

Панасюк Марія Олександрівна
Житомирський державний
технологічний університет,
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Обіход С.В.

ФАКТОРИ ТА РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Розглянуто значення економічних і соціально-психологічних факторів зростання продуктивності праці, на основі аналізу літературних джерел визначено перспективні резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві

Активізація людської праці, як свідчить історія людства, є головною умовою досягнення позитивних зрушень у добробуті населення та соціально-економічному розвитку країни. Без зростання продуктивності праці є неможливим забезпечення конкурентних переваг країни, її сталий економічний розвиток. Оскільки зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення як для кожного підприємства зокрема, так і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням сьогодення.

Продуктивність праці є найважливішим показником рівня розвитку будь-якого виду економічної діяльності, галузі, підприємства. Від рівня продуктивності праці залежить, в кінцевому підсумку, рівень добробуту населення країни.

З точки зору професора О.А. Грішнкової, 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 витрат [6, с. 361]. Т.А. Власенко, розглядаючи сутність продуктивності праці, вказував, що продуктивність праці виступає як результат розвитку продуктивної сили й інтенсивності праці, породжених функціонуванням відповідно двох сторін праці (конкретної праці і праці як витрати людської енергії) [4, с. 20]. За твердженням А.Г. Гончарук продуктивність праці – це реально досягнута в часі ефективність праці на основі сполучення об'єктивних і суб'єктивних умов виробництва [7, с. 101]. Джерелом зростання продуктивності праці, за формулюванням О.М. Олійниченко, І.Г. Сіраченко, є продуктивна сила праці, яка визначається науково-технічним прогресом, удосконаленням технології та організації виробництва, новими якостями робочої сили [8, с. 164], тобто певними чинниками, або факторами.

Фактори зростання продуктивності праці представляють собою сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Під резервами зростання продуктивності праці традиційно розуміють можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані [2]. Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці в організаціях доцільно розробити програми управління продуктивністю, в яких визначатимуться види резервів, конкретні терміни і заходи по їх виявленню і реалізації, плануватимуться витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначатимуться відповідальні виконавці, розроблятимуться системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності [3].

Грішнова О.А. трактує управління продуктивністю праці на підприємстві як частину загального процесу управління організаціями, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність – з іншого [6]. Підвищення результативності роботи передбачає випуск продукції при найменших затратах живої та уречевленої праці. Тому виникає необхідність порівняння можливого впливу факторів зростання продуктивності праці та фактичного їх впливу, тобто виявлення резервів, які й утворюються у зв'язку з дією цих факторів. Кожен резерв можна розглядати відносно певного чинника, а всю сукупність резервів доцільно класифікувати, що дасть можливість найбільш повно виявити склад і структуру цих резервів, провести їх комплексний аналіз, намітити конкретні шляхи усунення непродуктивних витрат праці [8, с. 231].

Управління продуктивністю праці – складне комплексне завдання, сутністю якого є створення умов зростання продуктивності праці, що однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції [1]. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах розробки і провадження програми зростання продуктивності праці.

Вважаємо, що питання підвищення ефективності діяльності підприємства мають вирішуватися після усвідомлення проблеми й ухвалення рішення про планомірні заходи, спрямовані на підвищення продуктивності праці, знаходження взаємозв'язку між продуктивністю живої праці та економічними показниками продуктивності діяльності організації в цілому. В умовах обмеженості ресурсів внутрішньовиробничі резерви, які виявляються і здійснюються безпосередньо на підприємстві, є первісним джерелом розвитку та характеризуються, наразі, недостатньо ефективним використанням технології, сировини і робочого часу, наявністю втрат часу, невикористанням соціально-психологічних і особистісних складових діяльності персоналу.

