



УДК 333.101.6

Пасєка А.С., викладач

Східноєвропейський університет економіки і менеджменту

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ТА МЕТОДИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

Проведено аналіз механізму управління продуктивністю праці. Виокремлені складові механізму управління продуктивністю праці на макро-, мезо-, мікро- та особистісному рівнях. Визначений причинно - наслідковий зв'язок між удосконаленням управління продуктивністю праці, її зростанням та підвищенням рівня добробуту населення.

***Ключові слова:** продуктивність праці, механізм, управління продуктивністю, економічне зростання, підвищення рівня добробуту населення.*

ВСТУП

В системі соціально-економічних відносин важлива роль належить соціально-трудовам відносинам, показником розвитку яких є рівень продуктивності праці. Проведене нами дослідження продуктивності праці довело, що в умовах формування ринкових відносин у вітчизняній економіці немає сформованого підходу до управління продуктивністю праці на всіх рівнях. Це зумовлено тим, що економісти в період незалежності переважно уникали досліджень продуктивності праці. Цьому є просте пояснення. За радянських часів показник продуктивності праці був одним з найголовніших в обрахунку досягнень високих планових показників виробництва, та



недостатньо висвітлювалось його значення в економічному та соціальному розвитку.

На сьогоднішній день безперечним фактом є те, що зростання продуктивності праці є рушійним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств, збільшення обсягів виробництва, зростання ВВП, а отже економічного розвитку, який в свою чергу є головною передумовою розвитку людини, підвищення добробуту і якості її життя. Тому, на нашу думку існує необхідність вдосконалення існуючого механізму управління продуктивністю праці, його чіткої структуризації і візуалізації з метою підвищення ефективності управління, зростання економічних і соціальних результатів.

На сучасному етапі проблеми підвищення продуктивності праці досліджують О.А. Грішнова [1], Т.В. Лагода [2], В.Д. Фролова [2], Ю.Г. Одегов [3], Г.Г. Руденко [3], Л.Н. Соколова [4] та інші вчені.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Провести аналіз механізму управління продуктивністю праці на макро-, мезо-, мікро- та особистісному рівнях. Визначити причинно-наслідковий зв'язок між удосконаленням управління продуктивністю праці та зростанням рівня добробуту населення.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Механізм управління продуктивністю праці ми розглядаємо, як цикл дій, що сприяють досягненню поставленої мети. Механізм управління може бути застосований до будь-якого з рівнів управління.

В організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці ми включаємо наступні елементи: мету, напрями дії, рівні управління, суб'єкти управління, заходи, сферу управління, результати (рис. 1).

Мета управління продуктивністю праці впливає з її двоїстого характеру. По-перше, продуктивність праці розглядається як рушійний фактор економічного розвитку. Висвітлені у світовій економічній літературі концепції продуктивності і запровадження її досягнень в практику роботи підприємств дозволяють стверджувати, що тільки підвищення продуктивності дає можливість зберегти конкурентоспроможність на ринку. Розширення асортименту продукції, збільшення обсягів виробництва, інвестиції на соціальні потреби в кінцевому підсумку ведуть до загального розвитку економіки країни. Низька продуктивність означає, що підприємство неефективно використовує свої ресурси і в результаті втрачає конкурентоспроможність і скорочує обсяги виробництва. Низька продуктивність призводить до зниження темпів росту промисловості і економіки в цілому.

