

Якщо менеджери керуються в управлінні принципами коучингу, то вони досягають результативності у роботі, забезпечуючи при цьому необхідний розвиток персоналу.

Управління персоналом в стилі коучинг визначається ступенем розвитку та компетентністю керівника. По-перше, від керівника вимагається бути кваліфікованим професіоналом, здійснювати свій внесок в роботу, через активне використання спеціальних можливостей, отриманих знань, досвіду і технологій ефективної роботи. По-друге, керівник повинен вміти працювати в колективі, досягати не лише власного результату, а й колективного. По-третє, керівник – це «компетентний менеджер». Ця компетентність опирається на авторитет посади і по відношенню до підлеглих виявляється в ефективному та правильному використанню керівником тих особистих повноважень, якими наділила його організація. Він не тільки має право, але й повинен регулярно мотивувати і стимулювати роботу підлеглих: ставити перед ними завдання і віддавати розпорядження; проводити наради, збори; контролювати; критикувати за необхідності і коректувати дії; оцінювати роботу і заохочувати.

Керівник повинен створити такий клімат, в якому люди дійсно будуть почутими. Такі керівники керують за допомогою питань, а не відповідей, залучають до діалогу, уникають примусу, використовують тільки достовірну інформацію та факти.

Отже, коучинг з його принципами та інструментами, орієнтованими на розвиток особистості, організації, суспільства дає змогу не тільки адекватно вирішувати завдання мотивації персоналу, але й взаємодіє зі всіма сферами життєдіяльності людини. Коучинг допомагає по-новому підійти до організації управлінської діяльності, побудови і розвитку бізнес-систем, провести аналіз необхідних умов для їх реалізації та визначити соціально-психологічні аспекти управління. Коучинг може і повинен виступати як засіб покращення професійних і управлінських досягнень, свідомого та відповідального вибору, лідерства та служити каталізатором розвитку професіоналізму активних громадян.

Література:

1. Брич В. Я. *Методологічні засади розвитку коучингу в Україні* / В. Я. Брич, М. Б. Нагара // *Україна: аспекти праці*. – 2009. - № 6. – С. 18-24.
2. Гоулман Д. *Емоціональне лідерство. Искусство управління людьми на основі емоціонального інтелекту* / Д. Гоулман, Р.Бояцис, Э. Макки. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
3. Кларін М.В. *професіональний стандарт «Коуч»: розвиток коучинга як професії* / М.В. Кларін // *Організаційна психологія*. – 2014. – № 1. – С. 6 – 12.

Щербата Світлана
ст. гр. ЕППМ-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і
корпорацій Ляхович Л. А.)

НЕОБХІДНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасному світі успіх бізнесу вимірюється не тільки показниками «прибуток» і «збиток», а й тим, наскільки ефективно використовуються наявні ресурси, зокрема, ресурс праці. Одним з найважливіших показників, що характеризує ефективність роботи підприємства є продуктивність праці.

Продуктивність праці – це показник ефективності використання трудового ресурсу підприємства (праці), який визначається кількістю виробленої продукції або наданих послуг на одиницю витрат праці. Продуктивність праці є узагальнюючим показником ефективності роботи підприємства. Основна мета аналізу продуктивності праці – виявлення резервів її зростання, а, отже, і резервів підвищення ефективності виробництва [1].

Теоретичні та практичні аспекти управління продуктивністю праці дослідили такі вчені, як Д. П. Богиня, Д. К. Грейсон, В. М. Данюк, Г. Т. Завіновська, Я. В. Крушельницька, Е. М. Лібанова, К. Р. Макконнелл, Н. П. Самуельсон, Н. В. Тітова та інші. Незважаючи на численні дослідження, окремі аспекти аналізу продуктивності праці на підприємстві потребують уточнень,

удосконалення та потребують розширення і поглиблення досліджень теоретичних положень.

Управління продуктивністю праці є гнучкою, адаптованою до ринкових відносин, системою методів, способів, прийомів, спрямованих на вироблення і реалізацію організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів для забезпечення такого обсягу виробництва товарів чи послуг, що буде визнаний і куплений споживачем за конкретний період часу [4].

Управління продуктивністю праці відіграє важливу роль у діяльності будь-якого підприємства, оскільки собівартість виробленого товару безпосередньо залежить від вартості споживаних ресурсів і витрат на оплату праці.

Отже, нераціональне використання робочого часу підвищує собівартість продукції, знижує її конкурентоспроможність і, в кінцевому підсумку, впливає на фінансовий результат роботи підприємства. Управління фондом робочого часу дозволить оптимізувати витрати на персонал і знизити собівартість продукції, зберігши якість товару на належному рівні.

Існуючі фактори росту продуктивності праці для працівника, трудового колективу, галузі та економіки в цілому, зазвичай, зводять до наступних: ресурсна база і технічний рівень виробництва, кваліфікація управлінського персоналу і якість робочої сили, плинність кадрів, величина втрат часу від порушення трудової дисципліни, мотивація до праці, розмір заробітної плати, режим праці та відпочинку працівників [2].

Вирішуючи питання ефективності праці, слід ураховувати збільшення ролі суспільних чинників, наприклад, гуманізації праці, тобто визнання пріоритетного значення людини при визначенні змісту її роботи, ймовірностей застосування нових технологій, умов захисту навколишнього середовища. Негативним є і вузький розподіл праці, тому потрібно надати працівникам широкі права розширення їх трудових функцій, поєднання професій, можливість брати участь в управлінні, гарантувати адаптацію людини до технології і технології до людини.

Особливе значення має оцінка кожного робітника не тільки з точки зору його високоякісних професійних якостей, але і як особи з притаманними їй особистісними якостями і потребами. Не слід забувати і про мотивацію працівника, на яку значною мірою впливає система цінностей людини в сукупності з системою цінностей підприємства. Якщо поглянути на досліджуване питання з точки зору психології, то теорія цінностей людини - це сукупність соціальних, духовних і матеріальних благ, норм і заходів, яким людина слідує впродовж усього життя. Щоб вплив даної системи був позитивним, цінності працівника повинні відповідати цінностям підприємства. Цьому служать раціональний відбір, профорієнтація та адаптація, навчання, заохочення і атестація працівника за умови обов'язкового аналізу його ціннісного профілю [3].

Таким чином, продуктивність праці це показник, яким можна і потрібно управляти. Застосування методів ефективної організації праці дозволяє скоротити не тільки час, що витрачається на виконання роботи, але і значно економить кошти підприємства. Будучи одним із способів досягнення високої конкурентоспроможності в бізнесі, застосування методів ефективного управління продуктивністю праці дозволяє підприємству постійно вдосконалюватися і невинно зростати.

Література:

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – [3-тє вид., без змін]. – К. : КНЕУ, 2007. – 304 с.
2. Ємельянова Є. М. Підвищення продуктивності праці на підприємстві роздрібної торгівлі із застосуванням ефективної організації праці / Є. М. Ємельянова // Молодий вчений. – 2014. – №8. – С. 467-471.
3. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. / М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – №17. – С. 15-21.