

зв’язків, довіри один до одного як фахівців та представників окремих департаментів чи виробництв, високого рівня культури ділових відносин як результату взаємно визнаних правил та традицій, що в умовах інноваційної економіки забезпечує формування додаткового фактору конкурентоспроможності та успіху діяльності.



Запірченко Л.Д.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

Рябоволик Т.Ф.

кандидат економічних наук, старший викладач

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ПРОДУКТИВНОСТІ

Сучасна інноваційна модель розвитку економіки, що спрямована на структурну перебудову економіки та налагодження партнерських зовнішньоекономічних зв’язків, потребує, у першу чергу, пошуку нових та вдосконалення існуючих шляхів зростання продуктивності праці. Високий рівень продуктивності праці виступає головною умовою ефективного функціонування підприємств в умовах інноваційного розвитку.

Підвищення продуктивності праці – це складне комплексне завдання, однаково важливе для суб’єктів господарювання, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва. Зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудозатрат [1].

Серед причин низького рівня продуктивності праці науковці називають: слабкий розвиток виробництва засобів виробництва; недостатньо ефективна система освіти; низький рівень попиту населення на вітчизняну продукцію; високий ступінь зносу основних засобів виробництва; відсутність кваліфікованих кадрів у деяких галузях промисловості; низький ступінь мотивації працівників у підвищенні продуктивності праці; незадовільні умови праці; відсутність зацікавленості керівників підприємств у підвищенні продуктивності праці; невідповідність вітчизняної продукції структурі попиту.

На підставі статистичних даних (табл. 1) відображено продуктивність праці в динаміці (2005-2015 роки) [2].

Таблиця 1

Продуктивність праці на макрорівні

Показники	Роки				
	2005	2008	2012	2014	2015
1. Валовий внутрішній продукт у фактичних цінах, млн. грн.	995630,0	2072172,0	3150653,0	2861396,0	3049659,0
2. Кількість зайнятого населення України, тис. осіб	20680,0	20972,3	20404,1	18073,3	16443,2
5. Продуктивність праці, тис. грн.	48,1	98,8	154,1	158,3	185,5

Джерело: розраховано авторами за даними [2].

Зростання показника продуктивності праці в 2005-2015 роках в своїй основі базується, в більшій мірі, на екстенсивних факторах, у тому числі завдяки неефективному використанню людського потенціалу на ринку праці; демографічним негараздам, неефективній державній економічній політиці.

Важливим елементом управління продуктивністю праці є пошук резервів, спрямованих на зниження рівня витрат в цілому, та на персонал, зокрема. Адже підвищення продуктивності праці є головним чинником приросту обсягу продукції, поліпшення економічної діяльності, зростання прибутків працівників, тому її планування займає центральне місце в системі управління на підприємствах [3].

Зростання продуктивності праці на підприємстві залежить від багатьох чинників – як зовнішніх, так і внутрішніх. До зовнішніх відносять: конкурентну боротьбу, завдання завоювання нових ринків, зміна політичної, демографічної, правової ситуації та ін.; до внутрішніх – несприятливі умови праці, зростання виробничих витрат. За рахунок вдалого поєднання в практиці управління продуктивністю даних чинників можна виявити резерви підвищення продуктивності праці.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково – технічний прогрес та удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому, в кожний конкретний період потрібно використовувати ті резерви, що забезпечують максимальну економію праці за мінімальних витрат. Розглядаючи питання росту продуктивності праці, слід звернути увагу на необхідність удосконалення засобів праці та організації праці, що дозволяє забезпечити поєднання засобів праці і робочої сили. Таким чином, робоча сила є головним фактором, який забезпечує процес виробництва, а відповідно й ефективне використання засобів виробництва.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці необхідно розробити програми управління продуктивністю, в яких визначатимуться види резервів, конкретні терміни і заходи по їх виявленню і реалізації, плануватимуться витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначатимуться відповідальні виконавці, розроблятимуться системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності [4].

