

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ

INCREASING LABOR PRODUCTIVITY IN RETAIL TRADE COMPANIES

У статті проведено аналіз динаміки зміни продуктивності праці підприємств роздрібно-ї торгівлі за останні три роки на прикладі ПП «БудМаркет». Досліджено та класифіковано основні фактори та резерви зростання продуктивності праці персоналу. На основі даних ПП «Будмаркет Бердянськ» проведено аналіз за основними показниками: виробітком та трудомісткістю у вартісних вимірниках, отримано результати про стан продуктивності праці підприємства за останні три роки. Виконано аналіз відхилення продуктивності праці за останні три роки двома способами: ланцюговим та базисним. Виявлено резерви підвищення продуктивності праці, виконано їх економічну оцінку. За результатами аналізу даних розроблено програму управління продуктивністю праці на ПП «Будмаркет Бердянськ». Розроблено рекомендації стосовно шляхів підвищення продуктивності праці, використовуючи внутрішньовиробничі резерви. За допомогою одного з методів факторного аналізу – методу ланцюгових підстановок – проаналізовано доцільність та ефективність реалізації запропонованих заходів щодо підвищення продуктивності праці персоналу підприємства ПП «Будмаркет Бердянськ».

Ключові слова: продуктивність праці, торговельне підприємство, ефективність праці, факторний аналіз, резерви підвищення продуктивності праці.

В статті проведено аналіз динаміки змінення продуктивності праці підприємств роздрібно-ї торгівлі за останні три роки на прикладі ПП «БудМаркет».

приятый розничной торговли за последние три года на примере ЧП «Будмаркет Бердянск». Исследованы и классифицированы основные факторы и резервы роста производительности труда персонала. На основе данных ЧП «Будмаркет Бердянск» проведен анализ по основным показателям: выработке и трудоемкости в стоимостных измерителях, получены результаты о состоянии производительности труда предприятия за последние три года. Выполнен анализ отклонения производительности труда за последние три года двумя способами: цепным и базисным. Выявлены резервы повышения производительности труда, выполнена их экономическая оценка. По результатам анализа данных разработана программа управления производительностью труда на ЧП «Будмаркет Бердянск». Разработаны рекомендации относительно путей повышения производительности труда, используя внутрипроизводственные резервы. С помощью одного из методов факторного анализа – метода цепных подстановок – проанализирована целесообразность и эффективность реализации предложенных мер по повышению производительности труда персонала предприятия ЧП «Будмаркет Бердянск».

Ключевые слова: производительность труда, торговое предприятие, эффективность труда, факторный анализ, резервы повышения производительности труда.

УДК 331.4; 338.3

<https://doi.org/10.32843/infrastruct37-57>

Сидорченко Т.Ф.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки,
підприємництва та фінансів
Бердянський державний педагогічний
університет

Бережна О.О.

студент
Бердянський державний педагогічний
університет

The most common and universal indicator that reflects the efficiency of the use of labor resources (personnel) of the company is the productivity of workers. Despite numerous studies by domestic and foreign scientists, methodical approaches to determining the labor productivity of retail workers are not sufficiently covered in modern scientific publications. The level of labor productivity is determined by the number of products (volume of work or services) produced by one worker per unit of working time (hour, shift, day, month, quarter, year) or the amount of working time spent producing the unit of production (performance of works or services). The article analyzes the dynamics of changes in labor productivity of retailers for the last three years on the example of private enterprise "Budmarket Berdyansk". The practical value of the article is that the measures have been proposed to increase the productivity of personnel in the next year. The main factors of personnel productivity growth have been investigated and classified. The characteristic features and specialty of the work of retail workers are highlighted. On the basis of data of PE "Budmarket Berdyansk" the analysis on the main indicators: production and labor input in cost measuring instruments was carried out. The results of the state of productivity of the company for the last three years were obtained. The analysis of the deviation of labor productivity for the last three years has been performed in two ways: the chain method and the basic one. Reserves of increase of productivity of labor are revealed and their economic estimation is made. Based on the results of data analysis, a program for managing productivity at the PE "Budmarket Berdyansk" has been developed, which consists of six main points. Recommendations on ways to increase productivity using internal reserves have been developed. Using one of the methods of factor analysis – the method of chain substitutions – the feasibility and effectiveness of the implementation of the proposed measures to improve the productivity of the personnel of PE "Budmarket Berdyansk" was analyzed. It is concluded that the systematic increase of labor productivity is a priority for improving the efficiency of any company.

