

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

У статті обґрунтовано необхідність розроблення і складові процесу управління продуктивністю праці в організаціях.

Ключові слова: продуктивність праці, управління продуктивністю праці, елементи управління, планування.

The article substantiates the need for development and management components of labor productivity in organizations.

Key words: productivity of labor productivity, controls, planning.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Продуктивність праці є найважливішим чинником розвитку економіки будь-якої країни, що визначає рівень добробуту суспільства. Підвищення продуктивності праці було і залишається основним джерелом економічного зростання в умовах посилення конкуренції на світових ринках, найкращим засобом ослаблення інфляційних процесів та підвищення добробуту населення.

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки однією з основних проблем практики господарювання підприємств є процес управління продуктивністю праці. На підприємствах приділяють недостатньо уваги показникам продуктивності праці, їх аналізу, контролю, плануванню та прогнозуванню.

Пояснюється це або елементарним нерозумінням важливості, пріоритетності проблеми, або небажанням витратити час і кошти на її рішення.

Особливої актуальності набувають питання вдосконалення управління продуктивністю праці, встановлення методів та показників вимірювання продуктивності праці, визначення пріоритетних напрямків зростання з урахуванням галузевої специфіки, розроблення ефективних заходів щодо управління даними пріоритетами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Дослідженням продуктивності праці на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях займалися відомі вітчизняні й закордонні вчені, зокрема А. Лоулер, С. Мосс, Д. Синк, Ф. Тейлор, Ю. Одегов, С. Струмлінін, В. Єременко, Г. Куліков, Е. Лібанова, А. Ревенко та інші.

У дослідженнях, що здійснили Е. Деннісон, Д. Ашаур, Я. І. Шагалова, Л. Є. Дерін, А. І. Гретченко, Р. Хаус, дано різноманітні класифікації чинників, що впливають на рівень продуктивності праці, однак людські ресурси не розглядаються як першочерговий чинник, який впливає на процес управління продуктивністю праці.

Метою статті є визначення основних складових процесу управління продуктивністю праці, планування заходів щодо управління продуктивністю праці в організаціях.

Виклад матеріалу дослідження. Управління продуктивністю праці – це частина всього процесу управління, який охоплює планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання, що ґрунтується на співвідношенні кількості продукції, виготовленої на виробництві, та витратами на цю продукцію. Планування заходів у напрямку управління продуктивністю праці – складне завдання, котре не залежить від величини і структури організаційної системи. Для сучасних організацій виникає необхідність і потреба, щоб дедалі більше управлінських працівників та менеджерів різного рівня були задіяні у виробленні та впровадженні програм управління продуктивністю праці.

Щоб управління продуктивністю було успішним, важливо, на думку американського економіста проф. Д. С. Сінка, здійснювати наступні послідовні кроки щодо управління продуктивністю [1]:

1. З'ясувати існуючі проблеми щодо результативності та продуктивності, визначити взаємозв'язок між ними.

2. Побудувати стратегічні плани обґрунтування програм продуктивності.
3. Виробити підходи до стратегій і методів вимірювання та оцінки продуктивності.
4. Розробити підходи до стратегій і методів контролю щодо підвищення продуктивності.

5. Забезпечити організацію планування та ефективного впровадження всіх елементів.

Д. С. Сінк у процес управління ввів такі функції, як вимірювання та оцінка продуктивності, планування, контроль за підвищенням продуктивності на основі інформації, отриманої при вимірюванні й оцінці впливу цих заходів на умови і чинники виробництва.

Цікавий і сучасний підхід щодо управління продуктивністю праці запропонували російські вчені-економісти О.А. Шапошникова і Н.А. Горелов. Свій підхід вони називали «Управління продуктивністю та ефективністю праці» [2].

На думку цих дослідників, управління продуктивністю та ефективністю праці як найважливішої складової управління підприємством охоплює в себе планування, організацію, мотивацію і контроль цих характеристик із погляду їх внеску в досягнення цілей підприємства. Планування передбачає визначення мети щодо продуктивності й ефективності праці та способів її досягнення.

Організація полягає в забезпеченні узгодженості та координації дій усіх структур і підрозділів підприємства. Мотивація визначає різноманітні грошові й негрошові способи впливу на персонал, враховуючи необхідність задоволення його потреб через успішну роботу і високу продуктивність. Контроль передбачає відстеження процесу динаміки продуктивності та ефективності праці для досягнення намічених цілей. Всі ці основні функції реалізуються в програмах управління продуктивністю та ефективністю праці.

