

УДК 331.108:331.101.6
JEL classification: J240

Танасюк Ірина, Орленко Ольга

СТВОРЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Стаття присвячена дослідженню проблем забезпечення зростання продуктивності праці персоналу вітчизняних підприємств. Акцентовано увагу на тенденціях до зниження технологічної готовності суб'єктів господарювання України, низькому рівні інноваційної активності підприємств, скороченні рівня продуктивності праці працівників, погіршенні конкурентних позицій бізнесу на внутрішньому та зовнішньому ринках. Зазначено, що однією з найважливіших організаційно-економічних умов, здатною суттєво підвищити продуктивність праці, є розвиток трансферу технологій. Відмічено, що головним завданням трансферу технологій є сприяння процесам комерціалізації науково-технологічного потенціалу підприємств. Доведено, що низький рівень розвитку мережі трансферу технологій спричиняє уповільнення поширення новітніх технологій на вітчизняних підприємствах. Зауважено на необхідності активізації процесів інтеграції української мережі трансферу технологій до європейських структур; вдосконалення законодавчої бази в сфері трансферу технологій, як передумови для розробки новітніх технологій; розробки державної політики в напрямку комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності; розвитку інфраструктури ринку технологій, залучення підприємств до роботи з існуючою інтелектуальною власністю, створення умов до співпраці з освітніми та науковими закладами. Виділено три групи чинників негативного впливу на інноваційний розвиток і трансфер технологій в Україні (економічні, виробничі та інші). Зосереджено увагу на необхідності вдосконалення та перебудови методів організації й управління на підприємствах, зокрема на вдосконаленні систем мотивації персоналу, запровадженні корпоративних систем управління.

Ключові слова: підприємство, персонал, продуктивність праці, організаційно-економічні умови, трансфер технологій, мотивація, корпоративні системи управління.

Tanasiuk Iryna, Orlenko Olga

CREATION OF ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC CONDITIONS OF INCREASING THE LABOR PRODUCTIVITY GROWTH OF THE ENTERPRISE STAFF

Abstract. The article is devoted to the research of problems of ensuring productivity growth of the staff of domestic enterprises. The attention is focused on tendencies to decrease technological readiness of Ukrainian business entities, low level

of innovative activity of enterprises, reduction of the level of labor productivity of employees, deterioration of competitive positions of business in the domestic and foreign markets. It is noted that one of the most important organizational and economic conditions that can significantly improve labor productivity is the development of technology transfer. It is stressed that the main task of technology transfer is to facilitate the processes of commercialization of scientific and technological potential of enterprises. It is proved that the low level of development of technology transfer network causes a slowdown in the spread of new technologies in domestic enterprises. It is considered the need to intensify the processes of integration of the Ukrainian technology transfer network into European structures; improving the legislative framework in the field of technology transfer, as a prerequisite for the development of new technologies; development of state policy in the direction of commercialization of the results of intellectual activity; development of technology market infrastructure, involvement of enterprises in the work with existing intellectual property, creation of conditions for cooperation with educational and scientific institutions. Three groups of factors that have a negative impact on innovative development and technology transfer in Ukraine (economic, industrial and others) have been defined. The attention is paid to the need of improving and restructuring of methods of organization and management at enterprises, in particular on the improvement of personnel motivation systems, introduction of corporate management systems.

Keywords: enterprise, staff, labor productivity, organizational and economic conditions, technology transfer, motivation, corporate management systems.

Танасюк Ирина, Орленко Ольга

СОЗДАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблем обеспечения роста производительности труда персонала отечественных предприятий. Акцентировано внимание на тенденциях к снижению технологической готовности субъектов хозяйствования Украины, низком уровне инновационной активности предприятий, сокращении уровня производительности труда работников, ухудшении конкурентных позиций бизнеса на внутреннем и внешнем рынках. Указано, что одним из важнейших организационно-экономических условий, способных существенно повысить производительность труда, является развитие трансфера технологий. Отмечено, что главной задачей трансфера технологий является содействие процессам коммерциализации научно-технологического потенциала предприятий. Доказано, что низкий уровень развития сети трансфера технологий приводит к замедлению распространения новейших технологий на отечественных предприятиях. Подчеркнуты необходимость активизации процессов интеграции украинской сети трансфера технологий в европейские структуры; совершенствования законодательной базы в сфере трансфера технологий, как предпосылки для разработки новейших технологий; разработки государственной политики в направлении коммерциализации результатов интеллектуальной