Key words: labor productivity, trade enterprise, labor efficiency, factor analysis, reserves for improving labor productivity.

Постановка проблеми. У ринковій економіці підвищення продуктивності праці – основний чинник вирішення економічних проблем підприємства. Зміна співвідношення між затратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці. Рівень і динаміка продуктивності праці визначаються складною взаємодією чинників: матеріально-технічних, організаційних, економічних, соціальних, природно-кліматичних, структурних тощо.

Сучасна економічна ситуація в Україні та кризовий стан справ на підприємствах зумовили

необхідність підвищення ефективності праці як на рівні підприємства, первинної ланки суспільного виробництва, так і на рівні усього народного господарства загалом. Систематичне зростання продуктивності праці має пріоритетне значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства, галузі, всього господарського комплексу. Саме тому вибрана тема є досить актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням дослідження продуктивності праці, методів та резервів її підвищення займалися

багато українських науковців. Важливий внесок у розвиток досліджень шляхів підвищення продуктивності праці внесли Д.П. Богиня, О.І. Здоров, В.В. Кривошій, Н.О. Павловська, Н.Я. Пітель, В.А. Плаксов, В. Філева, Ю. Фоміна, В.В. Шалімов та ін. Продуктивність праці на торговельних підприємствах досліджували сучасні економісти С.Н. Лебедева, Л.В. Мисникова, А.А. Фастовець, В.С. Марцин, А.А. Мазаракі, Л.О. Лігоненко та ін. Незважаючи на численні дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців, методичні підходи до визначення продуктивності праці робітників роздрібної торгівлі недостатньо висвітлені в сучасних наукових виданнях.

Постановка завдання. Основною метою цього дослідження було виявлення резервів підвищення продуктивності праці, а також економічна оцінка їх упровадження і використання на прикладі торговельного підприємства ПП «БудМаркет». Також розглянуто основні напрями підвищення продуктивності праці для підприємств та можливості застосування методу ланцюгових підстановок в аналізі залежності рівня виробітку торговельного підприємства від обсягів реалізації продукції і затрат праці на її реалізацію.

Виклад основного матеріалу дослідження. Будь-яка організація відрізняється певним рівнем продуктивності праці, що має властивість підвищуватися або знижуватися залежно від різних факторів. Для того щоб підприємство могло розвиватися в наявних умовах, повинен здійснюватися безперервний процес підвищення продуктивності праці. Таким чином, основною умовою розвитку виробництва є зростання продуктивності праці. Воно має істотну значущість як фактор зниження витрат і отримання прибутку та необхідна для подальшого розвитку господарської діяльності.

Підвищення продуктивності праці є сьогодні однією з найбільш актуальних проблем у бізнесі. Пошук резервів продуктивності праці, розроблення заходів з реалізації цих резервів і впровадження цих заходів – один із головних етапів аналітичної роботи на підприємстві [1].

Найбільш загальним та універсальним показником, який відображає ефективність використання трудових ресурсів (персоналу) підприємства, є продуктивність праці робітників.

У загальному розумінні продуктивність праці характеризує її результативність (плідність), тобто оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних із використанням трудових ресурсів підприємства. У вузькому розумінні рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (обсягом робіт чи послуг), що виробляються одним працівником за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік), або кількістю робочого часу, що витрачається на

виробництво одиниці продукції (виконання робіт чи послуг).

Зростання продуктивності праці може бути забезпечене за виконання таких умов:

1. Зростання результатів праці за зниження витрат праці.
2. Зростання результатів праці за стабільних витрат праці.
3. Сталість результатів за зниження витрат праці.
4. Темпи росту результатів випереджають темп росту витрат праці.
5. Темпи зниження результатів нижчі за темпи зниження витрат [2].

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці, розроблення конкретних програм ефективнішого використання трудового потенціалу підприємства потребують чіткої класифікації чинників продуктивності праці.

Залежно від можливостей впливу підприємства та врахування в практичній діяльності факторів зростання продуктивності праці їх поділяють на 2 групи – зовнішні та внутрішні.

