

УДК 331.101.6

ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**Крахмальова Н. А., Касперович Ю. В.**

Київський національний університет технологій та дизайну

У статті висвітлено питання підвищення продуктивності праці на підприємствах України. Обґрунтовано значення використання методів і планування підвищення продуктивності праці, та систематизовано усі напрацьовані теоретичні знання, які можуть бути використані в умовах формування нових економічних відносин у нашому суспільстві. Визначено чинники, які здійснюють безпосередній вплив на продуктивність праці на підприємствах та економіку країни в цілому.

Ключові слова: продуктивність праці, ефективність, економіка, шляхи вирішення, людські ресурси, прибутковість, конкурентоспроможність, управління, підприємництво, мотивація, стимулювання, метод

В Україні становлення ринкової економіки, створення конкурентоспроможної продукції, збільшення обсягу продажу можливо лише за умови ефективного використання ресурсів на кожному робочому місці, підприємстві, тобто глибокої реформи системи управління, виробництва і реалізації продукції, узгодженої з такими перетворювальними процесами, як приватизація, реструктуризація та адаптація до міжнародних стандартів. Зростання продуктивності також сприятиме підвищенню зайнятості.

Ринок – це сфера, в якій проявляються взаємовідносини між виробниками і споживачами товарів, це найвища стадія розвитку товарно-грошових відносин. Функціонування ринку веде до становлення ринкової економіки, характерною рисою якої виступає конкуренція та ефективність діяльності.

За порівняно короткий період часу в Україні прийнято низку, хоч і не досить досконалих, законодавчих актів, які покликані регулювати відносини на ринку праці; в закладах освіти здійснюється підготовка спеціалістів за новими спеціальностями; у наукових журналах і збірниках усе частіше з'являються статті, присвячені трудовим відносинам, соціальному захисту, регулювання зайнятості населення, соціальному партнерству. Для реалізації цих завдань необхідне підвищення продуктивності та ефективності праці. Підприємство – це клітинка багатоаспектного господарства країни, а тому від продуктивної роботи кожної ланки залежить стан і розвиток економіки країни загалом.

Водночас головним критерієм суспільного прогресу є розвиток людини, її потреб, інтересів, цілей. Взаємодія особистісних (персоналу) і речових (засобів виробництва) факторів виробництва є найважливішою умовою зростання продуктивності праці, національного багатства.

На даному етапі продуктивність праці є важливим планово-економічним показником, що характеризує не тільки ступінь 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.

Постановка завдання

Метою даної статті є розроблення напрямів підвищення продуктивності діяльності підприємства в сучасних економічних умовах в Україні. Досліджувана тема є актуальною, адже, управлінська культура більшості підприємств полягає у використанні методів підвищення продуктивності праці працівників, а саме, дослідження соціально-психологічного клімату колективу, мотивація персоналу, правильна система управління персоналом, розрахунок потужностей підприємства та ін.

Проблемам підвищення продуктивності праці, мотивації персоналу, присвячені роботи як вітчизняних так і зарубіжних науковців а саме: В. О. Єрмоленка, С. А. Музиченко, В. М. Гончарова, В. В. Співака, С. Л. Іванова, Е. В. Кутузова, Р. К. Плаконова та ін.

У вищезазначених працях знайшли своє відображення окремі методи підвищення продуктивності праці, та чинники, які мають безпосередній вплив на продуктивність, мотивації праці персоналу, ефективне використання трудового потенціалу, мотивації трудової діяльності.

Результати дослідження

Однією серед головних та дуже важливих загальногосподарських і галузевих функцій в умовах переходу України від адміністративно-командної економіки до ринкової економіки є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності продукції, поліпшенню економічної діяльності, зростанню прибутків робітників.

Зараз уже нікого не дивує безробіття, соціальна напруженість в суспільстві, які спричинились в Україні з переходом до ринкових відносин. За порівняно короткий період часу прийнято низку, хоч і не досить досконалих, законодавчих актів, які

покликані регулювати відносини на ринку праці; в закладах освіти здійснюється підготовка спеціалістів за новими спеціальностями; у наукових журналах і збірниках усе частіше з'являються статті, присвячені трудовим відносинам, соціальному захисту, регулювання зайнятості населення, соціальному партнерству.

Продуктивна праця – це праця людини, в результаті якої створюються матеріальні блага та послуги [1]. На даному етапі продуктивність праці є важливим планово-економічним показником, що характеризує не тільки ступінь 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 підвищення на цій основі продуктивності праці.

