

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Горбаченко П.В.

студент,

Науковий керівник: Ковальська К.В.

доцент,

Фінансово-правовий коледж

МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ ІННОВАЦІЙ

Актуальність. На сьогоднішній день досить актуальною є проблема низької продуктивності праці на підприємстві. Ефективне використання персоналу на підприємстві у більшості випадків залежить від розроблених систем та чинників спрямованих на збільшення продуктивності праці. Під продуктивністю праці слід розуміти співвідношення основних результатів діяльності торговельного підприємства до затрат праці персоналу на її здійснення у звітному періоді Цей фактор впливає як на малий і великий бізнес, так і на економіку країни в цілому. Питання низької продуктивності праці потребує негайного вирішення з огляду на значущість праці як ключового фактору економічного зростання підприємств та національної економіки в цілому. Науковцями запропоновано багато підходів, технологій та методів підвищення та забезпечення продуктивності праці на високому рівні. Проте сучасні тенденції розвитку суспільства та умови праці у суспільстві інновацій, породжують нові стандарти.

Постановка проблеми. Метою даної статті є дослідження проблем та шляхів підвищення продуктивності праці на підприємствах, а також уточнення сучасних підходів до підвищення продуктивності праці персоналу підприємства.

Результати дослідження. Зростання продуктивності праці на мікрорівні значною мірою залежить від мотивації і стимулювання персоналу підприємства. Найпоширенішим чинником, який на сьогодні використовують власники українських підприємств, у мотивації є: гроші, премії, підвищення тощо. Вважається, що дані елементи є найголовнішим і повинні задовольняти потреби працівника у мотивації. Однак для сучасних менеджерів, крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито виявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання [1].

Значення продуктивності праці виявляється як на мікрорівні – підвищує добробут працівників, так і на макрорівні – приносить підприємству комерційний успіх [2].

Системи мотивації і стимулювання працівників, що використовуються на підприємствах України, переважно негнучкі і не володіють достатнім мотиваційним ефектом, а також недостатньо стимулюють до підвищення продуктивності праці, оскільки були розроблені в період швидкого зростання обсягів виробництва і низького рівня конкуренції.

Традиційні методи мотивації часто не достатньо мотивують персонал до ефективних дій в умовах сучасного інформаційного світу. На сьогодні більш актуальними є інноваційні методи мотивації, які орієнтовані на функціонування підприємства в епоху інформаційної економіки та націлені на те:

- що результати роботи компанії безпосередньо залежать від взаємодії між співробітниками, від командної роботи, а не тільки від індивідуальних досягнень;

- щоб довести, що мотивація через заробітну платню висвітлює принцип «добре виконана робота гідно винагороджується, тим самим сприяючи підвищенню ефективності виконання інших завдань»;

- що співробітники, які роблять найбільший внесок у досягнення стратегічних цілей організації, заслуговують найбільшої винагороди;

- щоб побудувати мотиваційну систему, яка би максимально відповідала реалізації всього комплексу організаційних цілей.

Революційна зміна технологій на користь таких, що спираються на високий рівень інтелектуальних ресурсів, і пов'язана із цим жорстка конкуренція, стають найважливішими факторами, що визначають успішність діяльності підприємства. У зв'язку із цим рівень інтелектуального потенціалу окремих підприємств і країни в цілому стає найважливішим фактором соціального розвитку та ключовою умовою економічної самостійності держави [3].

На підприємствах за допомогою новітніх підходів потрібно запроваджувати визначення разом з працівниками їх певних кар'єрних цілей та етапів професійного зростання, обговорювати та відвідувати навчальні програми. В такому разі співробітники будуть більше віддані підприємству, а ефективність їх роботи зростатиме. До новітніх методів підвищення продуктивності праці можна віднести і додаткову освіту працівників. Як показує зарубіжний досвід, якщо робітник підвищує свою кваліфікацію, то його нові досвід і навички позитивно відображаються на його продуктивності.

Одним з найпопулярніших у світі видів навчання персоналу є навчання за кордоном. У міжнародних компаніях, наприклад, німецьких, використовують дві форми навчання персоналу за кордоном: практика на виробництві й обмін досвідом. Навчання персоналу німецькі компанії проводять в 156 країнах світу, але основна частина працівників навчається в США, Франції, Англії та Японії. Такий метод мотивації та розвитку персоналу, на нашу думку, є позитивним і перспективним з огляду на можливості підвищення продуктивності праці[4].

