

СТИМУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Жулавський А.Ю., Ворожка О.А.

Зростання ефективності праці має важливе значення для будь-якого суспільства. Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах пошуку шляхів стабілізації економічного розвитку в країнах з перехідною економікою. Зростання ефективності праці має розглядатися як джерело економічних зрушень, підвищення реальної заробітної плати і, відповідно, рівня життя населення; виступає засобом стримування інфляційних процесів. Світовий досвід свідчить, що висока конкурентоспроможність підприємств і економіки в цілому суттєвою мірою визначається цілеспрямованою мотивацією до ефективної та високопродуктивної праці.

Недостатню увагу з боку керівників вітчизняних підприємств до питань ефективності праці, її регулювання і стимулювання можна пояснити деякими сподіваннями на те, що приватизація власності і орієнтація економічних інтересів на прибуток, як і ринковий механізм, автоматично забезпечать скорочення виробництва та підвищення продуктивності праці. Проте такі очікування себе не виправдали. Інтереси виробників були спрямовані на отримання прибутку не за рахунок скорочення витрат виробництва і збільшення обсягів продукції, а на підвищення цін, що призвело до сплеску масової неплатоспроможності, зупинки виробництва, банкрутства підприємств і, як наслідок, до різкого падіння рівня життя населення із втратою мотивів до ефективної праці.

Світова і вітчизняна економічна наука має чимало здобутків, які стосуються розробки теоретичних основ і методичних підходів щодо оцінки та стимулювання ефективності праці. Цим питанням присвячені наукові праці як вчених України та держав СНД (Л.Абалкіна, В.Адамчука, А.Амосова, Д.Богині, І.Бондар, І.Герчикової, В.Гупалова, А.Калини, Н.Лук'янченко, І.Сороки та ін.), так і вчених країн далекого зарубіжжя (М. Мескона, Д.Сінка, Г.Емерсона). Водночас, недоліком існуючих в сучасній літературі методичних підходів є те, що праці провідних західних економістів орієнтовані на сформовану ринкову економіку, а праці відомих російських та українських авторів, як правило, написані в часи

соціалізму і відбивають особливості економіки командно-адміністративного типу. Отже, як одні, так й інші існуючі методики не враховують особливості перехідного періоду, нових умов господарювання, формування конкурентного середовища.

Проблема підвищення ефективності праці може бути вирішена тільки в результаті активного використання всього комплексу макро- і мікроекономічних факторів, у тому числі впровадження досягнень НТП, зміни структури виробництва і зайнятості, зростання інвестиційної та інноваційної активності, поліпшення якісного складу робочої сили, удосконалювання організації виробництва і методів управління.

Одним з основних засобів підвищення ефективності праці, на нашу думку, є розробка і впровадження дієвого механізму стимулювання ефективності праці, що органічно поєднується та ефективно взаємодіє з господарським механізмом підприємства, галузі та економіки, внутрішнім і зовнішнім ринком. Ефективність праці, як критерій ефективності виробництва, визначає основні параметри підприємства: позицію підприємства на ринку, якість продукції, рівень витрат, якість життя робітників, зайнятість, рівень кваліфікації робітників.

Дієвість механізму стимулювання ефективності праці забезпечується дотриманням таких вимог: інтегрованості у загальну систему управління підприємством, комплексним підходом до розробки управлінських рішень, гнучкістю управління, орієнтованістю на високу ефективність використання ресурсів. До пріоритетних завдань стимулювання ефективності праці слід віднести створення мотиваційного клімату для забезпечення виконання планів підвищення продуктивності праці, збалансованості трудових витрат за структурними підрозділами підприємства, відповідності якості життя працівників і витрат праці, зайнятість персоналу відповідно до творчого потенціалу, розвитку підприємства згідно вимог ринку.

Систему оплати праці і преміювання на підприємствах необхідно перетворювати на механізм стимулювання саме ефективності праці. В цьому контексті слід звернути увагу на співвідношення темпів зростання показників ефективності праці та її оплати.