

УДК 331.1

**Обіход С.В., доцент кафедри фінансів та цифрової економіки, к.е.н., доц.
Корецька К.М., магістрантка, гр.ЕПМ-22, ФБСО
Державний університет «Житомирська політехніка»**

Підвищення продуктивності праці підприємства в умовах цифровізації

Зростання продуктивності праці в умовах цифрової економіки залишається важливим питанням, яке впливає на розвиток підприємств, їх конкурентоспроможність та загальний економічний розвиток. Ефективність використання трудових ресурсів неможлива без пошуку дієвих методів підвищення продуктивності та формування нового механізму стимулювання праці. Нині продуктивність праці залишається важливим планово-економічним показником, що характеризує не тільки ступінь використання трудових ресурсів на підприємстві, але й рівень ефективності всієї соціально-економічної системи. А це означає, що фундаментальним напрямком розвитку економіки повинні стати цифровізація вітчизняного виробництва і зростання на цій основі продуктивності праці [1].

Питанням дослідження продуктивності праці, методам та резервам її підвищення присвячена значна кількість праць українських та зарубіжних науковців. Дослідження продуктивності праці в умовах цифрової економіки є важливим і актуальним напрямком, оскільки допомагають зрозуміти, як технологічні зміни впливають на бізнес-процеси та економіку в цілому. Ключові напрямки вивчення продуктивності праці в умовах цифрової трансформації:

- вплив цифрових технологій на продуктивність праці як напрям дослідження вивчає процеси автоматизації, впровадження штучного інтелекту та обробки великих даних в різних секторах економіки;
- зміни в організаційній структурі та робочих процесах, зумовлені цифровізацією, як фактори підвищення або зниження продуктивності праці;
- вплив нових економічних моделей, що враховують специфіку цифрової економіки, на продуктивність та взаємозв'язок між технологічними змінами та економічним зростанням;
- дослідження ролі людського фактора в умовах цифровізації (зокрема, навчання, підвищення кваліфікації та адаптації працівників до нових технологій) у підвищенні продуктивності праці;
- дослідження продуктивності праці в розрізі окремих галузей, таких як промисловість, послуги, сільське господарство тощо, що дозволяє виявити специфічні фактори, які впливають на продуктивність у кожному з секторів.
- вивчення соціально-економічних наслідків цифровізації на зайнятість, соціальну нерівність та інші соціально-економічні аспекти соціально-економічних систем.

Продуктивність праці визначаємо як економічний показник, який характеризує ефективність використання праці в процесі виробництва товарів і послуг. Характеризує відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу. Оскільки підвищення продуктивності праці є першочерговим завданням будь-якого підприємства, що прагне до підвищення конкурентоспроможності підприємства, то на кожному підприємстві доцільно розробляти програму управління продуктивністю праці. Загальними цілями розроблення програми управління продуктивністю праці на підприємстві є:

- ефективне використання людських ресурсів;
 - мінімізація втрат виробництва;
 - створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці.
- Специфічними цілями програми управління продуктивністю праці на будь-якому підприємстві є:
- підвищення кваліфікації і практичного досвіду в сфері управління, планування і вирішення проблем;
 - покращення відносин між членами колективу;
 - створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності;
 - зростання основних показників діяльності організації;
 - пожевлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат.

Перевагами створення програми управління продуктивністю праці на підприємстві є зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність; створення зв'язку між наявними методами бухгалтерського обліку, вимірюванням продуктивності й регулярним контролем за результатами діяльності; встановлення нових конкурентних стандартів і норм; стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці; більш широке і свідоме використання персоналом методів і технік підвищення продуктивності праці [2, С.85].

Підвищення рівня продуктивності праціб

- 1) є джерелом збільшення обсягів виробництва продукції, що приводить до скорочення затрат живої праці на виробництво продукції, а відтак – економії робочого часу;
- 2) створює передумови для скорочення тривалості робочого дня, робочого тижня і загальної кількості робочих днів у році, що сприяє збільшенню вільного часу працівників;

3) обумовлює скорочення витрат на оплату праці в розрахунку на одиницю продукції; сприяє зниженню витрат на оплату праці й витрат на виробництво загалом, що дозволяє забезпечити підвищення рівня рентабельності [3, С.22].

Вбачаємо, що основними напрямками підвищення продуктивності праці на рівні підприємства може бути:

- Зміцнення матеріально-технічної складової виробництва (автоматизація бізнес-процесів дасть досить різке зростання продуктивності праці, а використання сучасних видів обладнання підвищить ефективність використання людських ресурсів).

