

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТА РЕЗЕРВИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах ринкових відносин завдання підвищення продуктивності праці як джерела реального економічного прогресу підприємства стає життєво важливою передумовою для подальшого розвитку економіки. Як показує світовий досвід останніх десятиліть економічними лідерами стають не ті країни, які мають значні ресурси, а ті, ми вважаємо, які досягли високої продуктивності праці. Багатогранна проблема підвищення продуктивності праці стала предметом уваги багатьох зарубіжних дослідників, зокрема – Д.Сінка, Ф.Тейлора, Г.Емерсона, Б.Генкіна, Р.Колосової, Р.Яковлева та ін. Серед українських дослідників істотний внесок у вивчення цього питання належить А.Ревенку, А.Колоту, Т.Заяць, Г.Кулікову, О.Грішній. Тому, основою для організації ефективного управління будь-яким явищем або процесом, у свою чергу, є розуміння його сутності. Вчений Д.С. Сінк визначав, що продуктивність праці – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу. Тоді як О.А. Грішнова з'ясувала, що 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. За думкою В.І. Гринчуцького, продуктивність праці характеризує ефективність, результативність витрат праці й визначається кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю виробленої продукції або виконаних робіт.

Саме тому, з'ясовуючи економічний зміст продуктивності праці, треба мати на увазі, що праця, яка витрачається на виробництво тієї чи іншої продукції складається з:

— живої праці, яка витрачається в даний момент безпосередньо в процесі виробництва даної продукції;

— минулої праці, уречевленої у раніше створеній продукції, яка використовується тією чи іншою мірою для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія – повністю: машини, споруди тощо – частково).

Водночас, варто зазначити, що все ж залишаються невирішеними проблеми механізму системного управління продуктивністю праці, зокрема методики її вимірювання, оцінки динаміки та використання резервів для її підвищення. Продуктивність праці відображає ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг, тобто результативність конкретної праці.

Визначимо, що продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Узагальнюючі наукові погляди, можна зробити висновок, що продуктивність праці, на нашу думку – це показник трудової діяльності працівників, який характеризує кількість продукції, виробленої за одиницю часу, або витрати часу на виробництво одиниці продукції. Встановлено, що продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Остання характеризує ступінь напруженої праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Отже, інтенсивність праці має фізіологічні межі, тобто не може бути необмеженою. У зв'язку з цим виникає поняття нормальної інтенсивності. Воно означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу зміни, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня. Проте, інтенсивність праці є важливим фактором продуктивності, проте має певну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людської енергії. На рівень і динаміку продуктивності праці впливає безліч чинників. Тому, розіб'ємо їх на дві групи: зовнішні і внутрішні. Зовнішні чинники – це ті, які не залежать від діяльності підприємства як об'єктів, але кількісно визначають рівень використання трудових, виробничих та фінансових ресурсів будь-якої організації. До них належать: політичні, законодавчі чинники, інфраструктура, ринкові механізми, конкуренція, загальна соціально-економічна ситуація і положення в конкретній галузі та регіоні, стан матеріально-технічного забезпечення, забезпеченість природними ресурсами, стан трудових ресурсів, культура і соціальні цінності. Це також акціонери, конкуренти, постачальники, покупці, муніципальні органи тощо. Внутрішні чинники – це чинники, які визначають (формують) результати роботи підприємств. Вони бувають основними, які безпосередньо впливають на результати роботи, і не основними, які безпосередньо не пов'язані з продуктивністю праці, але впливають на результати бізнес-процесів через структурні зрушення в складі продукції, порушення господарської і технологічної дисципліни тощо.

В економічній літературі зустрічається багато варіантів класифікації внутрішніх чинників зростання продуктивності праці, які відрізняються один від одного більшою чи меншою їх деталізацією, але спільним для всіх є те, що вони виділяють: — науково-технічні — рівень нової техніки та технології, механізація та автоматизація виробництва, модернізації устаткування;

— організаційні — спеціалізація виробництва і поширення обсягів кооперованих поставок; зміни реального фонду робочого часу; удосконалення управління організацією;

— структурні — зміна обсягу виробництва; зміна питомої ваги окремих видів продукції і окремих виробництв у загальному обсязі тощо;

— соціально-економічні — зміна якісного рівня персоналу; зміна відношення працівників до праці; зміна умов праці; удосконалення мотивації і стимулювання праці.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці. Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці слід заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальністю і широтою поглядів та вміють бачити перспективу. Адже під резервами в даному контексті маються на увазі невикористані можливості збільшення творчого початку в праці робітників та економного використання матеріально-технічних ресурсів, усунування виробничих втрат. Резерви продуктивності праці можна визначити як різницю між досягнутими і максимально можливим рівнем продуктивності праці в конкретний період часу.

Оскільки резерви підвищення продуктивності праці реалізуються в усіх галузях економічного комплексу, то за сферою дії вони можуть бути поділені на національні, галузеві, міжгалузеві, внутрішньовиробничі. Національні резерви пов'язані з розвитком всіх напрямів НТП, раціональним розміщенням продуктивних сил, вдосконаленням управління і планування. До галузевих резервів відносять спеціалізацію, концентрацію і комбінування виробництва, вдосконалення технології, розповсюдження передового досвіду. Внутрішньовиробничі резерви обумовлені вдосконаленням і найбільш ефективним використанням технічних засобів, покращенням структури робочих кадрів, економією сировини і матеріалів безпосередньо на підприємстві.

Отже, продуктивність праці — це показник ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво обсягу з іншого. Зростання продуктивності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або і менших затратах праці, що забезпечує підвищення реального продукту і доходу взагалі та в розрахунку на душу населення, зростання рівня споживання, а отже, і рівня життя. Резерви зростання продуктивності праці — це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Основне значення для економістів і менеджерів має класифікація внутрішньовиробничих резервів і факторів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці економістами на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких визначаються види резервів, конкретні терміни і заходи за їх виявлення і реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від впровадження, призначаються відповідальні виконавці.