

ОЦІНКА ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

В наш час досить актуальною є проблема низької продуктивності праці, неефективного використання трудових ресурсів. Ці фактори завдають нищівного удару як малому бізнесу, так і економіці країни в цілому. Питання щодо низької продуктивності праці має бути негайно вирішене, тому що праця є одним із найголовніших чинників економічного розвитку. Доки над ним не почнуть серйозно працювати – економіка країни буде стояти на місці.

Однією з головних та найважливіших загальногосподарських та галузевих функцій в умовах сучасних ринкових відносин в нашій державі є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, покращенню економічної діяльності і зростанню прибутків працівників. Впровадження в реальність цих завдань є неможливим без підвищення продуктивності та ефективності праці. Але в наш час є низка факторів, які стають перешкодою на шляху до підвищення продуктивності праці – низький рівень оплати праці найманим працівникам, погані умови праці, низький рівень соціального забезпечення тощо. Все це змушує наших громадян почувати себе незахищеними у власній державі, і тому негативно впливає як на продуктивність праці, так і на економічну ситуацію в країні. А наслідком цього є наступні проблеми – низький технологічний рівень виробництва, не конкурентоспроможність вітчизняної продукції, низька частка високотехнологічної продукції. Як ми бачимо, без зростання продуктивності людської праці є неможливим забезпечення конкурентних переваг країни, її сталий економічний розвиток в умовах всеохоплюючої глобалізації.

Проблему підвищення продуктивності праці вивчали багато дослідників, серед них - Б.Генкін, Д.Сінк, Г. Емерсон, Ф.Тейлор, А. Евенко, Т. Заєць, Г. Куліков. Хоча багато дослідників працювало над вирішенням цього питання, можна констатувати той факт, що в Україні на даний час бракує системних досліджень у сфері продуктивності праці, що уповільнює вихід країни з кризового становища.

Цікавим є трактування поняття «продуктивність праці» західного вченого Д.С.Сінка. Замість поняття «ефективність» він застосовує поняття «результативність». Його підхід спрямований на те, щоб досягти максимального результату при раціональному поєднанні наявних факторів виробництва і витрат на їх залучення у виробничий процес.

На думку О.А. Грішнєвої, продуктивність праці є «узагальнюючим показником використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, – результатів праці та її витрат».

Сучасні тенденції в динаміці продуктивності праці в Україні хвилюють багатьох вчених. Проаналізувавши динаміку продуктивності праці та динаміку середньомісячної зарплати, маємо не втішливі результати. В Україні останніми роками зберігається стійка несприятлива тенденція: темпи зростання середньомісячної заробітної плати суттєво випереджають темпи зростання продуктивності праці. Таке явище свідчить про те, що на сьогоднішній день в Україні механізм оплати праці не залежить від результатів діяльності економіки. Таке явище допустиме тимчасово, щоб виправити ситуацію у сфері оплати праці, пов'язану із знеціненням робочої сили у 90-ті роки. Важливим в цьому аспекті є роль державного регулювання, адже так, як нам показала практика за роки незалежності України, ринкова система не в змозі сама забезпечити регулювання співвідношень продуктивності праці і оплати праці.

Працівники в Україні недоотримують оплати за працю у порівнянні з продуктивністю праці. Роботодавці зацікавлені у дешевій робочій силі, а от якби вони прагнули до заміни застарілого обладнання, впровадження нових технологій, то праця давала б великі прибутки, які б за досить короткий термін змогли покрити витрати, які понесли роботодавці на покращення умов праці. Низка оплата праці не несе ніякого стимулу для працівника, щоб підвищити продуктивність праці.

Одним із шляхів підвищення оплати праці є мотивація. Мотивація ефективної праці робітників займає одне з ключових місць у системі внутрішньофірмового управління. Вона доповнює адміністративне управління, що полягає в розробці і виконанні планових завдань, посадових та інших інструкцій, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень і являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів.

Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних затрат з боку компанії.

Адже, коли працівник виконує свої посадові обов'язки з повною самовіддачею і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, тоді коефіцієнт корисної дії зростає в декілька разів.

Найпоширенішим чинником, який на сьогодні використовують власники українських підприємств, в мотивації є гроші, премії, підвищення тощо. Вважається, що дані елементи є найголовнішим і повинні задовольняти потреби працівника у мотивації. Однак, для сучасних менеджерів, крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання.

Основною причиною відсутності мотивації праці є незадовільна політика кар'єрного зростання. Для вирішення даного завдання і уникнення можливих негативних наслідків, кожне підприємство повинно мати план кар'єрної політики і просування по службі, де доцільно вказувати послідовність посад, які може займати менеджер у перспективі. На жаль, на багатьох підприємствах у працівників відсутня фундаментальна мотивація щодо здійснення ефективної діяльності. Як наслідок, робітники не хочуть брати на себе відповідальність за прийняття та реалізацію управлінських рішень, не ототожнюють себе із підприємством, на якому працюють, не розуміють необхідності досягнення єдності особистих інтересів та інтересів підприємства.

Проаналізувавши ситуацію, можна зробити висновки:

- актуальність проблеми виходу України з кризи та побудови конкурентоспроможної економіки потребує глибоких системних досліджень проблеми підвищення продуктивності праці в суспільстві на усіх економічних рівнях;

- науково-технічні, технологічні та соціально-економічні передумови зростання продуктивності праці слід розглядати в тісному зв'язку із забезпеченням завдань якісного людського розвитку;

- з теоретичної і прикладної точки зору уявляється нагально необхідним забезпечити постійний моніторинг продуктивності праці на усіх рівнях управління економікою, забезпечити об'єктивну оцінку продуктивності праці та адекватне відображення такої оцінки державним комітетом статистики.

Однією з головних та найважливіших загальногосподарських та галузевих функцій в умовах вітчизняних ринкових відносин є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності і зростанню прибутків працівників. Реалізація цих завдань є не можливою без підвищення продуктивності та ефективності праці.