

УДК 331.101.6

*Валерія Сікал, Алла Холодницька***УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ***Валерия Сикал, Алла Холодницкая***УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ***Valeriia Sikal, Alla Kholodnytska***MANAGEMENT OF LABOR PRODUCTIVITY IN AN UNCERTAIN ECONOMY**

Досліджено продуктивність праці та способи управління нею в умовах нестабільної економіки, напрямки дії основних факторів впливу на продуктивність праці та виявлено проблеми в управлінні ними. Розроблено шляхи підвищення продуктивності праці. Визначено етапи реалізації програм управління продуктивністю праці через використання внутрішніх резервів на підприємстві. Вивчено вплив кризових явищ на продуктивність праці та запропоновано заходи щодо її зростання або збереження досягнутого рівня за таких умов.

Ключові слова: продуктивність праці, управління продуктивністю праці, резерви продуктивності, програми управління продуктивністю праці.

Рис.: 1. Табл.: 1. Бібл.: 4.

Исследованы производительность труда и способы управления ею в условиях нестабильной экономики, направления действия основных факторов влияния на производительность труда и выявлены проблемы в управлении ими. Разработаны пути повышения производительности труда. Определены этапы реализации программ управления производительностью труда посредством использования внутренних резервов предприятия. Изучено влияние кризисных явлений на производительность труда и предложены меры ее роста или сохранения достигнутого уровня в таких условиях.

Ключевые слова: производительность труда, управление производительностью труда, резервы производительности, программы управления производительностью труда.

Рис.: 1. Табл.: 1. Библ.: 4.

This paper investigates the performance of labour and ways to manage it and in an unstable economy, the direction of the main influence factors on labor productivity and problems identified in their management. Developed ways of increasing productivity. Defined stages of software management of labor productivity through the use of internal resources in the enterprise. The influence of the crisis on labor productivity and the proposed measures to increase or preserve the achieved level under these conditions.

Key words: labor productivity, management of labor productivity, reserves of performance, management programs productivity.

*Fig.: 1. Tabl.: 1. Bibl.: 4.***JEL Classification:** M 54

Постановка проблеми. Сучасні умови реформування економіки України супроводжуються глибокими кризовими ситуаціями, спадом виробництва та фінансовою нестабільністю підприємств.

Продуктивність відображає взаємозв'язок між кількістю та якістю виконаної роботи і вартістю використаних ресурсів. Зростання продуктивності означає збільшення обсягу господарської діяльності за умови незмінних витрат ресурсів.

Тому питання підвищення продуктивності праці та застосування ефективних методів управління нею є одним із головних чинників для подолання економічного занепаду та забезпечення стійкого і потужного зростання як економіки в цілому, так і рівня життя населення. Продуктивність праці є однією з найважливіших економічних категорій, в якій найбільш повно відображається ефективність суспільного виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед наукових публікацій, які включали дослідження методологічних засад виявлення та реалізації резервів підвищення продуктивності праці, необхідно відзначити праці О. Грішнєвої [2], Ю. Гончарова, в яких досліджуються методологічні засади трактування економічної категорії, продуктивність праці, основні її структурні елементи та фактори, які впливають на неї. Питання розрахунку продуктивності праці на макроекономічному рівні досліджували М. В. Семикіна [4], Е. П. Качан, О. П. Дяків, С. А. Надвичний, В. М. Островерхов [3].

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Більшість авторів стверджують, що продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.

Проблеми управління продуктивністю праці розглядали вітчизняні вчені: А. О. Азарова, Д. П. Богиня, В. С. Дієсперов, О. В. Дячун, Т. І. Олійник, П. Т. Саблук.

Метою статті є з'ясування особливостей управління продуктивністю праці в умовах невизначеності бізнес-середовища, узагальнення організаційно-економічних факторів, що впливають на її рівень, систематизація етапів впровадження програм управління нею, вивчення впливу кризових явищ на продуктивність праці та розроблення заходів зростання продуктивності праці за таких умов.

Виклад основного матеріалу. Головною умовою розвитку господарської діяльності підприємств в умовах нестабільної економіки є застосування ефективних програм управління продуктивністю праці та її підвищення, що допомагає їм збільшити конкурентоспроможність на ринку.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних факторів.

Продуктивність – це ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації – під час виробництва різних товарів і надання послуг.

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції [2].

Для підвищення продуктивності праці важливо забезпечити ефективність використання ресурсів (рис.).

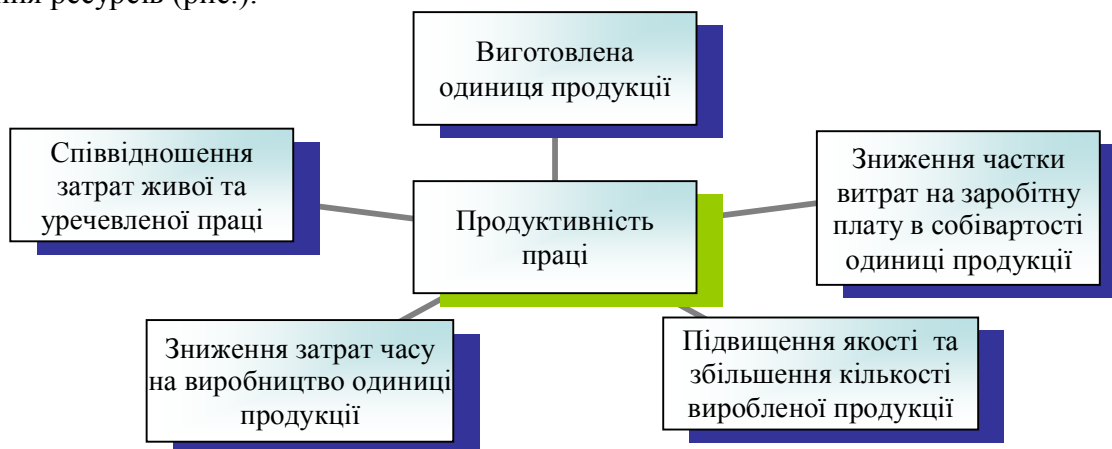


Рис. Ефективність використання ресурсів для підвищення продуктивності праці

Великий вплив на підвищення продуктивності праці мають організаційно-економічні фактори, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До них належать:

- створення сприятливого соціально-економічного середовища для робітників, поліпшення умов праці;
- створення здорового соціально-психологічного клімату в колективі;
- розроблення ефективної системи мотивації персоналу, удосконалення матеріального стимулювання праці, висока трудова дисципліна;
- удосконалення організації праці та виробництва завдяки поглибленню поділу і кооперації, застосуванню передових методів і прийомів праці;
- удосконалення системи управління виробництвом;
- запровадження високого рівня матеріально-технічного забезпечення у процесі виробництва та постійне його оновлення;

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

- впровадження автоматизованих систем управління виробництвом;
- формування та покращення товарного асортименту продукції, робіт чи послуг.

На рівень продуктивності праці на підприємстві також впливають:

- рівень екстенсивного використання праці, що показує ступінь її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик;
- інтенсивність праці, яка характеризує ступінь її напруженості і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Невичерпним джерелом зростання продуктивності праці є техніко-технологічне вдосконалення виробництва в результаті науково-технічного прогресу [3].

Управління продуктивністю праці в умовах невизначеності бізнес-середовища — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій і підприємств будь-якої сфери діяльності й розміру, якщо вони планують досягти економічного успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах виробничого та організаційного процесу [1].

Для підвищення продуктивності праці потрібне постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за таких самих або й менших затратах праці. Зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання підприємства.

Успішне управління підприємством обумовлюється своєчасним розпізнаванням кризи, симптомів її настання. Зниження продуктивності праці виробництва не може не відображати можливість кризи. Це може бути результатом економічних, соціальних, організаційних, психологічних, технологічних криз у суспільстві. За таких умов підприємства не можуть ефективно застосовувати свій виробничий потенціал та в повному обсязі використовувати трудові ресурси.

Це призводить до:

- зменшення платоспроможності попиту на товари, роботи послуги у зв'язку з низьким рівнем життя населення;
- зменшення грошових надходжень на підприємства (зменшення оборотних коштів, необхідних для формування оборотних фондів);
- повільного збуту вітчизняних товарів і послуг на внутрішньому ринку, зменшення обсягу продаж;
- низької завантаженості виробничих потужностей підприємств, масових звільнень персоналу.

Управління продуктивністю праці на підприємстві в таких умовах повинно зосереджувати свою увагу на персонал. Головним чином це можна зробити за допомогою розроблення систем нематеріального стимулювання персоналу.

Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва. Як найважливіший показник конкурентоспроможності, вона безпосередньо пов'язана із заробітною платою, яка є для робітників мотивуючим фактором і дозволяє оцінювати соціальні стандарти всіх верств населення [4].

Враховуючи першочергову важливість зростання продуктивності праці в умовах нестабільної економіки країни для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у будь-яких підприємствах, організаціях повинні розробляти і впроваджувати ефективні програми управління продуктивністю в системі внутрішнього та зовнішнього стратегічного планування, яка включає такі етапи (табл.):

Таблиця

Програма управління продуктивністю праці

Етапи	Цілі	Напрями поліпшення продуктивності	Фактори впливу
1. Вимір і оцінювання продуктивності	Знайти резерви зменшення кількості праці на досягнення корисного ефекту	Замінити більшу кількість менш кваліфікованої праці, меншою кількістю більш кваліфікованої	Умови праці, трудовий потенціал працівників
2. Планування контролю і підвищення продуктивності на підставі інформації, отриманої у процесі виміру й оцінювання	Встановлення конкретних, обмежених у часі цілей, які можна виміряти	Виявлення і вирішення можливих проблем у досягненні поставлених цілей	Система мотивації, дисципліна праці
3. Вжиття заходів контролю і підвищення продуктивності	Забезпечити узгодження цілей та завдань програми	Чітко сформулювати цілі та завдання, включаючи конкретні заходи, спрямовані на реалізацію поставлених цілей, передбачити фінансування витрат на заходи	Інфляційні процеси, коливання ринкової кон'юнктури
4. Вимір і оцінювання впливу запропонованих заходів, на продуктивність праці	Визначитися з пріоритетами на наступний період	Визначити найефективніші напрямки роботи по підвищенню продуктивності	Структура організаційної системи

Джерело: складено авторами.

Розробляючи план використання резервів підвищення продуктивності праці, керівникам, спеціалістам необхідно забезпечити узгодження цілей та завдань підприємства і зіставляти їх з потребами працівників. Обов'язкове виконання цієї програми дозволить і надалі нарощувати продуктивність праці.

Оскільки управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, важливе для підприємств, то під час розроблення планів або програм управління продуктивністю в них необхідно зазначати види резервів, конкретні терміни та способи їх використання, планувати основні витрати та очікуваний результат від їх впровадження.

Після визначення переліку факторів підвищення продуктивності праці управлінці повинні обрати відповідні методи для покращання існуючої ситуації. Серед них необхідно виділити такі:

- проектування витрат;
- розвиток та впровадження нових технологій;
- управління якістю, програми стимулювання вдосконалення обладнання;
- управління трудовими ресурсами, використання робототехніки, автоматизація роботи;
- розроблення та перегляд посадових обов'язків тощо.

Проте не лише від підприємства залежить підвищення продуктивності праці, також необхідне втручання держави у соціально-економічні процеси на законодавчому рівні. Це дасть змогу підвищити ефективність праці, створити сприятливі умови для ефективного використання робочої сили та удосконалити контроль за оплатою праці.

Для сучасних українських підприємств, які функціонують в умовах нестабільної економіки та жорсткого ресурсного обмеження, доцільно використовувати такі заходи зростання продуктивності праці:

1. Удосконалення організаційної структури управління. Оптимізація організаційної структури повинна бути проведена у напрямку скорочення управлінського персоналу, оскільки його кількість обернено впливає на продуктивність праці.

Застосування лінійно-функціональної структури управління та інших організаційних структур, в яких швидко реалізуються управлінські рішення, що дає змогу переходу до спеціалізації і підвищення продуктивності функціональних служб.

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

2. Поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів необхідно проводити з використанням таких форм, як професійне навчання, перепідготовка, безперервне навчання працівників.

Підвищення кваліфікації (оновлення знань відповідно до змін у вирішенні нових виробничих завдань, що забезпечується через проблемні семінари, курси підвищення кваліфікації, майстер-класи, тренінги); оперативна актуалізація знань за неформальними каналами (конференції, семінари, наради, фокус-групи, конкурси, міжнародні виставки), навчання на робочому місці.

3. Заходи щодо управління плинністю кадрів, які передбачають: удосконалення систем матеріального та нематеріального стимулювання, процедур прийому і звільнення працівників, запровадження системи управління кар'єрою, формування кадрового резерву, свідомої дисципліни, культури поведінки, удосконалення взаємин у колективі.