деятельности; развития инфраструктуры рынка технологий, привлечения предприятий к работе с существующей интеллектуальной собственностью, создание условий для сотрудничества с образовательными и научными учреждениями. Выделены три группы факторов негативного влияния на инновационное развитие и трансфер технологий в Украине (экономические, производственные и другие). Сосредоточено внимание на необходимости совершенствования и перестройки методов организации и управления на предприятиях, в частности на совершенствовании систем мотивации персонала, внедрении корпоративных систем управления.

Ключевые слова: предприятие, персонал, производительность труда, организационно-экономические условия, трансфер технологий, мотивация, корпоративные системы управления.

DOI: 10.32680/2409-9260-2019-6-269-178-193

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими або практичними завданнями. Необхідність дослідження теоретичних і практичних аспектів зростання продуктивності праці сьогодні в українській теорії і практиці стоїть дуже гостро. Оскільки в зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємств відбуваються постійні зміни, виникає необхідність створення відповідних організаційно-економічних умов, здатних визначати рівень та впливати на динаміку продуктивності праці, і даному показнику приділяється незначна увага, порівняно з іншими показниками ефективності діяльності суб'єктів господарювання на різних рівнях економіки. Мають фрагментарний характер відомості щодо продуктивності праці персоналу, що наводяться на різних рівнях економіки, ці дані представлені у відносних цифрах і їх важко порівняти в динаміці, в міжгалузевому розрізі тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких покладений початок вирішенню даної проблеми і на які спирається автор. Дослідженню проблеми продуктивності праці та пошуку шляхів її зростання присвячено праці багатьох вітчизняних науковців: М. Семикіної, С. Кожем'якіної, С. Дієсперова, Л. Капінус, Т. Костенко, Н. Танасієнко та ін. Водночас варто відзначити, що постійні зміни, які відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства вимагають концентрації уваги як науковців, так і практиків на необхідності створення відповідних організаційно-економічних умов, здатних прискорити процес підвищення продуктивності праці персоналу вітчизняних підприємств.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Невирішені раніше частини загальної

проблеми полягають у необхідності створення певних організаційно-економічних умов, які сприятимуть підвищенню рівня продуктивності праці персоналу підприємств відповідно в сучасних умовах господарювання.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження організаційно-економічних умов, здатних суттєво вплинути на процес підвищення рівня продуктивності праці працівників вітчизняних підприємств.

Викладення основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Підвищення продуктивності праці – складний процес одночасної дії багатьох взаємозалежних між собою факторів, які необхідно враховувати під час розробки та реалізації ефективної стратегії. Визначення того чи іншого переліку ключових факторів зростання продуктивності праці та їх комплексне використання дозволяє наблизити фактичну величину продуктивності праці до максимально можливої, тим самим реалізувати усі резерви її зростання. Тому підприємство здатне сконструювати дієві заходи та політику управління лише у випадку правильного визначення домінуючої групи факторів та їх взаємодії залежно від умов, в яких воно функціонує. Саме створення необхідних організаційно-економічних умов, здатне активізувати позитивний вплив різних факторів на рівень продуктивності праці.

Підвищення рівня продуктивності праці і, як наслідок, рівня конкурентоздатності вітчизняних промислових підприємств залежить від розвитку науково-технічного прогресу. Підприємства, з одного боку, виступають у якості головних споживачів інноваційних ідей, а, з іншого, – виявляються генераторами цих самих ідей та стимуляторів їх подальшої адаптації та впровадження на підприємствах інших галузей [1].

