

Економічні науки

УДК 338.3

Греян Ані Артемівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти

Державного податкового університету

Hreyan Ani

Student of the

State Tax University

Науковий керівник:

Лазебник Лариса Леонідівна

доктор економічних наук, професор,

завідувач кафедри економіки підприємства

Державний податковий університет

**УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В
СУЧАСНИХ УМОВАХ**

**MANAGEMENT OF LABOR PRODUCTIVITY AT THE ENTERPRISE
IN MODERN CONDITIONS**

Анотація. Досліджено сутність та значення управління продуктивністю праці на підприємстві в умовах сучасної практики не тільки у вузькому тлумаченні, а й у широкому. Наголошено, що продуктивність забезпечує конкурентоспроможність будь-якого підприємства, що у свою чергу впливає на створюваний продукт і добробут населення. Використовуючи запропоновану в Тимчасових методичних рекомендаціях розрахунку продуктивності праці в економіці та за видами економічної діяльності методику обчислення продуктивності праці на національному рівні, наведено динаміку продуктивності праці в Україні за 2015-2021 рр. Зазначено, що за період 2015-2021 рр. показник

продуктивності праці в Україні має стійку тенденцію до зростання. Наведено переваги управління продуктивністю праці на підприємстві. Також зазначено, що Україна за показником продуктивності праці, розрахованим як відношення ВВП в цінах за ПКС до однієї зайнятої особи, відстає від розвинених країн та від країн з перехідною економікою. Наголошено на тому, що на сьогодні саме людський ресурс розглядається як найважливіший внутрішній ресурс підвищення продуктивності, тому ефективне управління персоналом має ключове значення для успішності і результативності роботи підприємства. Окреслено питання стосовно того, що саме управління продуктивністю праці на підприємстві сприятиме зростанню доходів працівників, реалізації критеріїв продуктивного господарювання, забезпеченню конкурентних позицій підприємства.

Ключові слова: управління, підприємство, продуктивність праці, стимулювання персоналу.

Summary. The essence and significance of labor productivity management at the enterprise in the conditions of modern practice have been studied, not only in a narrow interpretation, but also in a broad one. It was emphasized that productivity ensures the competitiveness of any enterprise, which in turn affects the created product and the well-being of the population. Using the methodology for calculating labor productivity at the national level proposed in the Temporary methodological recommendations for calculating labor productivity in the economy and by types of economic activity, the dynamics of labor productivity in Ukraine for 2015-2021 are given. It is noted that for the period 2015-2021, the labor productivity indicator in Ukraine has a steady upward trend. The advantages of labor productivity management at the enterprise are given. It is also stated that Ukraine lags behind developed countries and countries with transition economies in terms of labor productivity, calculated as the ratio of

GDP in prices per PC to one employed person. It is emphasized that today it is the human resource that is considered the most important internal resource for increasing productivity, therefore effective personnel management is of key importance for the success and effectiveness of the enterprise. The question is outlined that the management of labor productivity at the enterprise will contribute to the growth of employees' incomes, the implementation of the criteria of productive management, and ensuring the competitive position of the enterprise.

***Key words:** management, enterprise, labor productivity, personnel stimulation.*

Постановка проблеми. В умовах сучасної практики продуктивність праці на підприємстві виступає визначальним фактором економічного зростання як на макроекономічному рівні, так і на рівні окремих підприємств. Продуктивність праці на макроекономічному рівні є фактором підвищення соціальних стандартів, зростання рівня та якості життя населення країни. Зі свого боку на мікрорівні підвищення продуктивності праці надасть можливість оптимізувати використання ресурсів праці на підприємстві, забезпечить зростання виробництва та ефективності діяльності підприємства в цілому. Зауважимо, що сучасні умови господарювання економічних систем потребують ґрунтовних розробок щодо управління продуктивністю праці на всіх рівнях.