Продуктивність праці вимірюється кількістю продукції або послуг, вироблених працівником за одиницю робочого часу (рік, місяць, тиждень тощо), або кількістю робочого часу, затраченого на виробництво одиниці продукції чи надання послуги. Найбільш точним вираженням суспільного рівня продуктивності праці є показник виробництва національного доходу на душу населення або на одного працівника.

Усього налічують близько 60 чинників зростання продуктивності праці, які належать лише до системи продуктивних сил. Крім цього, є фактори зростання продуктивності праці, які належать до всього технологічного способу виробництва (тобто продуктивних сил і техніко-економічних відносин), відносин власності, надбудовних відносин (як приклад, удосконалення законодавства) тощо [2].

Планування продуктивності праці здійснюється за методом прямого розрахунку і факторним методом.

Перший метод передбачає визначення планового рівня продуктивності праці шляхом ділення запланованого обсягу випуску продукції у вартісному вираженні на планову чисельність персоналу основної діяльності. Так, у промисловості плановий рівень продуктивності праці, згідно з методом прямого розрахунку, обчислюється за формулою:

$$ПП_{пл} = \frac{O_{пл}}{Ч_{пл}}$$

де $ПП_{пл}$ – плановий рівень продуктивності праці;

$O_{пл}$ – плановий обсяг випуску продукції, грн.;

$Ч_{пл}$ – планова чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб.

Поширеним методом планування показника підвищення продуктивності праці є планування за факторами її зростання. Вказаний метод передбачає розрахунок зростання продуктивності праці через економію чисельності працівників під впливом різних факторів.

Приріст продуктивної праці за рахунок вивільнення чисельності розраховується за формулою:

$$\Delta PPP = \frac{E}{\mathcal{C}_{вих} - E_{заг}} * 100\%$$

де ΔPPP - приріст продуктивної праці;

E – економія чисельності працюючих за даним фактором, осіб;

$\mathcal{C}_{вих}$ – вихідна чисельність працюючих, осіб;

$E_{заг}$ – загальна економія чисельності промислово-виробничого персоналу, осіб.

Серед найпопулярніших методів підвищення продуктивності праці на підприємстві розглядають:

- підвищення технічного рівня виробництва;
- заміна діючих технічних засобів прогресивнішими (модернізація обладнання);
- запровадження систем машин;
- механізація та автоматизація виробництва;
- відносне зменшення чисельності промислово-виробничого персоналу завдяки зростанню обсягів виробництва
- удосконалення структур управління персоналом (покращення соціально-психологічного клімату персоналу, матеріальна і нематеріальна мотивація та ін.);
- запровадження раціонального розподілу та організації праці робітників;
- збільшення реального фонду робочого часу;
- збільшення обсягів виробництва та ін.

На сьогодні в Україні майже відсутні дослідження та розробки щодо вдосконалення механізму продуктивності (на початку присутня продуктивність, то і далі у статті буде продуктивність, а не ефективність) праці, як пріоритетного напрямку державного регулювання; неналежно розроблені теоретико-методичні (методологія для доктор. наук) аспекти взаємозалежності між продуктивністю праці та її стимулюванням, оцінкою ефекту від праці у системах стимулювання. Існує багато наукових трактувань, що ускладнює формування єдиного підходу до дослідження проблем продуктивності праці.

Нехтування трудовим чинником проявляється насамперед у недостатній увазі до проблем матеріального стимулювання. У практиці оплати праці її продуктивність, зазвичай, не беруть до уваги. Розбіжність особистих інтересів працівників та суспільних інтересів, що вимагає врахування рівня продуктивності праці та раціонального використання матеріальних ресурсів, є однією з основних причин економічних проблем.

Співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та реальною заробітною платою є однією з основних макроекономічних пропорцій. Практика господарювання на ринкових засадах підтверджує 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.

Загальним визначенням продуктивності є відношення обсягу виробництва чи послуг, вироблених системою виробництва чи обслуговування, до витрат на його створення. Таким чином, продуктивність – це ефективне використання ресурсів, а саме: праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації, при виробництві різних товарів і послуг.

Важливою умовою ефективності функціонування будь-якого підприємства є наявність у ньому сприятливого соціально-психологічного мікроклімату.

Соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних відносин, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають спільній продуктивній діяльності і всесторонньому розвитку особистості в групі [3].

Особливу роль серед факторів формування соціально-психологічного клімату відіграє рівень управлінської діяльності, рівень відносин у системі «керівник-підлеглий», безпосередньо стиль управління і весь комплекс функцій, виконуваних керівництвом. Сприятливий клімат виникає тільки тоді, коли керівництво на практиці сприяє прагненню співробітників до успіхів як моральних так і матеріальних.