Як відомо, інноваційна діяльність стає невід’ємною, а головне – більш необхідною частиною для подальшого функціонування будь-якого підприємства, незалежно від його технологічного рівня та фінансового стану. Як доречно стверджує В. М. Геєць, інноваційна діяльність набуває особливого значення не тільки у високотехнологічних, але й у традиційних секторах економіки [2]. Традиційно інновації асоціюються з передовими технологіями, однак, насправді, досить невелика частка інновацій вітчизняних підприємств є дійсно новими у глобальному масштабі. Але це не зменшує можливість вітчизняних підприємств забезпечувати собі конкурентні переваги, оскільки більшість нових продуктів можна виготовляти не тільки за рахунок нових технологій, але і застосовуючи вже існуючі технології, створені

як в рамках конкретного підприємства, так і поза ним. Досить розповсюдженим явищем стає можливість використовувати технології, які були розроблені іншими підприємствами або навіть іншими галузями для власних потреб. Нетрадиційне застосування інновацій або їх адаптація до власних потреб розширює можливості отримувати позитивний ефект як для підприємств, які створили цю інновацію, так і для підприємств-користувачів цих інновацій.

Одним з найвагоміших та найдієвіших факторів підвищення продуктивності праці, вважаємо, може бути трансфер технологій. Важливо зазначити, що в науці не існує єдиного визначення категорії «трансферу технологій». Частіше за все трансфер технологій розглядається як форма просування інновацій, що припускає процес передачі знань, а також права на їх використання, між фізичними особами або організаціями з метою їх подальшого впровадження та/або комерціалізації. З. С. Варналій під трансфером технологій розуміє «міжнародний науково-технологічний обмін, впровадження у виробництво чужих інтелектуальних здобутків» [3]. На думку Л. І. Федулової, трансфер технологій – це передача систематичного знання про виробництво продукції, застосування процесу чи надання послуги. [4]. Н. І. Чухрай трансфер технологій трактує як особливий вид комунікації, який передбачає застосування знань, їх цільове використання і вимагає узгоджених дій двох або більше індивідуумів або функціональних підрозділів, розділених культурними, структурними і/або організаційними бар'єрами [5]. О. П. Молчанова зі співавторами визначають трансфер технологій як «рух технологічних можливостей – зазвичай пакету артефактів, інформації, прав та послуг – від постачальника до потенційного споживача» [6]. Згідно з чинним Законом України № 143-V від 14.09.2006 р. «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій», трансфер технології трактується як передача технології, що оформлюється шляхом укладення двостороннього або багатостороннього договору між фізичними та/або юридичними особами, яким установлюються, змінюються або припиняються майнові права і обов'язки щодо технології та/або її складових [7].

Не зважаючи на те, що Україна була першою з країн СНД, яка прийняла закон стосовно трансферу технологій (Закон України від 14.09.2006 № 143-V «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій»), це не призвело до ефективного функціонування національної мережі трансферу технологій (UTTN). UTTN була створена 19 січня 2010 р. відповідно до існуючих

європейських, американських, російських та китайських мереж. Мережа розміщує в своїх публічних базах як пропозиції, так і запити (профілі) на технології. Мережа представляє собою електронний виставковий майданчик наукоємних продуктів, де інтереси продавців і покупців представляють технологічні брокери – професійні учасники ринку трансферу технологій та допомагає продавцям і покупцям знайти один одного [7].

Не зважаючи на те, що головним завданням UTTN є сприяння комерціалізації науково-технологічного потенціалу підприємств країни, нажаль згідно з даними табл. 1 можна зазначити, що Україна має низький рівень «технологічної готовності» та демонструє недостатній рівень ефективності функціонування даного елемента вітчизняної інноваційної інфраструктури.

За наявністю новітніх технологій наша країна займає останні вісім років досить середні позиції серед країн світу. Відмітимо, що у 2012–2013 рр. було досягнуто 80 місце (серед 144 країн світу) у загальному рейтингу, однак ця позиція одразу в 2013–2014 рр. погіршилася на 26 пунктів, що, вважаємо, було пов'язано з нестабільною політичною та економічною ситуацією в нашій країні. Щодо здатності абсорбувати, поглинати (тобто сприймати та застосовувати) нові технології на рівні підприємств, то тут майже дзеркальна ситуація з попереднім показником. Такий стан дозволяє стверджувати, що вітчизняна інноваційна інфраструктура, до складу якої входить національна мережа трансферу технологій, не виконує покладених на неї функцій. У результаті цього підприємства не мають можливості скористатися тими здобутками, які вже створені як вітчизняною, так і світовою наукою і практикою. Тобто відсутні або не працюють механізми, здатні вплинути на процеси впровадження інновацій на підприємствах України. Це є дуже негативним явищем, оскільки позбавляє вітчизняні підприємства можливості якісно та швидко збільшувати рівень продуктивності праці, забезпечуючи собі конкурентні позиції не лише на внутрішньому ринку, але, що особливо важливо, на зовнішньому.