Програми формуються на основі з принципу тісного взаємозв'язку цих функцій. Вони передбачають вироблення технології управлінських рішень, що дають змогу забезпечити стабільну продуктивність, стійке зростання відповідно до цілей підприємства. Програми управління продуктивністю та ефективністю праці зумовлюють обов'язкову участь усіх груп персоналу, зацікавлених в їх здійсненні. Підтримка дій персоналу щодо збільшення продуктивності сприяє успіхові даної програми.

Важливий аспект в управлінні продуктивністю праці – це вибір показників, що характеризують його ефективність. У практиці вітчизняних підприємств загально визначеними показниками є виробіток та трудомісткість продукції.

Показник виробітку надає, безперечно, певну інформацію кількісної віддачі в середньому від одного працівника, проте, не характеризує, як працюють кошти, вкладені роботодавцем у персонал, чи виправдовуються зростанням обсягу виробництва і прибутку додаткові витрати на підвищення заробітної плати працівників організації, підвищення їх кваліфікації, поліпшення умов праці, забезпечення соціальним пакетом та інші витрати.

Ми дотримуємось думки про доцільність у практичній діяльності розраховувати, крім показника виробітку показник продуктивності витрат на персонал, який є відношенням обсягу виробленої продукції до витрат на утримання персоналу.

Продуктивність персоналу -

$$ПП = Q / ВУП, \text{ де}$$

ПП – продуктивність персоналу, грн.;

Q – обсяг виробленої продукції, грн.;

ВУП – витрати на утримання персоналу, грн.

Даний показник дасть змогу проаналізувати та оцінити ефективність інвестицій у персонал у вартісному вираженні. На наш погляд, розрахунок показників продуктивності праці та продуктивності персоналу має сенс, оскільки для оцінки динаміки виробітку необхідно коригувати чисельник формули (обсяг виробництва у вартісному виразі) для унеможливлення впливу інфляції на цей показник, що є досить трудомістким. Пропонований показник продуктивності персоналу, на наш погляд, інформативніший порівнянно з

виробітком, разом з тим не потребує додаткових розрахунків, пов'язаних із необхідністю врахування інфляції.

Витрати на утримання персоналу організації – загально визнаний для країн з ринковою економікою інтегральний показник, що враховує сукупність витрат, пов'язаних із залученням, винагородою, стимулюванням, розв'язанням соціальних проблем, організацією роботи та поліпшенням умов праці персоналу.

До основних показників, що характеризують витрати на персонал, можемо віднести: загальні витрати підприємства на персонал; частка витрат на персонал в обсязі реалізованої продукції; витрати на одного працівника; витрати на одну продуктивну годину.

Як свідчить практика, працівники служб управління персоналом переважною кількістю підприємств промисловості не мають даних про витрати на утримання персоналу. У зв'язку з цим можна запропонувати для практичного застосування «спрощений» показник продуктивності персоналу – зарплатовіддачу, який характеризує обсяг виробленої продукції, що припадає в середньому на одну гривню фонду заробітної плати ($ZB = \Phi ZП / Q$), або, що те ж саме, відношення виробітку до середньої заробітної плати

$$ZB = B / ZПср [4], \text{ де}$$

ZB – зарплатовіддача, грн.;

ΦЗП – фонд заробітної плати, грн.;

Q – обсяг виробленої продукції, грн., нормо-год, шт;

ZПср – середня заробітна плата працюючого, грн.

B – виробіток на одного працівника (робітника), (грн.)

Висновки. Отже, продуктивність праці - якісна характеристика роботи, що виконується персоналом, яка пов'язана з рівнем ефективності праці. Управління продуктивністю праці на підприємстві – частина загального процесу управління підприємством, котра охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтована на постійному аналізі показників співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність – з іншого.

Литература

1. Синк Д. С. *Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ.* — М.: Прогресс, 1989. — 528 с.

2. *Экономика труда. 2-е изд. / под ред. Горелова Н. А.* СПб.: Питер, 2007. — 704 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.inventech.ru

3. НРА «Рюрік» «Аналітичні огляди за 2009 рік». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rurik.com.ua/documents/research/obzor-2009-internet.pdf>

4. *Библиографическое описание: Притулин С. В. Основы управления производительностью труда в организациях [Текст] / С. В. Притулин // Молодой ученый. — 2011. — № 3. Т.1. — С. 187 - 190.*