

ЮЛЯ ГРИГОРУСЬ,
Науковий керівник:
к.е.н., професор Павловська Л.Д.
ЖДУ ім. І. Франка
м. Житомир

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Виробництво кожної країни і кожної галузі залежить від ряду факторів. Такими факторами є кадри, праця й оплати праці. Кадри найбільш коштовна і важлива частина продуктивних сил суспільства. У цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації робітників, їхні розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту вироблюваної продукції, використання матеріально-технічних засобів. Те чи інше використання кадрів прямим образом зв'язано зі зміною показника продуктивності праці. Ріст цього показника є найважливішою умовою розвитку продуктивних сил країни і головним джерелом росту національного доходу.

Основними узагальнюючими показниками які характеризують рівень продуктивності праці на підприємстві це є показники прибутку або витрат. Саме аналіз цих показників може дати повну картину продуктивності праці і ефективності діяльності підприємства.

Продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудозатрат.

Інтенсивність праці характеризує ступінь її напруженості і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має свої межі, а саме: фізіологічні та психічні можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо [1, с. 339].

Загальна тенденція до зростання продуктивності праці в тому, частка живого праці продукті зменшується, а частка упредметненого праці (сировини, матеріалів) зростає, але отже загальна сума праці, яка полягає в одиниці продукції, скорочується. У цьому полягає сутність підвищення продуктивність праці.

В ринкових умовах фундаментальне значення для активного розвитку як окремої особи так і підприємств загалом відводиться продуктивності праці. Саме через неї визначається результативність виробничої діяльності в конкретний момент часу.

Підприємства різної форми власності ігнорують основний принцип ринку: можливість їх успіху визначається нижчими витратами випускати продукцію. Отже, збільшення реалізації і чистого прибутку необхідно зниження і, отже – жорстке внутрішньовиробниче планування з урахуванням техніко-економічних і нормативів (за видами робіт, затратам праці, сировини, матеріалів і паливно-енергетичних ресурсів, використанню виробничих потужностей та питомим капітальним вкладенням). Причому потрібні планування і координація масштабів та інтенсивності діяльності з всім основним організаційним елементам - зайнятість, структура кадрів, технологію й устаткування, продукція і ринок збуту, що є найважливішими складовими управління продуктивність праці.

Кожна людина має певні потреби, задоволення яких викликає почуття самодостатності, безпеки, комфортності, індивідуальності, але щоб потреба стала реальною, її потрібно втілювати за допомогою праці, оскільки за високоякісну роботу буде відповідна

заробітна плата, а за гроші можна реалізовувати мрії і задовольняти власні потреби [2, с. 299].

Будь-яка діяльність пов'язана з певними витратами і має ціну. Так, трудова діяльність визначається затратами фізичних і духовних сил. Висока інтенсивність праці може відлякувати працівників, якщо не створено умов для відтворення працездатності. Погана організація праці, несприятливі санітарно-гігієнічні умови на виробництві в багатьох випадках створюють таку стратегію поведінки працівників, при якій вони надають перевагу менше працювати і менше заробляти, так як їх не влаштовує "ціна" і інтенсивність праці задач.

Ефективний менеджмент ґрунтується на поєднанні реальних цілей, життєвих цінностей і установок, очікувань і потреб працівника з цілями організації. Людина яка поділяє цілі й усвідомлює цінності своєї організації, здатна визначити собі завдання, знаходити шляхи їх вирішення, здійснювати самоконтроль, тобто переходити від зовнішнього мотивування до самомотивування.

Особливо продуктивною буде праця працівників, коли очевидна особиста роль у процесі досягнення компанією заслужених висот, відчутна причетність до збільшення обсягів прибутку й підвищення економічної вартості компанії, зростання лояльності споживачів. Від факту наявності оплати [4, с. 227]..

Підвищення продуктивності праці може досягти за рахунок збільшення працездатності в покращених умовах на робочому місці. Підвищення фонду робочого часу і ефективність використання обладнання досягаються в результаті зниження простою під час зміни через погіршення самопочуття, несприятливі умови праці та мікротравми. Великих збитків підприємству наносять плинність робочих кадрів.

Методи вимірювання продуктивності праці залежать від специфіки виробництва та способу визначення обсягів виробничої продукції. Залежно від засобів виміру продукції на підприємствах використовують натуральний, умовно-натуральний, трудовий та вартісний методи оцінки рівня продуктивності праці. Різноманітність підходів до визначення продуктивності праці залежить від специфіки діяльності підприємств, від мети розрахунків та базуються на методичних особливостях.

Як видно, рівень продуктивності й організація виробництва прямо впливає на собівартість, на якість продукції, на ступінь виконання плану.

У процесі діагностики зміни продуктивності праці визначаються основні фактори, що обумовили відхилення показника продуктивності праці від наміченого рівня, установлюються резерви підвищення продуктивності праці й розробляються заходи щодо їхнього використання.

Підвищення продуктивності праці означає економію сукупної праці, що витрачається на вироблення продукції, зменшення всього матеріалізованого в продукті робочого часу [6, с. 54].

Список використаних джерел:

1. Баканів М.И., Шеремет А.Д. Теорія економічного аналізу. - М.: Слава, 2006. – 339с.
2. Мильнер Б.З. Системний підхід до організації керування. – К.:Вища школа, 2006. – 299 с.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Знання, 2006. - 195 с.
4. Критический анализ теории и практики менеджмента(пер. с нем.). – М.: Луч, 2000. - 227 с.
5. Підвищення продуктивності суспільної праці під ред. Амосов А. - Економіст. - 2000. - № 1. - С. 53-59.