Водночас можна відзначити, що існують чинники, які перешкоджають розвитку вітчизняної інноваційної сфери і застосуванню трансферу технологій. Їх можна поділити на 3 групи: економічні, виробничі та ін. До групи економічних чинників можна віднести: брак зовнішнього і внутрішнього фінансування; низький платоспроможний попит на нові сучасні технології; висока вартість нововведень і високий їх ризик для вітчизняних підприємств.

Виробничі фактори включають: незацікавленість та несприйнятливість підприємств до нововведень; недолік інформації про нові технології та можливі ринки збуту; нерозвиненість інноваційної інфраструктури; недооцінювання можливостей для кооперування з іншими підприємствами і науковими організаціям з метою проведення інноваційних розробок. Інші фактори пов'язані з відмінністю вітчизняної методики оцінки інноваційної діяльності промислових підприємств від зарубіжних аналогів та недосконалістю вітчизняного законодавства у цих питаннях.

Таблиця 1

**Динаміка технологічної готовності підприємств України
протягом 2012–2017 рр.**

«Технологічна готовність» 9 стовпчик індексу глобальної конкуренто- спроможності	2012- 2013		2013- 2014		2014- 2015		2015- 2016		2016-2017	
	144 країни*		148 країни		144 країни		140 країн		138 країн	
	бал	рейтинг	бал	рейтинг	бал	бал	рейтинг	бал	рейтинг	бал
9.01. Наявність новітніх технологій	4,8	80	4,3	106	4,6	4,8	80	4,3	106	4,6
9.02. Поглинання технологій на рівні підприємства	4,8	69	4,3	100	4,6	4,8	69	4,3	100	4,6
9.03. Прямі іноземні інвестиції та передача технологій	4	109	3,6	131	3,8	4	109	3,6	131	3,8

* країни світу, що увійшли до рейтингу за Індексом глобальної конкурентоспроможності.

Джерело: складено авторами за даними [8]

З метою нівелювання дії зазначених вище негативних факторів задля активізації трансферу технологій і, як наслідок, підвищення продуктивності праці персоналу на вітчизняних підприємствах, вважаємо, що доцільною буде інтеграція українських учасників ринку технологій у відповідні європейські структури. Це дозволить отримати доступ до баз даних, бірж, фондів венчурного капіталу та інших інформаційних та фінансових ресурсів, що надасть значні переваги при оформленні ліцензійних контрактів та міжнародних патентів вітчизняним підприємствам.

Для активізації трансферу технологій на державному рівні необхідно забезпечити передумови для активної розробки новітніх технологій в Україні та умови для їх представлення як об'єктів міжнародного технологічного трансферу шляхом здійснення таких заходів: вдосконалення законодавчої бази в області трансферу технологій; розробки державної політики у сфері комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності; активізації розвитку інфраструктури українського ринку технологій шляхом формування основних ринкових механізмів і залучення підприємств до роботи з існуючою інтелектуальною власністю, а також створення умов для їх співпраці з освітніми та науковими закладами задля посилення рівня вітчизняного інтелектуального капіталу; сприяння процесам залучення приватних українських і зарубіжних інвестицій в інноваційну сферу; створення умов для збільшення кількості учасників трансферу технологій.

Необхідно також приділити увагу вдосконаленню роботи окремих елементів інфраструктури трансферу технологій, особливо підрозділів з питань трансферу технологій та продовжувати створення центрів трансферу технологій на національному та регіональному рівнях. Головними завданнями даних структурних елементів може стати розробка і впровадження інтегрованої бази даних щодо аналізу попиту та пропозиції в сфері трансферу технологій в Україні та створення механізму поповнення цієї бази з різних джерел: існуючих локальних, відомчих та регіональних баз даних, каталогів, конкурсів, виставок-презентацій, спеціалізованих видань, журналів, інтернет-сайтів. Складовою національної інфраструктури трансферу технологій мають стати також спеціально створені консультативні комісії з питання аудиту трансферу технологій, оскільки при вирішенні питання щодо експорту технології важливо оцінити її потенціал, конкурентоспроможність та загрози, які виникають при її передачі.

