

УДК 331.101.64

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Плотніченко С.Р., к.е.н.

Таврійський державний агротехнологічний університет

Summary: On this stage the labour productivity is an important economic indicator, that characterizes not only the degree of the use of labour resources on an enterprise but also level of efficiency of all market system on the whole

Key words: labour productivity, labour resources, personnel, enterprise

Постановка проблеми. Найбільш загальним та універсальним показником, який відображає ефективність використання трудових ресурсів (персоналу) підприємства є продуктивність праці робітників. Серед систем стимулювання росту ефективності виробництва найбільш розповсюдженою є система підвищення продуктивності праці.

На даному етапі продуктивність праці є важливим планово-економічним показником, що характеризує не тільки степінь використання трудових ресурсів на підприємстві, але й рівень ефективності всієї ринкової системи в цілому. А це означає, що фундаментальним напрямленням розвитку нової ринкової системи повинні стати стабілізація вітчизняного виробництва і ріст на цій основі продуктивності праці.

Основні матеріали дослідження. Практика господарювання на ринкових засадах підтверджує ту незаперечну істину, що результативність будь-якої виробничо-господарської та комерційної діяльності залежить передовсім від компетентності та творчої активності управлінських кадрів, достатньо глибокого знання ними конкретної економіки, законодавчої бази та соціальних аспектів господарювання.

Зростання продуктивності праці може бути забезпечене при виконанні наступних умов:

1. зростання результатів праці при зниженні витрат праці;
2. зростання результатів праці при стабільних витратах праці;
3. сталість результатів при зниженні витрат праці;
4. темпи росту результатів випереджають темп росту витрат праці;
5. темпи зниження результатів нижчі за темпи зниження витрат.

Пошук та мобілізація резервів зростання продуктивності праці потребує чіткої класифікації факторів, що визначають її рівень. Більш практичне значення з точки зору мобілізації наявних резервів мають внутрішні фактори зростання продуктивності праці.

Забезпечення зростання продуктивності праці пов'язане, як правило, з необхідністю понесення певних витрат – на купівлю нового обладнання, підвищення рівня оплати праці, проведення ремонту та обладнання об'єктів соціа-

льної сфери, оплати розробки нових технологій, навчання персоналу, збільшення частки прибутку, що споживається, тощо [1].

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства розробляють і впроваджують програму управління продуктивності, яка включає в себе наступні етапи:

1) вимірювання і оцінка досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема;

2) пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки;

3) розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен включати конкретні терміни і заходи по їх реалізації, передбачати фіксування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідних виконавців;

4) розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;

5) контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулюванням їх виконання;

6) вимірювання і оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Вимірювання й оцінка досягнутого рівня продуктивності по підприємству і в цілому за окремими видами праці зокрема – вихідний етап програми. Його правильне і точне здійснення є важливою передумовою успішності наступних етапів і всієї програми.

Розробляючи план використання резервів підвищення продуктивності праці, слід забезпечити узгодження цілей та завдань програми. Розробка системи 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 на початкових станах. В процесі контролю порівнюються фактичні і задачі показники продуктивності праці, визначається масштаб допустимих відхилень [2].

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що велике значення для підвищення продуктивності праці мають організаційно – економічні фактори, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До таких факторів належать:

1) удосконалення форм організації суспільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації, удосконалення організаційно-виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємстві;

2) удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, застосування передових методів і прийомів праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці;

3) удосконалення матеріального стимулювання праці;

4) удосконалення організації управління виробництвом шляхом удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управ-

ління виробничим процесом, впровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

Література.

1. Бойчик І.М. Економіка підприємства : навч. посіб. / Бойчик І. М., Харів П. С., Хопчан М. І. та ін. // – К. : Каравела; Львів : «Новий світ – 2000», 2004. – 298 с.
2. Калина А.В. Економіка праці / А. В. Калина. //– К. : МАУП, 2004.