

## ГОЛОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*Анотація. Розглянуто економічну сутність ефективності праці на підприємстві. Визначено основні напрями підвищення ефективності праці на підприємстві в сучасних умовах.*

*Аннотация. Рассмотрена экономическая сущность эффективности труда на предприятии. Определены основные направления повышения эффективности труда на предприятии в современных условиях.*

*Annotation. The economic essence of work efficiency at the enterprise is considered. The basic directions of increase of work efficiency at the enterprise in modern conditions are defined.*

*Ключові слова: ефективність праці, персонал, мотивація, організація праці, робоче місце.*

Праця відіграє ключову роль у функціонуванні підприємства. На сьогодні головною метою будь-якого підприємства є виробництво товарів і послуг для задоволення потреб споживачів при мінімальних витратах. Якість і вартість виробленої продукції безпосередньо залежить від виробничого процесу. Тому для ефективної роботи підприємства потрібно вдосконалювати всі елементи праці.

Протягом останніх років проблеми ефективності праці привертала увагу багатьох учених-економістів, таких як Осіпов В. І., Березін О. В., Бутенко Н. В., Кривов'язюк І. В., Горбонос Ф. В. та ін. [1 – 4].

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування і розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності праці в сучасних умовах господарювання.

Персонал підприємства – це люди, працівники, зайняті на підприємстві виконанням усіх функцій, обумовлених виробничим призначенням підприємства [1, с. 228].

Стимулювання працівників з метою спонукання їх до продуктивної праці було і лишається серйозною проблемою. Люди переважно спрямовують свої зусилля не на підвищення ефективності праці, а на здобуття тих чи інших матеріальних благ. На підприємстві, як і в цілому в Україні, потрібно переходити до практики загальнодержавної системи стимулювання, яка б максимально відповідала здібностям, потребам та інтересам працівників [2, с. 116].

Як відомо, існує декілька моделей систем мотивації праці – шведська, польська, японська, американська, німецька, французька, англійська, і з метою поліпшення мотивування працівників потрібно використовувати окремі положення кожної:

встановлення величини оплати праці з урахуванням професійної майстерності, віку, стажу роботи, результативності праці, застосування системи довічного найму;

встановлення премій, надбавок за безпомилкову роботу;

індивідуалізація оплати праці;

надання за рахунок підприємства суттєвої соціальної допомоги;

стимулювання якості праці та конкуренції, активної участі працівників у діяльності підприємства.

Прагнення до більшого виробітку може спричинити погіршення якості роботи, тому можна віддати перевагу погодинному обліку механізованої праці. Отже, потрібен творчий та обґрунтований підхід до вибору форм праці, бо в одних випадках доцільно буде перейти до погодинної оплати, в інших – до відрядної.

Що стосується нематеріальної мотивації, то варто використовувати принципи управління персоналом, стимулювання, на яких базувалися діяльність і прогресивний розвиток більшості провідних компаній світу:

людина повинна отримувати задоволення від роботи, відповідати за неї, бути особисто причетною до результатів, відчувати важливість своїх дій для когось;

слід надавати людині можливість виражати себе у праці, пізнавати себе в її результатах;

потрібно забезпечувати позитивний мікроклімат і створювати творчу обстановку в колективі;

має бути забезпечена можливість кар'єрного зростання, але це не означає обов'язкове отримання керівної посади, а передбачає максимально повне розкриття потенціалу особистості;

слід заохочувати ініціативу, досягнення працівників [2, с. 121].

Система мотивації у сукупності дозволить не тільки створити сприятливе середовище, а стане передумовою економічної ефективності на підприємстві.

Організація праці на підприємстві є складовою частиною великої системи – організації процесу виробництва. Разом з тим вона складається з таких елементів: організація кооперації праці робітників, які використовують окремі частини роботи; організація робочих місць; розробка й застосування прийомів і методів праці; підготовка і контроль умов праці; нормування праці робітників.

Наукова організація праці є процесом удосконалення організації праці на основі досягнень науки і кращого досвіду. Наукова організація праці вирішує комплекс економічних, соціальних і психологічних завдань: економія

робочого часу і підвищення продуктивності праці; підтримка високого рівня працездатності працівників, подолання одноманітності, монотонності трудових процесів; підвищення ступеня змістовності, привабливості праці.

Перший з основних напрямів планування наукової організації праці в об'єднаннях і на підприємствах – удосконалення форм розділення і кооперації праці з урахуванням вживаної техніки і технології виробництва, розширення зон обслуговування, впровадження колективних форм організації праці, включаючи створення комплексних і спеціалізованих бригад, ширше поєднання професій і спеціальностей.