4. Збільшення ефективного фонду робочого часу на основі:

- моральної та матеріальної мотивації персоналу до праці;
- поліпшення умов праці, впровадження фізіологічно обґрунтованих режимів праці та відпочинку;
- зменшення кількості працівників у результаті усунення зайвих витрат та втрат робочого часу;
- усунення непродуктивних виплат із фонду заробітної плати.

Висновки та пропозиції. Отже, управління продуктивністю праці — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності, форми власності та розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.

Управління продуктивністю праці на підприємстві — це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, з іншого боку.

Тому 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. Для економіки України необхідні якісні зміни у професійній підготовці фахівців вищої кваліфікації у сфері економічних знань.

Оскільки продуктивність праці охоплює планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання, то управління продуктивністю вимагає ефективних контактів і розуміння різних принципів зростання продуктивності праці та нарощування обсягів виробництва. Втім, головним ресурсом підприємства є праця людини, завдяки якій відбувається процес виробництва життєвих благ для кожної людини та для суспільства загалом, а тому важливо забезпечити дієвий механізм делегування повноважень та відповідальності, контролю їх виконання та стимулювання інноваційних ідей з метою забезпечення успішного функціонування підприємства.

Список використаних джерел

1. Васильєва С. І. Заходи щодо зростання продуктивності праці на підприємствах [Електронний ресурс] / С. І. Васильєва, О. О. Шеліховська. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/15 NPN 2013/Economics/5_138920.doc.htm](http://www.rusnauka.com/15_NPN_2013/Economics/5_138920.doc.htm).
2. *Економіка праці та соціально-трудова відносини* : підручник / О. О. Грішнова, А. М. Герасименко, О. А. Колот та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711с.

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

3. *Економіка* праці й соціально-трудові відносини / О. В. Шкільов, С. С. Барабан, В. А. Ярославський та ін. ; за ред. О. В. Шкільова. – К., 2010. – 472 с.

3 Семикіна М. В. Продуктивність праці : методологія вимірювання, передумови зростання [Електронний ресурс] / М. В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 457–463. – Режим доступу : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf.

References

1. Vasyliieva, S.I. & Shelikhovska, O.O. *Zakhody shchodo zrostannia produktyvnosti pratsi na pidpriemstvakh [Measures of productivity growth in enterprises]*. Retrieved from <http://www.rusnauka.com/15 NPN 2013/Economics/5 138920.doc.htm>.

2. Hrishnova, O.O., Herasymenko, A.M., Kolot, O.A. (ed.) et al. (2009). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor Economics and Labor Relations]*. Kyiv: KNEU (in Ukrainian).

3. Shkilov, O.V. (ed.), Baraban, S.S., Yaroslavskiy, V.A. et al. (2010). *Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor Economics and Labor Relations]*. Kyiv (in Ukrainian).

4. Semykina, M. V. (2010). *Produktyvnist pratsi : metodolohiia vymiriuvannia, peredumovy zrostannia [Labour productivity: methodology of measuring, pre-conditions of growth]*. *Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky – The Collection of Scientific Works of Kirovohrad National Technical University. Economic Sciences*, issue 17, pp. 457–463. Retrieved from http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf.

Сікал Валерія Олександрівна – студентка магістратури, Чернігівський національний технологічний університет (вул. Шевченка, 95, м. Чернігів, 14027, Україна).

Сикал Валерия Александровна – студентка магистратуры, Черниговский национальный технологический университет (ул. Шевченко, 95, г. Чернигов, 14027, Украина).

Sikal Valeriia – master's Degree student, Chernihiv National University of Technology (95 Shevchenka Str., 14027 Chernihiv, Ukraine).

E-mail: ler4uk_smile@mail.ru

Холодницька Алла Вячеславівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Чернігівський національний технологічний університет (вул. Шевченка, 95, м. Чернігів, 14027, Україна).

Холодницкая Алла Вячеславовна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Черниговский национальный технологический университет (ул. Шевченко, 95, г. Чернигов, 14027, Украина).

Kholodnytska Alla – PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labor Economy, Chernihiv National University of Technology (95 Shevchenka Str., 14027 Chernihiv, Ukraine).

E-mail: alla_-08@mail.ru