

## **УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ЯК НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

За умов ринкової економіки однією з найбільш вагомих складових ресурсного потенціалу підприємства є трудові ресурси суб'єкта господарювання. Рівень кваліфікації, інноваційності, досвідченості та розумових здібностей персоналу є основою для формування унікальних конкурентних переваг, досягнення стабільного розвитку підприємства. Відтак, питання, пов'язані із забезпеченням ефективності використання персоналу, набувають особливої актуальності у контексті сучасних умов господарювання.

Ключовим показником, що дозволяє виміряти та оцінити ступінь ефективності використання персоналу, є продуктивність праці. Продуктивність праці як узагальнюючий показник відображає сукупні можливості персоналу до виробництва продукції, надання послуг та виконання робіт. Саме підвищення продуктивності праці є одним з ключових заходів інтенсифікації виробничо-господарських процесів, формування ефективної моделі розвитку підприємства. Відтак, питання, пов'язані із плануванням, оцінкою, формуванням та управлінням підвищенням продуктивності праці виступають одними з найбільш вагомих для менеджменту підприємства.

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції. У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створений продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці.

За сучасних умов господарювання такою узагальнюючий показник ефективності, як продуктивність праці, є дієвим економічним інструментом управління виробництвом, а впровадження нових підходів до вимірювання зазначеного індикатора залежно від прибутковості виробництва, рівня його технічного озброєння та переозброєння, використання постійного капіталу є актуальною проблемою, особливо у виробничій сфері.

Необхідність підвищення продуктивності праці є одним із об'єктивних економічних законів, притаманних кожній соціально-економічній формації. Зміст та сутність даного закону полягає в тому, що завдяки розвитку продуктивних сил суспільство скорочує об'єктивно необхідні витрати праці на виготовлення різних продуктів, необхідних для особистого або суспільного споживання. З накопиченням людством досвіду, знань, розкриттям законів природи, оволодінням ними та їх використанням відбувається послідовне підвищення продуктивності праці.

Підвищення продуктивності праці на мікрорівні призводить до того, що зростає конкурентоспроможність підприємства в цілому, зокрема, збільшуються можливості підприємства в умовах ринку виробляти послуги та товари які відповідають вимогам національних ринків та одночасному збереженню або збільшенню доходів громадян.

Отже, важливого значення набуває управління продуктивністю праці з точки зору забезпечення її підвищення. Під управлінням продуктивністю праці варто розуміти цілеспрямовану управлінську діяльність, що має на меті забезпечення зростання продуктивності праці працівників підприємства.

Управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Основним інструментом управління продуктивністю праці виступають програми. Програма управління продуктивністю праці передбачає реалізацію шести основних етапів, які полягають у визначенні існуючого рівня продуктивності праці, з'ясуванні основних резервів зростання продуктивності, розробці плану їх використання, систем мотивації працівників, контролі за реалізацією заходів, вимірюванні їх впливу.

Управління продуктивністю праці має проводитись з дотриманням наступних принципів:

1. Науковий характер, тобто базуватись на положеннях діалектичної теорії пізнання, враховувати вимоги економічних законів розвитку виробництва, використовувати досягнення НТП і передового досвіду, найновіші методи економічних досліджень.

2. Важливим є принцип системності та комплексності, коли кожен об'єкт, що розглядається як складна система, яка складається з ряду елементів, певним чином пов'язаних між собою та зовнішнім середовищем. Комплексність вимагає від дослідження охоплення всіх ланок і всіх сторін діяльності та різностороннього вивчення причинних залежностей в економіці підприємств.

3. Управління продуктивністю праці має базуватись на об'єктивних критеріях, тобто на достовірній інформації, яка реально відображає об'єктивну дійсність, а висновки повинні обґрунтовуватись точними аналітичними розрахунками.

4. Принцип періодичності – управління продуктивністю праці, в тому числі її оцінка, повинне проводитись за планом, систематично, а не за нагодою. З цієї вимоги випливає необхідність планування аналітичної роботи на підприємствах, розподіл обов'язків по її виконанню та контроль за її проведенням.

5. Оперативність, що означає вміння швидкого та чіткого прийняття управлінських рішень і перетворення їх в життя.

Важливим з точки зору забезпечення управління продуктивністю праці постає питання з'ясування, вимірювання та використання основних факторів впливу на зазначений показник.

Фактори впливу – це сукупність чинників, що визначають тенденції та динаміку зміни продуктивності праці. Всі фактори продуктивності праці можна поділити на об'єктивні та суб'єктивні. Суб'єктивними факторами

продуктивності праці слід називати фактори, вплив яких на продуктивність праці знаходиться у полі дії окремого суб'єкта (підприємства, держави). Об'єктивними факторами, відповідно, є ті, вплив яких на продуктивність праці знаходиться поза полем дії окремого суб'єкта.

За поширенням у науковій думці підходом фактори впливу на продуктивність праці класифікуються наступним чином:

1. За внутрішнім змістом:

- матеріально-технічні: пов'язані з рівнем розвитку техніки і технології, впровадженням у виробництво наукових відкриттів і розробок, удосконаленням знарядь і засобів праці;
- організаційні: обумовлені організацією виробництва, праці і управління;
- соціально-економічні: пов'язані зі складом працівників, рівнем їх кваліфікації, умовами праці і побуту, відношенням працівників до власності, ефективністю стимулювання праці і зацікавленістю в кінцевих результатах виробництва.

2. За сферою виникнення:

- внутрішньовиробничі: виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;
- галузеві і міжгалузеві: пов'язані з можливістю поліпшення кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі чи декількох спільних галузей економіки;
- регіональні: фактори підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону;
- загальнодержавні: впливають на підвищення продуктивності праці у всій країні.

В умовах ринкових відносин завдання підвищення продуктивності праці як джерела реального економічного зростання являється життєво важливим для подальшого розвитку підприємства, адже трудовий потенціал суб'єкта підприємницької діяльності формує конкурентні переваги вищого рівня. Рівень продуктивності праці як підсумкового показника ефективності використання трудового потенціалу підприємства суттєво впливає на всі соціальні та економічні фактори господарського життя. До них відносяться можливості економічного розвитку, зміни у платіжному балансі, контроль інфляції, співвідношення цін і витрат, рівень зайнятості, безробіття, структура та масштаби капітальних вкладень. Зазначене актуалізує доцільність подальших розробок у сфері забезпечення управління продуктивністю праці на всіх рівнях управління.