

# ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

**Мороз А.М.**

*студентка,*

*Чернівецький національний університет  
імені Юрія Федьковича*

## **ПРОГРАМИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю [1]. Основними функціями управління продуктивністю є визначення цілей, організація програми управління продуктивністю праці.

Ураховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів повинні розробляти та впроваджувати програми управління продуктивністю.

Успішна реалізація довгострокових програм управління значною мірою зумовлена якістю процесу планування на ранніх стадіях розроблення програм.

Цілями програми є:

- ефективне використання людських ресурсів;
- мінімізація втрат виробництва;
- створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі й показників цілей цієї системи.

Кожен підхід до підвищення продуктивності праці охоплює:

- організаційні форми підвищення продуктивності праці;
- сфери підвищення продуктивності праці;
- засоби і методи підвищення продуктивності праці.

Програми управління продуктивністю праці на підприємстві включають такі етапи:

- вимірювання та оцінювання 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 й оцінювання;

- розроблення плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен включати конкретні заходи і терміни їх реалізації, передбачати фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження, визначати відповідальних виконавців;

- розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;

- контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, й регулювання їх виконання;

- вимірювання та оцінювання реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці [2]. Одним із основних факторів, що впливають на підвищення продуктивності праці є підвищення технічного рівня виробництва, а саме підвищення рівня механізації і автоматизації виробничих процесів; вдосконалення технології і підвищення технологічної оснащеності виробництва; підвищення якості продукції; зміна технічно-конструктивних характеристик виробництва; введення нових видів і покращення використання сировини, матеріалів, напівфабрикатів, палива і енергії.

Важливим засобом здійснення механізації виробництва є модернізація устаткування, тобто оновлення й удосконалення функціонуючого устаткування, незначні зміни його конструкцій. Це можна досягти збільшенням потужності і робочих швидкостей устаткування, механізацією та автоматизацією допоміжних робіт (подача, зняття, транспортування і контроль виробів) і автоматизацією управління устаткування [4].

Одним із елементів вдосконалення технології є хімізація виробництва. Хімізація виробництва вносить докорінні зміни в технологічні процеси, інтенсифікує, прискорює їх, поліпшує техніко-економічні показники виробничих процесів, використання сировини, сприяє підвищенню якості продукції.

Поліпшення використання засобів праці здійснюється за двома принципами:

- екстенсивним – збільшення часу їх роботи через скорочення простоїв, введення в дію не використовуваного устаткування, підвищення коефіцієнта змінності в національних розмірах, скорочення строків ремонту тощо;

- інтенсивним – поліпшення використання машин та устаткування за одиницю часу через упровадження прогресивних технологічних процесів [3].

Узагальнюючи усе вище сказане, можна зробити висновок, що продуктивність праці – це показник, який відображає співвідношення кількості продукції, що виробляється в процесі праці, та затрат праці на

її виготовлення. Підвищення продуктивності праці повинно бути на першому плані в діяльності будь-якого підприємства, яке прагне досягти максимального результату при мінімальних затратах, а це, як відомо, – мета абсолютно усіх комерційних організацій, що функціонують в умовах ринку.

**Список використаних джерел:**

1. Електронне джерело: <http://library.if.ua/book/40/2691.html>
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підруч. / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006.
3. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників //Україна: аспекти праці. – 2006.
4. Вітвіцький В. В. Системна теорія продуктивності // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 6.