

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА РЕЗЕРВІВ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

У теорії продуктивності визначне місце посідає поняття управління продуктивністю – процес, що базується на стратегічному та оперативному плануванні організації виробництва, мотивуванні персоналу до результативної діяльності, вимірюванні, аналізі та контролі рівня продуктивності виробництва. Підвищення продуктивності праці є важливою передумовою підвищення ефективності діяльності та конкурентоздатності вітчизняних підприємств. У цьому контексті при з'ясуванні економічних проблем, стану і перспектив економічного зростання особливого значення набуває аналіз продуктивності трудового потенціалу, який хоч і привертає увагу щоразу більшого числа економістів, але не має досі однозначного підходу до визначення та розрахунку. В усіх розвинених країнах зростання продуктивності праці є головним завданням стратегії розвитку економіки в цілому, окремих галузей, територій тощо. На цілі, пов'язані із зростанням продуктивності праці, в окремих країнах виділяються кредити, що забезпечують фінансування програми по зростанню продуктивності праці. Підвищення ролі показника продуктивності праці в управлінських рішеннях держави є актуальним.

Серед значних наукових здобутків виділяють праці В. Беседіна, Д. Богині, О. Грішнкової, В. Данюка, Г. Завіновської, Т. Кір'ян, Л. Лісогор, К. Маркса, М. Мескона, А. Пасеки, П. Самуельсона, М. Семікіної, С. Струмліна, Ф. Тейлора, А. Файоля, Т. Хачатурова та ін

За визначенням Г. Т. Завіновської, продуктивність – це ефективність використання ресурсів: праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації – під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, які були витрачені на їх виробництво Л. Лісогор. вважає, що продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу»

Отже, узагальнюючи думки різних вчених, можна стверджувати, що продуктивність вважається загальним показником, який: по-перше, показує ефективність використання ресурсів під час виробництва різних товарів та послуг; по-друге, відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво; по-третє, дозволяє зіставити результати виробництва на різних економічних рівнях.

Продуктивність праці як економічна категорія – це ефективність трудових витрат, тобто здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.

Ріст показника продуктивності праці є важливою умовою розвитку продуктивних сил країни і головним джерелом росту національного доходу, що, відповідно, є передумовою виходу з економічної кризи та становлення пропорційного економічного зросту. Продуктивність є основою підвищення конкурентоспроможності підприємств, реальної заробітної плати працюючих, виступає джерелом для прийняття управлінських рішень щодо підвищення рентабельності, технічного та організаційного реформування виробництва тощо.

Проте слід зазначити, що зростанню продуктивності праці на макро- і мікроекономічному рівнях приділяється велика увага в усіх країнах. Підвищення продуктивності праці – це складний процес, але він є необхідною передумовою забезпечення економічного розвитку підприємства, оскільки виступаючи джерелом збільшення обсягів виробництва продукції, приводить до скорочення затрат праці на виробництво продукції, а відтак – економії робочого часу; обумовлює скорочення витрат на оплату праці в розрахунку на одиницю продукції; сприяє зниженню витрат на виробництво продукції тощо.

Підвищення продуктивності праці є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства і має такі цілі: стратегічну – підвищення життєвого рівня населення; найближчу – підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працівників. Отже, можна стверджувати, що без зростання продуктивності праці стає неможливим забезпечення конкурентних переваг країни, її сталий соціально-економічний розвиток

В Україні майже відсутні концептуальні дослідження та розробки щодо вдосконалення механізму ефективності праці як пріоритетного напрямку державного регулювання; неналежно розроблені теоретико-методологічні аспекти взаємозалежності між ефективністю праці та її стимулюванням, оцінкою ефекту від праці у системах стимулювання; з теоретичної точки зору існує чимало трактувань, що ускладнює єдину термінологію та формування єдиного підходу до дослідження проблем ефективності праці.

Для підвищення продуктивності праці необхідно застосовувати засоби мотивації працівників. Головними чинниками підвищення продуктивності є умови праці. Також підвищує продуктивність праці освіта, оскільки дає корисні знання, дисципліну, працездатність, а люди з такими якостями дуже продуктивні.

Під резервами підвищення продуктивності праці розуміють невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів.

Фактор – це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності.

Метеленко Н. Г. стверджує, що невикористані можливості росту продуктивності праці визначаються в кожному період часу ступенем використання на конкретному підприємстві або сфері досягнень науки і техніки, організації суспільного виробництва, соціального розвитку. Залежно від особливостей виявлення та використання резерви можна поділити на певні групи: резерви зниження трудомісткості, тобто можливості скорочення витрат праці (фонду часу) робітників та інших категорій працівників на одиницю виготовленої продукції за рахунок механізації, автоматизації виробничих процесів, удосконалення організації виробництва й праці; резерви якісного покращення використання робочого часу за рахунок ліквідації втрат, усунення непродуктивних витрат праці, покращення умов праці на робочому місці.

Крім того, на продуктивність праці впливають такі фактори:

- матеріально-технічні (удосконалення техніки і технології);
- організаційні (поглиблення спеціалізації, комбінування, вдосконалення системи управління організації);
- економічні (вдосконалення методів планування, систем оплати праці, участі у прибутках);
- соціальні (створення належного морально-психологічного клімату, нематеріальне заохочення, поліпшення системи підготовки і перепідготовки кадрів);
- географічне розміщення підприємств.

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.

Продуктивність праці є дискусійною за змістом економічною категорією, яка відбиває ступінь ефективності процесу праці та вимірюється кількістю виробленої продукції за одиницю часу, або кількістю робочого часу, витраченого на виготовлення одиниці продукції. Значення продуктивності праці визначається тим, що її зростання забезпечує підприємствам і всьому суспільному виробництву подальший розвиток і сприятливі перспективи, що в кінцевому рахунку веде до підвищення рівня життя населення. Тому кожному підприємству необхідно приділяти належну увагу підвищенню рівня продуктивності праці. Це сприятиме соціально-економічному розвитку та забезпеченню конкурентоспроможності підприємства на ринку. Для цього потрібно розглядати науково-технічні, технологічні, соціально-економічні та організаційно-економічні передумови зростання продуктивності праці в тісному взаємозв'язку. А на підставі проведеного аналізу та виявлення резервів розробляти та реалізовувати відповідні програми управління продуктивністю праці, що спрямовані на її підвищення на підприємстві.

Для зростання продуктивності праці в Україні та і в будь-якій країні з ринковою економікою, необхідно змінити відношення до робочої сили. В умовах ринкової економіки працівник розглядається як деякий «людський ресурс» разом з інформацією, капіталом і матеріалами. Активна участь працівників у житті підприємства, а також ефективне стимулювання їхньої діяльності може значною мірою підвищити продуктивність їх праці.

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.