

іонів/см³, оптимальний рівень - 2000-4000 іонів/см³, але в атмосферному повітрі більшості житлових приміщень при замірах виявили не більше 200 іонів/см³ [1].

Хіміко - бактеріологічний склад повітря в житловому приміщенні часто є причиною такої важкої і погано вивченої хвороби як алергія (за різними оцінками, до 50% усього населення Землі страждають від захворювання різними формами алергії). Відомим алергеном у домашніх умовах є побутовий пил (склад його: 35% мінеральних речовин, 15% - волокна паперу і текстилю, 20% - лусочки людської шкіри, 7% - пилок квітів, 3% часточки сажі і диму) [4].

Частинки побутового пилу добре абсорбують на своїй поверхні мікроспори, грибки, мікрокліщі, інші небезпечні мікроорганізми. Вчені підрахували, що за добу міський житель вдихає близько 15 мільярдів частинок такого пилу.

Побутовий кліщ може знаходитись у старих вовняних килимах, пір'яних подушках, старих меблях. Досліджено, що на 30-50% стара подушка з пір'я, якою без прання користуються більше 10 років, складається з мікрокліщів [3].

Мікроклімат квартири, яка не являється екологічно чистою, сприяє розмноженню різноманітних шкідливих грибків, яких на даний час існує в забрудненому приміщенні майже 150 видів.

Зі зростанням вологості повітря із 30 до 80%, рівень грибкового забруднення приміщення зростає більше ніж у три рази. А один грам "домашнього" пилу містить від 2000 до 7000 життєздатних спорів різних грибків. У деяких квартирах так-зване "мікробне" число повітря перевищене в сотні разів. Алергенами є різні хімічні речовини. Лише синтетичні полімерні матеріали виділяють у повітря більше 40 органічних сполук, і усі вони не тільки токсичні, але 60% з них мають виражену сенсibiliзуючу і алергійну дію. Зокрема, бронхіальну астму, викликають у першу чергу (27% випадків) саме побутові хімічні речовини [5].

Для покращення квартирної повітря і нашого здоров'я потрібно:

- у квартирі не менше одного разу на день у будь-який час року робити провітрювання, не менше 2-х разів на тиждень робити повне вологе прибирання (втирати пил з поверхні меблів, протирати дерев'яні та лінолеумові підлоги, чистити зі зволоженням килими та килимові покриття, а також раз у півроку чистити сифони, кухонні мийки та ті, що у ванній кімнаті чи туалеті, прати всі гардини та штори на вікнах;
- раз у п'ять років, а ще краще у три роки, віддавати в хімчистку натуральні вовняні килими;
- при покупці синтетичних килимових покриттів і лінолеумів вимагати сертифікат якості;
- у кімнаті з телевизором та комп'ютером встановити озонатор повітря
- придбати кварцеву лампу, а також лампу "Соляне сяйво" і регулярно включати їх у кожній кімнаті квартири у відповідності із прикладеними до них інструкціями.

Список літератури

1. Заверуха Н.М., Серебряков В.В., Скиба Ю.А. Основи екології. - К.: Каравела, 2006 -368 с.
2. Коваленко К.Г. Проблеми екології на Україні та методи запобігання їм. - К., 1999-67 с.
3. Корсак К.В., Плахотнік О.В. Основи екології. - К.: "Заповіт", 1996-350 с.
4. Семенов В.Ф., Михайлюк О.Л. Екологічний менеджмент. - К.: 2004-516 с.
5. Тунік Т.М., Коваленко К.Г., Ткаченко Р.П. Основи глобальної екології. Кіровоград: "КОД", 2006-250 с.

УДК 331.101.6

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ: НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ

**М. В. Семикіна, проф., д-р екон. наук,
О. М. Петіна, асп.**

Д. М. Тимошенко, ст. гр. ІМ (ОТ)-12
Кіровоградський національний технічний університет

Ринкові відносини вимагають від суб'єкта підприємницької діяльності вміння грамотно оцінювати фінансовий стан виробництва та фінансову ситуацію в країні в цілому. Особливо

актуальними в цей період є питання необхідності дослідження ефективності виробництва. Одним з основних показників ефективності виробництва є продуктивність праці.

