

ПУТИ И РЕЗЕРВЫ СНИЖЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

- повышение технического уровня производства, что предполагает внедрение новой, прогрессивной технологии, механизации и автоматизации производственных процессов;
- улучшение использования запасов;
- применение новых видов сырья;
- изменение конструкции и технических характеристик изделий;
- совершенствование организации производства и труда, (совершенствование управления производством и сокращение затрат на него, улучшение использования основных фондов, улучшение материально-технического снабжения, сокращение транспортных расходов, повышение квалификации работников, соблюдение оптимальных размеров партий закупаемой продукции, улучшение обслуживания рабочего места, внедрение бюджетирования и управленческого учета);
- изменение объемов и структуры продукции, то есть изменение номенклатуры и ассортимента продукции, повышение ее качества.

Важнейшим фактором снижения себестоимости продукции является рост производительности труда за счет замены ручного труда механическим трудом, модернизации оборудования и внедрения новых технологий.

Продуктивная, четкая, систематичная работа в перечисленных направлениях обеспечит предприятию устойчивость в конкурентной среде и высокую эффективность деятельности в условиях рыночной экономики.

Источники и литература:

1. Размер предприятия и себестоимости продукции / А. А. Филинков // Экономика Украины. – 2003. – № 3. – С. 43-47.
2. Пути снижения себестоимости продукции промышленного предприятия / А. Д. Леонов // Экономист. – 2004. – № 7. – С. 153-158.
3. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности / Г. В. Савицкая. – М. : ИНФРА-М, 2002. – С. 688-694.
4. Экономика предприятия / под. ред. О. И. Волкова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 456 с.
5. Покропивший С.Ф. Економіка підприємства : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / С. Ф. Покропивний. – 2-е вид., перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2000. – 578 с.
6. Экономический анализ резервов снижения себестоимости промышленной продукции на предприятии / А. А. Садовников // Машиностроитель : науч.-техн. журнал. – М. : ООО "Научно-техн. пр-е "Выраж-Центр" (Россия), 2007. – № 12. – С. 4-7.

Енгельс І.О.**УДК 330.352.3:331.101.3****ІНТЕНСИФІКАЦІЯ ПРОЦЕСУ ВИРОБНИЦТВА ШЛЯХОМ
УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ**

Актуальність проблеми. Основою виробничої діяльності підприємства є виробничий процес. Виробничий процес – це сукупність взаємопов'язаних дій людей, засобів праці та природи, потрібних для виготовлення продукції. Виробничий процес та окремі його операції мають бути раціонально організовані в просторі і часі. Оптимально організований у просторі та часі виробничий процес дозволяє вивільняти робочу силу, збільшувати обсяги виробництва, що в кінцевому результаті сприяє зменшенню витрат виробництва та підвищенню прибутковості діяльності підприємства.

Розширення виробництва може відбуватися екстенсивним або інтенсивним шляхом. Екстенсивний шлях передбачає збільшення обсягів виготовлення продукції за рахунок використання більшої кількості обладнання, залучення більшого числа робітників, збільшення фонду робочого часу. Інтенсивний шлях розвитку відбувається за рахунок більш ефективного використання обладнання та більш продуктивного використання персоналу підприємства. Інтенсифікація виробництва можлива на основі втілення прогресивних ідей та досягнень науково-технічного прогресу.

Впровадження нових технологічних процесів, заміна обладнання на нове, сучасне, з вищою продуктивністю потребують значних капіталовкладень, і в часі такі заходи здійснюються дискретно. А вдосконалення досвіду і навичок персоналу, підвищення компетентності і рівня кваліфікації робітників – це процес постійний, який характеризується в різні періоди часу лише різними темпами приросту компетентностей. Тому для підвищення ефективності діяльності поряд з удосконаленням техніко-технологічної бази виробництва підприємства повинні постійно здійснювати роботу з поліпшення умов праці персоналу, реалізовувати заходи з підвищення мотивації трудової діяльності, виховувати працівників у дусі відданості виконуваним справам [1,2]. Беручи приклад з японських компаній, в яких дуже розвинута організаційна культура і цінності, можна зробити висновок, що такий шлях інтенсифікації виробництва за рахунок більш плідної і відданої праці персоналу, навіть без величезних капіталовкладень, може забезпечити значний прорив у діяльності підприємства. Тому для українських підприємств дуже актуальним у теперішній час є усвідомлення необхідності кращого використання персоналу для інтенсифікації виробничого процесу і підвищення ефективності діяльності компаній, виявлення можливостей впливу на організацію праці, розробка та впровадження заходів мотивації праці, підвищення цінностей і культури організації.

Аналіз останніх наукових досліджень. Значний внесок у вивчення проблем ефективності діяльності і мотивації праці зробили: А.Маслоу, К.Маркс, А.Маршалл, Д.Мілль, А.Сміт, М.Туган-Барановський,

Л.Абалкін, Д.Богиня, А.Гальчинський, О.Грїшнова, В.Мандибура, В.Новіков, І.Петрова, А.Чухно та ін. Враховуючи глибину проведених досліджень все ж недостатньо опрацьованими залишилися питання найбільш доступних і ефективних шляхів підвищення інтенсивності національного виробництва.

Постановка завдання. Завданням даної роботи є дослідження динаміки інтенсивності національного виробництва та виявлення найбільш доступних і достатньо ефективних шляхів її підвищення.

Викладення основного матеріалу дослідження. На основі статистичних даних [3] проведено розрахунок номінального і реального ВВП, на одну особу населення України та на одного працюючого. Результати аналізу цих показників за роками (рис. 1) свідчать про зростання до 2008 р. і майже незмінність протягом 2009 р. номінального ВВП на одну особу і на одного працюючого; на відміну від номінальних реальні показники за весь досліджуваний період зростають, що пояснюється зменшенням кількості працюючих і уповільненням темпів зростання ВВП в період фінансової кризи 2008-2009 рр.

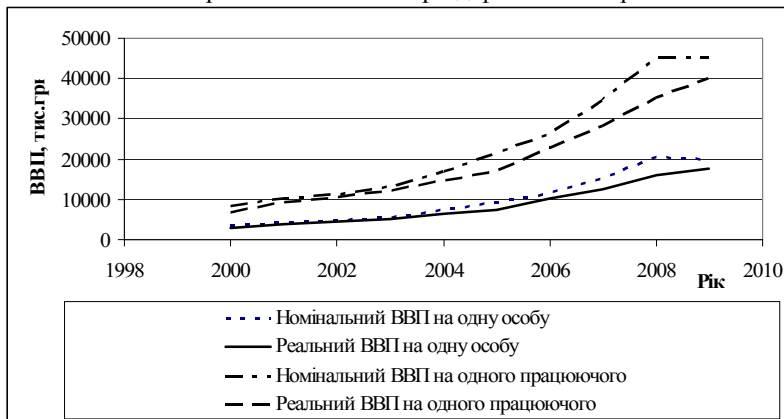


Рис. 1. Динаміка номінального і реального ВВП на одну особу і на одного працюючого.

Темпи зростання аналізованих показників з 2001 по 2009 рр. (умовний час 1-9) представлені на рис. 2. Темпи зростання не виявляють тенденції до збільшення, до 2008 р. коливаються в межах 110-130%, а у 2010 р. в меншому ступені реальний ВВП і в більшому ступені номінальний ВВП як на одну особу, так і на одного працюючого суттєво знизилися в основному внаслідок зовнішньоекономічних обставин у світі.