До складу зовнішніх факторів входять:

- 1) Загальноекономічні фактори, які визначають загальні умови зростання продуктивності праці всіх підприємств:
 - політичний устрій;
 - макроструктурні зрушення в суспільстві;
 - стадія життєвого циклу країни;
 - розвиток науково-технічного прогресу та використання його досягнень;
 - освітянський та кваліфікаційний рівень населення;
 - рівень інфляції;
 - рівень матеріального добробуту населення тощо.

2) Галузеві фактори, що обумовлюють рівень продуктивності праці в окремій галузі порівняно з іншими:

- спеціалізація галузі, стадія життєвого циклу;
- сталість попиту на продукцію (послуги) галузі;
- рівень розвитку виробництва товарів;
- кон'юнктура споживчого ринку;
- динаміка грошових доходів населення;
- ступінь впровадження в галузь досягнень науково-технічного прогресу тощо [3, с. 187].

Хоча торговельне підприємство не може активно впливати на перелічені фактори, воно має враховувати їх у своїй діяльності, насамперед – під час розроблення перспективних програм розвитку.

Більш практичне значення з погляду мобілізації наявних резервів мають внутрішні фактори зростання продуктивності праці.

Залежно від характеру впливу в їхньому складі виділяють такі групи факторів:

- організаційні фактори;
- технічні фактори;

- технологічні фактори;
- економічні фактори;
- соціальні фактори [4].

Змінення внутрішніх факторів та характеру їхнього впливу на рівень продуктивності праці дає змогу знайти й оцінити наявні резерви зростання продуктивності праці та організувати роботу щодо їх мобілізації.

Досліджуючи продуктивність праці у торгівлі, необхідно звернути увагу на особливості цієї галузі і праці у ній. Необхідність наближення до покупців пунктів продажу товарів масового попиту (а вони становлять переважну частину продовольчих товарів і значну частину непродовольчих товарів) ускладнює можливості їх концентрації. Тому основу роздрібно-торгівельної мережі становлять 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 [5, с. 344–346].

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

- поділ праці залежно від виконання трудових функцій: 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, досить 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);
- є залежність результату праці від зовнішніх факторів (насамперед попиту споживачів), які обмежують зусилля працівників торгівлі та їхні особисті досягнення щодо росту індивідуальної продуктивності 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.

Оцінка продуктивності праці робітників роздрібно-торгівлі 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 [6].

За оцінками вітчизняних і зарубіжних фахівців, саме якість робочої сили зумовлює 10–15% рівня продуктивності праці. Значущість людського фактору проявляється насамперед на індивідуальному рівні підвищення продуктивності праці працівників підприємств і організацій. Це залежить не лише від зовнішніх для працівників чинників, а й від його особистих якостей, як об'єктивних (освіти досвіду роботи), так і суб'єктивних (якості праці, ставлення до праці).

Якість роботи на підприємствах визначається широким колом показників продуктивності праці залежно від характеру роботи різних підрозділів. Вплив цих чинників на продуктивність праці відображається у втратах робочого часу, в оплаті понаднормових робіт, втратах на охорону праці, техніку безпеки, поліпшення умов праці та компенсаційні виплати працівникам [7, с. 401–403].

Виконаємо аналіз зміни продуктивності праці на підприємстві роздрібно-торгівлі будівельними матеріалами ПП «БудМаркет» протягом трьох років за допомогою даних таблиць 1 та 2.

Проаналізуємо відхилення продуктивності праці за три роки двома способами: ланцюговим та базисним.

Наведені в таблицях 1 і 2 дані свідчать про те, що на підприємстві значно підвищилася продуктивність праці порівняно з 2015 роком, але порівняно з 2016 роком – трохи знизилася.

Слід відзначити інтенсивне збільшення продуктивності праці у 2016 році, на що вказує зменшення середньооблікової чисельності працівників та незмінна тривалість робочого дня протягом трьох років. Однак у 2017 році загальна продуктивність праці на одного працівника незначною мірою зменшилася через прийняття на роботу двох додаткових робітників

Проаналізувавши показники продуктивності праці підприємства протягом трьох років, можемо зробити висновок, що доцільним буде використання поточних внутрішньовиробничих резервів, а саме:

1. Підвищення технічного рівня реалізації:
 - автоматизація процесу завантаження-розвантаження і переміщення товару на складах;
 - оновлення наявного устаткування.
2. Поліпшення організації праці:
 - підвищення норм;
 - зміна робочого періоду.

