

нові завдання, знаходять нові креативні варіанти рішень, встановлюють нові контакти, оволодівають новими вміннями та компетенціями. Основою такого зацікавлення є інноваційна діяльність підприємств, наявність завдань і видів роботи. Багатьом молодим спеціалістам робота потрібна для самореалізації, можливості кар'єрного росту, самовдосконалення. Таким працівникам необхідно створювати умови для майбутнього ефективного професійного зростання. Молодим спеціалістам, для яких робота, це перш за все – саморозвиток, творчі пошуки та натхнення, важливим є розвиток їх здібностей, самостійність і простір для реалізації. Такі працівники амбітні, прагнуть вчитися, хочуть багато досягти і швидко сприймають нову інформацію [2].

Отже, можна зробити такі висновки, що винагорода є одним з найважливіших стимулів, за допомогою якого керівництво може спонукати працівників до підвищення їхньої трудової активності. Враховуючи те, що на малих підприємствах залучені працівники різних категорій, які виконують велику кількість функцій, необхідно створювати певну систему винагородження, яка має включати різні види грошової та негрошової винагороди. З метою підвищення мотивації працівників потрібно пропонувати не лише грошову винагороду, а й створювати безпечні й сприятливі умови праці, враховувати індивідуальні результати діяльності.

Література.

1. Особливості управління персоналом на малому підприємстві // Електронний ресурс. — Режим доступу : <http://profinstrument.org/index.php/statti/3623-osoblivosti-upravlinnja-personalom-na-malomu>

2. Сторожук О.В. Мотиваційні чинники розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування / О.В. Сторожук, Т.А. Немченко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. - №1(6). - 2014. - С. 138 - 143.

ПРОГРАМИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Стоцька Т. С., студентка

Науковий керівник: Черчик Л. М., к.е.н., професор

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

Враховуючи необхідність підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, як важливого показника ефективності підприємства, управлінський апарат на підприємствах повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю.

Сутністю управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання. Водночас підвищення продуктивності являє собою процес змін в економіці. Тому для підвищення продуктивності необхідно управляти змінами, тобто генерувати, мотивувати, стимулювати їх. Ці зміни повинні сприяти як зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності

організацій. Орієнтація на досягнення найвищих кінцевих результатів є найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю й оперування нею. Управління продуктивністю – це процес який передбачає стратегічне і оперативне планування і постійний контроль за ефективним використанням методів існуючої системи підвищення продуктивності [1, с. 38].

Основними функціями управління продуктивністю є визначення цілей, організація програми управління продуктивністю праці.

Цілями програми управління продуктивністю праці є:

- ефективне використання робочої сили;
- мінімізація втрат виробництва;
- створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці.

Кожен підхід щодо підвищення продуктивності праці охоплює організаційні форми, сфери, засоби і методи підвищення продуктивності.

Створення ефективної системи управління продуктивністю праці – складне завдання, яке не залежить від величини і структури організаційної системи. В сучасних умовах функціонування ринку працівників апарату і менеджерів різного рівня зіштовхуються з необхідністю розробки, впровадження та супроводу програм у продуктивності праці. Якість процесу планування на ранніх стадіях розробки програм з удосконалення управління продуктивністю праці має істотне значення для успіху довгострокових програм управління.

Програми управління продуктивністю праці на підприємстві включають такі етапи:

- вимірювання й оцінка досягнутого рівня продуктивності по підприємству в цілому і за окремими видами праці зокрема – вихідний етап програми;

- пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності – ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки досягнутого рівня продуктивності на підприємстві з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці;

- розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці (цілі і завдання програми);

- розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності – є необхідною умовою реалізації програми;

- контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою – необхідний для виявлення і вирішення можливих проблем їх виконання;

- вимірювання й оцінка реального впливу реалізованих заходів на зростання продуктивності [3, с. 50].

Для забезпечення ефективного функціонування та конкурентоспроможності підприємства необхідне використання механізму управління продуктивність праці персоналу. Основні напрями та програми розробляють стосовно конкретного підприємства виходячи з номенклатури і обсягу продукції, вимог до її конкурентоспроможності, аналізу і оцінки резервів діяльності. Універсальними для всіх видів підприємств можуть бути такі напрямки як: підвищення рівня якості робочої сили, охорона праці та поліпшення умов праці, підвищення технічного рівня виробництва, підвищення рівня мотивації працівників тощо.

Також при складанні програм управління продуктивністю праці на підприємстві необхідно звернути увагу на формування організаційної культури на підприємстві та врахування людського чинника.

Отже, програма підвищення продуктивності праці відображає функціонування підприємства в сфері управління змінамим, з метою багатостороннього впливу на основні показники ефективності його діяльності, та має першочергове значення для створення конкурентних переваг підприємства на ринку.

Література.

1. Ласкавий А.О. Менеджмент продуктивності: навч. посіб / А.О. Ласкавий. – К. : КНЕУ, 2004. – 288 с.
2. Калина А.В. Економіка праці : навч. посіб. / А.В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
3. Калина А.В. Менеджмент продуктивності : навч. посіб / А. В. Калина, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'янченко. – К. : МАУП, 2005. – 232 с.

ВИБІР НАПРЯМКІВ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Толочкіна Т. А., студент

Науковий керівник: Федотова І. В., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Процес реалізації інноваційної діяльності на будь-якому підприємстві передбачає розробку та впровадження інноваційних проектів. Найскладнішим завданням перед керівниками є саме обґрунтування вибору заходів серед великої кількості альтернативних варіантів.

Найчастіше автори пропонують орієнтуватись на джерела покриття потреби в проектах, на їх доступність та можливість їх здійснення. Згідно з цим формуються заходи щодо залучення нових або утримання наявних інноваційних проектів.

Але перед тим, як сформувати портфель інноваційних проектів, потрібно обрати напрямки впровадження інновацій на підприємстві. Для цього розглядаються базові бізнес-процеси підприємства та виявляється потреба впровадження інновацій в ці процеси. При формуванні загальної схеми процесу вибору напрямків впровадження інновацій слід керуватись схемами технології розробки прийняття та організації виконання управлінських рішень.

Для досягнення прийняття рішень щодо вибору напрямків впровадження інновацій доцільно застосувати системний підхід. Для формування схеми обґрунтування та вибору напрямків впровадження інновацій доцільним вважається застосувати 8-етапну схему прийняття рішення, що була розроблена Г. Саймоном [1].

Виконання аналізу розпочинається з визначення напрямків впровадження інновацій та їх деталізації, що виражені у вигляді дерева цілей впровадження