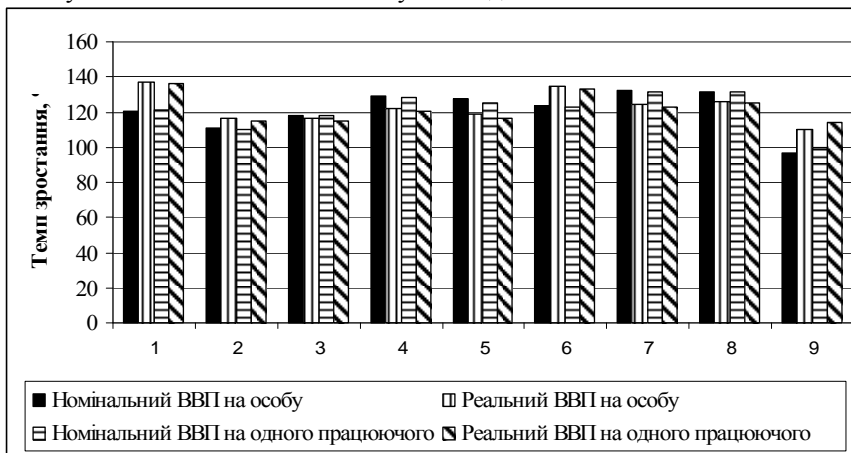


Рис. 2. Темпи зростання номінального і реального ВВП на одну особу і на одного працюючого (2001 – 2009 рр.).

Таким чином, в країні відбувається підвищення інтенсивності виробництва, але темпи зростання недостатньо високі. Тому для покращення ситуації щодо інтенсивного шляху розвитку національної економіки вітчизняні суб'єкти господарювання повинні вжити доступні і ефективні заходи з нарощення інтенсивності виробничої та інших видів діяльності.

Прагнення мати конкурентні переваги у виробництві товарів і послуг є наслідком зовнішнього тиску, суперництва на ринку. Економічне зростання визначається кількістю і якістю природних і трудових ресурсів, обсягом основного капіталу і нововведеннями. Якщо кількісно співвіднести внесок різних факторів в економічне зростання, як це наведено в табл. 1, то очевидний висновок, що підвищення продуктивності праці є найбільш важливим фактором конкурентоспроможності виробничого підприємства.

Продуктивність праці зростає на базі нововведень і підвищення рівня професійної підготовки працівників. Технічний прогрес як збіг нової технологічної бази і нових можливостей працівників визначає близько 28% приросту національного доходу. Якщо на практиці інновації в капіталовкладення тісно взаємозалежні, то їхній сукупний внесок у приріст доходу складає близько 47%. У зв'язку з цим стає ясно, що якщо немає діючих механізмів нововведень, то зберігається відстала технологічна база і неможливо підтримувати конкурентоспроможність бізнесу.

Підприємство може забезпечити своє існування в довгостроковій перспективі за допомогою різних стратегій і тактичних прийомів, більшість з яких можуть бути описані в термінах значних інновацій чи за допомогою системи Kaizen (системи постійних поступових поліпшень). Вона називається системою

безперервного поліпшення процесів і продуктів (СБППП). Метод Kaizen вперше описаний у 1986 р. у книзі Масаакі Імаї як один з найважливіших елементів японського успіху, як фундамент продуктивності і якості, що знайшов згодом поширення в Європі і Америці

Таблиця 1. Фактори економічного зростання (за Г.Д. Ковальовим).

Фактор зростання	Вага фактору,%
1. Збільшення трудозатрат	32
2. Підвищення продуктивності праці, у тому числі за рахунок:	68
- інновацій	28
- капіталу	19
- освіти і професійної підготовки кадрів	14
- економії, обумовленої масштабами виробництва, поліпшенням розподілу ресурсів	7
Разом	100

