

Балинська І.С.

магістр;

Онешко С.В.

*кандидат економічних наук, доцент,
Одеський національний морський університет*

ЦІЛЬОВИЙ ХАРАКТЕР ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Значимість категорії «продуктивність праці» є надзвичайною, як на рівні країни (макроекономічний рівень), так і на рівні підприємства (мікроекономічний рівень). Загальне підвищення продуктивності праці в країні напряду впливає на показники національного доходу та валового національного продукту, які, у даному випадку, мають темпи росту більш швидкі, ніж показники витрат, які були понесені. Зворотна тенденція приводить до збільшення темпів інфляції в країні та загального зниження виробництва товарів, робіт, послуг, що може привести до збільшення темпів росту безробіття. На мікрорівні збільшення продуктивності праці веде до скорочення затрат живої праці, економії робочого часу, скорочення витрат на оплату праці в розрахунку на одиницю продукції (робіт, послуг) та ін.

Визначення резервів зростання продуктивності праці є актуальним питанням, яке потребує виваженого та ретельного аналізу, направлено на визначення чинників, які впливають на її зміни.

Традиційно, продуктивність праці визначається як «загальний об'єм продукції, поділений на кількість витраченої на його виробництво праці; середній продукт праці чи виробіток одного працівника» [1, с. 925]. Дане визначення доречно для всіх підприємств, є класичним і відповідає економічному змісту даної категорії.

Продуктивність праці, як ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг, визначене С. В. Мочерним [2, с. 118], акцентує увагу на ефективності, що в сучасних умовах є актуальним. У даному сенсі є слушним визначення В. І. Гринчуцького «продуктивність праці – ефективність, результативність витрат праці й визначається кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю виробленої продукції, або виконаних робіт» [3].

Таким чином, продуктивність праці – це показник, який узагальнює результати використання робочої сили, направлений на визначення у вартісному та відносному вимірі результатів та ефективності праці.

Досягнення такого співвідношення забезпечується розробкою та впровадженням програми підвищення продуктивності праці, яка активно оговорюється багатьма науковцями [4-6], на думку яких основною метою такої програми повинно стати забезпечення взаємозв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності та завданням людини.

Основні цілі програми підвищення продуктивності праці на рівні підприємства наведено на рис. 1.



Рис. 1. Цільовий характер програми підвищення продуктивності праці на підприємстві [4-6]

Визначення пріоритетів розвитку підприємства у напрямку підвищення продуктивності праці спрямовано на формування такого кадрового складу, який задовольняє критеріям професіоналізму, компетентних здібностей та можливості пристосування до ринкових змін. В даному випадку кадри розглядаються як стратегічний ресурс.

Ефективне використання людських ресурсів пов'язано з досягненням таких результатів діяльності, які забезпечують прибутковість, сприяють скороченню приросту чисельності працюючих відносно зростання обсягів виробництва, а також формують трудовий потенціал, направлений на інноваційний розвиток.

Мінімізація витрат на виробництво за рахунок пошуку та використання резервів підвищення продуктивності праці на пряму сприяють збільшенню розміру фінансового результату у вигляді прибутку, а в деяких випадках скорочення розміру збитку.

Ефективна система оцінки продуктивності праці будується за напрямками аналізу, серед яких найбільш вагомими є: кваліфікаційна відповідність, структурні співвідношення між виробничим, допоміжним та адміністративним персоналом, ступінь відповідності сучасному науково-технічному рівню розвитку економіки.

В контексті напрямків збільшення продуктивності праці особлива увага приділяється зацікавленості працівників у результатах праці, яка проявляється в їх мотивації. Крім основного мотивуючого фактора, яким є заробітна плата, існує ряд інших факторів, які стають мотивом до діяльності працівника. В даний час існує величезна кількість способів впливу на мотивацію конкретної людини, величина яких постійно збільшується.

Необхідно зазначити, мотиваційними факторами можуть також виступати не тільки грошові винагороди, які є ефективними стимулом, але й соціальні заохочення, наприклад: надання медичної страховки працівникам та членам їх родини; повна або часткова оплата відпочинку у санаторно-курортних комплексах та базах відпочинку; зарубіжні програми по обміну досвідом кадрового складу або стажування в рамках підвищення кваліфікації. Крім того, для підприємства необхідно вибрати метод мотивації виходячи, з його можливостей на даний час, а ефективно вибудована система мотивації персоналу є інструментом підвищення вартості підприємства.

Важливе значення мають критерії оцінки персоналу. У науковій літературі приводяться різні критерії, їх систематизація наведена на рис. 2.



Рис. 2. Критерії оцінки персоналу [6-9]

В результаті оцінювання персоналу отримується інформація про: ефективність роботи працівників; потенційні можливості спеціалістів і перспективи їх росту; причини неефективної роботи окремих спеціалістів; потреби і пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації; бажання і надії працівників; шляхи удосконалення організації праці [5].

В цілому, управління продуктивністю праці на підприємстві представляє собою складне та комплексне завдання, яке є важливим для будь-якого суб'єкта господарювання, який прагне до економічного зростання та ефективного розвитку. Реалізація цього завдання залежить від правильно скоординованої роботи всіх працівників підприємства на усіх етапах функціонування, починаючи від розроблення стратегії підприємства, закінчуючи впровадженням окремих програм розвитку, зокрема, програми з підвищення продуктивності праці.

Список використаних джерел:

1. Макконелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: пер. с англ. / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю. – 14-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 972 с.
2. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: У трьох томах / С.В. Мочерний. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – Т. 3. – 951 с.
3. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства: навчальний посібник / В.І. Гринчуцький, Е.Т. Карапетян, Б.В. Погріщук. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 304 с.
4. Гарбузюк О.О. Розробка і впровадження програм управління продуктивністю праці на підприємстві [Електронний ресурс] / О.О. Гарбузюк. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek1_garbuzyuk.php.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 356 с.
6. Управління персоналом: навчальний посібник для студ. вищих навчальних закладів / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 501 с.
7. Базалійська Н.П. Концептуальні основи оцінювання персоналу промислового підприємства / Н.П. Базалійська, Д.І. Бойко // Глобальні та національні проблеми економіки, 2015. – № 5. – С. 296-300.
8. Ортинський В.Л. Економічна безпека підприємств, організацій та установ / В.Л. Ортинський, І.С. Керницький, З.Б. Живко. – К.: Правова єдність, 2009. – 544 с.
9. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В.А. Савченко. – Київ: КНЕУ, 2002. – 351 с.

Бровко Д.Д.

студентка,

Науковий керівник: Заволока Л.О.

старший викладач,

Університет митної справи та фінансів

РИНОК МУНІЦИПАЛЬНИХ ЦІННИХ ПАПЕРІВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНА ПРАКТИКА

Ринок муніципальних запозичень часто ототожнюють з ринком муніципальних облігацій, який є важливим і перспективним сегментом українського фондового ринку. Дослідження стану розвитку ринку муніципальних облігацій в Україні дає змогу констатувати, що обсяги випусків муніципальних облігацій завжди вважались незначними порівняно з обсягами випусків ОВДП, корпоративних бондів, акцій та інвестиційних сертифікатів.

Муніципальні цінні папери випускаються місцевими органами влади з метою мобілізації коштів для виконання місцевих програм, пов'язаних з об'єктами громадського користування. рами або їх конвертацією не допускається. Максимальний розмір сумарної вартості випусків облігацій місцевої позики не повинен перевищувати 30% дохідної частини бюджету