Застосування на підприємстві нової техніки та технології потрібно одночасно здійснювати з перебудовою методів організації та

управління, впровадженням нового управлінського мислення на всіх рівнях менеджменту. Адже як зазначається у Звіті компанії McKinsey «Відновлення економічного росту України», саме за рахунок вдосконалення бізнес-процесів на вітчизняних підприємствах можливо максимально збільшити рівень продуктивності праці, а в деяких галузях до 30%, не здійснюючи ніяких капітальних вкладень [9].

Нажаль, сьогодні більшість українських підприємств використовують методи управління, які розроблені багато років назад для планової економіки, тобто для ситуації передбачуваності та прогнозованості. А на даному етапі розвитку економіки умови виробництва змінюється з такою швидкістю, що необхідно вчитися управляти по-новому, оперативно реагуючи на зовнішні і внутрішні зміни середовища підприємства та бути здатними своєчасно адаптуватися до них [10].

Факт кореляції між якістю управління і результатами діяльності підприємств особливо яскраво проявляється в країнах з перехідною економікою, оскільки ефективність від використання процесних інновацій для них набагато менша саме внаслідок низького рівня управління. Про це свідчить той факт, що, наприклад, в регіоні СЕК (Східна Європа та Кавказ) вдосконалення методів управління дає підвищення продуктивності праці на 40%, а впровадження нових процесів – всього на 6%. У Росії віддача від поліпшення якості управління та інноваційних процесів оцінюється відповідно у 32% і 2% [11].

З даною точкою зору погоджуються і деякі вітчизняні науковці. Так, А. Л. Гапоненко зазначає, що «низька результативність діяльності суб'єкта господарювання, в тому числі низький рівень його продуктивності праці, може бути наслідком неадекватної та неефективної системи управління» [12]. Адже, як доцільно зауважує З. Я. Шацька, навіть сучасне обладнання автоматично не забезпечить покращення основних техніко-економічних показників діяльності підприємства, оскільки система управління підприємства не завжди спроможна вдало та ефективно використати сучасне обладнання та технологію [13]. На думку І. Б. Гуркова, «новий спосіб виробництва і нові технології вимагають іншого управління, наприклад, зміни форм маркетингу або управління персоналом, а значить, і інновацій в області управлінських технологій» [14].

Окрім цього необхідно брати до уваги те, що система стимулювання не буде спроможна забезпечити очікуваного ефекту або показники підвищення продуктивності праці будуть мінімальними, якщо мотивація буде базуватися тільки на матеріальних факторах,

минаючи нематеріальні. Через певний час постійне зростання заробітних плат вже не буде себе виправдовувати. Окрім цього рамки матеріального стимулювання персоналу обмежені рівнем собівартості продукції, що робить нематеріальні способи мотивації більш перспективними та дієвими.

При використанні засобів мотивації необхідно враховувати ситуацію, яка склалася на підприємстві та економіці в цілому. У результаті, підприємства можуть створити наступні види умов: умови, що спрямовані на утримання персоналу; умови, які впливають на ступінь залучення працівників в процес роботи та ефективність їх праці.

До першої групи можна віднести: комфортні і безпечні умови праці, наявність води, світла, чистих приміщень для роботи, забезпечення безпеки робочого місця, розмір зарплати та соціальних виплат тощо. Усе це дає співробітникам відчуття захищеності і стабільності.

Друга група умов представлена наявними можливостями професійного та кар'єрного росту для персоналу, отриманням визнання, нових знань і навичок. Ці чинники сприяють робочому драйву співробітників, прагненню до більшої ефективності та результативності їх праці.

Вважаємо, що доцільно розробляти систему мотивації персоналу відповідно до їх категорії, оскільки досить суттєво різняться їх функціональні обов'язки та стимули до високопродуктивної праці (табл. 2).

Важливо зауважити, що задля отримання максимального та довготривалого ефекту від вдосконалення системи мотивації та впровадження інших організаційно-управлінських інновацій необхідно дотримуватися наступних умов: здійснювати ці процедури системно, безперервно та на новаторському принципі.

