

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах кризових тенденцій функціонування вітчизняних підприємств керівництву особливу увагу слід приділяти компетенціям щодо мотивації, підвищення ефективності дій та продуктивності праці персоналу. Продуктивність праці вважається одним із найважливіших факторів у сфері створення якісної продукції, ефективності суб'єкта господарювання та перспектив розвитку його діяльності. З метою забезпечення успішної діяльності підприємства та збереження конкурентних позицій на ринку постає необхідність у формуванні чіткої та ефективної системи управління продуктивністю праці.

Сучасна наука розглядає управління продуктивністю праці на підприємстві як підсистему загального управління підприємством. Управління продуктивністю праці – це складна комплексна задача, в результаті якої підприємство досягне максимального прибутку при зростанні продуктивності праці за умови мінімізації витрат, що призведе до зростання конкурентоздатності підприємства.

Головні причини низької продуктивності праці можна згрупувати наступним чином:

- неефективна організація бізнес-процесів на підприємстві, наприклад, дублювання функцій або зайве навантаження на одну посаду;
- бюрократичні та адміністративні перешкоди запровадження інновацій;
- низька мотивованість персоналу підприємства.

Виходячи з визначених причин низького рівня продуктивності праці, основними напрямками її підвищення на підприємстві є:

- підвищення рівня якісних характеристик персоналу – вдосконалення процедур професійного відбору кадрів, підготовка та перепідготовка персоналу, покращення соціального рівня розвитку працівників, рівня професіоналізму, інтелектуалізація праці;
- охорона праці та покращення умов праці – зменшення монотонності та підвищення змістовності праці, удосконалення організації та обслуговування робочих місць тощо;
- підвищення технічного рівня виробництва – використання новітньої сучасної техніки та прогресивних технологій, нових видів ресурсів підвищеної якості на виробництві;
- кращий рівень мотивації персоналу щодо продуктивності праці та зменшення відсотку бракованої продукції.

Враховуючи важливість підвищення продуктивності праці працівників підприємства, керівники мають впроваджувати програми управління продуктивністю, що передбачають реалізацію наступних етапів:

- 1) діагностика поточного рівня продуктивності праці;
- 2) ідентифікація та дослідження явних та прихованих резервів зростання продуктивності праці;
- 3) розробка заходів щодо використання резервів, що передбачає визначення конкретних термінів їх реалізації, необхідних витрат та прогнозний розрахунок ефекту від їх запровадження, призначення відповідальних осіб;
- 4) формування системи мотивації персоналу для досягнення цільових показників продуктивності праці;
- 5) організація контролю за реалізацією визначених заходів та усунення відхилень від запланованих показників;
- 6) оцінювання ефекту від реалізації заходів та співставлення його з понесеними витратами.

Важливим інструментом підвищення продуктивності праці на підприємстві є формування організаційної культури. Впровадження новітніх управлінських технологій без застосування організаційно-культурних підходів, які базуються на психологічних та соціально-економічних механізмах управління поведінкою працівників є значно ускладненим.

Критичним є врахування людського чинника у процесі управління продуктивністю праці, адже людський капітал – це важливий стратегічний ресурс розвитку підприємства. Управління продуктивністю праці на основі врахування людського чинника базується на наступному: сприяння розвитку знань та навичок працівників; забезпечення відповідного професійного рівня; інвестування у людський капітал; забезпечення рівних можливостей; об'єктивність у процесі оцінювання результатів трудової діяльності; ефективне управління кар'єрою; стимулювання якості виконання завдань; вдосконалення системи мотивації тощо.

Отже, існує безліч напрямів і програм для удосконалення управління продуктивністю праці. Водночас, можемо виділити універсальні заходи для всіх підприємств – удосконалення якісних характеристик персоналу, поліпшення умов праці, підвищення рівня мотивованості працівників тощо.