Аналіз продуктивності праці на ПП «БудМаркет»

Показник	2015	2016	2017
1. Обсяги господарювання тис. грн.	7560,3	7794,7	8362,9
2. Чисельність: а) працівників б) в т.ч. робітників	2515	2313	2515
3. Питома вага робітників в працівниках, %	60,0	56,5	60,0
4. Відпрац. 1 робітником (працівником), днів	230	228	235
5. Тривалість роб.дня, год	8	8	8
6. Годин відпрацьовано 1 робітником (працівником)	1840	1824	1880
7. Виріток 1 працівника, тис. грн./год	0,16	0,18	0,18
8. Середня продуктивність праці 1 працівника, тис. грн.	302,41	338,9	334,5
9. Середня продуктивність праці 1 робітника, тис. грн.	504,02	599,6	557,5
10. Технологічна трудомісткість, год/тис. грн.	3,65	3,04	3,37
11. Трудомісткість управління виробництвом, год/тис. грн.	2,43	2,34	2,25
12. Повна трудомісткість, год/тис. грн.	6,08	5,38	5,62

Таблиця 2

Аналіз відхилень продуктивності праці на ПП «Будмаркет Бердянськ»

Показник	Відхилення							
	Ланцюговий спосіб				Базисний спосіб			
	2016 від 2015 (+;-)	2016 від 2015, %	2017 від 2016 (+;-)	2017 від 2016, %	2017 від 2015 (+;-)	2017 від 2015, %	2017 від 2016 (+;-)	2017 від 2016, %
1. Обсяги господарювання тис. грн.	+234,4	3,1	+568,2	7,3	+802,6	10,6	+568,2	7,3
2. Чисельність: а) працівників б) в т.ч. робітників	-2 -2	8,013,3	+2 +2	8,715,4	—	-	+2+2	8,715,4
3. Питома вага робітників в працівниках, %	-3,48	5,8	+3,5	6,2	-	-	+3,5	6,2
4. Відпрац. 1 робітником (працівником), днів	-2	0,9	+7	3,1	+5	2,2	+7	3,1
5. Тривалість роб.дня, год	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Годин відпрацьовано 1 робітником (працівником)	-16	0,9	+56	3,1	+40	2,2	+56	3,1
7. Виріток 1 працівника, тис. грн./год	+0,02	12,5	-	-	+0,02	12,5	-	-
8. Середня продуктивність праці 1 працівника	+36,49	12,1	-4,4	1,3	+32,09	10,6	-4,4	1,3
9. Середня продуктивність праці 1 робітника	+95,57	19,0	-42,1	7,0	+53,48	10,6	-42,1	7,0
10. Технологічна трудомісткість, год/тис. грн.	-0,61	16,7	+0,33	10,9	-0,28	7,7	+0,33	10,9
11. Трудомісткість управління виробництвом	-0,09	3,7	-0,09	3,8	-0,18	7,4	-0,09	3,8
12. Повна трудомісткість	-0,7	11,5	+0,24	4,5	-0,46	7,6	+0,24	4,5

3. Структурні зміни в реалізації:

– зменшення трудомісткості;
– розширення і поглиблення асортименту за рахунок нових груп товарів [8].

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на ПП «Буд-

Маркет» варто розробити програму управління продуктивністю праці, яка включає в себе такі етапи:

1. Вимірювання й оцінка досягнутого рівня продуктивності на підприємстві загалом і за окремими видами праці зокрема.

2. Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної в процесі вимірювання й оцінки.

3. Розроблення плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен включати конкретні терміни і заходи з їх реалізації, передбачати фіксування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження, визначати відповідних виконавців.

4. Розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності.

5. Контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулюванням їх виконання.

6. Вимірювання й оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Неухильне виконання цієї програми дасть змогу і далі нарощувати обсяги наданих послуг з продажу будівельних матеріалів та збільшить продуктивність праці працівників ПП «Будмаркет Бердянськ».

Проаналізувавши усі проведені дослідження, можливо запропонувати використання таких резервів на ПП «Будмаркет Бердянськ»:

1. Збільшення фонду робочого часу (додаткові години роботи у суботу).

2. Збільшити площу магазину за рахунок придбання нових приміщень для розширення асортименту будівельних матеріалів.

3. Проведення різноманітних акцій.

4. Зробити «вітрину» магазину у мережі Інтернет для надання повної інформації про магазин і асортимент будівельних матеріалів потенційним покупцям.

5. Відкрити інтернет-магазин з продажу будівельних матеріалів.