Тому, формування необхідного соціально-психологічного клімату в колективі є одним з показників його зрілості, результатом ефективною праці керівництва підприємства. Аналіз продуктивності діяльності багатьох підприємств вказує на те, що чим міцніше зв'язки і краще взаєморозуміння між працівниками, тим успішніше вони

вирішують виробничі та соціальні проблеми, тим більше проявляються індивідуальні можливості кожного, тим змістовніше життєдіяльність колективу. Таким чином, соціально-психологічний клімат – це інтегральний показник соціального та психологічного стану підприємства, що виражається в спільній діяльності колективів керуючої і керованої підсистем [4].

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. І основу будь-якої моделі мотивації накладають передусім психологічні аспекти.

Оскільки ресурси мають межі, важливо їх використовувати ефективно, тобто досягати намічених цілей з найменшими витратами. Ця умова належить до усіх ресурсів, але стосовно продуктивності праці – це необхідна передумова. Праця, яка пов'язана з витратами фізичної, нервової та інтелектуальної енергії людини у процесі виробництва життєвих благ, у результаті стає продуктивною працею.

Мотивація продуктивної праці робітників займає одне з ключових місць у системі внутрішнього фірмового управління. Вона доповнює адміністративне управління, що полягає в розробленні і виконанні планових завдань, посадових та інших інструкцій, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень і являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів [5].

Ефективне управління виробничо-господарською діяльністю підприємств значною мірою залежить від використання налагодженого мотиваційного механізму. Враховуючи світовий досвід мотивації праці, можна стверджувати, що теоретична основа для створення такого механізму існує, однак його слід удосконалити з урахуванням результатів мотиваційного моніторингу і адаптувати до своєї трудової ментальності українців, економічної та політичної ситуації в Україні.

Традиційно виділяють три групи нематеріальних чинників мотивації, більшість з яких є досить ефективними, але не всі є поширеними в системі управління підприємствами України:

- ті, що не потребують інвестицій з боку компанії (як приклад, «дошка пошани», поздоровлення з днем народження, вимпели та кубки найкращому співробітнику);

- ті, що потребують інвестицій та розподіляються безадресно (організація харчування за рахунок компанії, забезпечення співробітників проїзними квитками, надання форми на конкретних робочих місцях);
- ті, що потребують інвестицій компанії та розподіляються адресно (як приклад, безвідсоткова позика на покращення умов проживання, придбання товарів тривалого користування, оплата відпусток) [6].

Найпоширенішим чинником, який на сьогодні використовують вітчизняні підприємці в мотивації є гроші, премії, підвищення по службі, тощо. Вважається, що дані елементи є найважливішими і повинні задовольняти потреби працівників у мотивації. Однак, для сучасних менеджерів, крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання.

Таким чином, щоб отримати максимальну віддачу від застосування методів мотивації та підвищити рівень продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, адже використання лише одного комплексу методів не дасть змогу стимулювати творчу активність персоналу на досягнення цілей підприємства.

На жаль, на багатьох підприємствах у працівників відсутня фундаментальна мотивація щодо здійснення продуктивної діяльності. Як наслідок, робітники не хочуть брати на себе відповідальність за прийняття та реалізацію управлінських рішень, не ототожнюють себе із підприємством, на якому працюють, не розуміють необхідності досягнення єдності особистих інтересів та інтересів підприємства [7].

Велике значення для забезпечення продуктивної діяльності підприємства також має вплив багатьох виробничих чинників. Від їх якості, вартості, технічного рівня, ефективності використання залежать кінцеві результати діяльності підприємства: собівартість та випуск продукції, прибуток, рентабельність, стійкість фінансового становища. Від вирішення цієї проблеми залежить фінансовий стан підприємства, конкурентоспроможність його продукції на ринку.

Продуктивність може бути також визначена як взаємозв'язок між кінцевими результатами і часом, витраченим на їхнє досягнення. Чим менше часу витрачається на досягнення необхідних результатів, тим продуктивніша система.

Варто зазначити, що поняття «продуктивність» залежить від взаємодії п'яти факторів виробництва: праці, капіталу, інформаційних потоків, підприємницького

хисту та рівня використання природних ресурсів, де головним є людська праця. Від того, як вона організована, як взаємодіє з іншими факторами виробництва, які новітні технології сприймає виходячи зі своєї підготовленості, залежить продуктивність на всіх рівнях управління: макро-, мезо- та мікро.

Основним завданням управління є підвищення продуктивності праці і підтримка її росту. Фактично створення умов для досягнення високої продуктивності є сутністю управління продуктивністю праці.