Семикіна М. В. розглядає продуктивність праці у вузькому і широкому сенсі [2, с. 461]:

- продуктивність праці у вузькому сенсі – 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);

- продуктивність праці у широкому сенсі – 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.

Серед зарубіжних дослідників, наприклад, С. Сінк розуміє продуктивність праці як «відношення кількості продукції, виробленої системою за певний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення чи виробництва цієї продукції за певний період», або ж просто як «відношення між продукцією, виробленою системою, і затратами на виробництво цієї продукції» [5, с. 35].

Поруч з наведеними визначеннями, продуктивність праці розглядається як соціальна категорія, оскільки, як вважає О. Сологуб, центральним фактором у досягненні більш високих показників продуктивності підприємства виступає якість робочої сили, соціальна активність працівника [4, с. 54].

Таким чином, ми доходимо висновку про подвійну сутність *продуктивності праці*: як характеристики її продуктивності і ефективності її використання і необхідності розуміння обліку цієї двоїстості в економічних оцінках, розрахунках, прогнозах. Вважаємо, що категорія «продуктивність праці» є найбільш загальним та універсальним показником, що відображає ефективність використання людських ресурсів.

Підвищення рівня продуктивності праці:

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

Підвищення продуктивності праці (як і нарощування обсягів виробництва) не може бути самоціллю, адже пріоритетом в цивілізованому світі сьогодні вважається якісний людський розвиток. Тому, опікуючись проблемою зростання продуктивності праці, не можна нехтувати значенням соціальних процесів, розвитком освіти, науки, охорони здоров'я, забезпеченням гарантій в оплаті праці і соціальному захисті, забезпеченням безпеки праці, підвищення кваліфікації, постійного професійного навчання кадрів. Ключовою проблемою при цьому має бути подолання низької мотивації до високопродуктивної праці, до розробки раціоналізаторських пропозицій, винаходів. Невикористаним резервом в цьому контексті залишається потенціал соціального партнерства. На цьому треба зосередити особливу увагу, адже науково-технічні, технологічні, соціальні та економічні передумови і методи зростання продуктивності праці дуже рідко стають предметом обговорення соціальних партнерів на різних економічних рівнях. Питання щодо створення таких передумов рідко передбачаються у колективних трудових угодах, хоча правові засади для цього давно створені [3, с. 166–167].

Важливим елементом управління продуктивністю праці є пошук резервів, використання яких дозволило б підприємству вийти на нижчий рівень витрат в цілому та на персонал зокрема, адже підвищення продуктивності праці є головним чинником приросту обсягу продукції, тому її планування займає центральне місце в системі управління на підприємствах.

Зростання продуктивності праці на будь-якому підприємстві залежить від багатьох чинників – як зовнішніх, так і внутрішніх. Всі чинники збільшення продуктивності праці можна об'єднати у чотири основних групи:

1. Техніко-технологічні чинники визначаються рівнем розвитку засобів виробництва із впровадженням нових технологій, використанням якісної сировини. Важливим чинником є індустріалізація, яка полягає у створенні прогресивної виробничо-технологічної бази. Це

комплексний процес, в якому лежить застосування сучасних нових виробничих технологій, упровадження нових комп'ютерних розробок, перехід до механізованого складання різноманітних виробів тощо.

2. Організаційні чинники спрямовані на створення такої організації виробничого процесу, яка ліквідує втрати робочого часу і забезпечує оптимальне завантаження як усім членам трудового колективу, так і основним виробничим фондам підприємства.

3. Соціально-економічні чинники можна умовно поділити на фактори морального і матеріального стимулювання. До них належать зростання заробітної плати, премії та доплати, можливість самовираження і творча заінтересованість, кар'єра, підвищення кваліфікації тощо.

4. Природні умови та географічне розміщення виділяють і аналізують передусім на підприємстві добувної та деяких переробних галузей промисловості, а саме впливають на вид діяльності підприємства і його зв'язки з постачальниками і споживачами [1, с. 3].

