

Стимулом підвищення продуктивності праці також є удосконалення форм систем оплати праці, відтворення робочої сили і рішення соціальних проблем суспільства. Підвищення продуктивності праці створює умови для зростання зарплати, і навпаки, збільшення зарплати стимулює її продуктивність.

Отже, питання підвищення продуктивності праці потребує системного підходу. Для повного використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляють програми управління продуктивністю, в яких визначаються види резервів, конкретні строки і заходи, по їх виявленню і реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, розробляються системи мотивації працівників. Хороші керівники і лідери знають, що мотивований персонал – це продуктивний персонал, який здатний вивести компанію на шлях процвітання.

Мотивуючою, рушійною силою раціональної роботи колективу підприємства є особисті доходи його членів (робітників, ІТП, службовців, МОП і інших). Ці доходи забезпечуються через оплату праці, яка в значній мірі гарантує продуктивну, цілеспрямовану роботу, досягнення поставленої продуктивної мети.

В країнах з розвинутою ринковою економікою виділяють два напрями в системах стимулювання робітників підприємства:

- стимулювання зростання продуктивності праці;
- стимулювання підвищення якості робочої сили.

Тому, що притаманно всім суспільним формам, – прагнення людини до корисної праці, чесній зарплаті, до гордості за зроблене – у нас девальовувалося. І зараз головне завдання – зробити праця людей більш ефективною і зацікавленою, повністю розкрити їх трудовий потенціал.

Таким чином, розробка систем стимулювання праці для досягнення запланованого рівня продуктивності є необхідною умовою реалізації програми, яка повинна бути реалізована на кожному підприємстві для підвищення ефективності праці.

Література

1. Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці // Вісник економічної науки України. - 2008. - № 1. - С. 22-28.
2. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні // Вісник економічної науки України. - 2007. - № 2. - С. 33-37.
3. Каліна А.В., Калініна С.П., Лук'янченко Н.Д. Менеджмент продуктивності. МАУП, Київ, 2004, 232 с.

Семикіна М.В., д.е.н., проф.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

Серед пріоритетних проблем національної економіки важко виділити таку, яку б можна було б порівняти з проблемою ефективного управління продуктивністю праці за рівнем вагомості, станом вивченості та ступенем дискусійності у розумінні сутності, методів оцінювання та управління. З одного боку, світовій економічній думці і практиці добре відомо, що без підвищення продуктивності людської праці є неможливим сталий економічний розвиток, забезпечення зростання конкурентоспроможності країни в умовах всеохоплюючої глобалізації; з іншого боку, зі сторінок вітчизняних наукових журналів майже зникли публікації, присвячені проблемі продуктивності праці, не відображає такі відомості повною мірою і офіційна статистика.

Проблема управління продуктивністю праці з різною мірою глибини вивчалася багатьма дослідниками, зокрема, в Україні – А. Колотом, О. Грішнвою, А. Ревенком, І. Петровою, Г. Куліковим, А. Пасекою та ін., за межами України – Д.Сінком, Ф. Тейлором, Г. Емерсоном, Б. Генкіним, Р. Колосовою, Р. Яковлевим та ін. Проте аналіз публікацій дозволяє стверджувати, що в наукових джерелах зберігаються неоднозначні підходи до визначення продуктивності праці, методів її розрахунку, засад управління нею.

Узагальнюючи наукові погляди, вважаємо за доцільне дотримуватися такої позиції: продуктивність праці варто трактувати в вузькому і широкому сенсі і це дещо знімає суперечності в її тлумаченні та подальшій оцінці:

■ у вузькому сенсі продуктивність праці – це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що уявляє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, які можуть вимірюватись за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу);

■ у широкому сенсі продуктивність праці – це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні і уявляє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці.

