

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

За сучасних умов господарювання активізація людської праці є головною умовою досягнення позитивних зрушень у добробуті населення й соціальному економічному розвитку країни. Процес становлення ринкової економіки в останні десять років зумовив в економіці України складні трансформаційні процеси. Знову ж таки виникнення кризової ситуації підтверджує неможливість старими засобами та методами управління підвищувати і навіть зберігати досягнутий соціально-економічний рівень життя населення. У теперішній час, коли важливість гнучкості та інноваційності виробництва усіма суб'єктами ринкового простору усвідомлена як головна особливість ринку покупця, знову настає час продуктивності праці та якості як оновленого інтегрованого фактору конкурентної переваги [3, с. 15].

Тому проблеми продуктивності в Україні потребують особливої уваги. Як стверджує А. Ревенко, „занепад уваги до проблематики продуктивності праці значною мірою обумовлений тим, що сучасна західна економічна наука, на відміну від марксистської радянських часів, не вважає продуктивність праці єдиним джерелом економічного зростання” [5, с. 32].

Значний вклад у дослідження проблеми управління продуктивністю праці внесли Л.І. Абалкін, В.В. Адамчук, А.М. Амосов, Д.П. Богиня, І.К. Бондар, І.М. Герчикова, В.К. Гупалов, Д.П. Мельничук, О.І. Здоров, А.В. Калина, В.В. Кривошей, М.Х. Мескон, Д.С. Сінк, Н.О. Павловська, Н.Я. Пітель, В.А. Плаксов, О.П. Мельничук, В.В. Шалімов та ін.

Незважаючи на численні дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців, в Україні не вистачає системних досліджень у сфері управління продуктивності праці, що зумовлює втрату керуваності процесами регулювання продуктивності праці на різних економічних рівнях, призводить до загострення кризових явищ в економіці.

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

Порівняння рівня продуктивності праці за різні роки дозволяє на підприємствах різних форм властей приймати управлінські рішення щодо підвищення рентабельності, оцінювання конкуренто-спроможності, управління персоналом, визначення пріоритетності видів економічної діяльності тощо. Існує дві основні вимоги до проведення аналізу продуктивності праці, по-перше, це визначення відхилень від нормативів та виявлення відповідального, по-друге, визначення причини виникнення відхилень.

Тому пошук нових підходів управління продуктивністю праці в сучасних умовах господарювання, сприятиме формування ринкових відносин в Україні, виходу із кризи та стабілізації розвитку економіки. З точки зору О.А. Грішної, автора відомого підручника з економіки праці, управління продуктивністю праці на підприємстві – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що включає в себе 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 [1].

Таке визначення поняття управління продуктивністю праці розкриває кінцеву мету діяльності будь-якого підприємства будь-якої форми власності.

У сучасних умовах господарювання підсистему управління персоналом варто розглядати як складовий елемент системи управління продуктивністю праці на підприємстві, оскільки управління персоналом здобуває особливу значущість, оскільки дозволяє реалізувати творчий потенціал кожного працівника і створити умови для високопродуктивної праці.

Не варто забувати про інші способи управління продуктивністю праці. Англійські вчені, зокрема професор менеджменту в університеті Норвіч (Північна Англія) Й. Барук, дослідили вплив лайок на продуктивність роботи персоналу. Було встановлено, що начальник, який забороняє лягати підлеглим, перериває зв'язок між співробітниками, а це може негативно позначитися на мотивації праці. Водночас учені вважають неприпустимим застосування лайок у присутності вищого керівництва і клієнтів, оскільки це може істотно зашкодити бізнесу [4]. Так, жорсткий контроль за поведінкою сучасних працівників не є бажаним.

Таким чином, ефективне управління продуктивністю праці в сучасних умовах господарювання для підприємств будь-якої форми власності є єдиним джерелом економічного зростання.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
2. Замай В. Продуктивність праці vs заробітна плата (що замовчує влада) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://politiko.ua/blogpost42736>. – Назва з екрану.
3. Кремнев Г.Р. Управление производительностью и качеством. – М.: Издательский Дом „ИНФРА-М”, 1999. – 312 с.
4. Мушкін І. Нематеріальна мотивація продуктивності праці // Персонал (Журнал інтелектуальної еліти). – 2009. – №4. – С. 44–49.
5. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах / А. Ревенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – №2. – С. 32–37.