

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

В умовах ринку підприємство за рахунок власних резервів підвищує ефективність виробництва й, тим самим, розвиває власні можливості щодо досягнення поставлених перед ним цілей стратегічного та тактичного планування. Створення надійної основи ефективної діяльності підприємства, розширення застосовуваних методів управління виробничою системою вимагає включення до неї системи управління продуктивністю праці.

В сучасних кризових умовах господарювання управління продуктивністю праці являє собою складне комплексне завдання, важливе для підприємств незалежно від виду діяльності та розміру, якщо вони планують досягти успіху в умовах ринкової конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах виробничого та організаційного процесу.

На сучасному етапі розвитку економіки України проблемними питаннями ефективного управління продуктивністю праці працівників підприємств є: відсутність явної залежності між прибутком і продуктивністю праці, що призводить до незатребуваності цього показника в практичній діяльності; недосконалість існуючих методик вимірювання продуктивності праці; на жодному рівні управління продуктивністю праці не розглядають як джерело економічного зростання [2].

Сучасний стан розвитку вітчизняних підприємств характеризується вкрай низькою ефективністю використання праці. Таким чином, виникає нагальна потреба в підвищенні продуктивності праці на рівні кожного підприємства. Водночас, порівняння різних наукових концепцій та досвіду управління продуктивністю праці свідчить, що наразі в розпорядженні менеджерів є широкий набір підходів до нього, однак відсутні єдині, ефективні для всіх організацій методи підвищення індивідуальної продуктивності праці.

Отже, управління продуктивністю праці на підприємстві – це частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, контроль і регулювання. Підсистема управління продуктивністю праці повинна органічно поєднуватись з системою управління підприємством у цілому. Цьому сприяє розробка гнучкого механізму управління продуктивністю як складової системи управління підприємством.

Сучасні підходи до управління продуктивністю на рівні підприємства відрізняються цілями, методами, об'єктами управління. Одним з сучасних підходів в управлінні продуктивністю праці є оптимізація чисельності персоналу. Оптимізація чисельності персоналу передбачає розрахунок оптимальної чисельності персоналу, яка потрібна для якісного виконання виробничих програм, а також зведення чисельності працюючого персоналу до необхідного мінімуму.

Іншим сучасним напрямом управління продуктивністю праці є розробка професіограм, тобто визначення комплексу фахових якостей, якими повинен володіти співробітник, що претендує на ту чи іншу посаду. В основі професіограм, або моделей посад, лежить облік майбутніх потреб у кадрах тієї або іншої кваліфікації та професії, які можуть виникнути в зв'язку з орієнтацією організації на нову стратегію розвитку [1].

Підхід до управління продуктивністю праці в умовах кризи спонукає керівників організації зосереджуватися на стратегічних, перспективних напрямках роботи з персоналом, таких як [5]:

- масова перекваліфікація співробітників організації в зв'язку з переходом на нові технології;
- омолодження персоналу шляхом залучення молодих фахівців і стимулювання дострокового виходу на пенсію осіб, які не „вписуються” в систему нових вимог і не здатних освоїти сучасні методи роботи;
- розробка принципів працевлаштування співробітників при їх масовому вивільненні;
- залучення широких прошарків працівників до участі в управлінні організацією.

Важливим аспектом сучасного управління продуктивністю праці на підприємстві є також формування належної організаційної культури підприємства. Опанування новітніх управлінських технологій неможливе без освоєння основ організаційно-культурного підходу, що дає інтегральне розуміння процесів функціонування та розвитку різних типів організацій з урахуванням психологічних і соціально-економічних механізмів поведінки людей в умовах складних кризових ситуацій.

Впровадження управлінських інновацій в сфері підвищення продуктивності праці на підприємстві – об'єктивна необхідність. Враховуючи те, що в сучасних умовах підприємствам без інновацій складно постійно підвищувати продуктивність праці та досягти успіху в конкурентній боротьбі, першочерговим завданням підприємств є розробка та реалізація інновацій в сфері підвищення продуктивності праці. І розпочинати необхідно з управлінських інновацій, які забезпечують успіх у впровадженні інших типів інновацій, а також є менш затратними, ніж процесні та продуктові, але не менш важливими [4].

Організаційно-управлінські інновації здійснюють позитивний вплив на діяльність підприємства в цілому, а саме:

- сприяють зростанню продуктивності праці;
- сприяють удосконаленню організації виробництва;
- стимулюють персонал підприємства до навчання та ефективного використання нових знань і технологій у своїй діяльності;
- сприяють оптимізації виробничих та інформаційних зв'язків;
- дозволяють створити необхідні умови для здійснення інновацій інших типів.

Управлінські інновації виступають результатом розробки та впровадження нових принципів, методів і структур

управління, відмінних від існуючих норм і стереотипів, що змінюють внутрішнє середовище підприємства у відповідь на виклики зовнішнього середовища.

Отже, ефективне управління продуктивністю праці в сучасних умовах передбачає необхідність розробки та впровадження нових підходів і програм. Універсальними для всіх підприємств можуть бути такі напрями, як: підвищення якості робочої сили, поліпшення умов праці, підвищення технічного рівня виробництва, підвищення рівня мотивації працівників та ін. Також при складанні програм управління продуктивністю праці на підприємстві необхідно звернути увагу на формування організаційної культури та впровадження управлінських інновацій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Калина А.В. Економіка праці: навч. посібн. / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 265 с.
2. Максюта В.В. Дослідження впливу організаційно-економічних факторів в механізмі управління продуктивністю праці / В.В. Максюта // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – №2 (Т. 1). – С. 65–69.
3. Матвієнко А.С. Продуктивність праці в системі управління персоналом / А.С. Матвієнко // Механізм регулювання економіки. – 2005. – №3. – С. 150–159.
4. Садеков А.А. Стратегическое управление предприятием: управление изменениями: учеб. пособ. / А.А. Садеков. – Донецк: ДонГУЕТ, 2006. – 233 с.
5. Стефанін В. Система управління якістю праці на підприємствах / В. Стефанін // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 45–49.