Оскільки ціль діяльності підприємства полягає в досягненні прибутку, то Kaizen-пропозиції повинні бути спрямовані на його збільшення і їх можна класифікувати за двома цільовими напрямками: ідеї, що сприяють підвищенню обороту та ідеї, що сприяють зниженню витрат. Щодо зниження витрат, то до цієї категорії можуть бути віднесені всі Kaizen-поліпшення, спрямовані на підвищення продуктивності окремого робочого місця, ефект від яких, як правило, без проблем піддається виміру. Складніше стоїть справа при оцінці такого фактору як зміцнення робочої моралі. Але і цей фактор можна виміряти непрямим способом, тому що він теж веде до зниження витрат, підвищуючи мотивацію і продуктивність праці. Пріоритетна мета СБППП полягає в налаштуванні співробітників на активну працю, в розвитку людського потенціалу підприємства. Kaizen-підхід дозволяє співробітникам самостійно розробляти і здійснювати поліпшення, залишає позаду встановлені стандарти і концентрується на нерозкритому потенціалі, що є дуже важливим фактором стійкості роботи компанії [4]. В першу чергу старання і вмотивована на певні досягнення праця здатна зменшити і, навіть, ліквідувати непродуктивні втрати часу, підвищити продуктивність праці [5,6], зекономити матеріальні ресурси, зменшити кількість браку, а, можливо, і ліквідувати його взагалі, підвищити якість продукції, та у підсумку наростити обсяги виробництва і збуту продукції, підвищити конкурентоспроможність підприємства.

Любий із факторів інтенсифікації переводиться із потенціального в реальний за такої умови: інтенсифікація відбувається не на локальній дільниці, а у всіх цехах, спільно усім колективом працівників. Кожне підприємство має орієнтири діяльності, яких можна досягти лише зусиллями всього колективу, у зв'язку з цим зростає значимість вкладу кожного робітника у кінцеві результати діяльності підприємства. Розвиток і підвищення ефективності виробництва, його всебічна інтенсифікація, зростання продуктивності праці, ресурсозбереження, збільшення прибутку та рентабельності не можливі без соціального розвитку колективу, створення сприятливих можливостей для високопродуктивної праці, плекання відданості справам підприємства, глибокої особистої зацікавленості кожного працівника у досягненні кращих кінцевих результатів діяльності, у ефективному розвитку компанії. Одне з головних завдань для суб'єктів господарювання різних форм власності – пошук ефективних способів управління працею, які забезпечують активізацію людського фактору. Тому кожному підприємству необхідно розвивати культуру організації, збагачувати корпоративні цінності, підвищувати мотивацію персоналу до якісної і високопродуктивної праці, формувати ефективні комунікації, засновані на позитивних відносинах усередині і за межами підприємства. Існує і зворотній зв'язок. Успіхи у інтенсифікації виробництва укріплюють в людях впевненість в своїх силах, сприяють розвитку форм конкуренції і взаємодопомоги в праці, розширюють можливості і джерела зростання матеріального добробуту працівників.

Висновки. Невисокі темпи зростання інтенсивності національного виробництва свідчать про недовикористання суб'єктами господарювання потенційних можливостей у нарощенні інтенсивності діяльності. Здійснені у короткостроковій перспективі доступні і некапіталомісні вкладення у розвиток культури організації, цінностей компанії, особистий розвиток членів трудового колективу дозволять отримати в майбутньому значний результат у підвищенні інтенсивності і ефективності діяльності кожного окремого підприємства та в економічному зростанні країни в цілому.

Джерела та література:

1. Петрович Й. М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом / Й. М. Петрович, М. Р. Леськів // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4. – С. 127-132.
2. Белошапка В. А. Создание культуры результативности: компетенции «неручного» управления бизнесом / В. А. Белошапка // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 2. – С. 82-93.
3. Національні рахунки : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент :навч. посіб. / В. О. Василенко, В. Г. Шматко; за ред. В. Василенко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 440 с.
5. Воронін О. Механізми формування доходів працівників залежно від зростання ефективності виробництва / О. Воронін, О. Пастух // Економіка України. – 2009. – № 8. – С. 42-55.
6. Могілат І. Продуктивність праці, продуктивність капіталу та сукупна факторна продуктивність: динаміка і фактори впливу на них / І. Могілат, Т. Горшкова, С. Кожем'якіна // Економіка України. – 2009. – № 8. – С. 4-15.