

УДК 338.46: 65.014.1

Р. І. Олексенко,

к. е. н. ст., викл. каф. менеджменту та туристичної індустрії,

Мелітопольський державний педагогічний університет ім. Б. Хмельницького

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Стаття присвячена комплексному дослідженню теоретичних проблем і практики управління продуктивністю праці на підприємствах.

The article is devoted complex research of theoretical problems practices of management of labour the productivity on enterprises.

Ключові слова: продуктивність праці, мотивація, управління, ринок, підприємство.

ВСТУП

Управління продуктивністю праці — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції.

Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників. Рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (обсягом робіт чи послуг), що виробляє один працівник за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік), або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконання роботи чи послуги) [4].

Актуальність проблеми управління продуктивністю праці, значення його вивчення і невирішеність ряду методичних і практичних питань визначили тему даного дослідження.

Теоретико-методологічні засади підвищення продуктивності праці є об'єктом активних наукових досліджень. Різні аспекти цієї проблеми досліджені в працях зарубіжних вчених-економістів А.Є. Аврутіна, Ю.Д. Борисова, Б.С. Бушуєва, В.М. Зарубіна, В.І. Золотарьова, Я.М. Купермана, В.С. Серова, Є.К. Сєдих, В.І. Стомахіна, А.А. Френкеля та ін., а також у вітчизняних науковців І.В. Голодець, Є.Й. Заблоцького, Б.М. Литвина, Є.В. Мниха, Р.Т. Пелячека, В.Г. Федоренка, І.Д. Фаріона, Н.Г. Чумаченка, С.І. Шкарабана, І.Г. Яремчука, О.П. Іваницької та ін.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Метою статті є комплексне дослідження управління продуктивністю праці на підприємствах.

Для досягнення мети в роботі були поставлені й вирішені такі завдання:

— проаналізувати методи вимірювання та показники рівня продуктивності праці;

— розробити систему мотивації працівників для досягнення запланованого рівня продуктивності;

— проаналізувати фактори зростання продуктивності праці.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві включають в себе такі етапи: вимірювання і оцінка досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема; пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки; розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен включати конкретні терміни і заходи з їх реалізації, передбачати фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідальних виконавців; розробка систем мотивації працівників для досягнення запланованого рівня продуктивності; контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулювання їх виконання; вимірювання і оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці [2].

Отже, управління продуктивністю праці на підприємстві — це фактично частина загального процесу управління підприємством, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність — з іншого.

Під продуктивністю праці як економічної категорії слід розуміти ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.

Рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції, що виробляє один працівник за одиницю робочого часу, або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції.

Якщо показники виробітку мають більш узагальнюючий, універсальний характер, то показники трудомісткості можна розраховувати за окремими ви-

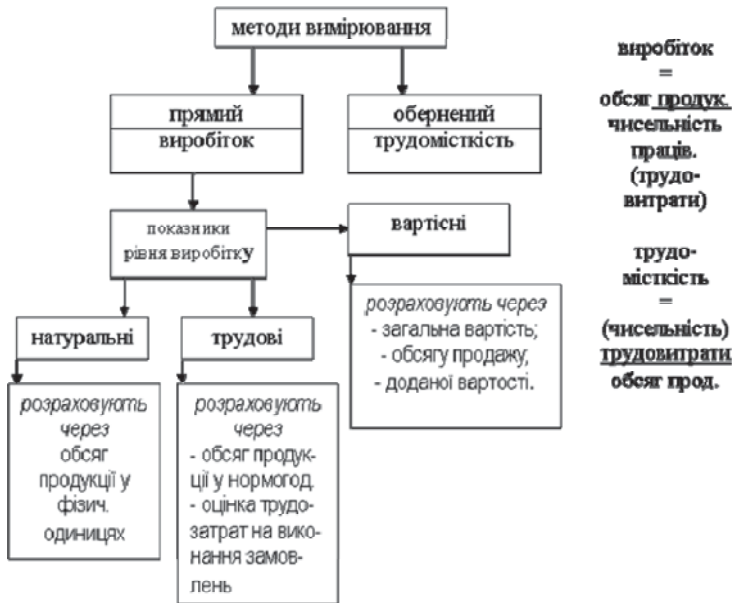


Рис. 1. Методи вимірювання та показники рівня продуктивності праці

дами продукції та розраховувати для розрахунків потрібної кількості робітників, виявлення конкретних резервів підвищення продуктивності праці.

Натуральні показники найбільш точно відображають динаміку продуктивності праці, але можуть використовуватися лише на підприємствах, що випускають однорідну продукцію.

Трудові показники потребують налагодженої роботи нормування та обліку. Їх використовують на робочих місцях, ділянках, де дуже великі залишки незавершеного виробництва, яке неможливо виміряти в натуральних або вартісних вимірах.

Вартісні — найуніверсальніші показники, вони застосовуються для визначення рівня та динаміки продуктивності праці.

Розглянемо детальніше зміст діяльності економістів та менеджерів на кожному із названих етапів програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Вимірювання й оцінка досягнутого рівня продуктивності по підприємству в цілому і за окремими видами праці зокрема — вихідний етап програми. Його правильне і точне здійснення є важливою передумовою успішності наступних етапів і всієї програми. Найважливіша вимога до економіста на цьому етапі — забезпечення достовірності й порівнянності показників. Щоб виміряти продуктивність праці, потрібно зіставити кількість виробленої продукції або наданих послуг із витратами на їх виготовлення. Це завдання лише на перший погляд здається простим. На практиці більшість організацій виготовляє значну кількість різноманітної продукції, яку нерідко важко порівнювати і додавати. Універсальні вартісні показники кількості продукції не позбавлені впливу інфляційних процесів, стихійного коливання ринкової кон'юнктури, ними не завжди можна виразити залишки незавершеного виробництва. Ще складніше точно

виробіток
= обсяг продукції / чисельність праці (трудовитрати)

трудомісткість
= (чисельність) / (трудовитрати) * обсяг прод.

підрахувати витрати праці на випуск конкретного виду продукції чи послуг, оскільки зазвичай кожний працівник прямо чи непрямо займається випуском багатьох видів продукції, і розділити між ними витрати праці просто лише для робітників-відрядників. Слід також постійно мати на увазі, що ресурси, які застосовуються у виробництві, взаємозамінні. Тобто можна зменшити кількість праці на досягнення певного корисного ефекту за рахунок збільшення кількості використаних засобів виробництва. Продуктивність живої праці при цьому зазвичай зростає, але чи одержить від цього користь підприємство можна сказати, лише розрахувавши продуктивність за багатофакторною моделлю, яка б враховувала витрати і живої, і уречевленої праці. Так само, наприклад, можна замінити більшу кількість менш кваліфікованої праці меншою кількістю вище кваліфікованої. Якщо при цьому корисний ефект виробництва і сумарні витрати на персонал залишилися такими самими, то показник виробітку в роз-

рахунку на кількість витраченого робочого часу зростає (бо підприємство використовує меншу кількість праці), але реальний рівень виробітку залишиться незмінним (бо сумарні витрати на персонал для одержання певного корисного ефекту залишилися такими самими). Тому завданням економіста є використання всіх можливих прийомів і методів для забезпечення достовірності й порівнянності показників продуктивності.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки досягнутого рівня продуктивності і на підприємстві в цілому, і за окремими видами праці зокрема, з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах. Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці слід заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальністю, широтою поглядів та вміють бачити перспективу. Шукаючи і аналізуючи резерви, слід звертатися до їх класифікації за різними ознаками, щоб не обійти увагою жоден із можливих факторів підвищення продуктивності праці. Слід ще раз підкреслити, що значні резерви зростання продуктивності праці приховані не лише в процесі безпосереднього виробництва, але і в процесі його організації та управління.