Звичайно, усі вище перелічені заходи потребують значних грошових вкладень, але, за підрахунками, вони будуть ефективними (за дослідженнями експертів тільки відкриття інтернет-магазину та інформаційної «вітрини» збільшує доходи підприємства у середньому на 20%).

Проаналізуємо доцільність та ефективність реалізації вище перелічених заходів, а саме збільшення кількості годин роботи за рахунок робочих субот, відкриття інтернет магазину з продажу будівельних матеріалів та розроблення інформаційної «вітрини» в мережі Інтернет.

Приблизний розрахунок виконаємо одним з методів факторного аналізу – методом ланцюгових підстановок. Мета факторного аналізу – з'ясувати, який із факторів (їх сукупність) справляє визначальний вплив на встановлені процес, явище тощо [9, с. 86].

Проаналізуємо вплив факторів на виробіток у 2017 році та у 2018 (майбутньому) році після введення у графік роботи магазину робочої суботи

(4 год/день). Нагадаємо, що виробіток (В) визначається діленням обсягу реалізації за рік (V) на затрати праці на продаж відповідного обсягу продукції (Т). Для розрахунків використаємо дані за 2017 рік з табл. 1.

$V_{2018} = 8362900 \times 1,15 = 9617335$ грн – вважаємо, що цей захід збільшить обсяг реалізації на 15%.

$T_{2018} = [(52 \times 4) + 1880] \times 25 = 52200$ год – фонд робочого часу збільшиться на 5200 год.

*52 суботи у календарному році.

$$B = V / T$$

$$V_{2017} = 8362900 \text{ грн. } V_{2018} = 9617335 \text{ грн.}$$

$$T_{2017} = 47000 \text{ год. } T_{2018} = 52200 \text{ год.}$$

$$B_{2017} = V_{2017} / T_{2017}$$

$$B_{2017} = 8362900 / 47000 = 177,93 \text{ грн}$$

$$B_T = V_{2017} / T_{2018}$$

$$B_T = 8362900 / 52200 = 160,21 \text{ грн}$$

$$B_V = B_{2018} = V_{2018} / T_{2018}$$

$$B_V = B_{2018} = 9617335 / 52200 = 184,24 \text{ грн}$$

$$\Delta B_T = B_T - B_{2017}$$

$$\Delta B_T = 160,21 - 177,93 = -17,72 \text{ грн}$$

$$\Delta B_V = B_V - B_T$$

$$\Delta B_V = 184,24 - 160,21 = 24,03 \text{ грн}$$

$$B_{2018} - B_{2017} = 184,24 - 177,93 = 6,31 \text{ грн}$$

Отже, можемо зробити висновок, що реалізація заходу щодо введення робочої суботи (4 год/день) матиме загальний позитивний вплив – виробіток збільшиться на 6,31 грн. Позитивний вплив досягається завдяки збільшенню обсягу реалізації (виробіток збільшиться на 24,03 грн). Негативний вплив можемо спостерігати через збільшення затрат праці на продаж відповідного обсягу продукції (виробіток зменшиться на 17,72 грн. за умови, що обсяг продажу залишиться незмінним (як у 2017 році)).

Тепер проаналізуємо вплив цих же факторів на виробіток (В) у 2017 році та у 2018 році після відкриття інтернет-магазину з продажу будівельних матеріалів та розроблення інформаційної «вітрини» в мережі Інтернет. Використаємо ті ж дані за 2017 рік з таблиці 1:

$V_{2018} = 8362900 \times 1,2 = 10035480$ грн – вважаємо, що цей захід збільшить обсяг реалізації на 20%.

$T_{2018} = 1880 \times (25+2) = 50760$ год – фонд робочого часу збільшиться на 3760 год, тому що треба найняти двох додаткових працівників.