В умовах сьогодення у вирішенні проблеми зростання продуктивності праці важливою є роль мотиваційної системи, яка розглядає людину як головного носія знань і джерел розвитку інтелектуального капіталу на підприємстві. Причому мова йде не тільки про стимулювання до високопродуктивної праці, а й про мотивацію професійного росту, підвищення кваліфікації, створення сприятливого соціально-психологічного клімату. Наші висновки ґрунтуються на тому, що сучасні дослідники в нинішній моделі управління виділяють такі чотири блоки, як персонал організації; облік знань і здібностей працівників; стиль і культура ділових і міжособистісних взаємин співробітників; довгострокові цілі розвитку організації [10]. Сучасне управління послідовно орієнтується на активізацію можливостей людини й проблема управління продуктивністю праці безпосередньо пов'язана з вдосконаленням кадрової роботи. Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональна структурна і

просторова розстановка, зміна організаційної культури залежить від ефективності виконання службою управління персоналом функцій і є запорукою досягнення запланованих показників продуктивності праці, реалізації програм управління продуктивності праці підприємства.

Програма управління продуктивністю праці на підприємстві охоплює такі етапи:

- 1) вимірювання та оцінку досягнутого рівня продуктивності праці як в цілому, так і за окремими видами праці;
- 2) пошук та аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної під час вимірювання і оцінки;
- 3) розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який передбачає конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, фінансування витрат на ці заходи, очікуваний економічний ефект від впровадження, визначає відповідальних виконавців;
- 4) розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;
- 5) контроль за реалізацією заходів, передбачених планом та всією програмою, оперативне регулювання їх виконання;
- 6) вимірювання та оцінку реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці [5, с. 29–33].

Отже, продуктивність праці – основний показник економічної ефективності виробництва галузі і кожного підприємства. При аналізі і плануванні продуктивності праці найважливішим завданням є виявлення і використання резервів її зростання, тобто конкретних можливостей підвищення продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці – це такі можливості економії суспільної праці, які хоча і виявлені, але з різних причин ще не використані. Взаємодія факторів і резервів полягає в тому, що якщо фактори являють собою рушійні сили, то використання резервів – це безпосередньо процес реалізації дії тих чи інших факторів. Ступінь використання резервів визначає рівень продуктивності праці на даному підприємстві. З метою зростання продуктивності праці, на підприємствах доцільно розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю праці. Підвищення продуктивності праці має важливе значення як чинник збільшення випуску продукції, зниження витрат і підвищення норми і маси прибутку, забезпечення добробуту працівників, підвищення конкурентоспроможності фірми, а на макрорівні – як визначальний чинник економічного зростання та підвищення рівня життя населення.

На даному етапі економічного розвитку на підприємстві варто приділити увагу реалізації внутрішньоорганізаційних економічних і соціально-психологічних факторів підвищення продуктивності праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України „Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI чинний, поточна редакція. – Прийняття від 05.07.2012 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
2. Алексеєнко Л.М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. для самост. вивч. дисциплін студ. ВНЗ ден. та заоч. форм навчання всіх екон. спец. / Л.М. Алексеєнко, В.Я. Брич [и др.]; ред. В.Я. Брич; Терноп. нац. екон. ун-т. – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. – 519 с.
3. Анішіна Н.В. Мотивація та соціальний захист персоналу: монографія. – Д.: ДДФА, 2011. – 400 с.
4. Власенко Т.А. Харк. нац. екон. ун-т. Забезпечення ефективності менеджменту персоналу за рахунок управління транзакційними витратами: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. – Х., 2011. – 20 с.
5. Волгін М.А. Економіка праці: (соціально-трудові відносини) / Под ред. Н.А. Волгіна, Ю.Г. Одегова. – К.: Видавництво „ІСПИТ”, 2003. – 736 с.
6. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-5-е видання оновлене. – К., 2011 – 390 с.
7. Гончарук А. Г. Менеджмент: навч. посіб. / [Гончарук А. Г. та ін.]; за ред. д-ра екон. наук, проф. Гончарука А.Г.; Одес нац. акад. харч. технологій. – О.: Фенікс, 2013. – 296 с.
8. Економіка праці: Підручник / За ред. проф. П.Е. Шлендера, проф. Ю.П. Кокіна. – М.: МАУП. – 2003. – 592 с.
9. Олійниченко О.М., Сіраченко І.Г. Удосконалення управління продуктивністю праці на підприємстві харчової промисловості // Вісник Запорізького національного університету. – 2013. – №4 (20). – С. 163–168.
10. Шпалінський В.В., Помазан К.А. Психологія управління: Навчальний посібник. – Х.: Веста, 2002.