



УДК 65.011.4:658.5

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Студ. Є. В. Сотник, гр. БГР 2-18

Науковий керівник проф. В.В. Бугас

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Мета – дослідити шляхи підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Завдання – визначити сутність поняття «продуктивність праці», узагальнити шляхи підвищення продуктивності праці на підприємствах в сучасних умовах підприємствами.

Об'єкт та предмет дослідження. Об'єкт – продуктивність праці на підприємстві. Предмет – методичні та практичні аспекти підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Результати дослідження. Управління персоналом на сучасних вітчизняних підприємствах засноване на тому, що люди в процесі трудової діяльності розглядаються одночасно в якості працівників, які забезпечують реалізацію економічних цілей підприємства, і як особистості, що належать до єдиної організаційно-економічної системи. Успіх роботи підприємства залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивацій, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання. Тому для того, щоб підприємство функціонувало ефективно, необхідно правильно організувати працівників, при цьому постійно контролюючи їх діяльність, використовуючи різні ефективні методи управління персоналом, засновані на наукових законах [5].

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

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

У широкому розумінні зростання продуктивності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або й менших затратах праці. Зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав з ринковою системою господарювання.

За відомим визначенням К. Маркса, зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат минулої праці (втіленої в засобах виробництва) – збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується.

Вимірювання й оцінювання досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема – вихідний етап програми. Його правильне і точне здійснення є важливою передумовою успішності наступних етапів і всієї програми. Найважливіша вимога до економіста на цьому етапі – забезпечення достовірності і порівнянності показників. Для того, щоб виміряти продуктивність праці, потрібно зіставити кількість виробленої продукції або наданих послуг з витратами на їх виготовлення. Можна зменшити кількість праці на досягнення певного корисного ефекту за рахунок збільшення кількості використаних засобів виробництва. Можна замінити більшу кількість менш



кваліфікованої праці меншою кількістю вище кваліфікованої. Якщо при цьому корисний ефект виробництва і сумарні витрати на персонал залишилися такими самими, то показник виробітку в розрахунку на кількість витраченого робочого часу зростає (бо підприємство використовує меншу кількість праці), але реальний рівень виробітку залишиться таким самим (бо сумарні витрати на персонал для одержання певного корисного ефекту залишилися такими самими). Тому завданням економіста є використання всіх можливих прийомів і методів для забезпечення достовірності і порівнянності показників продуктивності праці на підприємстві.

Зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в цілому, остільки вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії і практики.

Під резервами підвищення продуктивності праці розуміють невикористані ще можливості економії витрат живої та уречевленої праці. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Внутривиробничі резерви зумовлені удосконалюванням і найбільш ефективним використанням техніки і робочої сили, скороченням робочого часу, економією сировини й матеріалів, раціональним використанням устаткування. Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, у яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження, призначаються відповідальні виконавці.

Продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудозатрат. Зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва. Рівень екстенсивного використання праці показує ступінь її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Інтенсивність праці характеризує ступінь її напруженості і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу.

Висновки. Отже, управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності і будь-якого масштабу, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів на всіх етапах програми.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гетьман О.О. Шаповал В.М. Економіка підприємства: Навч. посібник для студентів ВНЗ. – К.: Центр навчальної літератури. – 2006. – с.194-201.
2. Мерзляк А.В. Михайлов Є.П. Корецький М.Х. Михайлова О.Г. Економіка праці і соціально-трудова відносин: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури. – 2005. – с.125-137.
3. Семенов Г.А., Панкова М.О., Семенов А.Г. Економіка підприємства: Навч. Посібник. Вид.2-ге, переробл. та доп. – К.: Центр навчальної літератури. – 2005. – с.135-139.
4. Економіка підприємства: Підручник /за заг. ред. Й.М. Петровича. – 2-ге вид., виправл. – Львів: “Магнолія плюс”, вид. СПД ФО В.М. Піча. – 2006. – 580с.
5. Шацька З.Я., Пилипенко О.В. Вдосконалення системи управління персоналом підприємства на засадах програм випереджаючого навчання [Електронний ресурс]/ З.Я. Шацька, О.В. Пилипенко. – Приазовський економічний вісник. Електронний науковий журнал. - №5(05). – 2017. – 11 с. – Режим доступу до журналу: <http://pev.kpu.zp.ua/vypusk-5>