Серед нових методів підвищення продуктивності праці, які відповідають усім вимогам сучасного світу, можна відзначити раціонально організований відпочинок працівників. З першого погляду, даний метод не викликає довіри, проте його ефективність підтверджується на практиці. Працівники часто не встигають впоратися з завданням керівництва протягом робочого дня. Багато хто витрачає на роботу більше часу, ніж вона вимагає. Однак продуктивність праці від цього не збільшується. Працювати можна не більше 5 годин у день і встигати виконувати ту саму роботу. Причому, найкращим способом виконувати більше роботи є збільшення часу призначеного саме на відпочинок. Дослідження багатofункціональності працівника показують, що стратегічне відновлення – в тому числі щоденна зарядка на роботі, короткий денний сон, більше годин нічного сну, більше часу за межами офісу і більш тривалі і часті відпустки – підвищують продуктивність і ефективність роботи, і, звичайно, здоров'я самого працівника.

На сьогоднішній день багато підприємств світу, включно з такими відомими компаніями, як Google, Coca-cola, GreenMountainCoffee, ClevelandClinic і Genentech, використовують дану методику. Сила відновлення займає центральне місце у процесі роботи. Найкращий результат досягається за допомогою так званих кімнат «відновлення», для яких у компаніях відводять окремий простір, потрібний для їх облаштування. В цих кімнатах співробітники можуть спати, медитувати або просто відпочити [5].

Висновки. Провівши дослідження можемо стверджувати що, потреба у підвищенні продуктивності праці на підприємствах є досить стабільною, що пов'язано з динамічними змінами навколишнього середовища їх господарювання. Існуючі підходи до підвищення продуктивності праці персоналу можна і потрібно оновлювати та урізноманітнювати. Обрати правильний метод для підвищення продуктивності праці можна визначивши на

конкретному підприємстві, що краще всього відповідає сучасній ситуації, характеру виробництва, певній галузі промисловості, рівню кваліфікації різних категорій персоналу. Однією з головних та найважливіших загальногосподарських та галузевих функцій в умовах вітчизняних ринкових відносин є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності і зростанню прибутків працівників, що буде слугувати для них додатковою мотивацією. Реалізація цих завдань є не можливою без підвищення продуктивності та ефективності праці

Список використаних джерел:

1. Електронний ресурс // Режим доступу : <http://eztuir.ztu.edu.ua/6222/1/41.pdf>.
2. Яценко О.І. Резерви зростання продуктивності праці на промислових підприємствах // Науковий вісник. – 2010. – 17. – С. 271–275.
3. Модернізація вищої освіти та проблеми управління якістю підготовки фахівців. Теоретико-методологічні та практичні проблеми підготовки фахівців за ступеневою системою освіти / VIII Всеукр. наук. – метод. конф., 23 вересня 2010 р. : [матеріали] / редкол. : О.І. Черевко [та ін.]. – Харків : ХДУХТ, 2010. – 433 с.
4. Електронний ресурс // Режим доступу : <http://ipress.ua/mainmedia/vidpochynok>.
5. Електронний ресурс // Режим доступу : <http://ua.korrespondent.net/journal/1321991>.

Євтухов С.А.

студент,

Науковий керівник: Ковальська К.В.

кандидат економічних наук, доцент,

Фінансово-правовий коледж

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ ПРИВАБЛИВОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ ЗА УМОВ НЕЧІТКИХ ВИХІДНИХ ДАНИХ

В умовах ринкової економіки ефективному розміщенню інвестиційних ресурсів приділяється велика увага, оскільки це дозволяє суб'єктам бізнесу домагатися конкурентних переваг у боротьбі за виживання таспоживача. Важливою умовою прийняття раціональних інвестиційних рішень є володіння більш повною і точною інформацією про предмет рішення і його наслідок. Однак, як і всі інші ресурси, інформація, як правило, обмежена, тому більшість рішень приймається в умовах неповної поінформованості. Наслідком прийняття рішень в даних умовах є невизначеність результатів, тобто ризик. З іншого боку, ризик викликаний спонтанним і суперечливим характером процесів, які протікають в складних соціально-економічних системах, їх неможливо адекватно і вичерпно описати [1]. Тому виникає потреба у переосмисленні теорії прийняття інвестиційних рішень з урахуванням ризику і невизначеності, уточненні цих понять, а також розвиток методів аналізу, оцінці комплексного врахування цих першорядно важливих явищ. Врахувавши неповноту та неточність проектної інформації, інвестор зможе прийняти раціональне рішення.

Постановка завдання. Метою дослідження є вивчення можливостей застосування нечіткої логіки як інструменту оцінки доцільності впровадження інвестиційного проекту в умовах неповноти та неточності вихідних даних та, як наслідок, прийняття вигідного інвестиційного рішення.

Результати дослідження. Реалізованість та ефективність проекту залежать від умов його впровадження. Тому ми говоримо про наявність невизначеності тоді, коли заздалегідь