

УДК 655.42

Г. П. Грет, В. С. Пайкова

Видавничо-поліграфічний інститут НТУУ «КПІ»

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ КНИГОТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розглядаються економічна суть, показники та шляхи підвищення продуктивності праці персоналу книготорговельного підприємства.

Продуктивність праці, фонд оплати праці, організаційно-економічні фактори, мотивація

Важливою умовою функціонування вітчизняного книжкового ринку є раціональне використання трудових ресурсів, що сприяє поліпшенню торговельної діяльності і зростанню прибутків підприємств. Підвищення рівня продуктивності праці є водночас об'єктивною необхідністю у розв'язанні соціально-економічних проблем суспільства.

Актуальність дослідження зумовлена потребою розгляду продуктивності праці працівників книготорговельного підприємства як важливого ресурсу оптимізації його діяльності та показника, що характеризує рівень ефективності всієї ринкової системи в цілому.

У сучасних умовах у книжковій торгівлі України склалась складна ситуація. Якщо в усьому світі видавнича справа, яка включає і книжкову торгівлю, входить у десятку найприбутковіших галузей, то в нашій країні більшість книготорговельних підприємств є низькоприбутковими, що пояснюється відсутністю відношення до книги в суспільстві як до стратегічного продукту. Для підтримки, розвитку та отримання позитивних економічних результатів цих підприємств необхідна не лише пряма та опосередкована підтримка держави — на законодавчому рівні, але і підготовка та наявність висококваліфікованих кадрів, вміле впровадження та вдосконалення методів підвищення продуктивності праці.

Продуктивність праці працівників торговельних підприємств розглядаються у наукових дослідженнях та навчальних виданнях І. В. Багорова, Л. О. Лігоненко, А. А. Мазаракі, М. Д. Прокопенко, Ю. М. Рубінського, Н. М. Ушакової, О. К. Харченко, А. В. Шлійко та інших. Проблемні питання трудових ресурсів книготорговельних підприємств побічно висвітлюються у працях О. Афоніна, В. та Д. Капранових, М. Тимошика, М. Сенченка. Проте немає концептуальних досліджень та розробки вдосконалення механізму ефективності праці персоналу підприємств як важливого пріоритетного напрямку державного регулювання.

Метою дослідження є вивчення показників та виявлення факторів, що впливають на продуктивність праці персоналу книготорговельних підприємств, а також розробка програми управління ефективністю праці працівників.

Для досягнення поставленої мети потрібно вирішити такі завдання:
розкрити економічну сутність продуктивності праці персоналу;
розрахувати показники продуктивності праці працівників книготорговельного підприємства;

запропонувати шляхи підвищення продуктивності праці книготоргового персоналу.

Продуктивність праці — це показник трудової діяльності працівників, який відображає ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг, тобто результативність конкретної праці. Продуктивність праці вимірюється кількістю продукції або послуг, вироблених працівником за одиницю робочого часу (рік, місяць, тиждень тощо), або кількістю робочого часу, затраченого на виробництво одиниці продукції чи надання послуги.

Підвищення рівня продуктивності праці персоналу:

створює передумови для скорочення тривалості робочого дня, що сприяє збільшенню вільного часу працівників підприємств, який буде використано для задоволення особистих потреб;

сприяє зниженню сукупних витрат та витрат на оплату праці, що забезпечує підвищення рівня рентабельності [3, с. 197].

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці персоналу потребує класифікації чинників її зростання, які поділяються на зовнішні (які об'єктивно перебувають поза контролем окремого підприємства — стратегія і політика, законодавство, ринок, зрушення в суспільстві) і внутрішні (на які підприємство може безпосередньо впливати — продукція, технологія, капітал, інформаційні потоки, персонал).

Крім того, на продуктивність праці впливають такі фактори:

матеріально-технічні (удосконалення техніки і технології);

організаційні (поглиблення спеціалізації, комбінування, вдосконалення системи управління організації);

економічні (вдосконалення методів планування, систем оплати праці, участі у прибутках);

соціальні (створення належного морально-психологічного клімату, нематеріальне заохочення, поліпшення системи підготовки і перепідготовки кадрів);

географічне розміщення підприємств [4, с. 36].

Важливою передумовою визначення результативності праці є правильне обчислення рівня і динаміки продуктивності праці працівників. Продуктивність праці персоналу книготорговельного підприємства вимірюється відношенням обсягу проданої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу) [5, с. 280].

Від того як організовані трудові ресурси, як вони взаємодіють з іншими факторами, які новітні методи використовують залежить продуктивність на всіх рівнях управління.

Для розрахунку продуктивності праці персоналу у книготорговельних підприємствах доцільно використовувати такі показники:

Середньорічна продуктивність праці ($ПП_p$):

$$ПП_p = \frac{T_{об}}{Ч_p},$$

де $T_{об}$ — товарообіг, грн; $Ч_p$ — середньооблікова чисельність персоналу, осіб.

Середньоденна продуктивність праці ($ПП_{ден}$):

$$ПП_{ден} = \frac{T_{об}}{Ч_p \cdot \Phi_{ден}},$$

де $\Phi_{ден}$ — фонд відпрацьованого одним працівником часу, днів.

Продуктивність праці на одиницю торгово-оперативного персоналу ($ПП_{топ}$):

$$ПП_{топ} = \frac{T_{об}}{Ч_{топ}},$$

де $Ч_{топ}$ — чисельність торгово-оперативного персоналу, осіб.

Аналіз формування і використання фонду оплати праці (ФОП): витрати заробітної плати на 1 грн товарообігу ($ЗП_{на 1 грн.Тоб}$)

$$ЗП_{на 1 грн.Тоб} = \frac{ЗП}{T_{об}}$$

де $ЗП$ — заробітна плата працівників, грн.

