

СУЧАСНІ ПРІОРИТЕТИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

I.B. Шубала

Луцький національний технічний університет, shubala83@gmail.com

В умовах планової економіки вирішенню питань підвищення продуктивності праці надавалося багато уваги. На державному та галузевому рівнях було сформовано системи організації та нормування праці, практично кожен вид виробництва та продукції мали сформовану систему норм і нормативів, а економічні служби підприємств були зобов'язані проводити нормування навіть тих процесів, які залишилися поза увагою цієї системи. Адже будь-яке неправомірне оперування показниками виробітку чи трудомісткості в сторону завищення або заниження сум оплати праці могло призвести до адміністративної чи навіть кримінальної відповідальності.

На початковому етапі переходу до ринкових відносин вирішення питань підвищення продуктивності праці відійшло на другий план. Адже основним завданням підприємства стало переважно забезпечення своєчасного збуту виробленої продукції та гарантування її належної якості. Поряд з цим питання встановлення форм і систем оплати праці на підприємстві було передано на самостійне вирішення його власників, для яких основним завданням є отримання максимального прибутку, а питання підвищення продуктивності праці розглядалося переважно як підстава для виділення окремих працівників чи підрозділів у процесі реалізації систем матеріального стимулювання.

В теперішній час більшість виробників, які закріпили свої позиції на ринку, повертаються до питання забезпечення ефективності внутрішньо фірмових процесів за рахунок «повернення» до системи організації та нормування праці, тобто, по-суті, формування системи управління продуктивністю праці.

Більшість авторів [1-3] стверджують, що продуктивність праці є базовою економічною категорією, за допомогою якої здійснюють аналіз показників ефективності та раціональності виробництва із застосування трудових ресурсів. В цьому контексті можна сформулювати власне бачення сутності продуктивності праці в сучасних економічних умовах як узагальнюючого усередненого показника результативності діяльності працівника переважно виробничого підприємства за певний проміжок часу, що характеризує питомий випуск продукції чи надання послуги, який може визначатися в натуральному (в умовах одно номенклатурного виробництва) або грошовому виразі (в умовах багатноменклатурного виробництва) та характеризувати загальний рівень техніко-технологічного розвитку певного підприємства як в динаміці, так і порівняно з аналогічними показниками конкурентів в межах однієї галузі чи інших галузей. Це свідчить про універсальність та широкий ступінь можливості застосування цього показника для порівняльної оцінки ефективності функціонування підприємств різних форм власності та організаційно-правових форм господарювання. У випадку розрахунку даного показника у грошовому виразі важливо виключити дію інфляційних процесів, особливо в періоди фінансової нестабільності. Для цього доцільно проводити перерахунок вартісного показника випуску у порівнянні ціни.

У економічній науці є різноманітні методи визначення продуктивності праці. Фактори, які використовуються при вимірюванні ефективності праці не виключають, а доповнюють один одного. Через те на кожному підприємстві важливо користуватися показниками, які класифікуються за різноманітними критеріями, для точного і повного відображення результативності праці.

За результатами аналізу зарубіжного досвіду підвищення продуктивності праці за рахунок вдосконалення систем оплати праці, можна виділити ряд заходів, успішна реалізація яких дозволила б отримати позитивні результати, що проявилися б у загальному зростанні економіки нашої країни. До цих заходів можна віднести: орієнтуватися у системі мотивування на підвищення вимог до якості продукції, посилити залежність заробітку працівників від їх індивідуального трудового внеску та колективних результатів діяльності, посилення залежності ширше використання елементів тарифної оплати на основі гнучких тарифів, переважне застосування погодинної системи оплати праці, підвищення матеріальної і моральної зацікавленості працівників у результатах роботи фірми через відповідні системи колективного преміювання, зокрема систем «участі у прибутках, капіталі», посилення законодавчого захисту мінімальних рівнів заробітної плати.

В умовах ринкових відносин підвищення продуктивності праці має стати рушійною силою подальшого розвитку національної економіки, адже має сприяти створенню таких передумов, коли

ефективні, інноваційні управлінські рішення стануть основним факторами розвитку, що дозволять підприємствам раціонально використовувати доступні ресурси і технології, своєчасно створювати гнучкі організаційні структури і ефективні організаційно-економічні механізми, що забезпечать скорочення циклу створення інновацій та їх комерціалізацію, використовуватимуть і розвиватимуть творчу ініціативу персоналу, формуватимуть стратегії підвищення конкурентоспроможності підприємств на основі впровадження продуктивних і ринкових інновацій. Отже, використання інноваційних методів підвищення продуктивності праці персоналу має забезпечувати поєднання доходів працівників та результатів їх праці, сприяти розвитку сучасних методів управління продуктивністю праці, що є запорукою ефективного використання персоналу підприємства.

Список использованных источников:

1. Капінос Г.І. Основні аспекти управління продуктивністю праці на промислових підприємствах України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2015. № 2(2). С. 268-273.
2. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 457-463.
3. Шимко О. В., Підгора Є.О., Зальцман Т.С., Глушук Ю.С. Продуктивність праці як прогресивний чинник підвищення ефективності використання персоналу. Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. 2017. № 1. С. 194-198.