

ВИПЕРЕДЖАЮЧЕ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ: МІФ ЧИ РЕАЛЬНІСТЬ

Стаття присвячена дослідженню проблем сучасного менеджменту у сфері праці, зокрема управлінню персоналу, організації та оплати праці. Встановлено, що успішність управління персоналом залежить від ефективності праці та адекватної умовам сьогодення її мотивації. Запропоновано заходи щодо зростання продуктивності праці на основі підвищення її якості.

The article is devoted research of problems of modern management in the field of labour, in particular to the management of personnel, organization and payment of labour. It is set that progress of management a personnel depends on efficiency of labour and adequate the terms of its motivation. Measures are offered on growth of the labour productivity on the basis of increase of its quality.

Вступ. Праця була і залишається одним із вирішальних факторів успішного розвитку економічних процесів у будь-якій країні світу. Сучасний стан розвитку соціально-економічних відносин в Україні зумовив нагальну необхідність проведення подальших досліджень в сфері праці, зокрема з питань встановлення рівня її ефективності в суспільному виробництві. Адже саме це визначатиме успішність системи управління персоналом організації в контексті організації праці, її оплати, мотивації та стимулювання. Загальновизнаним та безперечним є твердження стосовно того, що зростання рівня заробітної плати економічно не доцільне без забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці на підприємстві будь якої форми власності. Тому, дана стаття буде

присвячена дослідженню проблем в сфері праці з позиції виміру її ефективності, як основи застосування дієвої системи оплати та мотивації праці в конкретних умовах виробництва.

Аналіз останніх результатів досліджень в сфері праці показав, що проблемам оплати, продуктивності, мотивації та стимулювання праці присвячена велика кількість наукових праці відомих зарубіжних та вітчизняних учених, зокрема А.М. Колота, Д.П. Богині, Б.М. Ігумнова, В.М. Гончарова, Т.А. Костишеної, В.М. Данюка й інших. Широкий діапазон тематики досліджень з питань праці ще раз підкреслює своєчасність проведення дослідження за обраною тематикою.

Постановка завдання. В сучасних умовах розвитку продуктивних сил особливої актуальності набуває не стільки глибоке науково-теоретичне обґрунтування проблематики у сфері праці, скільки розробка конкретних пропозицій щодо практичного їх впровадження на підприємстві. Ключовим моментом проведення такого дослідження мають стати відповіді на такі запитання: з якою метою визначається рівень продуктивності праці на підприємстві; чи є у підприємства потреба у визначенні рівня ефективності праці; чи існує залежність між ефективністю праці і рівнем її оплати; яким чином зацікавити керівників підприємств до співпраці з науково-дослідними інститутами щодо впровадження науково-обґрунтованих норм організації праці та її оплати в економічну практику діяльності підприємств в контексті підвищення ефективності управління персоналом.

Результати. Дати відповіді на усі поставлені запитання не можливо без усвідомлення сутності вихідних понять та категорій. Так, аналіз економічної літератури показав, що слід розрізняти поняття „продуктивності”, що характеризує ефективність використання усіх видів ресурсів підприємства, і „продуктивності праці”, що характеризує ефективність використання живої праці залученої до процесу виробництва в конкретних техніко-економічних умовах господарювання.

На даний момент наука оперує великою кількістю методичних підходів до визначення рівня продуктивності праці. Однак, результати проведених досліджень з питань організації, нормування та оплати праці на підприємствах Хмельницького регіону показали, що на практиці вимір рівня продуктивності праці визначається лише за показником виробітку на одного працюючого та одного робітника. Аналіз отриманої інформації підтвердив думку про те, що не існує залежності між темпами зростання продуктивності праці і заробітної плати (табл. 1).

Таблиця 1. – Динаміка показників продуктивності праці та заробітної плати на підприємствах Хмельницького регіону

Показник	ДП „Новатор”			АК „АДВІС”		
	2005 р.	2006 р.	Темп росту, %	2005 р.	2006 р.	Темп росту, %
1. Випуск товарної продукції, тис. грн.	82597	90581	109,7	26760	28900	108,0
2. Середньоспиксова чисельність промислово-виробничого персоналу, чол.	2270	2290	100,9	758	632	83,4
3. Виробіток одного працюючого, тис. грн./чол	36,38	39,56	108,7	35,3	43,0	122,0

4. Середньомісячна заробітна плата промислово-виробничого персоналу, грн./чол	712,85	845,35	118,6	695,58	897,29	129,0
---	--------	--------	-------	--------	--------	-------

Так, на ДП „Новатор” заробітна плата зросла на 9,88 % більше ніж рівень продуктивності праці, і , відповідно на 7 % на АК „АДВІС”. Така ж тенденція характерна й на переважній кількості інших підприємств регіону. Загалом це пояснюється цілою низкою причин таких, як:

1) питання регулювання оплати праці знаходяться, відповідно до Закону України „Про оплату праці” в компетенції підприємств, які мають право самостійно визначати розміри тарифних ставок, посадових окладів і співвідношення коефіцієнтів тарифних ставок без урахування якості і кількості праці; науково-обґрунтованого рівня її складності; вартості робочої сили і вартості певного виду робіт на ринку праці тощо;

2) розрахунок рівня продуктивності праці здійснюється лише за показником виробітку, аналіз величини якого на підприємстві визначається лише шляхом встановлення абсолютного (відносного) відхилення від планової величини;

3) встановлений рівень продуктивності праці, і порівняння його з показником минулих періодів дає лише орієнтовне уявлення про ефективність використання праці на підприємстві;

4) відсутність мотиваційних механізмів зацікавлення працівників у підвищенні ефективності результатів їх праці через обмеженість у підприємств фінансових та матеріальних ресурсів;

5) відсутність належної залежності якісного виміру праці від її кількісної характеристики.

Сьогодні достатньо ґрунтовно виділено фактори і резерви зростання продуктивності праці, однак в сучасних умовах розвитку і вдосконалення технології й виробництва у напрямку подальшого підвищення ефективності праці на підприємстві, увагу слід зосередити на розвитку творчих здібностей, професійних умінь і навичках, особистої здатності до праці, ділових якостей, трудової поведінки тощо. Важливість цього аспекту в управлінні продуктивністю праці пояснюється, насамперед, специфікою та незамінністю такого ресурсу будь якого підприємства, як людський капітал. На нашу думку, привернути увагу практиків до проблем науково-теоретичного та методологічного забезпечення обґрунтування забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці можна лише за допомогою встановлення конкретних цілей виробництва, і формування відповідних їм завдань. При цьому, завдання повинні бути виконані у певній послідовності, зокрема пропонуємо такі етапи їх реалізації:

1. Вимірювання рівня продуктивності праці на підприємстві та аналіз отриманих даних.

2. Пошук резервів зростання