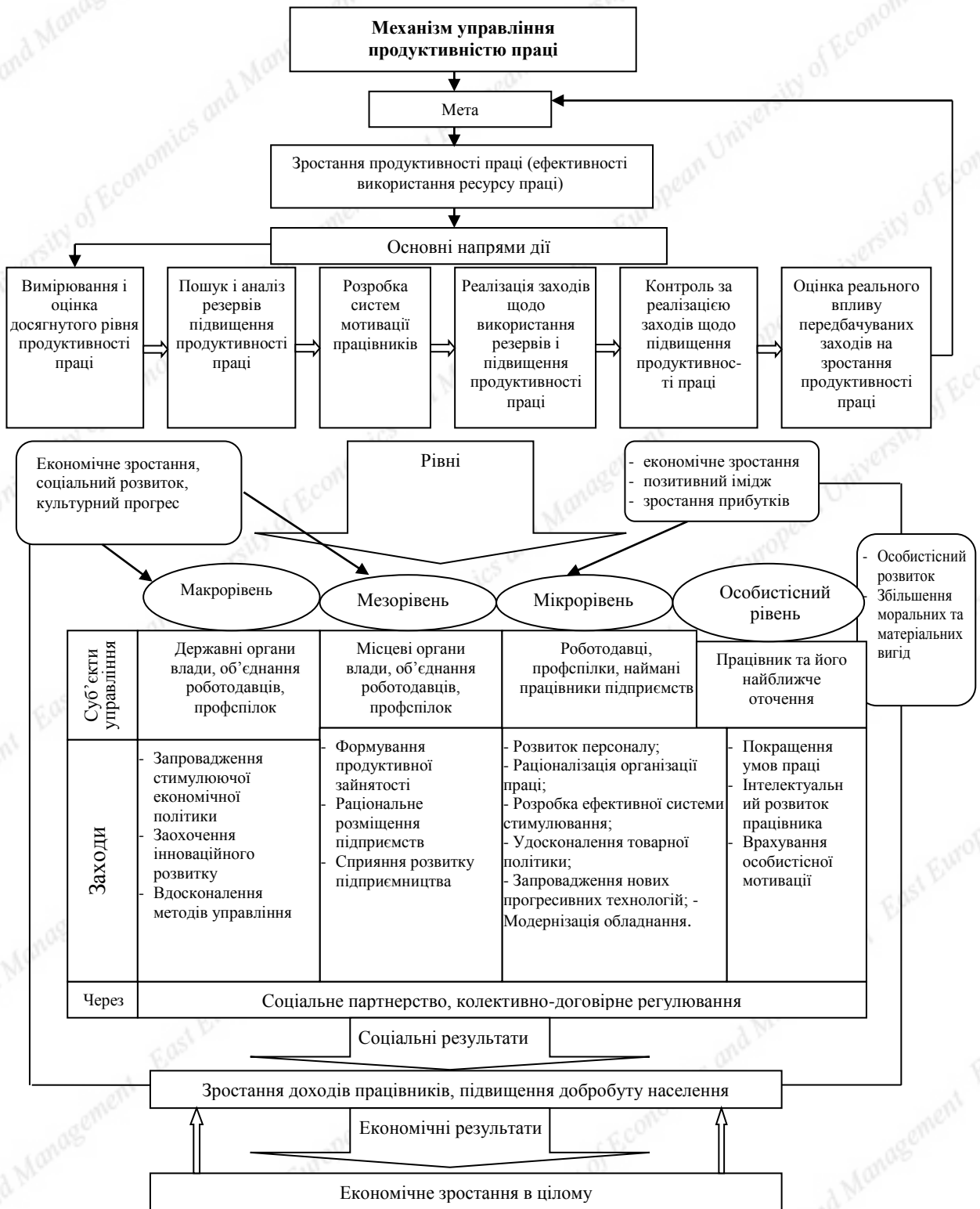


Рис. 1. Механізм управління продуктивністю праці



Ефективне управління продуктивністю праці вирішує проблеми справедливого розподілу отриманих результатів не тільки серед власників підприємства, а й всіх учасників виробничого процесу.

Розглядаючи управління продуктивністю праці з позиції соціального впливу на розвиток суспільства, можна простежити залежність підвищення показників якості трудового життя від розвитку системи соціального партнерства на різних структурних рівнях управління. Це свідчить про те, що управління продуктивністю праці неможливе без сприяння державної концепції, урядових організацій, профспілок, наукових організацій, та інших громадських інститутів. Всі ці організації, не дивлячись на їх багатогранність і різноманітність вирішуваних ними проблем, в питаннях продуктивності повинні прямувати до єдиної мети – зменшення витрат на одиницю виготовленої продукції при її високій якості і забезпечення споживачів корисними товарами в необхідних обсягах.