Одним з варіантів забезпечення створення організаційно-економічних умов зростання рівня продуктивності праці персоналу, досягнення виконання вищезазначених умов може бути використання вітчизняними олійно-жировими підприємствами сучасних корпоративних систем управління (далі КСУ). КСУ представляють собою відкриту інтегровану автоматизовану систему реального часу з автоматизації бізнес-процесів компанії всіх рівнів, в тому числі, і бізнес-процесів прийняття управлінських рішень. При цьому ступінь автоматизації бізнес-процесів визначається виходячи із забезпечення максимального прибутку компанії [16]. Вважаємо, що буде доцільно додати і забезпечення позитивної динаміки продуктивності праці, оскільки у довгостроковому

періоді лише збільшення рівня продуктивності праці буде здатне забезпечувати стабільне зростання прибутку.

Таблиця 2

Види мотивації відповідно до категорії працівників підприємства

Категорія персоналу	Види мотивації
Керівники	наявність можливостей для розвитку та навчання; можливість розширити підприємство; визнання з боку конкурентів, інших підприємств, суспільства; набуття широкої популярності торгової марки компанії; зростання капіталізації компанії
Спеціалісти	визнання менеджера з боку власників та вищого керівництва компанії; можливість виконувати складні та цікаві завдання; просування по кар'єрних сходах (соціальний ліфт); свобода діяльності; можливості для самореалізації і саморозвитку; прийняття участі у покращенні системи мотивування працівників
Службовці	інвестиції в розвиток даної групи персоналу з боку керівництва; залучення працівників до управлінських процесів; надання вільного часу та гнучкого графіку роботи; регулярний зворотній зв'язок з керівництвом
Робочі	участь у капіталі підприємства; реалізація потенціалу соціального партнерства; надання соціальних послуг

Джерело: складено авторами на основі [15]

Впровадження КСУ на підприємствах дозволяють одержати низку переваг, а саме:

- отримувати достовірну і оперативну інформацію про діяльність усіх підрозділів компанії;
- підвищити ефективності управління компанією;

- скоротити витрати робочого часу на виконання робочих операцій;
- підвищити загальну результативність роботи за рахунок більш раціональної її організації.

Важливо відмітити, що на сьогодні корпоративні системи управління є досить різноманітними та багато чисельними, здатними задовольнити будь-які потреби та вимоги підприємств різного розміру й галузевого спрямування (табл. 3).

Таблиця 3

Види корпоративних систем управління

Назва корпоративної системи управління	Призначення
ERP (Enterprise Resource Planning System)	система планування ресурсів підприємства
CRM (Customer Relationship Management System)	система з управління взаємовідносинами з клієнтами
MES (Manufacturing Execution System)	система оперативного управління виробництвом
WMS (Warehouse Management System)	система забезпечення комплексної автоматизації управління складськими процесами
EAM (Enterprise Asset Management)	система управління основними фондами підприємства
HRM (Human Resource Management)	система управління персоналом

Джерело: складено авторами за даними [117]

Завдяки використанню корпоративних інформаційних систем управління, підприємства здатні отримати різноманітні, а головне вагомі ефекти, які проявляються у: скороченні складських запасів; збільшенні кількості вчасно виконаних замовлень; забезпечення повноти й несуперечності інформації; суттєвому збільшенні рівня продуктивності праці персоналу; прискоренні оборотності товарно-матеріальних запасів підприємства; покращенні ведення обліку витрат; налагодженні роботи з постачальниками. Тобто, впровадження корпоративних інформаційних систем управління на підприємстві стає тією умовою, яка здатна призвести до активізації дії багатьох факторів, спрямованих на підвищення рівня продуктивності праці усіх категорій

персоналу та дозволяє більш ефективно використовувати усі інші ресурси підприємства.

