

УДК 331.101.6

DOI:10.5281/zenodo.11861335

І.І. Божидай, канд. екон. наук, доц. (ДБТУ, Харків)

Д.І. Дікарев, здоб. ОС «бакалавр» (ДБТУ, Харків)

С.О. Палагута, здоб. ОС «бакалавр» (ДБТУ, Харків)

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

Поточна економічна ситуація в Україні та кризовий стан підприємства є основними факторами, що сприяють зниженню витрат на роботу силу як на рівні підприємства, основної ланки суспільного виробництва, так і на рівні всієї національної економіки в цілому.

Підвищення продуктивності праці – незаперечна умова прогресу і розвитку виробництва. Планомірне підвищення продуктивності праці має першорядне значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства, галузі і всього господарського комплексу, поліпшення матеріального благополуччя кожного працівника, що обумовлює актуальність цієї тематики [1].

У разі підвищення продуктивності праці в країні національний дохід або валовий національний продукт збільшується швидше, ніж показник витрат.

Зниження продуктивності сприяє зростанню інфляції і призводить до позитивного торговельного балансу, уповільнення зростання або скорочення виробництва, а також зростання безробіття.

Описувана ситуація дуже типова для сучасної України. Рівень продуктивності праці в національній економіці і промисловості нашої країни дуже низький [2].

Практика ринкового менеджменту підтверджує незаперечний факт, що ефективність виробничої, господарської та виробничо-господарської діяльності залежить, в першу чергу, від компетентності та творчої діяльності управлінського персоналу, від досить глибоких знань конкретних напрямків економічного розвитку, нормативно-правової бази та соціальних аспектів управління.

Підвищення продуктивності праці веде до збільшення реального продукту і доходів, тому є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення соціальних продуктів на душу населення передбачає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, економічне зростання буде однією з головних цілей держави з ринковою економічною системою.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може підвищуватися або знижуватися під впливом різних факторів. Підвищення продуктивності праці є незаперечною умовою прогресу і розвитку виробництва [3].

Управління персоналом в сучасних умовах ведення бізнесу – одна з основних функцій управління компанією, спрямована на підвищення ефективності. Стверджується, що управління персоналом – це систематична і цілеспрямована функція, яка забезпечує розвиток підприємства, тому вона спрямована безпосередньо на працівників для задоволення потреб підприємства.

Оскільки підвищення продуктивності праці є динамічним і складним процесом, воно вимагає розумного управління з боку керівництва підприємства, яке повинно відповідати реалізації всіх запланованих виробничих, організаційних і стратегічних цілей.

Ефективна система декомунізації продуктивності праці призводить до підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок накопичення інвестиційного капіталу, зниження собівартості продукції, поліпшення якості продукції та впровадження інноваційних технологій навіть в умовах війни між Україною і Росією. Ось чому соціально та економічно нагальні питання, такі як управління продуктивністю праці на підприємствах, вимагають більш повного і всебічного аналізу [4].

Слід зазначити, що відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) пропонується розрізнити поняття «продуктивність» і «продуктивність праці» (рис.1).

Продуктивність вважається загальним показником і визначається, перш за все, ресурсами (праця, капітал, земля, матеріали, енергія, інформація тощо). Показує ефективність його використання. При виробництві різних товарів і послуг, а по-друге декомунізує взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів і послуг, а також ресурсами, витраченими на їх виробництво. По-третє, він дозволяє порівнювати виробничі результати на різних економічних рівнях.



Рисунок 1 – Співставлення понять «продуктивність» та «продуктивність праці» на підприємстві

В цілому, управління продуктивністю праці на підприємстві, фактично є елементом управління, планування, організації, мотивації. Управління продуктивністю ґрунтується на конкретному аналізі співвідношення корисного впливу певних видів діяльності однієї сторони і реальних результатів з іншої сторони.

Інформаційні джерела

1. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. *Галицький економічний вісник*, Т. : ТНТУ, 2015. Том 48. № 1. С. 82-92.
2. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ: Знання, 2004. 356 с.
3. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навчальний посібник / В.М. Ковальов, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов та ін. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 255 с.
4. Карпенко Н. М., Галан О. Є. Управління продуктивністю праці на підприємстві: фактори, етапи, інноваційні технології. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, 2022. № 6. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-6-07-02>