продуктивністю праці / В.В. Максюта // *Вісник Хмельницького національного університету*. – 2012. – № 2 (Т. 1). – С. 65-69.
8. Ніколаєнко В.О. Стимулювання персоналу як складова стратегічного розвитку підприємства / В.О. Ніколаєнко // *Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. Економічні науки*. – 2010. – №1. – С. 37-40.
9. Орленко О. М. Продуктивність праці як критерій ефективності інноваційної діяльності підприємства / О. М. Орленко // *Вісник Хмельницького національного університету*. – 2011. – № 2, Т.2. – С. 91-95.
10. Петрашак О.О. Застосування організаційних та економічних факторів підвищення продуктивності праці у практичній діяльності підприємств регіону / О.О. Петрашак // *Фінансовий простір*. – 2011. – № 3. – С. 139-146.
11. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання / М.В. Семикіна // *Наукові праці КТЕУ. Економічні науки*. – 2010. – №17. – С. 121-126.
12. Скіба В.С. Мотивація та стимулювання працівників, як складові системи підвищення продуктивності праці / В.С. Скіба, М.В. Литвиненко // *Україна: аспекти праці*. – 2010. – №4. – С. 32-36.
13. Хачатрян В.В. Механізми мотивації праці працівників торгівлі як засоби підвищення ефективності діяльності торговельних підприємств / В.В. Хачатрян, М.М. Гнатюк-Швець // *Україна: аспекти праці*. – 2010. – №4. – С. 42-48.

References

1. Aliksieienko V.I. *Vplyv produktyvnosti pratsi personalu na efektyvnist roboty pidpriemstva* [The impact of the staff labour productivity on business efficiency]. Available at: [http://archive: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/evu/2011_17_1/Alekseenko.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/evu/2011_17_1/Alekseenko.pdf). (accessed 07 June 2013).
2. Babytskyi A. *Modeli ekonomichnoho zrostantia i problema pidvyshchennia suspilnoi produktyvnosti pratsi* [Economic growth models and the public labour productivity raise matter]. *Personal – Personnel*, 2008, no.1, pp. 23-27.
3. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy* [State Statistics Service of Ukraine]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. (accessed 07 June 2013).
4. Diiesperov V. *Produktyvnist pratsi - kryterii stanu i spromozhnosti hospodarstva* [Labour productivity: state criteria and economy power]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: labour bearing*, 2009, no.3, pp.41-45.
5. Yehorkina T.O. *Udoskonalennia systemy motyvatsii pratsi robitnykiv pidpriemstva* [Improvement of the motivation system of employees of the company]. Available at: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Траєив/2009/69.pdf (accessed 07 June 2013).
6. Kulykov H.T. *Shliakhy rehuliuвання oplaty pratsi v Ukraini* [Ways of remuneration of labour regulation]. *Pratsia i zarplata – Labour and remuneration*, 2008, no.29, pp. 4-6.
7. Maksyuta V.V. *Doslidzhennia vplyvu orhanizatsiino-ekonomichnykh faktoriv v mekhanizmi upravlinnia produktyvnistiu pratsi* [The investigation of organizational and economic factors within labour productivity management mechanism]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu – The bulletin of Khmelnytsk national university*, 2012, no.2 (Vol.1), pp. 65-69.
8. Nikolaienko V.O. *Stymuliuвання personalu yak skladova stratehichnoho rozvytku pidpriemstva* [The staff motivation as a component of corporate strategic development]. *Visnyk Dnipropetrovskoi derzhavnoi finansovoi akademii. Ekonomichni nauky – The bulletin of Dnipropetrovsk state financial academy. Economic sciences*, 2010, no.1, pp. 37-40.
9. Orlenko O. M. *Produktyvnist pratsi yak kryterii efektyvnosti innovatsiinoi diialnosti pidpriemstva* [Labour productivity as a criterion of corporate innovation activity efficiency]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu – The bulletin of Khmelnytsk national university*, 2011, no.2, Vol.2, pp. 91-95.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

10. Petrashchak O.O. Zastosuvannia orhanizatsiinykh ta ekonomichnykh faktoriv pidvyshchennia produktyvnosti pratsi u praktychnii diialnosti pidpriemstv rehionu [Labour productivity organizational and economic factors using in an enterprise operation]. *Finansovyi prostir – Financial area*, 2011, no.3, pp. 139-146.

11. Semykina M.V. Produktyvnist pratsi: metodolohiia vymiriuvannia, peredumovy zrostannia [Labour productivity: technical measuring approaches, the growth prospects]. *Naukovi pratsi KTEU. Ekonomichni nauky – The collection of papers of KTEU. Economic sciences*, 2010, no.17, pp. 121-126.

12. Skiba V.S., Litvynenko M.V. Motyvatsiia ta stymuliuvannia pratsivnykiv, yak skladovi systemy pidvyshchennia produktyvnosti pratsi [Workforce motivation as a component of labour productivity increasing system]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: labour bearing*, 2010, no.4, pp. 32-36.

13. Khachatryan V.V., Hnatiuk-Shvets M.M. Mekhanizmy motyvatsii pratsi pratsivnykiv torhivli yak zasoby pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti torhovelykh pidpriemstv [Trade workforce labour productivity motivation as methods of mercantile business activity efficiency]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: labour bearing*, 2010, no.4, pp. 42-48.

Надійшла 07.06.2013