Важливо зауважити, що концепція впровадження корпоративних інформаційних систем управління на українських підприємствах повинна відбуватися з дотриманням наступних вимог: впроваджуватися повинні не просто окремі системи, а комплекс технологій управління; склад цього комплексу повинен відповідати існуючому рівню розвитку підприємства в цілому і рівню управління основними бізнес-процесами на даному конкретному підприємстві; підбір комплексу повинен мати індивідуальний характер для кожного підприємства, а також формувати передумови для подальшого розвитку підприємства.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розробок за даним напрямом. Забезпечення сталого та довготривалого економічного розвитку вітчизняних підприємств повністю ґрунтується на необхідності прискореного підвищення рівня продуктивності їх персоналу. Реалізація існуючого потенціалу збільшення цього найважливішого показника залежить від здатності підприємств та держави створювати відповідні організаційно-економічні умови. Серед важливіших організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу вітчизняних підприємств є прискорений розвиток трансферу технологій, вдосконалення та перебудова методів організації та управління на вітчизняних підприємствах, зокрема вдосконалення систем мотивації персоналу, а також запровадження корпоративних систем управління на підприємствах. Це дозволить вітчизняним підприємствам суттєво підвищити рівень своєї конкурентоспроможності та забезпечити надійний розвиток у майбутньому.

Перспективи подальших досліджень передбачають розвиток існуючих та пошук нових організаційно-економічних умов підвищення продуктивності праці персоналу, здатних суттєво покращити ефективність діяльності та конкурентні позиції вітчизняних підприємств як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках.

Література

1. Сопенюк О. М. Підвищення продуктивності праці промислових підприємств як результат інноваційного розвитку. *Розвиток національної промисловості у сучасному контексті:*

пріоритети, проблеми, регулювання: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 19-20 жовтня 2009 р.). Т. 1. С. 290–291.

2. Геєць В. М. Економіка України: ключові проблеми і перспективи. *Економіка і прогнозування*. 2016. № 1. С. 7–22.

3. *Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети*: монографія / За ред. З. С. Варналія. Київ: НІСД, 2007. 820 с.

4. Федулова Л. І. *Інноваційна економіка*: підруч. Київ: Либідь, 2006. 408 с.

5. Чухрай Н. І. Механізми інноваційних перетворень в країнах ЄС та можливості їх трансформації в економіку України. *Економіка і прогнозування*. 2003. № 1. С. 23–33.

6. *Инновационный менеджмент*: учеб. для вузов / Под ред. О. П. Молчанова, А. Е. Абрамешин, Т. П. Воронина, Е. А. Тихонова, Ю. В. Шленов. Москва : Вита-Пресс, 2001. 272 с.

7. Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій: Закон України № 143-V від 14.09.2006 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=143-16> (дата звернення: 16.05.2019).

8. *The Global Competitiveness Report 2010–2018*. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report2018> (access date: 20.05.2019).

9. *Украина. Возобновление экономического роста*. 2009. Отчет McKinsey. URL: <http://iee.org.ua/ua/prognoz/1758> (дата звернення: 22.05.2019).

10. Орленко О. М. Корпоративні системи управління як умова зростання продуктивності праці сучасного підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2015. Вип. 3 (58). С. 170–178.

11. Митра П. *Инновации, социальная направленность экономического развития и интеграция*. URL: <http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/257896-1214927943340/RussianOverview.pdf> (дата звернення: 27.05.2019).

12. Гапоненко А. Л., Савельева М. В. *Теория управления* : учеб. Москва : Юрайт, 2014. 342 с.

13. Шацька З. Я. Досвід зарубіжних підприємств з використання управління інновацій. *Ефективна економіка*. 2011. № 9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_9_34 (дата звернення: 17.05.2019).

14. Гурков И. Б., Тубалов В. С. *Инновации в российской промышленности : создание, диффузия и реализация новых технологий и социальных практик*. *Мир России*. 2004. Т. 13. № 3. С. 28–47.

15. Орленко О. М. *Організаційно-економічні умови підвищення продуктивності праці персоналу підприємства*: дис. канд. екон. наук: спец. 08.00.04. Одеса, 2019. 279 с.

16. Система документообігу. URL: <http://www.dtcenter.com.ua/component/spsimpleportfolio/item/96-sistema-dokumentooobigu> (дата звернення: 29.05.2019).

17. Корпоративна інформаційна система. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 29.05.2019).

