

## **РЕЗЕРВИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Продуктивність праці є вирішальним чинником підвищення ефективності і конкурентоспроможності виробництва. Економічна сутність продуктивності праці полягає в тому, що вона виражає співвідношення між кількістю виробленої продукції та затратами робочого часу на її виготовлення.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, що змінюється під впливом ряду чинників. Фактори зростання продуктивності праці – це сукупність всіх рушійних сил і чинників, що ведуть до підвищення продуктивності праці. Ці фактори можна класифікувати в залежності від сфери дії на: внутрішньовиробничі, галузеві та міжгалузеві, регіональні, загальнодержавні [2, с. 47].

Так як праця є результат поєднання засобів праці, предметів праці та робочої сили у формі виробництва, то фактори можна поділити на чотири групи за змістом: 1) соціально-економічні (впливають на якість використовуваної робочої сили); 2) матеріально-технічні (характеризують якість засобів виробництва); 3) організаційно-економічні (відбивають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва); 4) природні умови та географічне розташування. В першу групу включають такі фактори: рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, моральність, дисциплінованість, трудова активність, креативність та ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій. Фактори другої групи сприяють прогресивним змінам у техніці та технології виробництва, в тому числі використання ноу-хау, нових видів сировини та ресурсів. До третьої групи організаційно-економічних факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. До даної групи відносять: удосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; поліпшення матеріальної, технічної і кадрової підготовки персоналу, удосконалення розподілу та кооперації праці, поліпшення умов праці та відпочинку, удосконалення систем матеріального стимулів. Четверту групу факторів аналізують переважно на підприємствах добувної та деяких переробних галузей. Ці фактори впливають на вид діяльності підприємства та його зв'язки з постачальниками і споживачами [2, с. 49].

Резерви та фактори підвищення продуктивності праці знаходяться в тісному взаємозв'язку. Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані, тобто це можливість більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва, практики управління. Під впливом науково-технічного прогресу вони постійно виникають та досить швидко оновлюються [1, с. 84].

Вчені-економісти виділяють декілька класифікацій резервів зростання продуктивності праці. Вони поділяються на дві групи: резерви поліпшення використання робочої сили (краща організація умов праці, матеріальна та моральна мотивація працівників, забезпечення безперервної роботи) та резерви більш ефективного використання основних і обігових фондів (резерви раціонального використання сировини та ресурсів, ощадливої експлуатації основних засобів). Виходячи з можливостей їхнього використання, резерви поділяють на резерви запасу і втрат. Відповідно до часу використання можна виділити поточні та перспективні резерви. Якщо ж розглядати класифікацію за змістом, то вона ідентична класифікації факторів [3, с. 234].

Пошук і аналіз резервів зростання продуктивності праці ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві загалом і за окремими видами праці, зокрема з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах. Для пошуку цих резервів необхідно заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальністю і широтою поглядів та вміють бачити перспективу. Використання резервів повинно базуватись на максимальному ефекті при мінімальних затратах.

Кожен керівник зацікавлений у зростанні продуктивності праці, тому запроваджуються в межах підприємства програми управління продуктивністю праці. Управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху у своїй діяльності. Реалізація даного завдання залежить від скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.

Для більш повного використання резервів підвищення продуктивності праці використовують програми управління продуктивністю, у яких зазначаються види резервів, конкретні строки та способи їх використання, плануються основні витрати та очікуваний результат від їх впровадження.

Після визначення найвпливовіших факторів підвищення продуктивності праці, управлінці мають обрати відповідні методи для покращення існуючої ситуації. У світовій практиці використовують багато ефективних методів підвищення продуктивності праці. Серед них необхідно виділити такі: проектування витрат, розвиток та впровадження нових технологій, управління якістю, програми стимулювання вдосконалення обладнання, сучасне управління трудовими ресурсами, робототехніка, автоматизація роботи, спрощення документообігу, розробка та перегляд посадових обов'язків тощо.

Проте не тільки від керівництва підприємства залежить підвищення продуктивності праці, також необхідне втручання держави у соціально-економічні процеси, що дасть змогу підвищити ефективність праці, створити умови для ефективного використання робочої сили та удосконалити контроль за винагородою праці.

Отже, продуктивність праці – це динамічний показник, що змінюється під впливом цілого ряду чинників. За рахунок резервів зростання продуктивності праці можна викликати зростання економічної ефективності діяльності підприємства. При цьому значну роль відіграють мотивація працівників, їх кваліфікація, використання новітніх технологій тощо. В Україні дослідження підвищення продуктивності праці проводяться не досить активно, тому необхідно використовувати світовий досвід, вдосконалювати нормативну базу, вносити зміни до вже існуючого законодавства у сфері праці.

#### **Список використаної літератури**

1. Кудінова А., Верба Д. Аналіз продуктивності праці // Довідник економіста: Мистецтво управління фінансами. – 2009. – №6. – С. 79-88. 2. Пасека А. Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка // Україна: аспекти праці. – 2009. – №5. – С. 45-50. 3. Сергійчик С.І. Систематизація управління продуктивністю праці // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – №5. – С. 230-236.