$$B = V / T$$

$$V_{2017} = 8362900 \text{ грн. } V_{2018} = 10035480 \text{ грн.}$$

$$T_{2017} = 47000 \text{ год. } T_{2018} = 50760 \text{ год.}$$

$$B_{2017} = V_{2017} / T_{2017}$$

$$B_{2017} = 8362900 / 47000 = 177,93 \text{ грн}$$

$$B_T = V_{2017} / T_{2018}$$

$$B_T = 8362900 / 50760 = 164,75 \text{ грн}$$

$$B_V = B_{2018} = V_{2018} / T_{2018}$$

$$B_V = B_{2018} = 10035480 / 50760 = 197,70 \text{ грн}$$

$$\Delta B_T = B_T - B_{2017}$$

$$\Delta B_T = 164,75 - 177,93 = -13,18 \text{ грн}$$

$$\Delta B_V = B_V - B_T$$

$$\Delta B_V = 197,70 - 164,75 = 32,95 \text{ грн}$$

$$B_{2018} - B_{2017} = 197,70 - 177,93 = 19,77 \text{ грн}$$

Отже, можемо зробити висновок, що реалізація заходів щодо відкриття інтернет-магазину з продажу будівельних матеріалів та розроблення інформаційної «вітрини» в мережі Інтернет матиме загальний позитивний вплив – виробіток збільшиться на 19,77 грн. Позитивний вплив досягається завдяки збільшенню обсягу реалізації (виробіток збільшиться на 32,95 грн). Негативний вплив можемо спостерігати через збільшення затрат праці на продаж відповідного обсягу продукції (виробіток зменшиться на 13,18 грн. за умови, що обсяг продажу залишиться незмінним (як у 2017 році)).

Якщо порівнювати результати другого заходу (відкриття інтернет-магазину з продажу будівельних матеріалів та розроблення інформаційної «вітрини» в мережі Інтернет) з результатами першого заходу (введення у графік роботи магазину робочої суботи (4 год/день)), то він є більш результативним, оскільки негативний вплив від факторів менший (на 4,54 грн), а позитивний – більший (на 8,92 грн), а отже, і загальний вплив більший (на 13,46 грн).

Тепер проаналізуємо вплив факторів на виробіток у 2017 році та у 2018 році, якщо ми реалізуємо обидва вищезгаданих заходи (введення у графік роботи магазину робочої суботи (4 год/день), відкриття інтернет-магазину з продажу будівельних матеріалів та розроблення інформаційної «вітрини» в мережі Інтернет):

$V_{2018} = 8362900 \times 1,2 \times 1,15 = 11540802 \text{ грн}$ – вважаємо, що цей захід збільшить обсяг реалізації на 38% (15% і 20%)

$T_{2018} = [(52 \times 4) + 1880] \times (25+2) = 56376 \text{ год}$ – фонд робочого часу збільшиться на 9376 год, тому що треба найняти двох додаткових працівників та додати 4 год кожної робочої суботи.

$$B = V / T$$

$$V_{2017} = 8362900 \text{ грн. } V_{2018} = 11540802 \text{ грн.}$$

$$T_{2017} = 47000 \text{ год. } T_{2018} = 56376 \text{ год.}$$

$$B_{2017} = V_{2017} / T_{2017}$$

$$B_{2017} = 8362900 / 47000 = 177,93 \text{ грн}$$

$$B_T = V_{2017} / T_{2018}$$

$$B_T = 8362900 / 56376 = 148,34 \text{ грн}$$

$$B_V = B_{2018} = V_{2018} / T_{2018}$$

$$B_V = B_{2018} = 11540802 / 56376 = 204,71 \text{ грн}$$

$$\Delta B_T = B_T - B_{2017}$$

$$\Delta B_T = 148,34 - 177,93 = -29,59 \text{ грн}$$

$$\Delta B_V = B_V - B_T$$

$$\Delta B_V = 204,71 - 148,34 = 56,37 \text{ грн}$$

$$B_{2018} - B_{2017} = 204,71 - 177,93 = 26,78 \text{ грн}$$

Отже, на підставі проведених розрахунків ми дійшли висновку, що реалізація обох заходів

щодо введення у графік роботи магазину робочої суботи (4 год/день), відкриття інтернет-магазину з продажу будівельних матеріалів та розроблення інформаційної «вітрини» в мережі Інтернет матиме загальний позитивний вплив – виробіток збільшиться на 26,78 грн. Позитивний вплив досягається завдяки збільшенню обсягу реалізації (виробіток збільшиться на 56,37 грн). Негативний вплив спостерігається через збільшення затрат праці на продаж відповідного обсягу продукції (виробіток зменшиться на 29,59 грн. за умови, що обсяг продажу залишиться незмінним (як у 2017 році)).