Ототожнення продуктивності з ефективністю у поглядах більшості західних і деяких вітчизняних науковців призводить до неточностей у розумінні управління продуктивністю. Причини такої ситуації бачимо, зокрема, в тому, що в межах добре відомого традиційного підходу досить складним виявляється вибір методу урахування затрат праці, отже, і вибору методів управління продуктивністю праці (формула 1).

$$\text{Продуктивність праці} = \frac{\text{Обсяг виробленої продукції або послуг}}{\text{Затрати праці}} \quad (1)$$

Обираючи методи управління продуктивністю праці, варто, з огляду на формулу 1, пам'ятати, що обсяг виробленої продукції залежить від сукупності затрат живої та минулої (уречвленої) праці (рис.1).

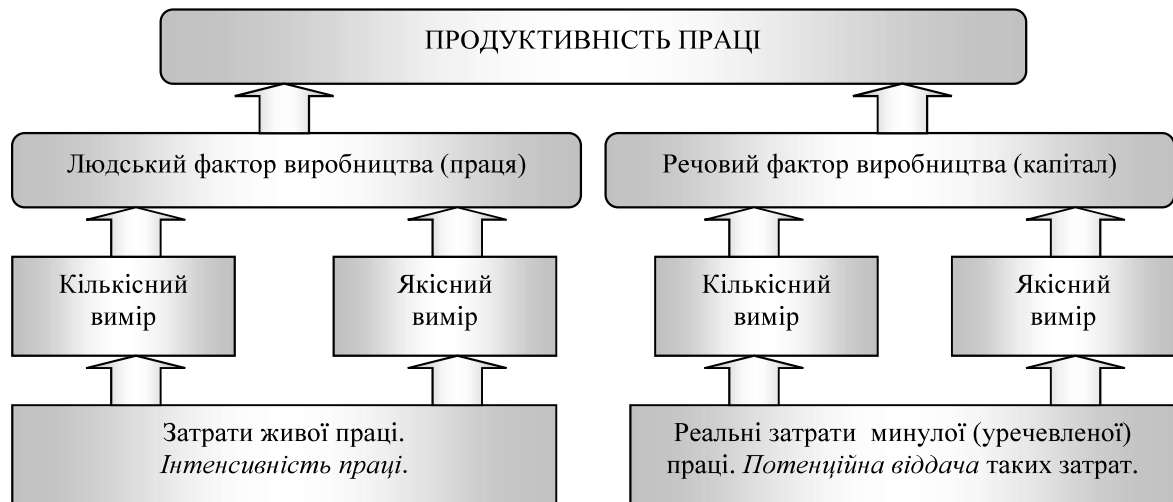


Рис. 1. Затрати праці, що впливають на продуктивність праці

Остання група затрат праці (затрати минулої, уречвленої праці) часто залишаються поза увагою. Вона включає витрати праці щодо створення засобів виробництва, що використовуються працівниками (йдеться про віддачу засобів виробництва), витрати, пов'язані з видобутком сировини, енергії, що споживаються також у трудовому процесі тощо. Традиційно сприймаючи це з теоретичної точки зору, в той же час розуміємо складність управління продуктивністю праці з прикладної точки зору, адже для ґрунтовного аналізу динаміки цього показника доцільно враховувати роль усіх затрат праці (рис. 1), крім того важливе значення має інтенсивність живої праці, співвідношення потенційної і реальної віддачі уречвленої праці.

В цьому контексті відомі методи оцінювання продуктивності праці, а значить – і управління нею на усіх рівнях економічного аналізу потребують подальшого розвитку та вдосконалення. Виходячи з таких позицій, зрозуміло, що управління продуктивністю праці у суспільстві означає економію обох видів праці або зменшення суспільно необхідного робочого часу на виробництво одиниці товару чи послуги. В короткостроковому періоді на рівні невеликого підприємства або підрозділу завдання управління продуктивністю праці потребують, передусім, урахування витрат праці його працівників. Однак перехід до прогнозування динаміки продуктивності праці в більш складній системі вже не може обмежуватись лише аналізом продуктивності живої праці, адже зміни продуктивності праці мають залежати все більшою мірою від частки минулої праці. Йдеться про те, що зростання продуктивності праці в перспективі означатиме, що частка живої праці помітніше зменшуватиметься порівняно з уречвленою.