Можна стверджувати, що до економічних результатів управління продуктивністю праці можна віднести такі: зростання обсягів виробництва і доданої вартості, збільшення прибутку, зниження собівартості продукції, яка виготовляється і, відповідно, її ціни, наповнення споживчого ринку вітчизняними товарами і послугами, підвищення їх якості. Соціальні результати ефективного управління продуктивністю праці полягають в підвищенні доходів і якості життя працівників, зростанні чисельності робочих місць, соціальній стабільності суспільства, задоволенні споживачів.

Виходячи з вищевикладеного, головна мета удосконалення механізму управління продуктивністю праці полягає у зростанні ефективності використання ресурсу праці та досягненні позитивних економічних і соціальних результатів.

Досягнення поставленої мети ми вбачаємо можливим через такі напрями дії: вимірювання і оцінку досягнутого рівня продуктивності, пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності, розробку систем мотивації працівників до досягнення високого рівня продуктивності праці, реалізацію заходів щодо використання резервів і підвищення продуктивності, контроль за реалізацією заходів щодо підвищення продуктивності, оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Вимірювання і оцінка досягнутого рівня продуктивності праці – вихідний етап в напрямку підвищення продуктивності праці. Його правильне і точне здійснення є важливою передумовою успішності наступних етапів. Найважливішим завданням на цьому етапі є забезпечення достовірності і порівнянності показників.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки досягнутого рівня продуктивності з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах. Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці необхідно заохочувати висококваліфікованих працівників різних



спеціальностей, слід звертати увагу на кожен із можливих факторів підвищення продуктивності праці. Адже значні резерви зростання продуктивності праці приховані не лише в процесі безпосереднього виробництва, але і у процесі його організації та управління.

Розробка системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності є необхідною умовою ефективного управління продуктивністю праці. Цілі і завдання організації повинні збігатися з особистими цілями і завданнями працівників. Лише в такому випадку можна розраховувати на результативність і успіх. Тобто в конкретному випадку виграш від підвищення продуктивності праці повинен поділитися 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 (зростання заробітної плати, службове просування тощо).

На етапі реалізації заходів щодо використання резервів підвищення продуктивності необхідно коротко і чітко сформулювати цілі, проранжувати їх залежно від значення і черговості в часі. Спланувати конкретні заходи, спрямовані на реалізацію поставлених цілей, передбачати фінансування витрат на ці заходи. Важливим завданням на цьому етапі є розробка критеріїв результативності програми, підрахунок очікуваного економічного ефекту від впровадження передбачених заходів. На кожен пункт плану повинні бути визначені термін виконання та відповідальні виконавці.

Контроль за реалізацією заходів необхідний для виявлення і вирішення можливих проблем, 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 і задані показники продуктивності праці або їхні складові. Визначається масштаб допустимих відхилень. При значному відхиленні менеджер приймає рішення про регулювання системи. 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.

Оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці потрібна для того, щоб оцінити і порівняти ефективність їх впровадження і визначитися з пріоритетами на наступний період. Як і на першому етапі, найважливішим завданням тут є використання всіх можливих прийомів і методів для забезпечення достовірності і порівнянності показників. Визначивши найефективніші напрямки роботи по підвищенню продуктивності, слід прийняти відповідні мотивуючі рішення і в наступному періоді зосередити увагу саме на цих напрямках [1, с. 371].

Рівні управління в організаційно-економічному механізмі управління продуктивністю праці, визначені за відповідними



суб'єктами впливу і відображають конкретні завдання в процесі ведення господарської діяльності.

На макроекономічному рівні управління метою підвищення продуктивності праці є збільшення валового національного продукту, валового внутрішнього продукту, доходу на душу населення, що значно зміцнить конкурентні позиції вітчизняної економіки на міжнародному ринку. Досягнення цієї мети можливе за участі державних органів влади, об'єднань роботодавців, профспілок через запровадження стимулюючої економічної політики, заохочення інноваційного розвитку, вдосконалення методів управління тощо.