Аналіз наукових досліджень та публікацій. В контексті даного питання серед основних наукових здобутків варто відзначити праці С. Айвазяна, В. Беседіна, Д. Богині, Б. Генкіна, О. Грішнєвої, Р. Гріфіна, В. Данюка, Г. Завіновської, В. Єременка, Т. Кір'ян, П. Кругмана, Л. Лісогор, К. Маркса, М. Мескона, А. Пасеки, Й. Прокопенка, П. Самуельсона, М. Семикіної, Д. Сінка, М. Соколик, С. Струмліна, Ф. Тейлора, А. Файоля, Т. Хачатурова та ін. На даний час, наукові розробки стосуються проблем

визначення змісту показника продуктивності праці, обґрунтування методики вимірювання її рівня і динаміки, використання різних методів, щоб охарактеризувати ступінь впливу факторів на продуктивність праці на різних рівнях розвитку економічних систем

Постановка завдання. Метою статті є дослідження сутності управління продуктивністю праці на підприємстві, обґрунтування необхідності врахування мотиваційної складової відповідної програми.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні негативний вплив на стан промислового розвитку України мають пріоритетність політичних процесів над економічними, зовнішні впливи, загальна нестабільність, фінансова криза і недосконалість законодавчої. З'являється потреба в запровадженні нових підходів до розуміння процесів економічного розвитку, впровадженні у практику економічної діяльності системних розробок у галузі продуктивності.

Деякі науковці дотримуються концепції, відповідно до якої під продуктивністю розуміють тільки спосіб вимірювання ефективності використання ресурсів. Інші тлумачать поняття продуктивності як спосіб обчислення витрат підприємства. До прикладу, А.В. Калина вважає категорію «продуктивність» критерієм ефективності [1, с. 194].

За іншою концепцією продуктивність розглядається як системоутворююча категорія, що не обмежується лише визначенням статистичного показника. Як ефективне та вміле використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації – у процесі виробництва різноманітних товарів і наданні послуг розглядає продуктивність В. Єременко [2, с. 15].

Ще в 1959 р. Комітет з продуктивності при Європейському агентстві з проблем продуктивності навів широке трактування категорії продуктивності: «Продуктивність – це, в першу чергу, стан розуму. Це ставлення до світу, що має на увазі безперервне вдосконалення всього

сущого. Це упевненість в тому, що сьогодні краще, ніж вчора, а завтра краще, ніж сьогодні людина може виконувати будь-яку роботу. Нарешті, продуктивність має на увазі безупинність зусиль щодо пристосування економічної діяльності до умов, які постійно змінюються, застосування нових теорій і методів. Це тверда віра у прогрес людства» [3, с. 21].

Слід відзначити, що під загальним підходом, під продуктивністю розуміється співвідношення обсягів випуску та обсягів ресурсів, які були витрачені на випуск, виражені в ідентичних одиницях виміру. Випуск - це сумарна вартість товарів і послуг, що є результатом виробничої діяльності господарюючих одиниць або національної економіки в цілому. В свою чергу, під витратами ресурсів розуміються всі фактори виробництва, включаючи працю, капітал, землю та інші фактори, задіяні в процесі виробництва [4, с. 165].

Використовуючи запропоновану в Тимчасових методичних рекомендаціях розрахунку продуктивності праці в економіці та за видами економічної діяльності методика обчислення продуктивності праці на національному рівні, динаміку продуктивності праці в Україні за 2015-2021 рр. представлено у табл. 1 [5; 6].

Таблиця 1

Динаміка продуктивності праці в Україні за 2015-2021 рр.