Враховуючи зазначену обставину, методи управління продуктивністю праці мають враховувати комплекс різноманітних впливових факторів, які впливають на динаміку продуктивності праці на різних економічних рівнях. Оскільки різноманітні фактори впливу (основний капітал, механізація, автоматизація праці, впровадження передових технологій виробництва, використання, якісної сировини та матеріалів, рівень організації праці, кваліфікації, мотивації праці, трудової дисципліни тощо) можуть діяти різновекторно, впливаючи на трудову поведінку працівників, інтенсивність праці, дотримання встановлених норм з різною силою, як позитивно, так і негативно, то об'єктивно виникає потреба у функціонуванні ефективної системи управління продуктивністю праці. Головне призначення такої системи – це заохочення працівників до продуктивної праці усіма можливими методами, які перебувають у правовому полі. Серед таких методів вважаємо за доцільне виокремлювати організаційні, техніко-технологічні, соціально-економічні, морально-психологічні та адміністративно-нормативні методи.

Критерієм ефективності управління продуктивністю праці слід вважати досягнення позитивної динаміки продуктивності праці, економію затрат живої та минулої (уречвленої) праці і забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємств у довгостроковій перспективі. На макроекономічному рівні це зумовлює зростання ВВП, слугує тісному зв'язку між розвитком економіки та зростанням доходів, збільшенням купівельної спроможності основних верств населення. Макроекономічні параметри зростання продуктивності праці дозволяють контролювати пропорції соціально-економічного розвитку, їх відповідність умовам ринкової рівноваги.

З нашої точки зору, продуктивність праці в широкому сенсі можна визначати багатоваріантно, на інтегральній основі, враховуючи результати суспільної праці і витрати такої праці. Вибір того чи іншого методу розрахунку має залежати від цілей аналізу, головне – бачити у динаміці показника продуктивності праці відображення певної соціально-економічної ефективності використання праці, що має слугувати інструментом управління економікою загалом.

Сьогодні в Україні, як засвідчує аналіз, мають місце негативні явища в управлінні продуктивністю праці. Причини неефективного управління продуктивністю праці багатофакторні, вони зумовлені, зокрема, відсутністю досконалої методології оцінювання продуктивності праці на різних економічних рівнях, нестачею відповідної статистичної інформації, що узгоджується із прийнятою системою обліку обсягів виробленої продукції і затрат праці.

Вважаємо, що досягнення ефективного управління продуктивністю праці має базуватися на об'єктивному вимірюванні цього показника з урахуванням множини впливових чинників, що діють як в межах, так і поза межами конкретного підприємства, окремого регіону, країни загалом. Не зважаючи на поодинокі спроби окремих науковців, недостатньо дослідженим залишається вплив на динаміку продуктивності праці інституціональних, глобальних чинників, структурних змін у зайнятості, динаміки безробіття, конкурентного середовища, стану соціально-трудових відносин тощо. Справедливо визнати, що передумовою ефективного управління продуктивністю праці в країні має стати постійний моніторинг її динаміки на усіх рівнях управління та адекватне відображення такої оцінки державною статистикою.

Перспективи наукових досліджень в цій сфері ми пов'язуємо із вдосконаленням методології оцінювання продуктивності праці на різних рівнях управління з урахуванням факторів внутрішнього і зовнішнього (глобального) середовища. Кардинальні зміни в управлінні продуктивністю праці можна очікувати за умов активного залучення потенціалу соціального партнерства, підвищення соціальної відповідальності роботодавців і найманих працівників за ефективність використання найціннішого ресурсу економіки – людської праці.

Література

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 – К.: Видавничий центр “Академія”, 2002. – 951с.
2. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: «Прогресс», 1989. – 532 с.
3. Семикіна М.В. Науково-методичні засади управління продуктивністю праці // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Чернігів. – 2010. – Вип. 3. – С. 160 – 168.
4. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград, КНТУ, 2010. – Вип. 17. – С. 457– 463.