

Швець Аліна Вікторівна,
студентка напряму підготовки 6.030601 “Менеджмент”
економічного факультету Подільського державного
аграрно-технічного університету, м. Кам’янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Одним з найважливіших показників роботи підприємств є продуктивність праці. Під продуктивністю праці слід розуміти ефективність трудової діяльності людей, яка безпосередньо залежить від трудової мотивації. Тому надзвичайно важливим питанням є управління продуктивністю праці, пошук методів і прийомів для її підвищення та зростання мотивації праці.

Україна сьогодні активно намагається стати членом ЄС, одного із світових центрів НТП, а при ігноруванні світового технічного розвитку та прогресу у машинобудуванні, зменшенні використання людської фізичної праці, запровадження нових технологій виробництва, які підвищують продуктивність праці, вітчизняні товаровиробники будуть не конкурентоздатними на європейському ринку.

Важливим соціальним фактором підвищення продуктивності праці є взаємовідносини між управлінським апаратом і виконавцями, роботодавцями і найманими працівниками. Управлінці повинні турбуватися про працівників, прислуховуватися до їх порад щодо поліпшення організації виробництва, вдосконалення технічної бази, об’єктивно оцінювати роботу кожного члена трудового колективу. Ресурси людської особистості виявляються через мотивацію праці, психологічний клімат у трудових колективах, кваліфікаційний рівень кадрів [3].

Заробітна плата має виконувати відтворювальну, стимулюючу та регулюючу функції. Матеріальне стимулювання, в широкому розумінні, – це заохочення і покарання працівників, залежно від результатів їх трудової діяльності. Система матеріального стимулювання являє собою складну сукупність економічних форм і методів, що спонукають учасників виробництва працювати з максимальною віддачею [1, с. 68-72].

Важливим в управлінні продуктивністю праці є планування і координування масштабів та інтенсивності змін у всіх основних організаційних елементах, включаючи зайнятість, структуру кадрів, кваліфікацію й освіту, технологію й устаткування, продукцію і ринки збуту. Ці зміни повинні сприяти як зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності організацій. Орієнтація на досягнення найвищих кінцевих результатів є найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю й оперування нею [2].

Національний дохід, або валовий національний продукт, у разі підвищення продуктивності збільшується швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва і до безробіття. Тому в умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення й запровадження програм управління продуктивністю праці. Цілями програми є:

- ефективне використання людських ресурсів;
- мінімізація втрат виробництва;
- створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці [4].

Оскільки основними функціями управління продуктивністю є визначення цілей та організація програми управління продуктивністю праці, то цілі програми повинні охоплювати організаційні форми підвищення продуктивності праці, сфери підвищення продуктивності праці, засоби і методи підвищення продуктивності праці.

Отже, ефективність праці підприємства знаходиться в прямій залежності від ефективності праці кожного працівника і всього персоналу підприємства в цілому. Тому, щоб зацікавити висококваліфікованого працівника у якісному виконанні своїх обов’язків та підвищити продуктивність його праці, необхідно створювати заохочувальні процеси, які б «примушували» людину працювати швидше, краще і ефективніше, а саме:

- створювати належні умови для роботи;
- преміювати гідних працівників за досягнення успіхів в роботі;
- забезпечити дотримання трудового розпорядку;
- застосувати штрафні санкції у разі невиконання запланованої роботи та/або неякісної роботи;
- запроваджувати безкоштовне медичне обслуговування на підприємстві;
- вводити пільги на проїзд, на споживання їжі в їдальнях;
- надавати знижки працівникам на ті чи інші товари, до прикладу, першої необхідності, що дає можливість вважати, що підприємство турбується про кожного свого робітника тощо.

Список використаних джерел

1. Ласкавий А.О. Менеджмент продуктивності: навч. посібник [текст] / А. О. Ласкавий. – Київ: КНЕУ, 2004. – 288 с.
2. Підвищення продуктивності та результативності праці персоналу на підприємстві. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/1238>
3. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://libfree.com/1432950....vi.html>
4. Сабан М. В. Мотивація працівників та її значення для ефективної діяльності підприємства. / М. В. Сабан. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/13_NMN_2011/Economics/10_86212.doc.htm