Показники	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ВВП у фактичних цінах, млн. грн.	1988544	2385367	2982920	2982829	2987320	2792920	2982280
Чисельність зайнятого населення, тис. осіб	16443	16277	16156	16361	16578,3	16721	16316
Продуктивність праці, тис. грн./особу	120934	146549	184628	87,80	120,93	146,55	184,63

Проводячи аналіз наведених у табл. 1 розрахунків, можна констатувати, що за період 2015-2021 рр. показник продуктивності праці в Україні має стійку тенденцію до зростання. Середній річний приріст показника складає 58,10 тис. грн. на одного зайнятого. Разом із цим, зазначимо, що Україна за показником продуктивності праці, розрахованим як відношення ВВП в цінах за ПКС до однієї зайнятої особи, відстає від розвинених країн та від країн з перехідною економікою [7].

Звернемо увагу на те, що Г.І. Капінос зазначає, що основні причини низької продуктивності праці породжують фактори-наслідки, що діють негативно та одночасно. Серед цих причин науковці виділяють такі:

- «зношені та застарілі основні засоби. На підприємствах продуктивність забезпечують не окремі верстати, потокові лінії, а весь комплекс взаємопов'язаних основних фондів, тобто комплекси обладнання, приладів, виробничої інфраструктури, засобів управління. Для вітчизняних підприємств властиво відтворення низькопродуктивних комплексів основних фондів, їх постійні ремонти. Саме тому необхідна інноваційна модель модернізації промисловості України;

- застарілі технології, які безпосередньо пов'язані зі зношеними основними фондами;

- неефективна організація праці та обслуговування робочих місць, яка супроводжується роздутими та незбалансованими за продуктивністю штатами;

- недостатньо ефективна організація операційних систем та виробничих процесів. Удосконалення організації потребує знань та прояву волі менеджерів вищої та середньої ланок, але не пов'язано зі значними фінансовими витратами;

- низько-ефективний менеджмент і, як наслідок, неефективні та непродуктивні бізнес-процеси, неефективна діяльність виробничого

персоналу. Виникає необхідність суттєвого підвищення та розширення компетенцій управлінців, їх інноваційної активності;

- практична відсутність стимулів до побудови інноваційного виробництва пов'язана з високим рівнем монополізації в усіх найважливіших галузях національної економіки, корупції в державі та суспільстві;

- порівняно слабка інвестиційна інфраструктура, фінансові установи, які не готові фінансувати інноваційні проекти зі значними вкладеннями, тривалим терміном окупності, а також значні інвестиційні та політичні ризики, що погіршують інноваційний та інвестиційний клімат;

- недостатня інформатизація та автоматизація виробництва, менеджменту, низький рівень застосування високих технологій, в результаті – неефективні методи та засоби виробництва, праці, управління» [8, с. 271-272].

Варто враховувати, що підвищення продуктивності праці є першочерговим завданням будь-якого підприємства, що прагне підвищити конкурентоспроможність. Таким чином, загальна мета управління продуктивності праці полягає в забезпеченні зв'язку між створенням ефективної системи оцінки рівня продуктивності праці та завданням керівників підприємства щодо підвищення продуктивності за рахунок впровадження інноваційних змін у всі елементи виробничого процесу: обладнання, технології, людські ресурси тощо [9, с. 14].

Як зазначає О.О. Чернушкіна, що «найбільш специфічними деталізованими цілями впровадження програми управління продуктивністю праці на будь-якому підприємстві виокремлює: підвищення кваліфікації і практичного досвіду в сфері управління, планування і вирішення проблем; покращення відносин між членами колективу; створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності; зростання основних

показників діяльності організації; поживлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат» [4, с. 168].

Виходячи з вище розглянутої інформації, можна стверджувати, що перевагами управління продуктивністю праці на підприємстві виступають: «зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність; створення зв'язку між наявними методами вимірюванням продуктивності й регулярним контролем за результатами діяльності; встановлення нових конкурентних стандартів і норм; стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці; більш широке і свідоме використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці».