За рахунок вдалого поєднання в практиці управління продуктивністю даних чинників можна виявити резерви підвищення продуктивності праці.

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 удосконалювання техніки, технології, поліпшення організації виробництва, практики управління.

Основними шляхами підвищення продуктивності праці на підприємстві є:

- 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 співробітників – менеджерів середнього рівня.

- Скорочення витрат на одиницю випущеної продукції можна добитися за допомогою зниження витрат не виробничого 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 не виробничих 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.

Одним із резервів зростання продуктивності праці є удосконалювання структури кадрів, під якою розуміємо співвідношення чисельності окремих категорій промислово-виробничого персоналу. Найважливішими є співвідношення чисельності основних і допоміжних робітників.

Визначення та впровадження заходів щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві сприяє не тільки підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, збільшенню обсягу випуску і реалізації продукції, зниженню собівартості продукції та її ціни, підвищенню конкурентоспроможності продукції на ринку, а також сприяє збільшенню прибутків і відрахувань у бюджет та фонди та забезпечує формуванню іміджу підприємства.

Отже, продуктивність праці на підприємстві є основним показником його успішності. Чим вища продуктивність праці, тим прибутковішою є бізнес-діяльність. На сьогоднішній день Україна відстає за рівнем розвитку продуктивності від розвинених європейських країн. тому, держава та підприємці повинні прийняти ряд заходів для вдосконалення механізму управління продуктивністю праці. Лише при правильній організації, мотивації праці та впровадженні досягнень науки і техніки можна розраховувати на процвітання українських підприємств та економіки в цілому.

Список літератури

1. Богиня Д., Шевченко А. Ефективність праці в ринковій економіці // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 3–6.
2. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання / М. В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 457–463.
3. Семикіна М. В. Науково-методичні засади управління продуктивністю праці / М. В. Семикіна // Економіка праці. Наук. вісн. ЧДДЕУ. – 2010. – № 2 (6). – С. 160–167.
4. Сологуб О. Оцінка сукупної продуктивності підприємства на основі факторного аналізу // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2008. – № 4. – С. 54–57.
5. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.

УДК 331.101.26

АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ

**М. В. Семикіна, проф., д-р екон. наук,
О. М. Петіна, асп.**

В. Л. Жалдак, ст. гр. ІМ (ТМ)-14ск

Кіровоградський національний технічний університет

В умовах затяжної кризи, яку переживає Україна, підвищення рівня конкурентоспроможності безпосередньо залежить від створення організаційно-економічних передумов для становлення «економіки знань», яка передбачає підвищення якості трудового потенціалу. Зарубіжний досвід та розвиток інформаційних технологій, що трансформують знання в інформацію, дають можливість ефективно впроваджувати технологічні нововведення.

Необхідно зазначити, що швидка зміна технологій, впровадження нових матеріалів вимагає постійного перенавчання працюючих, оволодіння новими професіями. Зростаючі темпи економічних змін і гнучкість ринку праці призводять до необхідності зміни роботи і навіть професії, що дедалі більше вимагає переходу від традиційної форми зайнятості до гнучких та використання у процесі професійного навчання інноваційних технологій. Особливо це стосується організації професійного навчання незайнятого населення з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці. При цьому слід враховувати зарубіжний досвід застосування інноваційних методів, спрямованих на посилення адаптованості трудового потенціалу до вимог сучасного ринку праці.

Формування трудового потенціалу і перспективи його розвитку є визначальним для подальшої долі економіки України й створення умов для її переходу на інноваційну модель.

Водночас рівень і якість трудового потенціалу відіграють провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності економіки країни, а також є основою життєзабезпечення і стабільності у суспільстві.

Існує досить багато трактувань економічної категорії «трудова потенціал підприємства». Зокрема, Шаульська Л. В. наводить наступне трактування: «трудова потенціал підприємства – ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі» [7, с. 43].

Семикіна М. В. трактує трудова потенціал як «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій» [6, с. 25].

Кулинич Л. В. вважає, що «трудова потенціал підприємства – це складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності» [3, с. 99].