Управління продуктивністю праці як складова процесу управління охоплює планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання, які засновані на співвідношенні кількості продукції, що випускається виробничою системою, та витрат на виготовлення цієї продукції. Цей процес не менш важливий, ніж інші контрольні функції.

Управління продуктивністю вимагає ефективних контактів і розуміння ролі різних служб у створенні обсягів виробництва. Воно також потребує розгляду системи з позицій як великих, стратегічних, так і дрібніших, тактичних і навіть поточних завдань, вміння обґрунтувати зміни та оцінити їх наслідки для фірми і, що, можливо, найважливіше, здатності пов'язати підвищення продуктивності з її вимірюванням.

Розрізняють такі показники продуктивності праці:

- натуральні показники, найбільш точно відображають динаміку продуктивності праці, але можуть використовуватися лише на підприємствах, що випускають однорідну продукцію;
- трудові показники, потребують налагодженої роботи нормування та обліку. Їх використовують на робочих місцях, дільницях, де дуже великі залишки незавершеного виробництва, яке неможливо виміряти в натуральних або вартісних вимірах;
- вартісні показники, (найбільш універсальні) застосовуються для визначення рівня та динаміки продуктивності праці.

Загальне визначення продуктивності праці, не залежить від типу виробничої, економічної чи політичної системи, тому не змінюється.

Системні відмінності в основному полягають у формуванні кінцевих цілей, результатів діяльності виробничої системи. Таким чином, загальне поняття продуктивності праці включає взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів чи послуг і ресурсами, витраченими на їхнє виробництво.

Висновки

Нині продуктивність праці є важливим планово-економічним показником, що характеризує не тільки ступінь використання трудових ресурсів на підприємстві, але й рівень ефективності всієї ринкової системи в цілому.

За умов жорсткої конкуренції, підприємствам, щоб ефективно існувати і функціонувати у на ринку, необхідно постійно удосконалювати структуру й організацію підприємства у цілому. Численні практичні приклади доводять: якщо людський чинник використовується з високим рівнем ефективності, то, при тій ж техніці і технологіях, за тієї ж забезпеченості усіма ресурсами можна істотно підвищити продуктивність праці, підняти всі якісні показники. Нині виробничий ефект залежить як від засобів праці, технологічних процесів і стандартів виробництва продукції (чи надання послуги), так і від кваліфікації і самовідданості персоналу, чи добре працівники знають свою справу, з яким настроєм працюють, і від правильного стимулювання персоналу задля досягнення цілей компанії у найкоротший термін. Тому підприємства зацікавлені у максимально доцільному використанні внутрішньовиробничих резервів, ефективної і продуктивної праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Музиченко С. А. Продуктивність праці, соціально-економічна сутність категорії // С. А. Музиченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 6. – С. 24-28.
2. Гончаров В. М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні // В. М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33-37.
3. Плаконов Р. К. Психология коллективной деятельности // Р. К. Плаконов – М. : 2004. – 211 с.
4. Кутузова Е. В. Оценка социально-психологического климата коллектива предприятия. // Е. В. Кутузова // Экономическая психология. – 2005. – 12 с.
5. Співак В. В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств // В. В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6, Т.2. – С. 178-181.
6. Іванов С. Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні // С. Л. Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34-38.

7. Різник В. В. Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу // В. В. Різник // Економічний вісник університету, 15/1 – 2010. – № 15/1. – С. 58-62.

***Обоснование направлений повышения производительности труда
Крахмальова Н. А., Касперович Ю. В.***

Киевский национальный университет технологий и дизайна

В статье рассмотрены вопросы повышения производительности труда на предприятиях Украины. Обосновано значение использования методов и планирования повышения производительности труда, и систематизированы все накопленные теоретические знания, которые могут быть использованы в условиях формирования новых экономических отношений в нашем обществе. Определены факторы, которые оказывают непосредственное влияние на производительность труда на предприятиях и экономику страны в целом.

Ключевые слова: *производительность труда, эффективность, экономика, пути решения, человеческие ресурсы, прибыльность, конкурентоспособность, управление, предпринимательство, мотивация, стимулирование, метод*

***Substantiation of directions of increase of labor productivity
Krakhmalova N. A., Kasperovich J. V.***

Kyiv National University of Technologies and Design

In the article the issue of labor productivity in the Ukraine. Proved value using methods of planning and improving productivity, and all worked out systematically theoretical knowledge that can be used in the formation of new economic relations in our society. Factors which carry a direct impact on the productivity of enterprises and the economy as a whole.

Keywords: *labor productivity, efficiency, economy, solution path, human resources, profitability, competitiveness, control, entrepreneurship, motivation, promotion, method*