References

1. Sopeniuk, O. M. (2009). Pidvyshchennia produktyvnosti pratsi promyslovykh pidpriemstv yak rezultat innovatsiinoho rozvytku. *Rozvytok natsionalnoi promyslovosti u suchasnomu konteksti: priorityety, problemy, rehuliuвання*: tezy dopovidei Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii [Labor productivity increasing of industrial enterprises as a result of innovative development. *National industry development in modern context: priorities, problems, regulation*: Proceeding of International scientific and practical conf.], Donetsk, 1, 290–291 [in Ukrainian]

2. Heiets, V. M. (2016). *Ekonomika Ukrainy: kliuchovi problemy i perspektyvy* [Ukrainian economy: key problems and prospects], *Ekonomika i prohnozuvannia – Economics and forecasting*, 1, 7–22 [in Ukrainian]

3. Varnalii, Z. S. (2007). *Derzhavna rehionalna polityka Ukrainy: osoblyvosti ta stratehichni priorityety: monohrafiia* [State regional policy of Ukraine: features and strategic priorities: monograph], Kyiv: NISD, 820 s. [in Ukrainian]

4. Fedulova, L. I. (2006). *Innovatsiina ekonomika [Innovative economy]*, Kyiv: Lybid, 408 s. [in Ukrainian]

5. Chukhrai, N. I. (2003). *Mekhanizmy innovatsiinykh peretvoren v krainakh YeS ta mozhlyvosti yikh transformatsii v ekonomiku Ukrainy* [Mechanisms of innovative transformations in EU countries and possibilities of their transformation into economy of Ukraine], *Ekonomika i prohnozuvannia – Economics and forecasting*, 1, 23–33 [in Ukrainian]

6. Molchanova, O. P., Abrameshin A. E, Voronina T. P. et al. (2001). *Innovatsionnyy menedzhment [Innovative management]*, Moskva: Vita-Press, 272 s. [in Russian]

7. Pro derzhavne rehuliuвання diialnosti u sferi transferu tekhnolohii: Zakon Ukrainy, No. 143-V, 14.09.2006 [On state regulation of activity in the technology transfer field: Law of Ukraine, No. 143-V,

14.09.2006]. Retrieved from: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=143-16> [in Ukrainian]

8. The Global Competitiveness Report 2010–2018. Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report2018>.

9. Ukraina. Vozobnovlenie ekonomicheskogo rosta 2009 [Ukraine. Resumption of economic growth 2009], Otchet McKinsey. Retrieved from: <http://iee.org.ua/ua/prognoz/1758> [in Russian]

10. Orlenko, O. M. (2015). Korporatyvni systemy upravlinnia yak umova zrostantia produktyvnosti pratsi suchasnoho pidpriemstva [Corporate management systems as a condition of productivity growth of a modern enterprise], *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen – Socio-Economic Research Bulletin*, 3 (58), 170–178 [in Ukrainian]

11. Mitra, P. *Innovatsii, sotsialnaya napravlennost ekonomicheskogo razvitiya i integratsiya [Innovation, social orientation of economic development and integration]*. Retrieved from: <http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/257896-1214927943340/RussianOverview.pdf> [in Russian]

12. Gaponenko, A. L., Savelyeva, M. V. (2014). *Teoriya upravleniya [Management theory]*, Moskva: Yurayt, 342 s. [in Russian]

13. Shatska, Z. Ya. (2011). Dosvid zarubizhnykh pidpriemstv z vykorystannia upravlinskykh innovatsii [Foreign enterprises experience of managerial innovations using], *Efektivna ekonomika – Efficient Economy*, 9. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_9_34 [in Ukrainian]

14. Gurkov, I. B., Tubalov, V. S. (2004). Innovatsii v rossiyskoy promyshlennosti: sozdanie, diffuziya i realizatsiya novykh tekhnologiy i sotsialnykh praktik [Innovations in Russian industry: creation, diffusion and implementation of new technologies and social practices], *Mir Rossii – World of Russia*, 13, 3, 28–47 [in Russian]

15. Orlenko, O. M. (2019). *Orhanizatsiino-ekonomichni umovy pidvyshchennia produktyvnosti pratsi personalu pidpriemstva: dysertatsiia [Organizational and economic conditions of enterprise personnel productivity increasing: dissertation]*, Odesa, 279 s. [in Ukrainian]

16. Systema dokumentoobihu [Document management system]. Retrieved from: <http://www.dtcenter.com.ua/component/spsimpleportfolio/item/96-sistema-dokumentoobigu> [in Ukrainian]

17. Korporatyvna informatsiina systema [Corporate information system]. Retrieved from: <https://uk.wikipedia.org/wiki> [in Ukrainian]