- Використання сучасних систем управління підприємством дадуть можливість підвищити продуктивність праці менеджерів середнього рівня.

- Скорочення витрат на одиницю випущеної продукції можна добитися за допомогою зниження витрат невиробничого характеру.

- Створення методичної нормативно-правової бази підприємства допоможе чітко поставити перед працівниками завдання і окреслити рамки їх професійно-посадових обов'язків. За рахунок цього скоротиться час, що витрачається на уточнення завдань, вирішення яких-небудь питань і суперечки щодо розподілу посадових обов'язків в рамках суміжних спеціалізацій.

- Поліпшення організації праці, яке стосується як санітарно-гігієнічних умов, так і етичної складової організації робочих місць та місць відпочинку. Поліпшення умов праці, організація харчування в офісі та інше знизять втрати часу на вирішення невиробничих питань, а також підвищить лояльність співробітників до фірми.

- Орієнтація соціальної політики на співробітника, мотиваційна складова – найактуальніший чинник, що впливає на зростання його продуктивності.

- Підвищення лояльності співробітників до фірми, залучення їх до вирішення питань поточного та перспективного розвитку дасть серйозний поштовх до підвищення активності співробітника.

Важливим і необхідним є також постійне впровадження НТП у виробництво, стимулювання та мотивація робітників до праці, що є основним завданням власників підприємства [3, С.23].

В умовах цифрової трансформації економіки акцент у підвищенні продуктивності праці на рівні підприємства робимо на оптимізації процесів завдяки автоматизації та запровадженню інформаційно-комунікаційних технологій (до прикладу, ERP, CRM, SCM); використанню роботизованих систем і машинного навчання для автоматизації рутинних та фізично важких завдань; організації навчання та програм підвищення кваліфікації для розвитку необхідних цифрових навичок і знань, впровадженню системи наставництва та адаптації для нових працівників, щоб прискорити процес їх інтеграції та освоєння; оптимізації організації праці та робочого простору, створення ефективного робочого середовища з комфортними умовами для працівників; впровадження принципів бережливого виробництва (Lean), щоб зменшити втрати часу, ресурсів та оптимізувати процеси; використанню сучасних методів управління якістю (стандарти ISO, TQM), які сприяють покращенню процесів і мінімізації браку; застосуванню Agile, Scrum, Kanban для більш гнучкого підходу до управління проектами та завданнями; розробки нових продуктів або вдосконалення існуючих з урахуванням потреб ринку, інвестування в дослідження і розробку (R&D), щоб залишатися конкурентоспроможними та створювати цінність для клієнтів; реформування системи мотивації і заохочень, поліпшення корпоративної культури, забезпечення працівникам кар'єрного росту та можливостей розвитку; поліпшення комунікацій та управління інформацією, підвищення прозорості у передачі інформації та завдань між різними підрозділами для уникнення дублювання зусиль; раціонального використання ресурсів, оптимізації витрат, управління запасами та контролю за використанням сировини і матеріалів.

Ці напрямки в умовах цифрової економіки можуть істотно вплинути на продуктивність підприємства в цілому, забезпечуючи більш ефективне використання часу, матеріальних та людських ресурсів. Підвищення продуктивності праці має численні позитивні ефекти, серед яких збільшення обсягів виробництва, оптимізація витрат на оплату праці, зростання рентабельності підприємства та створення кращих умов праці для працівників. Особливу увагу слід приділяти розробці та впровадженню спеціальних програм підвищення продуктивності праці, які повинні охоплювати всі рівні управління підприємством. Такі програми сприяють кращому інформуванню працівників, встановленню нових стандартів роботи, покращенню взаємодії в колективі та створенню сприятливого робочого середовища. Успішна реалізація відповідних заходів не лише покращує показники діяльності окремого підприємства, але й сприяє загальному економічному розвитку країни.

Список використаної літератури

1. Захарова А.А., Долгальова О.В. Напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві. Збірник наукових праць ДонНАБА. 2017. № 4. Том 2. С.66-71. URL: <https://donnaba.edu.ua/journal/images/2017-10/19.pdf>

2. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. Галицький економічний вісник. 2015. Том 48. № 1. С. 82-92. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/48/135.pdf>

Семикіна М.В., Тимошенко Д.М. Продуктивність праці: напрями підвищення. Наука – виробництво. 2015. С. 21-24. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/911b285b-4f7c-4877-bd9f-f67f76486be9/content>