Важливим аспектом у розрізі нашого дослідження виступає те, що на сьогодні саме людський ресурс розглядається як найважливіший внутрішній ресурс підвищення продуктивності, тому ефективне управління персоналом має ключове значення для успішності і результативності роботи підприємства. Управління людськими ресурсами передбачає формування «правильної» поведінкової моделі працівників, досягнення відповідності кваліфікації та професійного рівня персоналу встановленим підприємством вимогам, ініціацію активності та прагнення до самореалізації у процесі трудової діяльності.

Велике значення має практичне використання зарубіжного матеріального досвіду щодо стимулювання персоналу як важливого аспекту продуктивності праці. Неможливо досягти ефективного управління працівниками, від яких залежить підвищення продуктивності праці, в умовах протиріччя між динамічністю виробничого процесу та інерційністю сучасних форм оплати праці. Мета ефективної системи винагороди – стимулювати працівника підвищення продуктивність праці та виробництва з допомогою адекватної оцінки його трудового вкладу [4, с. 170].

Слід зазначити, що ефективна така система мотивації, згідно з якою об'єктивний вимір та оцінка результатів діяльності працівника пов'язана зі специфікою роботи та враховує прояв ініціативи, наполегливості, творчості у роботі. виконання поставлених завдань; зобов'язання постійного професійного розвитку. Основою ефективною політики оплати праці є тарифна система, яка розглядається як основний інструмент та критерій обґрунтованої диференціації оплати праці, а отже, і мотивації персоналу.

До речі, додамо, що в іноземній практиці, як правило, у стимулюванні персоналу акцентується увага на підвищенні кваліфікації, професійної майстерності, на розкритті і максимальному використанні інтелектуального потенціалу працівників, їх ініціативи і творчості. Стимулюючу функцію виконують різного роду доплати (персональні надбавки), розмір яких безпосередньо пов'язаний з індивідуальними особливостями працівника і його трудового внеску в кінцеві результати діяльності підприємства [4, с. 170].

Підкреслимо, що формування ефективною системи мотивації персоналу пов'язане з використанням найкращих форм, методів та способів стимулювання працівників з точки зору підвищення продуктивності праці та має передбачати створення умов для реалізації професійних здібностей працівника та його розвиток.

Висновки дослідження. Таким чином, можемо визнати, що продуктивність забезпечує конкурентоспроможність будь-якого підприємства, що у свою чергу впливає на створюваний продукт і добробут населення. Саме управління продуктивністю праці на підприємстві сприятиме зростанню доходів працівників, реалізації критеріїв продуктивного господарювання, забезпеченню конкурентних позицій підприємства. Варто відмітити, що важливим компонентом управління продуктивністю праці постає система мотивації працівників до зростання

продуктивності, що потребує створення нових мотиваційних механізмів зацікавлення працівників в успішному функціонуванні підприємства.

Література

1. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини. *Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с.*
2. Єременко В. О. Підвищення продуктивності: теорія, досвід, шлях України. Краматорськ: *Видавництво Центру продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України, 2000. 398 с.*
3. Мельников В.А. Продуктивність економічної системи. *Економіка та виробництво. 2008. №7. С. 19-23.*
4. Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти управління продуктивністю праці. *Економіка і організація управління. 2018. Вип. 4. С. 163-172.*
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 14.09.2022 р.)
6. Наказ Міністерства економіки України «Про затвердження Тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності» від 26.12.2008 р. №916. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 15.09.2022 р.)
7. Офіційний сайт Міжнародної Організації Праці. Ключові показники ринку праці. URL: <https://ilostat.ilo.org/> (дата звернення 30.05.2022 р.)
8. Капінос Г. І. Основні аспекти управління продуктивністю праці на промислових підприємствах України. *Вісник Хмельницького національного університету. 2015. № 2, Т. 2. С. 268-273.*
9. Кучеренко О., Іванова В.В. Управління продуктивністю праці на підприємстві. *Збірник матеріалів і міжнародної науково-практичної конференції «Наука і молодь – 2021: пріоритетні напрями глобалізаційних змін».* Київ, 2021. Вип. 6. С. 13-15.