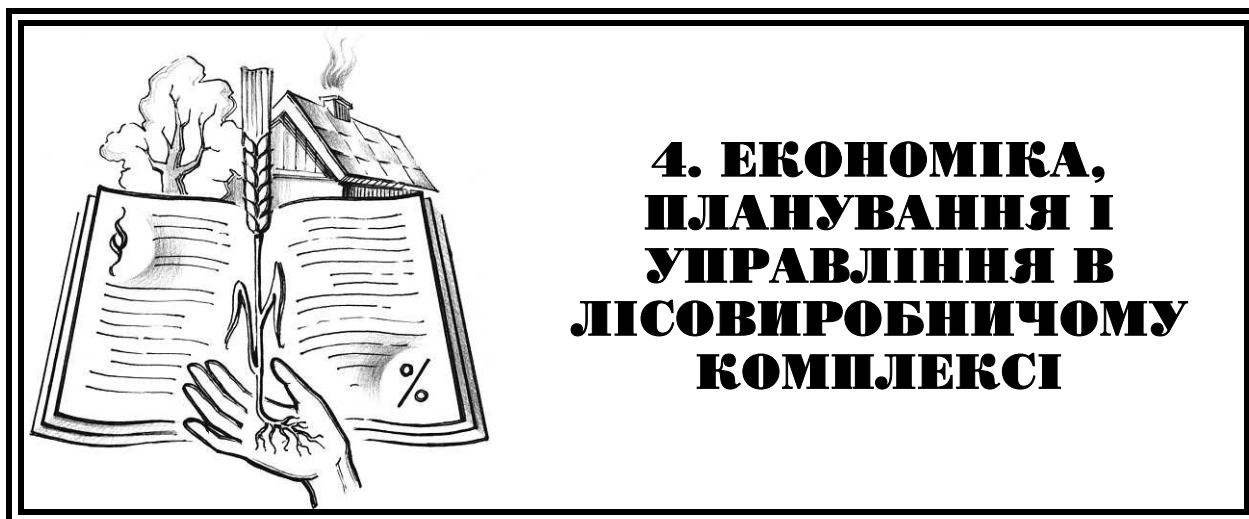




4. ЕКОНОМІКА, ПЛАНУВАННЯ І УПРАВЛІННЯ В ЛІСОВИРОБНИЧОМУ КОМПЛЕКСІ

УДК 331.101.6

*Доц. І.А. Маринич, канд. екон. наук;
магістр І.Р. Кудін – Львівська КА*

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ТА ЕФЕКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

Розкрито сутність продуктивності і ефективності праці, вказано ряд чинників, які на них впливають. Розглянуто проблему стратегії управління ефективністю та продуктивністю праці працівників на підприємствах, запропоновано рекомендації із вдосконалення механізмів управління ефективністю та продуктивністю праці працівників.

Doc. I.A. Marynych; master's degree I.R. Kudin – Commercial Academy of L'viv

Management by the Productivity and Efficiency of Labour of Workers

Essence of the productivity and efficiency of labour is exposed in the article, the row of factors which influence on them is indicated. The problem of strategy of management by efficiency and labour productivity of workers is considered on enterprises, recommendations are offered on perfection of mechanisms of management by efficiency and labour productivity of workers.

Ефективність використання трудових ресурсів підприємства характеризує продуктивність праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю часу або витратами праці на одиницю виробленої продукції.

Дослідженню різних аспектів проблеми продуктивності праці присвячені наукові праці В. Онікієнка, С. Бандура, Д. Богині, О. Сологуб, І. Бондар. В їхніх працях категорія продуктивності набуває пріоритетного значення, оскільки в інтегрованому вигляді відображає результативність взаємодії усіх агентів економічної системи і є основою для оцінки її потенційних можливостей. Однак, нові соціально-економічні умови вимагають виявлення й оцінки реальних можливостей забезпечення продуктивного використання людських ресурсів.

