

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

асист. Галинська Ю.В. студент гр. Мз-72с Бахлова І.М.

Управління трудовими ресурсами визнається однією з найбільш важливих сфер життя організації, здатного багаторазово підвищити її ефективність.

Ефективне використання кадрів прямим чином залежить продуктивності праці. Зростання продуктивності праці має велике господарське значення, оскільки підвищення ефективності використання трудових ресурсів сприяє зміцненню фінансового стану підприємства.

Рівень продуктивності праці залежить від ефективного використання резервів. Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому доцільно в кожний конкретний період використовувати саме ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат [2].

Резерви виникають, можуть бути виявлені і використані під впливом науково-технічного прогресу. Це не виключає необхідності пошуку шляхів реалізації резервів за межами підприємства (наприклад, пов'язаних з постачальниками матеріальних ресурсів і споживачами продукції або з роботою громадського транспорту та ін.). Оскільки підприємство є самостійним суб'єктом ринку, основна турбота щодо використання резервів лягає саме на нього, а не на зовнішні по відношенню до нього суб'єкти [1]. Також резервами можуть бути невикористані можливості економії праці за окремими факторами, класифікація яких представлена на рис. 1

Отже продуктивність праці є найважливішим показником у діяльності підприємства на який впливає низка факторів. Для сучасних підприємств нагальною необхідністю є забезпечення постійного моніторингу продуктивності праці. Це дозволяє забезпечити об'єктивну оцінку продуктивності праці та адекватне відображення такої оцінки державною статистикою. Досліджуючи фактори зростання продуктивності праці були виявлені основні напрямки для конкретного підприємства. Основними напрямками підвищення продуктивності праці на підприємстві є:

- визначення місця продуктивності праці, її вимірювачів і показників;
- сприяння розвитку здібностей, наукова організація праці та її нормування;



Рис.1 Класифікація факторів зростання продуктивності праці

- оцінка ролі держави у регулюванні економічного зростання;
- визначення загального аналізу рівня та динаміки продуктивності праці на підприємстві;
- прогнозування продуктивності праці і планування кількості працівників;
- розробка заходів підвищення та управління продуктивністю.

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

Література:

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с
2. Ященко О. І. Резерви зростання продуктивності праці на промислових підприємствах [Електронний ресурс] / О. І. Ященко. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltnu/17_8/271_Jaszczenko_17_8.pdf.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 74-75.