Розробляючи план використання резервів підвищення продуктивності праці, слід забезпечити узгодження цілей та завдань програми. Для цього потрібно коротко і чітко сформулювати цілі, проранжувати їх залежно від значення і черговості в часі. План повинен також включати конкретні заходи, спрямовані на реалізацію поставлених цілей, передбачати фінансування витрат на ці заходи. Важливим завданням економіста на цьому етапі є розробка критеріїв результативності програми, підрахунок очікуваного економічного ефекту від впровадження передбачених за-

ходів. На кожен пункт плану повинні бути визначені термін виконання та відповідальні виконавці [3].

Розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності є необхідною умовою реалізації програми. Менеджер завжди повинен пам'ятати, що для успіху справи слід намагатися зблизити аж до ідентифікації цілі і завдання організації з особистими цілями і бажаннями працівників. Тобто в конкретному випадку вираш від підвищення продуктивності праці повинен поділятися між організацією, яка забезпечила його досягнення, і працівником, який його досягнув. Працівники повинні заздалегідь знати, як заплановані результати зростання продуктивності праці вплинуть на реалізацію їхніх особистих професійних інтересів.

Контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, необхідний для виявлення і вирішення можливих проблем їх виконання на початкових етапах, ще до того, як вони стануть надто серйозними. Вихідним моментом процесу контролю є встановлення конкретних, обмежених у часі цілей, які можна виміряти. В процесі контролю порівнюються фактичні й задані показники продуктивності праці або їхні складові, визначається масштаб допустимих відхилень. При значному відхиленні менеджер приймає рішення про регулювання системи. Слід завжди пам'ятати, що контроль в будь-якій справі потрібен лише для того, щоб сприяти досягненню цілей. Надмірний, невдало продуманий контроль може дати небажані наслідки, як-то спрямування зусиль працівників на задоволення вимог контролю, а не на досягнення цілей. Організуючи контроль, слід приділити увагу зворотному зв'язку, реальності вимог, зацікавленості працівників, економічності контролюючих систем.

Вимірювання й оцінка реального впливу реалізованих заходів на зростання продуктивності праці потрібна для того, щоб оцінити і порівняти ефективність їх впровадження, визначитися з пріоритетами на наступний період. Як і на першому етапі, найважливішим завданням економіста тут є використання всіх можливих прийомів і методів для забезпечення достовірності й порівнянності показників. Визначивши найефективніші напрями роботи з підвищення продуктивності, слід прийняти відповідні мотивуючі рішення і в наступному періоді зосередити увагу саме на цих напрямках [1].

Отже, управління продуктивністю праці — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.

У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або і менших затратах праці, що забезпечує підвищення реального продукту і доходу взагалі і в розрахунку на душу населення, зростання рівня споживання, а отже, і рівня життя.

Продуктивність праці — це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, — з іншого. В залежності від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість. Виробіток — це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. Виробіток може визначатися різними способами від того, якими одиницями вимірюються обсяг продукції і затрати праці — натуральними, умовно-натуральними, вартісними, трудовими. Трудомісткість — це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). Для планування і аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості: технологічна, виробнича, обслуговування, управління, повна [3].

Фактори зростання продуктивності праці — це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Вони класифікуються за рівнем керуваності, за змістом, за сферою виникнення і дії. Резерви зростання продуктивності праці — це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Основне значення для економіста і менеджера має класифікація внутрішньовиробничих резервів і факторів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві [1].

ВИСНОВКИ

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких визначаються види резервів, конкретні терміни і заходи з їх виявлення і реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці, розробляються системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності.

Література:

1. Акбердин Р.З., Кибанов АЛ. Совершенствование структуры, функций и экономических взаимоотношений управленческих подразделений предприятий при разных формах хозяйствования: учебное пособие. — М.: Дело, 2007, — 235 с.
2. Зудина А.Н. Организация управленческого труда: учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НТАЭ и У, 2008. — 256 с.
3. Сладкевич В. П. Мотиваційний менеджмент: курс лекцій. — К.: МАУП, 2005. — 168 с.
4. Гуменюк Н.Д. і ін. Економічні методи керування і прискорення розвитку виробництва. — Київ Техніка, 2003. — 114 с.

Стаття надійшла до редакції 21.04.2010 р.