Головна якісна ознака ефективної системи господарювання ринкового типу, в якій вільний рух капіталу і робочої сили сприяє розширенню місткості товарного ринку, ринку праці та капіталу, а також забезпечує нормальне відтворення залученої до економічної діяльності робочої сили, вирішення інших нагальних соціально-економічних проблем, є висока продуктивність.

Продуктивність формує відповідні соціально-економічні вимоги до людських ресурсів, які стосуються результативності праці, її відповідності суспільним потребам та трудовим настановам і орієнтаціям самого населення. Зміни продуктивності праці відбуваються під дією низки чинників, повний перелік яких дати практично неможливо. Значна їх частина не може бути виокремлена, проаналізована кількісно. Виразно виявляється вплив енергоозброєності праці. Взаємний зв'язок оплати праці з її продуктивністю, ці характеристики можуть розглядатися і як чинники, і як результат.

Трудові характеристики дуже відрізняються у територіальному розрізі. Навіть обласні рівні оплати праці мають діапазон, що перевищує 2,5 раза. Значно вища оплата в індустріально розвинутих регіонах і надто низькі заробітки у західних областях, де такий рівень залишається можливим внаслідок тотального безробіття. Частка оплати праці у структурі виробничих витрат стала вдвічі меншою, ніж наприкінці 80-х років. Це свідчить про можливість істотного підвищення заробітків за рахунок економії на матеріальних витратах. Водночас дорожнеча матеріальних ресурсів за фінансової неспроможності підприємств підтримувати просте відтворення змушує обмежувати частку оплати праці. Регіони й господарства з порівняно кращим фінансово-економічним становищем мають здебільшого нижчу питому вагу витрат за статтею "оплата праці". В областях з низькою оплатою навіть такий її рівень змушує витрачати на неї порівняно більше коштів. Диференціація показника виручки від реалізації у розрахунку на працівника значно більша порівняно з показником рівня заробітної плати працівника.

Істотне обґрунтоване зростання рівня оплати праці, разом із розвитком виробництва, можливе тільки за рахунок збільшення валового доходу підприємств. Дохідність складається із співвідношення чотирьох величин: частки продукції, що реалізується; реалізаційної ціни; виробничих витрат (без оплати праці) та трудомісткості одиниці продукції. Найбільш важливим показником буде дохід на одиницю праці. Поліпшення ситуації передбачається за рахунок чинників реалізаційних цін, матеріальних витрат і трудомісткості продукції. Найбільший ефект можна очікувати від підвищення цін реалізації. Зменшення матеріальних витрат дає рівнозначний ефект таких як і підвищення ціни реалізації на ту ж величину, але досягати його дуже важко.

Формування засад продуктивного використання людських ресурсів відбувається не тільки через високі кінцеві результати у вигляді соціально прийнятного рівня трудового доходу, задоволеного споживчого попиту населення та підвищення темпів економічного зростання, але й через систему регулювання темпів, пропорцій і форм зайнятості. Тому сьогодні надзвичайно важливо зрозуміти мотиваційні механізми поведінки населення на ринку праці, зокрема дослідити структуру трудової мотивації працюючих та безробітних і особливості їхнього ставлення до праці.

Загальна чисельність зайнятих в Україні у 2004 р. становила 20 млн. 554,7 тис. людей, зокрема працездатного віку – 18 млн. 949,7 тис. людей, що становить тільки 39,8 % від загальної чисельності населення [2, с. 76]. Істотно поглибилася динаміка старіння нації, зберігається високий рівень непраце-

здатного населення, збільшується навантаження на працездатних осіб. Істотно вплинуло й те, що більшість висококваліфікованих працівників, інтелектуальний потенціал нашого суспільства працюють за кордоном, адже щороку в різних країнах їх працює 5-7 млн. і чимало з них назад не повертається. Якщо не вирівняти ситуацію, то потреба підприємств у робочій силі в більшості регіонів України задовольнятиметься тільки на 30-37 % і таким чином, продуктивність праці набагато зменшиться.

Сьогодні відбувається зниження рівня знань, що доповнюється перекосом у кількості підготовки різних фахівців. Щоб вирішити цей комплекс проблем була розроблена програма, спрямована на розвиток трудового потенціалу. Вона насамперед передбачає стимулювання розвитку освіти та професійного навчання, створення нових робочих місць. Більше уваги надаватиметься здоров'ю працюючих, забезпеченню захисту прав і гарантій громадян у сфері соціальних відносин.

У сучасних умовах на передній план виходить проблема формування мотиваційних механізмів підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Розв'язання цієї проблеми має здійснюватись через створення механізму державного регулювання зайнятості населення та ринку праці, забезпечення продуктивної зайнятості населення. Однак, для досягнення ефективного використання трудового потенціалу необхідним є здійснення регулювання не тільки у сфері його реалізації, адже передумови його ефективного використання закладаються на всіх стадіях його відтворення, а особливо у процесі його формування. Тому необхідною є розроблення таких мотиваційних механізмів, які б забезпечували оптимальну ефективність використання трудового потенціалу, структурні елементи яких охоплювали би всі стадії його відтворення.

Поняття ефективності виражає відношення результату діяльності до її цілей. Ефективність характеризує результат (ефект) і з погляду оптимальності використання ресурсів – матеріальних, фінансових, трудових тощо. Іншими словами, ефективність – це показник засобу діяльності: якщо таким засобом ціль досягається швидше і легше, то він ефективний [5, с. 24].

В основу формування мотиваційних механізмів підвищення ефективності використання трудового потенціалу має бути покладено систему соціально-економічних, законодавчих та адміністративних методів, важелів, заходів та організаційних форм як ринкового, так і державного регулювання та управління системою відтворення трудового потенціалу, які охоплюють всю сукупність ознак останнього і приведення у дію яких забезпечує зростання ефективності його використання.

Сутність теорії мотивації полягає в тому, що людина, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед нею, і знаючи ту винагороду, яку вона може одержати за їхнє вирішення, зіставляє це зі своїми потребами, можливостями і здійснює певну діяльність. В основу створення ефективного механізму стимулювання та мотивації трудового потенціалу має бути покладено аналіз особистісних, колективних та суспільних потреб. Економічна роль потреб полягає в тім, що вони спонукають людей до дії, тобто породжують інтерес до

певної цільової діяльності. Зростання маси і різноманітності споживних вартостей внаслідок розвитку продуктивних сил призводить до зміни структури виробництва та витіснення старих потреб новими. Закон зростання потреб: продуктивні сили, безперервно розвиваючись, не тільки створюють умови для задоволення потреб, які склалися, а й стають основою, ґрунтом для виникнення нових потреб.

Отже, необхідно розрізняти три основних види ефективності:

- потрібнісну (відношення цілей до потреб, ідеалів і норм);
- результативну (відношення досягнутого результату до намічених цілей);
- затратну (відношення затрат до досягнутих результатів).

Ці види ефективності утворюють такий ланцюжок: потрібнісна ефективність визначає зміст результативної, а та – затратної (рис. 1).

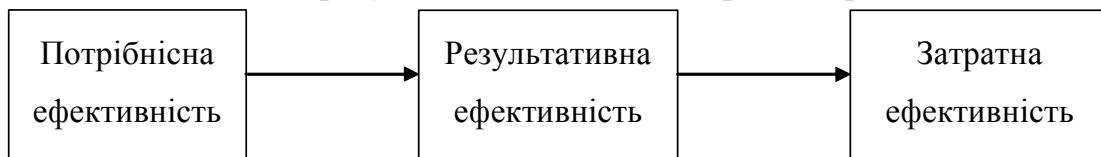


Рис. 1. Взаємозв'язок видів ефективності

Це не випадково – усі три види ефективності містять у собі ланцюжок таких основних параметрів управління: ціннісні норми, на шкалі яких визначаються цілі, котрі, у свою чергу, конкретизуються у задачах, розв'язання яких гарантує досягнення цілей, і затрати ресурсів, необхідних для розв'язання цих задач.

Взагалі, визначення ланцюжка "потреби – цілі – задачі – ресурси" вичерпує зміст розроблення будь-якого плану. Тому можна стверджувати, що виділені види ефективності повністю відповідають змісту планування і забезпечують єдність таких функцій управління як планування й аналіз ефективності – планів і результатів їхнього виконання.

В умовах переходу до ринкової економіки, коли більшість промислових підприємств перебувають у кризовому стані, а багато хто з них виявився на грані виживання, серед чинників підвищення ефективності виробництва на одне з перших місць виходить активізація трудових ресурсів. Така активізація може бути здійснена за рахунок використання організаційно-економічних заходів, реалізація яких не вимагає великих витрат коштів. Тому необхідно привести у відповідність з новими реаліями стратегію управління ефективністю і продуктивністю праці працівників на підприємствах.

В умовах адміністративно-командної системи було обов'язковим виконання прийнятих рішень, і цим обумовлювалася оцінка роботи трудового колективу. У цьому випадку ефективність підприємства розумілася як результативність у виконанні встановлених завдань. Зараз оцінка ефективності роботи підприємств здійснюється за кінцевими результатами. Основними критеріями оцінки діяльності трудових колективів є виконання договірних зобов'язань, задоволення суспільних потреб, фінансування суспільних потреб, фінансовий стан підприємств, зарплата працівників, соціальний розвиток трудового колективу, розвиток кооперативної й індивідуальної трудової діяльності. Критерієм оцінки результативності виробничо-господарської діяль-

ності є ведучі елементи нового господарського механізму, центральною ланкою якого стає удосконалювання управління ефективністю і продуктивністю праці працівників на підприємстві:

1. Удосконалення технології виробництва.
2. Удосконалення аналізу раціонального використання робочого часу; запровадження автоматизованих систем управління робочим часом.
3. Удосконалення системи нормування і організації праці; застосування прогресивних форм організації праці.
4. Удосконалення нормативно-правової бази управління ефективністю та продуктивністю праці.
5. Запровадження системи стратегічного, тактичного та оперативного планування показників ефективності та продуктивності праці.
6. Удосконалення системи соціального партнерства.
7. Формування трудящих – власників, що активно беруть участь в управлінні ефективністю і продуктивністю праці.
8. Удосконалення організаційної структури управління.
9. Удосконалення системи управління персоналом.
10. Удосконалення системи мотивації персоналу з метою підвищення ефективності та продуктивності праці:
 - удосконалення форм та систем заробітної плати;
 - удосконалення систем матеріального стимулювання;
 - удосконалення форм та методів морального стимулювання.

Запропонована стратегія управління ефективністю і продуктивністю праці працівників на підприємстві може бути використана не тільки під час визначення результативності управління працею на одному підприємстві, вона може бути використана також при порівнянні ефективності зазначеної діяльності на різних підприємствах незалежно від форм власності, галузевої і відомчої приналежності, характеру реалізованої продукції, розмірів підприємства, співвідношення темпів росту заробітної плати і продуктивності праці.

Таким чином, така соціально та економічно значима проблема як удосконалення управління ефективністю та продуктивністю роботи працівників на підприємстві потребує більш повного та всебічного аналізу.

Література

1. Тимош І.М. Економіка праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347 с.
 2. Гольда А.В. Роль мотивації у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу// Формування ринкових відносин в Україні. – 2004, № 11. – С. 76-80.
 3. Жоау Педру. Стратегія управління ефективністю та якістю праці працівників на підприємстві// Торгівля і ринок України. – 2002, вип. 13, т.1. – С. 319-323.
 4. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення// Україна: аспекти праці. – 2004, № 5. – С. 112-123.
-