Колективний підряд є прогресивним методом господарювання, заснованим на використанні переваг колективної організації праці і її оплати за кінцевими результатами і внутрішньовиробничому господарському розрахунку.

Виробнича бригада є формою організації і кооперації праці робітників, виступає первинною ланкою трудового колективу підприємства, що об'єднує працівників для спільного і найефективнішого виконання виробничого процесу.

Ефективність бригадної форми організації праці значною мірою залежить від чіткого і повного проектування бригад, правильного визначення робочих зон бригад, добре організованого планування і обліку роботи бригад. Проектування бригадної організації праці є розробкою комплексу рішень, що визначають оптимальну кількість і професійно-кваліфікаційний склад бригад, їх робочі зони, виробничо-технологічні і організаційно-економічні взаємозв'язки, системи планування, нормування, оплати праці. Під робочою зоною бригади розуміється закріплена за бригадою зона прикладання її праці, що включає виробничу площу, устаткування, технологічне і організаційне оснащення, індивідуальні і колективні робочі місця [3, с. 237].

Індивідуальна форма організації праці виражається у тому, що розподіл завдань, облік їх виконання здійснюється в розрізі кожного робочого місця, по кожному робітнику. Ця форма організації праці не створює повної можливості пов'язати оплату праці з кінцевим результатом роботи цеху, підприємства, оскільки для підвищення продуктивності праці постійно розвивається спеціалізація кожного робочого місця на основі поглиблення розподілу праці [1, с. 238].

Другим найважливішим напрямом планування впровадження наукової організації праці є вдосконалення організації і обслуговування робочих місць.

Залежно від категорії працівників робочі місця можуть бути трьох видів: робочі місця робітників, робочі місця службовців основної діяльності, робочі місця робітників неосновної діяльності. Далі робочі місця розподіляються у розрізі професій робітників та службовців.

За кількістю працівників робочі місця поділяються на індивідуальні та колективні. Колективним називається таке робоче місце, яке протягом зміни обслуговується декількома робітниками без закріплення за кожним з них індивідуальної робочої зони. Індивідуальним є робоче місце, яке протягом зміни обслуговує один робітник.

За кількістю робочих змін робочі місця поділяються на однозмінні, двозмінні, тризмінні і чотиризмінні.

За ознакою кількості устаткування робочі місця поділяються на багатоверстатні, одноверстатні та без устаткування.

Особливо важливе значення має групування робочих місць за ступенем механізації праці: робочі місця із застосуванням ручної праці, механізовані робочі місця, автоматизовані робочі місця, робочі місця по наладці та ремонту устаткування.

Якщо одночасно розмістити в одній зоні працівників ручної і механізованої праці, то це обов'язково погіршить умови праці, а отже, і її продуктивність, бо при механізованій роботі використовують механічне обладнання, яке може видавати різноманітні шуми та вібрації, які, у свою чергу, будуть слугувати перепорою для нормальної роботи працівників ручної праці.

Для сучасного підприємства важливо, щоб кількість працівників співпадала з потрібною кількістю робітників для виявлення поставленої мети. Недостатня кількість працівників або, навпаки, їх надлишок обов'язково призведуть до нераціональної роботи підприємства і зайвих фінансових втрат. У зв'язку з цим планування робочих місць на підприємстві вирішує такі завдання: досягнення і подальша підтримка збалансованості кількості робочих місць і кількості працюючих; збільшення обсягів виробництва продукції і зниження її собівартості за рахунок якісного вдосконалення наявних робочих місць і скорочення малоефективних.

Отже, ефективність використання персоналу безперечно впливає на роботу підприємства. Виходячи з цього, потрібно максимально раціоналізувати його роботу. Завдяки таким заходам, як правильне визначення кількості працівників, їх розташування, розподіл і кооперація, мотивація праці, можливо не тільки зменшити витрати, а й покращити сам процес виробництва та забезпечити високу якість продукції.

*Наук. керівн. Мельник В. І.*

---

**Література:** 1. Осіпов В. І. Економіка підприємства : підручник / В. І. Осіпов. – Одеса : Вид-во "Маяк", 2005. – 320 с. 2. Березін О. В. Економіка підприємства : навч. посібн. / О. В. Березін, Л. М. Березіна, Н. В. Бутенко. – К. : Вид-во "Каравелла", 2009. – 328 с. 3. Горбонос Ф. В. Економіка підприємства : підручник / Ф. В. Горбонос, Г. В. Черевко, Н. Ф. Павленчик. – К. : "Знання", 2010. – 345 с. 4. Кривов'язюк І. В. Економічна діагностика підприємства: теорія, методологія та практика застосування : монографія / Кривов'язюк І. В. – Луцьк : Надстир'я, 2007. – 260 с.