Саме ці показники є універсальними у застосуванні та подають чітку картину використання трудових ресурсів книготорговельного підприємства.

На сучасному етапі Україна має проблему з просуванням книг, виданих у країні, оскільки більше 90% літератури завозиться з Росії, Білорусії які створили власні мережі для її продажу. Водночас існують як самостійні книгарні, так і книготорговельна мережа, що займаються продажем саме україномовних видань. Це «Книгарня «Є» — з найбільшим вибором українських книг, приємним сервісом, а також місце культурних зустрічей (презентацій книжок, круглих столів, літературних читань, дитячих заходів тощо). На сьогодні функціонує дев'ять книгарень у семи містах України, зокрема у Києві, Львові, Івано-Франківську, Харкові, Володимирі-Волинському, Вінниці та Тернополі.

Однією з перших у мережі була відкрита книгарня, що знаходиться в центрі міста Києва, поблизу станції метро «Золоті ворота» (вул. Лисенка, 3). Книгарня має свої особливості, привабливі для покупців, а саме найбільший вибір українських книг у Києві, видання іноземними мовами, розширений відділ дитячої літератури (тут же місце для ігор, дитячі іграшки), відділ дисків (музика, фільми, ігри, аудіо книги), місця для читання, безкоштовний Інтернет, полиці для буккросингу. Найбільшу питому вагу асортименту «Книгарні «Є» займає художня та дитяча література. Окрім цього, широко представлена навчальна та ділова література, подарункові та картографічні видання.

Організаційна структура книгарні налічує 12 працівників, тому доцільним є аналіз продуктивності праці персоналу ТОВ «Книгарня «Є» (див. таблицю).

Аналіз продуктивності праці ТОВ «Книгарня «Є»

	<i>ПП_р</i>	<i>ПП_{ден}</i>	<i>ПП_{топ}</i>	<i>ЗП_{на 1 грн.Тоб}</i>
1	2	3	4	5
I півріччя 2011	73,82	0,338	184,5	0,012
II півріччя 2011	94,78	0,434	231,3	0,006

У другому півріччі 2011 р. спостерігалася тенденція зростання середньорічної продуктивності праці персоналу до 94,78 тис. грн і середньоденної продуктивності праці персоналу «Книгарні «Є» до 0,434 тис. грн, що свідчить про раціональне використання трудових ресурсів.

Враховуючи важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоздатності книготорговельних підприємств доцільно розробляти і впроваджувати програму управління продуктивності праці працівників, яка повинна включати не лише вимірювання і оцінку досягнутого рівня продуктивності праці персоналу підприємства в цілому і за окремими видами праці зокрема, пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності праці працівників на основі інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки, а й розробку плану використання резервів підвищення продуктивності праці з конкретними термінами і заходами щодо їх реалізації, передбачати фіксування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідних виконавців. Важливою складовою частиною програми є розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності та контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, регулювання їх виконання.

Для книготорговельних підприємств шляхами оптимізації продуктивності праці персоналу, на нашу думку, є:

- підвищення загальноосвітнього та професійного рівня працівників;
- раціональне використання матеріальних та трудових ресурсів;
- впровадження ефективних матеріальних і моральних стимулів до праці.

Для формування належного ставлення до праці потрібно створювати такі умови, щоб персонал книготорговельних підприємств сприймав свою працю як свідому діяльність. Система мотивації має розвивати почуття належності до конкретної книгарні. На жаль, засоби мотивації і стимулювання працівників, що використовуються в книготорговельних підприємствах України, негнучкі і не мають достатнього мотиваційного ефекту для стимулювання підвищення продуктивності праці. Так, вважається доцільним поєднання матеріальних та нематеріальних стимулів, що забезпечують сучасні методи мотивації і стимулювання книготоргового персоналу, які успішно використовуються у світовій практиці.

Для книготорговельних підприємств найбільш доцільними є такі методи: індивідуальний підхід до мотивації і стимулювання працівників; метод культивування цінностей; справедливість винагороди; ергономічний підхід; внутрішня мотивація.

Отже, питання підвищення продуктивності праці книготоргового персоналу потребує системного підходу, тобто кардинальних змін та використання сучасних методів мотивації працівників. Потрібно розробляти пошук резервів підвищення ефективності праці шляхом мобілізації її факторів: інтенсифікації книготорговельних операцій та вдосконалення організації праці і механізму розрахунку. Для вирішення цього питання слід використовувати такі важелі як мотиваційні, організаційно-економічні та моральні фактори підвищення продуктивності праці персоналу, що суттєво впливають на результати книготорговельної діяльності.

1. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О. Моргуненко // Вісн. КІБІТ. — №4. — 2010. — С. 55–57. 2. Бондар Н. М. Економіка підприємства: навч. посіб. / Н. М. Бондар — 2-ге вид., доп. — К.: А.С.К., 2009. — 400с. — (Сер. «Унів. б-ка»). 3. Економіка підприємства / І. М. Бойчик, П. С. Харів, М. І. Хопчан, Ю. В. Піча. — К. : Каравела; Львів: Новий світ – 2000. — 2010. — 298 с. 4. Равенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах / А. Равенко // Дзеркало тижня. 2007. — №4. — С. 32–37 5. Слободчикова Ю. В. Шляхи підвищення продуктивності праці / Ю. В. Слободчикова // Економіка та підприємництво. — 2009. — №5. — С. 279–281.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КНИГОТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Рассматриваются экономическая суть, показатели и пути повышения производительности труда персонала книготоргового предприятия.

BY INCREASING THE PRODUCTIVITY OF STAFF BOOKSELLING BUSINESS

Considered the economic content, performance and ways to improve staff productivity bookselling business.

Стаття надійшла 26.08.2013