

РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*Борисенко А. О., Христофор А. В., студенти
Науковий керівник: Кучумова І. Ю. к.е.н., доцент
Харківський торговельно-економічний інститут КНТЕУ*

На сьогодні поряд з традиційними факторами виробництва – землею, капіталом і працею – виникає якісно новий виробничий ресурс – інформація та знання. Саме персонал підприємства є носієм знань вмінь та досвіду. На сьогодні, персонал підприємства розглядається як один із найважливіших ресурсів, тому на особливу увагу заслуговує процес формування ефективної системи використання виробничого персоналу. Внаслідок чого постає потреба дослідження шляхів підвищення продуктивності праці, як ефективного фактора зростання результатів діяльності підприємств.

Продуктивність праці є однією з найважливіших економічних категорій, в якій найбільш повно відображається ефективність суспільного виробництва. Продуктивність праці – найважливіша характеристика стану економіки країни, окремих галузей. За розмірами та динамікою продуктивності праці оцінюють використання трудового потенціалу, розвиток продуктивних сил, ступінь освоєння досягнень науково-технічного прогресу, визначають рівень життя населення.

Суттєвий вплив на розвиток питання аналізу продуктивності праці підприємств та шляхів вдосконалення методів та прийомів аналізу зробили такі вчені: А. Шевченко, А. Бабицький, Д. Богиня, Л. Віссер, Н. Кирич, В. Дієсперов, В. Гончаров, Д. Сінк, Г. Семенов, О. Сологуб та інші науковці.

Планування та аналіз продуктивності праці здійснюється за факторами на основі економічної чисельності працюючих і зниження трудомісткості продукції. Тому до факторів підвищення продуктивності праці відносять:

- збереження часу, який витрачається в процесі переходу від одного виду праці до іншого;
- підвищення професійних навичок робітників;
- винаходи і застосування механізмів, які полегшують працю;
- можливість виконувати працю кількох робітників одночасно.

Задля ефективного використання того потенціалу, яким володіє персонал підприємства однією з пріоритетних задач, на сьогодні, є

розробка дієвої системи мотивації, що підвищує трудовий потенціал та внаслідок його зростання підвищується продуктивність праці, якість продукції і конкурентоспроможність підприємства загалом. Але не слід забувати, що мотивація повинна бути персоніфікованою. Те, що може надихнути одного працівника працювати з більшою продуктивністю, в іншого може викликати протилежний ефект і призвести до зниження творчого потенціалу. Правильна і дозована мотивація діяльності персоналу формує його поведінку, спрямовану на досягнення максимально можливого позитивного результату.

Як зазначається в літературних джерелах, мотиваційне управління кадрами на основі регуляторів високопродуктивної й ресурсозберігаючої праці одночасно сприяє підвищенню якості продукції й зниженню виробничих витрат, здатне підвищити продуктивність праці на 20-30 % і знизити виробничі втрати на 10-15 % (в цілому за рахунок раціонального використання сировини, матеріалів і персоналу) [1].

На сьогоднішній день продуктивність праці характеризується низькою ефективністю. Це призводить до того, що з'являються потреба в нових важелях підвищення продуктивності, які можуть бути втілені в різноманітних технологіях і програмах [2].

Основний вплив на збільшення продуктивності праці на підприємстві, можуть мати як зовнішні, так і внутрішні чинники, які можна розділити на три групи:

1. Техніко-технологічні чинники. Основним предметом підвищення продуктивності праці виступає рівень розвитку засобів виробництва. Тобто якість сировини, використання сучасних виробничих технологій, комп'ютеризація процесу виробництва, перехід до більш повного механізованого складання виробів тощо.

2. Організаційні чинники. Ця група чинників направлена на створення ефективної організації виробничого процесу, а саме використання навичок менеджменту. Що передбачає оптимальне використання робочого потенціалу працівників, а також ліквідацію втрат робочого часу.

3. Умови праці. Вони є не менш важливими у порівнянні з попередніми чинниками. До цього можна відносити заробітну плату, заохочувальні заходи та взаємовідносини між працівниками трудового колективу, адже ці чинники є важливими для підвищення продуктивності праці робітника.

Таким чином, застосування вище перерахованих чинників, як однієї єдиної системи, приводить до підвищення конкуренто-

спроможності, реального продукту й доходу, рівня життя населення, що є важливими показниками зростання національної економіки.

Тільки створення дієвого організаційно-економічного механізму управління продуктивністю праці, забезпечить ефективне функціонування підприємства, а також призведе до підвищення його конкурентоспроможності. Для втілення ефективного механізму необхідно врахувати специфіку діяльності конкретного підприємства: номенклатуру і обсягу продукції, а також вимоги до її конкурентоспроможності; аналіз і оцінку резервів діяльності; формування організаційної культури на підприємстві, людський чинник, як головне джерело продуктивності праці. Єдиними для всіх підприємств заходами можуть бути: матеріальне стимулювання працівників (виплата премій, надбавок, оплата медичних послуг), підвищення рівня умов праці (використання новітніх технологій, раціональна організація робочого місця), можливість кар'єрного росту працівників (проведення семінарів, навчання персоналу, організація курсів з підвищення кваліфікації персоналу).

Література.

1. Міхляєв М. О. Основні проблеми використання виробничого персоналу та шляхи їх вирішення засобами мотивації / М. О. Міхляєв // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 2 (7). – С. 118-125.

2. Чобіток В. І. Мотивації як фактор підвищення продуктивності праці на підприємстві / В. І. Чобіток, Є. О. Боровок // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 42. – С. 342-346.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В ОБЛАСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Яцура Т. К., студент

Науковий керівник: Крамаренко А. В., к.е.н., доцент

Національна металургійна академія України

Аналіз науково-теоретичних джерел та практики діяльності вітчизняних підприємств в області управління персоналом виявив основні проблеми, що знижують ефективність його використання:

– занепад виробництва, низька ефективність систем управління підприємствами;

– неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці;