

вартісних, так і фізичних обсягів виробничих, трудових і фінансових ресурсів підприємств. Тому в умовах ринкової економіки для підвищення економічної ефективності господарської діяльності підприємств, зростання рівня продуктивності праці та ресурсної забезпеченості слід нарощувати виробничо-технічний потенціал і сприяти покращенню соціальної складової економічної ефективності.

Ведення ефективного господарювання – це основне завдання для підприємців, які проводять діяльність у ринковому середовищі, яке зазвичай характеризується невизначеністю, мінливістю та постійними

ризиками. Сьогодні, в умовах кризових явищ, українським підприємцям доводиться здійснювати пошук резервів\підвищення ефективності за рахунок впровадження прийнятної цінової політики, скорочення затрат на виробництво та випуск продукції, що користується найбільшим попитом.

На нашу думку, результативність та ефективність господарської діяльності не є рівнозначними поняттями. Так як, результативність – це міра досягнення поставлених цілей (обраної стратегії), а ефективність – це раціональність використання матеріальних, фінансових та людських ресурсів.

Література

1. Гарачук Ю. О. Підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок управління конкурентоспроможністю / Ю. О. Гарачук // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №2(80). – С. 60–65.
2. Лігоненко Л.О. Дискусійні питання щодо трактування сутності та співвідношення понять «ефективність» і «результативність» управління підприємством / Л.О. Лігоненко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №10(88). – С. 207–215.
3. Стешенко Л.І. Концептуальні основи ефективності та результативності / Л.І.Стешенко // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2012. – № 4.– С. 21–24.
4. Янік В. Ефективність формування і розвитку підприємництва в умовах трансформації економіки постсоціалістичних країн: монографія / В. Янік. – Львів: Панорама, 2011. – 301 с.

УДК 338.46: 65.014.1

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Харчук С. А. – к.е.н., доцент

Вінницький навчально-науковий інститут економіки THEU

У сучасних умовах господарювання провідним завданням стає забезпечення конкурентоспроможності національної економіки через ефективне управління продуктивністю праці як на рівні національної економіки, так і на рівні окремих її галузей та підприємств.

Показник продуктивності праці є найкращим індикатором прогресивності управлінських методів. Проблема зростання продуктивності праці була і в сучасних умовах залишається актуальною, оскільки від результатів діяльності підприємств залежать як рівень розвитку всієї держави, так і задоволення суспільних потреб в продукції та послугах. Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників.

Має місце суттєве відставання показника продуктивності праці в Україні від рівня

розвинутих країн – таких як США, Японія, країни Західної Європи та Південно-Східної Азії, що, насамперед, обумовлено значним технологічним та інформаційним розривом, величезним відставанням у технічній оснащеності виробництва, його інтенсивності, низьким рівнем організації праці, виробництва й управління.

У міжнародній практиці використовують багато ефективних методів підвищення продуктивності праці. Серед них необхідно виділити такі: розвиток та впровадження нових технологій, програми стимулювання вдосконалення обладнання, сучасне управління трудовими ресурсами, робототехніка, автоматизація роботи, спрощення документообігу тощо.

Як показує світовий досвід економічними лідерами стають не ті країни, які мають значні ресурси, а ті, які досягли високої продуктивності праці. Не випадково в

економічно розвинених країнах функціонують спеціальні установи, які займаються дослідженням і розробкою технології управління продуктивністю праці на підприємствах. У зв'язку з цим іноземні фірми витрачають на підвищення кваліфікації своїх робітників від 5 до 10 % загального фонду заробітної плати. Від рівня кваліфікації залежить частка підвищення продуктивності праці. Цьому відносному приросту підвищення продуктивності праці, у свою чергу, відповідає певна частина загального приросту валового національного продукту. Відповідно високий рівень продуктивності праці є критерієм прогресивності організаційної форми та управлінських рішень.

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

час розроблення програми управління продуктивністю праці доцільно звернути увагу на розробку системи мотивації працівників для досягнення запланованого рівня продуктивності та здійснити оцінювання якості персоналу за запропонованою методикою й на її основі вибрати певний вид мотивації як загалом для усього персоналу підприємства, так і для окремого працівника. Вдосконалення програми управління продуктивністю праці на підприємстві може бути предметом подальших розроблень і досліджень.

Отже, управління продуктивністю праці на підприємстві – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність – з іншого.

Серед завдань управління продуктивністю праці варто виокремити такі: планування, організація, контроль та регулювання процесів підвищення продуктивності праці; забезпечення розвитку співробітників та їх мотивація до підвищення продуктивності праці; охорона праці, збагачення та полегшення праці; підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі; формування та здійснення ефективної соціальної політики на підприємстві.

Одним із ключових напрямків також є управління продуктивністю праці з урахуванням людського чинника. Важливість цього напрямку пояснюється специфічністю, незамінністю такого стратегічного ресурсу будь-якого підприємства, як людський капітал, та вимагає включення до комплексу управління продуктивністю праці таких заходів: забезпечення та сприяння розвитку знань, умінь, навичок та досвіду працівників; підтримання та підвищення професійного рівня; здійснення інвестицій у людський капітал; забезпечення рівних можливостей для досягнення власних цілей і цілей підприємства; об'єктивна система оцінювання результатів роботи; ефективне управління кар'єрою працівників; стимулювання якості роботи; підвищення мотивації працівників за допомогою вдосконалення систем стимулювань тощо.

Враховуючи першочергову важливість підвищення управління продуктивністю праці для конкурентоспроможності підприємства та для найбільш ефективного поєднання шляхів підвищення продуктивності праці у часі та відповідно до потреб підприємства потрібно створювати спеціальні програми. Розробка програми управління продуктивністю праці на підприємствах зможе стати ефективним та комплексним інструментом, що створить умови для зростання продуктивності праці. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві повинні включати в себе такі етапи: вимірювання і оцінка 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 і оцінки;

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

Варто зазначити, що управління продуктивністю праці на підприємствах необхідно для підвищення ефективності роботи підприємства, його конкурентоспроможності та максимізації прибутку без додаткового збільшення обсягів

продажів. Але в сучасних умовах господарювання прибуток не може бути надійним орієнтиром стійкої роботи підприємства в довгостроковій перспективі.

Управління ж на основі продуктивності праці повинно дозволяти оцінювати стан справ з поправкою на негативні процеси та орієнтація на зростання продуктивності праці дозволить змістити акценти з оцінки поточного стану виробництва на оцінку його стану в перспективі та займати основний інтерес в отриманні найточніших оцінок сукупної праці.

Література

1. Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібник / О. В. Акіліна, Л. М. Ільч. – 2-ге вид., доповн. і переробл. – К. : Алерта, 2012. – 820 с.
2. Гончаров Ю. В. Тенденції і проблеми аналізу продуктивності праці в цілому по економіці та за деякими видами промислової діяльності [Електронний ресурс] / Ю. В. Гончаров // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – Дніпропетровськ : ДДАЕУ, 2014. – № 3. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua>
3. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібник / Є. П. Качан та ін. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
4. Семикіна М. В. Продуктивність праці : методологія вимірювання, передумови зростання [Електронний ресурс] / М. В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. Вип. 17. – Режим доступу : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf.
5. Чернушкіна О. О. Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 147–151.

УДК 332.143:338.012

ІСТОРІЯ СТВОРЕННЯ ДОРАДЧИХ СЛУЖБ У СВІТІ

Недбалюк О.О. – старший викладач

Вінницький національний аграрний університет

Дорадництво – це суспільне явище, яке має на меті сприяти відродженню сільського господарства та його стабільному прибутковому розвитку на основі специфічних методів формування нового селянина з новим типом економічного мислення, новою ринковою мотивацією і поведінкою та надає можливість цим ключовим факторам прогресу формувати нове сільськогосподарське виробництво і нове село.

У більшості країн світу з розвинутим сільським господарством дорадчі служби мають багатолітню історію і різняться лише підходами до реалізації своєї головної мети – служити товаровиробникам для задоволення їхніх потреб [1].

Система дорадництва у світі зародилася у ході промислової революції в Англії в ХІХ столітті, а конкуренція змусила підприємця вдосконалювати методи управління. На

початку ХХ ст. з'явилися перші професійні дорадники та дорадчі служби. У 20 – 30 роки ХХ століття після “великої депресії” система дорадництва поширилась на промислово розвинуті країни світу [2].

У першій половині ХХ століття більш ніж 54 країни світу (США, Канада, Німеччина, Голландія, Великобританія та ін.) створили дорадчі служби, які підтримувалися їх урядами. Близько 130 країн створили дорадчі системи у другій половині ХХ століття. Це було пов'язано із післявоєнним прискоренням розвитку та інтернаціоналізацією економіки, що привело до зростання потреби в дорадчих послугах.

Хоча рівень розвитку, економічний стан, законодавство, державний устрій у кожній країні різний дорадчі служби у всьому світі націлюють свої дії на досягнення однакової мети: допомога у підвищенні ефективності