Зміна підходів до організації праці сприятиме зростанню продуктивності праці, що характеризується, перш за все, більшою гнучкістю та адаптивністю. Гнучкі умови праці передбачають плаваючий робочий час, альтернативні варіанти робочого графіка чи умов праці, телекомунікацію (дистанційне місцезнаходження на робочому місці), розподілення одного робочого місця між декількома робітниками та інші нетрадиційні методи організації праці. Дані статистичних досліджень з корисності та ефективності гнучких умов праці демонструють, що і підприємці, і робітники, і суспільство в цілому отримують від них багато користі. Гнучкі умови праці не просто приносять користь робітникам і підприємцям, вони також дають суспільству економію на інфраструктурі та енергії. Такі умови праці дають можливість:

- підвищувати прагнення робітника до самостійності і його відповідальності до роботи;
- утримати робітників і підвищити ефективність їх праці;
- залучати високо мотивований персонал і допомагають задовольнити потреби в робочій силі в періоди нестачі кваліфікованого персоналу;
- реалізувати задачі, направлені на збереження сімейних цінностей;
- скоротити кількість неявок на роботу [5].

Отже, формування оновленої системи організації праці сприятиме підвищенню рівня продуктивності праці і, як наслідок, розвитку підприємства в цілому. Зростання продуктивності праці, як одна з найважливіших складових конкурентоспроможності,

забезпечить збільшення реального продукту й доходу, що є важливим показником економічного зростання в умовах інноваційного розвитку.

Література:

1. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні / В.М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33-37.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Національні рахунки. Наука, технології та інновації. Ринок праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Віссер Л. Продуктивність та система цінностей / Л. Віссер // Продуктивність. – 2007. – №1. – С. 12–16.
4. Гурков И. Стратегии выживания промышленных предприятий в новых условиях / И. Гурков // Вопросы экономики. – 1995. – №6. – С. 19-21.
5. Продуктивність праці в контексті забезпечення інноваційного розвитку економіки України [Електронний ресурс] / І. В. Заюков // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 2. – С. 236-242. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2015_2_38.



Дем'яненко А. А.

*аспірант другого року навчання спеціальності 051 – Економіка
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна*

ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Концепція людського розвитку є новою соціально-економічною парадигмою, основою для формування якої став перехід від традиційної моделі економічного розвитку до інноваційної. В умовах прогресивного розвитку науки і техніки, неминучою є інтеграція науки і виробництва, коли наука забезпечує теоретичну і практичну виробничу діяльність. Ці процеси поклали початок необхідності теоретичного переосмислення суспільних відносин та суспільного виробництва, зокрема виділення нового ресурсу, фактору виробництва – інтелектуально-творчих здібностей людини, що *знайшло своє відображення* у працях багатьох відомих учених: Д. Белла [2], Дж. К. Гэлбрейта [3], Й. А. Шумпетера [14], Ф. Х. Найта [10].

Так, у результаті зосередження уваги над важливістю ролі людських ресурсів в соціально-економічній сфері виникає новий тип суспільних відносин, де людина стає центром економічного розвитку як мета розвитку, можливість реалізувати основні людські цінності і права, розширювати свої можливості.

Формування та широке розповсюдження концепції людського розвитку безумовно викликане рядом об'єктивних взаємопов'язаних чинників. За допомогою використання історичного методу та методу наукового спостереження, автором виділено основні передумови формування концепції людського розвитку: історичні, економічні, соціальні та інституціональні.

1. Історичні передумови. Концепція людського розвитку почала формуватися у результаті і під час радикальних колоніальних перетворень та наукових відкриттів. З одного боку – процеси деколонізації, у результаті яких виникло близько сотні нових держав мало велике історичне значення, але ще більшого значення деколонізація набула у розвитку людської цивілізації в глобальному масштабі, оскільки змінила