Як бачимо, найбільш доцільною, результативною та ефективною для керівництва ПП «Будмаркет Бердянськ» буде реалізація обох заходів (введення у графік роботи магазину робочої суботи (4 год/день), відкриття інтернет-магазину з продажу будівельних матеріалів та розроблення інформаційної «вітрини» в мережі Інтернет), оскільки загальний синергічний ефект від цього буде більшим, ніж реалізація цих заходів окремо один від одного або вибір одного з них.

Висновки з проведеного дослідження:

Управління продуктивністю праці на підприємстві – це дуже складне та комплексне завдання, яке є суттєво важливим для будь-якого суб'єкта господарювання, що прагне до економічного зростання та ефективного розвитку. Реалізація цього завдання залежить від правильно скоординованої роботи усієї команди працівників на підприємстві на усіх етапах функціонування, починаючи від розроблення стратегії підприємства та закінчуючи впровадженням окремих програм розвитку, зокрема програми з підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Для аналізу продуктивності праці на підприємстві «Будмаркет Бердянськ» було проведено аналіз за основними показниками: виробітком та трудомісткістю у вартісних вимірниках за останні три роки. Для подальшого підтримання зростання продуктивності праці на підприємстві необхідно використовувати поточні внутрішньовиробничі резерви: підвищення технічного рівня реалізації, поліпшення організації праці, структурні зміни в реалізації тощо.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, для ПП «Будмаркет Бердянськ» було розроблено програму управління продуктивністю, яка включає в себе інтенсивне використання резервів підприємства. Також були запропоновані заходи для збільшення продуктивності праці шляхом збільшення виробітку – введення у графік роботи магазину робочої суботи (4 год/день), відкриття інтернет-магазину з продажу будівельних матеріалів та розроблення інформаційної «вітрини» в мережі Інтернет.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Петрашчак О.О. Соціально-економічні важелі підвищення продуктивності праці в системі чинників її зростання в сучасних умовах. *Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. Економічні науки*. 2014. Вип. 27. С. 403–411. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvbdfa_2014_27_62.pdf (дата звернення: 11.10.2019).
2. Костенко, О.Т. Сутність та соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці в сучасних умовах. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2013. вип. 28 т. 1. с. 297–304. URL: http://tpe.econom.univ.kiev.ua/data/2013_28/zb28_38.pdf (дата звернення 15.10.2019).
3. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія : в 3 томах. Київ : «Академія», 2012. Т. 3. 951 с.
4. Кирич Н.Б. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств. Україна: аспекти праці, 2009. № 3. с. 39–42.
5. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 728 с
6. Слободчикова Ю.В. Продуктивність праці як планово-економічний показник ринкової системи. *Економіка та підприємництво*. 2010. № 4. С. 335–338.
7. Іляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навчальний посібник. Київ : Знання, 2010. 476 с.
8. Слободчикова Ю.В. Шляхи підвищення продуктивності праці. *Економіка та підприємництво*. 2009. № 5. С. 279–281.
9. Мних Є.В., Барабаш Н.С. Фінансовий аналіз : підручник. Київ : Київський національний торговельно-економічний університет, 2014. 536 с.

REFERENCES:

1. Petrashchak O. O. (2014) Sotsialno-ekonomichni vazheli pidvyshchennia produktyvnosti pratsi v systemi chynnykiv yii zrostannia v suchasnykh umovakh [Socio-economic levers of increasing productivity in the system of factors of its growth in modern conditions] *Naukovyi visnyk Bukovynskoho derzhavnoho finansovo-ekonomi-*

chnoho universytetu. Ekonomichni nauky [Scientific Journal Bukovyna State Finance and Economics University. Economic sciences.] (electronic journal), vol. 27, no. 4, pp. 403–411. Available at: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvbdfa_2014_27_62.pdf (accessed 11 October 2019).

2. Kostenko O. T. (2013) Sutnist ta sotsialno-ekonomichne znachennia pidvyshchennia produktyvnosti pratsi v suchasnykh umovakh [The essence and socio-economic importance of improving productivity in modern conditions] *Teoretychni ta prykladni pytannia ekonomiky* [Theoretical and applied issues of economics] (electronic journal), vol. 28, no. 1, pp. 297–304. Available at: http://tpe.econom.univ.kiev.ua/data/2013_28/zb28_38.pdf (accessed 15 October 2019).

