

Магістр 2 курсу

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

**УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ОСНОВНИХ  
РОБІТНИКІВ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

*Анотація. Розглянуто управління продуктивністю праці основних робітників на промисловому підприємстві як процес впливу керівника (керуючої системи) на формування умов (факторів) з метою зміни результативності промислової діяльності, яка вимірюється відношенням результату до витрат ресурсів на одиницю продукції чи послуги.*

*Аннотация. Рассмотрено управление производительностью труда основных рабочих на промышленном предприятии как процесс влияния руководителя (управляющей системы) на формирование условий (факторов) с целью изменения результативности промышленной деятельности, которая измеряется отношением результата к расходам ресурсов на единицу продукции или услуги.*

*Annotation. The management of labor productivity of workers in the major industrial enterprise are considered. Performance management – is a process effects supervisor (management system) on the formation conditions (factors) to change the impact of industrial activity, as measured by the ratio of the result to the cost of resources per unit of product or service.*

*Ключові слова: продуктивність, продуктивність праці, промислове підприємство, продукція, управління продуктивністю.*

Продуктивність праці – це один із показників результативності економічної діяльності підприємства, що характеризує ефективність його роботи. Порівняльний аналіз рівня продуктивності праці виступає джерелом для прийняття управлінських рішень з підвищення рентабельності, управління людськими ресурсами, оцінки конкурентоспроможності, визначення цінової політики [1].

У системі управління продуктивністю праці на підприємстві поєднуються два напрями – мотиваційний (стимулювання якості робочої сили, її участі в інноваційних процесах) і технічний (впровадження нової техніки і технологій) [2].

Актуальність цієї теми обумовлюється тим, що проблема управління продуктивністю праці належить до числа таких, які не бувають вирішеними до кінця, оскільки пошук шляхів та резервів зростання продуктивності праці, теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо формування механізму управління продуктивністю праці є однаково актуальним для будь-якого стану розвитку економіки, займаючи місце "постійної" проблеми в економічній науці і практиці.

Метою роботи є розгляд теоретико-методологічних основ управління

-----

управління продуктивністю праці з метою покращення результатів діяльності підприємства.

Зростання продуктивності праці для підприємства – неодмінна умова зростання виробництва конкурентоспроможної продукції, розвитку виробництва; одна з умов зниження витрат на виробництво продукції [3].

Для підвищення продуктивності праці промислового підприємства можна навести такі пропозиції:

- підвищити продуктивність праці за рахунок удосконалення технології виконання робіт;

- підвищити продуктивність праці за рахунок досягнення нормального рівня внутрішньо змінних простоїв обладнання у зв'язку з його технічним та організаційним обслуговуванням, а також у зв'язку з відпочинком та самообслуговуванням робітників;

- підвищити продуктивність праці за рахунок впровадження прогресивних систем оплати праці [4];

- впроваджувати нові технічні рішення;

- ефективно застосовувати інтелектуальний, організаторський, творчий потенціал персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці;

- інтенсифікувати власні зусилля у таких напрямках роботи з персоналом, як: кадрове планування. Відбиваючи політику і стратегію організації, визначає якісну і кількісну потребу в персоналі;

- аналіз роботи, нормування праці й оцінка виконання. Дозволяють виробити вимоги і критерії, відповідно до яких будуть відбиратися кандидати на конкретні вакантні посади;

- система стимулювання. Дає можливість виробити політику стимулювання праці і набір стимулів, спрямованих на залучення кандидатів, що відповідають усім необхідним вимогам, а також сприяє утриманню вже найнятих працівників [5];

- оргултура. Порядки, норми поведінки і трудові цінності, які культивуються в організації, враховуються при встановленні критеріїв, використовуваних при пошуку і доборі нових працівників;

- система заходів для адаптації нових працівників до роботи в організації і до трудового колективу. Є прямим продовженням процесу пошуку і добору кадрів;

- навчання – це продовження процесу добору й адаптації нових працівників. Воно спрямоване як на освоєння новачками необхідних для успішної роботи знань і навичок, так і на передачу їм установок і пріоритетів, що складають ядро організаційної культури [6].

В економічній літературі питанням продуктивності праці присвячено багато робіт. Значний внесок у розробку теоретичних і методологічних питань підвищення продуктивності праці внесли Азаренков Г. Ф., А. Амосов, Борщевський І. І., Булатов А. С., Васильєв Д. Ю., Вініченко І. І., Л. Віссер, Вітвіцька О. В., Вітвіцький В. В., Владимирова Л. П., Волков В. П., Трухов В. А. та ін. Тією чи іншою мірою ця проблема розглядається у роботах філософів, соціологів, психологів, демографів.

Незважаючи на численні вітчизняні й зарубіжні масштабні дослідження, окремі аспекти проблеми управління продуктивністю праці потребують уточнень та вдосконалення.

Теоретичною та методологічною основою роботи є фундаментальні положення сучасної економічної науки, наукові розробки провідних вітчизняних і зарубіжних учених-економістів з питань управління продуктивністю праці.

У процесі дослідження використовувалися методи техніко-економічного та економіко-статистичного аналізу.

Основним науковим результатом роботи є вирішення питань, пов'язаних з управлінням продуктивністю праці. Науковою новизною одержаних результатів є запропонований механізм удосконалення управління продуктивністю праці на промисловому підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що запропоновані рекомендації можуть бути використані при розробці та вдосконаленні системи управління продуктивністю праці, що, у свою чергу, сприяє ефективному функціонуванню підприємства.

*Наук. керівн. Тонєва К. В.*

-----

**Література:** 1. Азаренков Г. Ф. Економічний аналіз : навч. посібн. Ч. 3 / Г. Ф. Азаренков, З. Ф. Петряєва. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – С. 238–240. 2. Амосов А. Повышение производительности общественного труда / Амосов А. // Экономист. – 2000. – № 1. – С. 53–59. 3. Богиня Д. Ефективність праці в ринковій економіці / Богиня Д., Шевченко А. // Україна: аспекти праці. – 2008. – С. 3–6. 4. Арефьева Е. Факторы воздействия на производительность труда / Арефьева Е., Тонкопряд В. // Бизнес-Информ. – 2001. – С. 37–39. 5. Віссер Л. Продуктивність та система цінностей / Л. Віссер // Продуктивність. – 2007. – С. 12–16. 6. Вініченко І. І. Продуктивність праці та її фактори / І. І. Вініченко // Держава та регіони. – 2008. – С. 34–38.