На мезоекономічному рівні управління вирішуються проблеми, які перешкоджають успішній роботі галузі, зміцненню конкурентоспроможності її продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках. Зростання продуктивності праці в галузі сприяє підвищенню добробуту її працівників. Мета управління продуктивністю праці на регіональному рівні управління підпорядкована отриманню найвищих результатів господарської діяльності підприємств, розташованих на певній території. Ефективне управління продуктивністю праці забезпечує високий рівень податкових надходжень і наповнення бюджетів, дозволяє зіставити результативність діяльності різних компаній, працюючих як в одній галузі промисловості і бізнесу, так і розташованих на одній території для характеристики можливостей їх розвитку. Ефективне управління продуктивністю праці на цьому рівні можливе за сприяння місцевих органів влади, об'єднань роботодавців і профспілок через формування ефективної зайнятості, раціональне розміщення підприємств, сприяння розвитку підприємництва тощо.

Управління продуктивністю праці на рівні підприємства ставить за мету зменшення витрат виробництва, зростання прибутків, покращення умов праці та винагороди за неї серед пересічних працівників. Розглядаючи проблему управління продуктивністю праці на мікроекономічному рівні, треба враховувати, що вона стає все більш тісно пов'язаною з повсякденною діяльністю підприємства. На рівні компанії показник продуктивності праці має безпосереднє відношення до планування її розвитку, може бути використаний і в якості критерію для порівняльної характеристики планів і результатів. Він також пов'язаний із щоденними робочими планами випуску та реалізації продукції. Суб'єктами управління продуктивністю праці на цьому рівні повинні виступати роботодавці, профспілки та наймані працівники підприємств, здійснюючи такі заходи як: підвищення кваліфікації персоналу, раціоналізація організації праці, розробка ефективної системи стимулювання, удосконалення товарної політики, запровадження нових прогресивних технологій, модернізація обладнання тощо.

Мета управління сукупною продуктивністю праці на особистісному рівні трансформується до зростання індивідуальної продуктивності праці, продуктивності обладнання, на якому працює працівник, продуктивності використання сировини і матеріалів на



даному робочому місці. Зростанню продуктивності праці на даному рівні сприятимуть такі заходи як: покращення умов праці, інтелектуальний розвиток працівника, врахування його особистісної мотивації тощо.

Підвищення продуктивності праці й кінцеві результати роботи підприємства залежать не лише від працівників, але і від рівня управління та забезпечення виробничого процесу. Зустрічні обов'язки працівників мають бути такими ж конкретними, як і обов'язки роботодавців з підвищення заробітної плати.

ВИСНОВКИ

В процесі дослідження механізму управління продуктивністю праці ми дійшли до висновків, що управління продуктивністю праці - це комплексний процес, який діє на всіх рівнях і забезпечує причинно-наслідковий зв'язок між підвищенням продуктивності праці, економічним зростанням і підвищенням добробуту населення. А саме: продуктивна трудова діяльність людини дає їй змогу самостійно забезпечити необхідні для гідного існування доходи; висока продуктивність праці забезпечує зростання податкових надходжень до державного бюджету і сукупних доходів суспільства, створюючи можливості для виробництва більшої кількості суспільних благ, що сприяють підвищенню добробуту населення. Передумовою цього мають стати конкретні цілі економічної політики і підприємницької діяльності, що зумовлять розробку загальної концепції й реалізацію заходів з підвищення продуктивності праці на всіх рівнях.

SUMMARY

The article deals with researching on mechanism of labor productivity's management and methods of its development. There are components of this mechanism at macro-, mezzo-, micro- and personal level characterized in the article. The article describes causal relationship between the developments of labor productivity's management, its growth, economic growth and increasing level of living.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
2. Лагода Т., Фролова В. “Труд – отец богатства”// БИЗНЕС. – 2003. – № 21 (540). – С. 44-47.
3. Одогов Ю.Г., Руденко Г.Г. Производительность труда в системе управления персоналом //Социально-трудоые отношения и процессы. – 2003. – С. 46.
4. Соколова Л.Н. Управление производительностью труда на всех уровнях хозяйствования: Автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 080601. – Иркутск, 2004. – 43 с.

Надійшла до редакції 17 вересня 2008 р.