3. Mochernyi S. V. (2012) Ekonomichna entsyklopediia: V 3 tomakh [Economic Encyclopedia: In three volumes]. Kyiv : Akademiia, vol. 3. (in Ukrainian)

4. Kyrych N. B. (2009) Efektyvne vykorystannia trudovykh resursiv yak faktor stabilizatsii funktsionuvannia pidpriemstv [Effective use of labor resources as a factor in stabilizing the functioning of enterprises]. Kyiv: *Aspekty pratsi*, no. 3, pp. 39–42.

5. Ivanilov O. S. (2009) *Ekonomika pidpriemstva: pidruchnyk* [Business Economics: textbook]. Kyiv: Tsentruchobovi literatury. (in Ukrainian)

6. Slobodchikova Yu. V. (2011) Produktyvniat pratsi yak planovo-ekonomichni pokaznyk rynkovoi systemy [Labor productivity as a planned economic indicator of the market system]. *Ekonomika ta pidpriemnytstvo* [Economics and entrepreneurship], no. 4, pp. 335–338.

7. Iliash O. I. (2010) *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: navchalnyi posibnyk* [Labor Economics and social and labor relations: tutorial]. Kyiv : Znan- nia. (in Ukrainian)

8. Slobodchikova Yu. V. (2009) Shliakhy pidvyshchennia produktyvnosti pratsi [Ways to increase productivity]. *Ekonomika ta pidpriemnytstvo* [Economics and entrepreneurship], no. 5, pp. 279–281.

9. Mnykh Ye. V. (2014) *Finansovy analiz* [Financial analysis]. Kyiv : Kyivskiy natsionalnyi torhovelno-ekonomichniy universytet. (in Ukrainian)

Sydorchenko TetyanaCandidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at Department of Economics, Entrepreneurship and Finance
Berdyansk State Pedagogical University**Berezhna Oleksandra**Student
Berdyansk State Pedagogical University**INCREASING LABOR PRODUCTIVITY IN RETAIL TRADE COMPANIES**

The main purpose of the article is to identify the reserves for improving labor productivity, make an economic assessment of its implementation and use on the example of the trading company PE "Budmarket Berdyansk". The main directions of increase of labor productivity for enterprises and the possibility of using the method of chain substitutions are also considered.

The systematic labor productivity growth is a priority for improving the efficiency of any enterprise, industry, entire economic complex.

The subject of the study is the main indicators of labor productivity, factors that affect labor productivity and reserves of productivity growth of personnel.

The study used the following methods: analysis and synthesis, methods of dialectics, induction, deduction, analysis of literary sources. Methods of theoretical analysis of the enterprise's economic activity and systematization were also used.

In a market economy, improving labor productivity is a major factor in solving the company's economic problems. Nowadays increasing productivity is one of the most pressing problems in business. One of the main stages of analytical work at the company is the search for labor productivity reserves, the development of measures to implement these reserves and their implementation. Despite numerous studies by domestic and foreign scientists, methodological approaches to determining the productivity of retail workers are underdeveloped.

The most common and universal indicator that reflects the efficiency of the use of labor resources of the company is the productivity of workers. The level of labor productivity is determined by the number of products (volume of work or services) produced by one worker per unit of working time (hour, shift, day, month, quarter, year) or the amount of working time spent producing the unit of production (performance of works or services).

Purposeful management of labor productivity, development of specific programs for more efficient use of the labor potential of the enterprise require a clear classification of the factors of labor productivity. The main factors of personnel productivity growth are investigated and classified. When researching labor productivity in trade, it is necessary to pay attention to the peculiarities of labor in a retail trade enterprise, which differs significantly from labor in other branches of the national economy, first of all, in production.

The analysis of changes in labor productivity of PE "Budmarket Berdyansk" was conducted on two main indicators: production and labor input for the last three years. The analysis of the deviation of labor productivity for the last three years has been performed in two ways: the chain method and the basic one. Reserves of increase of productivity of labor are revealed and their economic estimation is made. Based on the analysis, developed recommendations for improving the level of productivity of the personnel of the company through internal production reserves. Analyzed the feasibility and effectiveness of the proposed measures by one of the methods of factor analysis – a method of chain substitutions.

Managing productivity at the company is a very difficult and complex task, which is essential for any company that is committed to economic growth and effective development. Given the paramount importance of improving labor productivity for the competitiveness of the enterprise, for PE "Budmarket Berdyansk" was developed a labor productivity management program, which includes intensive use of enterprise reserves. The practical value of the article is that the measures have been proposed to increase the productivity of personnel in the next year.