

Економічні науки

Бойко Анастасія Олександрівна

*студентка факультету економіки та управління
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана*

ПЛАНУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Анотація. В статті розглянуто поняття продуктивності праці, яка на сьогоднішній день є важливим показником для будь-якого сучасного підприємства. Охарактеризовано значення продуктивності праці та досліджено фактори впливу на неї, що можуть як підвищити, так і знизити її рівень. Проаналізовано методи підвищення продуктивності праці та ряд покращень, які можна отримати від їх впровадження у роботі підприємства.

Ключові слова: продуктивність праці, мотивація працівників, матеріальні складові, нематеріальні складові, заробітна плата, система преміювання.

Постановка проблеми. В сучасному світі, де конкуренція між компаніями стає все більш жорсткою, продуктивність праці є одним із ключових факторів, які визначають успіх підприємства. Висока продуктивність праці дозволяє знижувати вартість продукції, збільшувати прибутковість, поліпшувати конкурентоспроможність компаній та забезпечувати стабільний розвиток, саме тому це питання варте детального обговорення.

Метою статті є вивчення поняття продуктивності праці, її значення, фактори впливу на неї, а також аналіз методів її підвищення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Продуктивність праці - це показник, який відображає кількість продукції або послуг, яку працівник може створити за одиницю часу. Це відношення між виробничим результатом та витратами робочого часу, зусиль та ресурсів. З іншого боку, продуктивність праці може бути оцінена через відношення вартості виробленої продукції до витрат на її виробництво, включаючи заробітну плату працівників.

Продуктивність праці є важливим фактором ефективності виробництва, оскільки вона визначає, скільки продукції можна виробити за певний час і з використанням певних ресурсів. Висока продуктивність праці дозволяє знижувати витрати на виробництво і збільшувати прибуток.

Існує багато факторів, які можуть впливати на продуктивність праці на підприємстві. **Основними з них є:** модернізація обладнання та технологій, підвищення кваліфікації працівників, оптимізація робочого часу, мотивація працівників, ефективний менеджмент, оптимальна організація робочого місця, використання інноваційних методів.

Таким чином, до факторів, що підвищують продуктивність праці відносять все, що пов'язано з поліпшенням організації праці та виробництва, соціальних умов працівників. До факторів, що знижують продуктивність праці відносять несприятливий вплив природних умов, недоліки в організації виробництва і праці, негативний вплив негативних елементів соціального середовища.

Планування продуктивності праці грає важливу роль в управлінні підприємством, оскільки дозволяє визначити цілі та завдання з підвищення продуктивності праці і розробити стратегії для їх досягнення. Крім того, планування продуктивності праці дозволяє здійснити оцінку поточної продуктивності праці на підприємстві та знайти можливі шляхи її покращення.

Основні теоретичні засади планування продуктивності праці включають:

1. Визначення цілей і завдань підприємства. Це дозволяє визначити, які результати має досягнути підприємство та які завдання потрібно вирішити для досягнення цих результатів.

2. Визначення обсягу та якості продукції. Необхідно визначити, яку кількість та якість продукції має бути виготовленою підприємством для задоволення потреб споживачів та отримання прибутку.

3. Аналіз виробничих процесів. Для ефективного планування необхідно проаналізувати всі виробничі процеси на підприємстві, визначити етапи та ресурси, необхідні для їх здійснення.

4. Визначення вимог до працівників. Необхідно визначити вимоги до кваліфікації, знань та навичок працівників, які забезпечують високу продуктивність праці.

5. Розробка плану дій. На основі вищезазначених аспектів необхідно розробити план дій з підвищення продуктивності праці, в якому будуть визначені кроки, необхідні для досягнення поставлених цілей та завдань.

6. Контроль і коригування. Після впровадження плану необхідно здійснювати контроль за його виконанням та коригувати його, якщо необхідно.

Методи підвищення продуктивності праці є важливим інструментом для досягнення більш ефективного функціонування підприємства та забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Існує багато методів підвищення продуктивності праці, деякі з них включають:

1. Автоматизація та впровадження нових технологій: це може зменшити час на виконання завдань та збільшити кількість продукції, яку працівники можуть виробляти за той же період.

2. Підвищення кваліфікації працівників: це може збільшити їх знання та навички, що дозволяє їм виконувати завдання більш ефективно.

3. Оптимізація робочого процесу: це може допомогти зменшити затрати часу на виконання завдань та збільшити продуктивність працівників.

4. Підвищення мотивації працівників: це може збільшити їхній інтерес до виконання завдань та позитивно позначитися на продуктивності праці. Дуже важливо мати належну мотивацію працівників, яка включатиме як матеріальні, так і нематеріальні складові. Сюди входять: забезпечення достойної заробітної плати, визнання досягнень працівників, розвиток професійних навичок (надання можливості пройти навчання, вдосконалити свої навички та отримати нові знання), створення комфортних умов праці (обладнання робочого місця сучасними засобами автоматизації, забезпечення надійного інструменту та обладнання, а також забезпечення гідних умов для відпочинку).

5. Оптимізація використання робочого простору та обладнання: це може збільшити ефективність виробничих процесів та підвищити продуктивність працівників.

6. Використання системи преміювання: це може стимулювати працівників до більш ефективної роботи та збільшувати їхню продуктивність.

7. Зменшення кількості відходів та браку: це може дозволити зменшити витрати на виробництво та збільшити кількість продукції, яку можна виробити за той же період.

8. Впровадження системи Lean-виробництва: це може допомогти зменшити затрати на виробництво та підвищити продуктивність працівників шляхом оптимізації робочих процесів та управління виробництвом.

Впровадження методів підвищення продуктивності праці може привести до різних результатів залежно від ефективності самого методу та обставин, у яких він використовується. Найбільш очевидним результатом буде збільшення обсягу виробництва та прибутку підприємства, а також зниження витрат на оплату праці через зменшення часу на виконання робіт або збільшення їх якості.

Якщо враховувати всі вище перелічені методи покращення продуктивності праці, то у майбутньому в роботі підприємств, що будуть їх використовувати на постійній основі, можна буде спостерігати **ряд покращень**, що стосуватимуться:

- Оптимізації робочого часу;
- Підвищення якості продукції або послуг;
- Підвищення мотивації працівників, що сприяє більш ефективному виконанню робочих завдань;
- Зменшення витрат на оплату праці;
- Покращення планування фінансових ресурсів;
- Ефективності використання ресурсів (наприклад, кількість продукту, виготовленого на одиницю праці) та витрат (наприклад, рентабельність продукції);
- Підвищення показників якості продукції (наприклад, кількість браку) та задоволеності споживачів.

Враховуючи всі вказані вище поради, необхідно тепер визначити відповідальних за реалізацію плану осіб. Для початку поговоримо про саме планування та його кроки.

План продуктивності праці на підприємстві - це систематична оцінка та планування робочих процесів з метою підвищення продуктивності праці. Основною метою планування продуктивності праці є забезпечення ефективного використання робочого часу та здібностей працівників підприємства.

Основні кроки планування продуктивності праці на підприємстві:

1. Оцінка поточного стану продуктивності праці. Для цього потрібно визначити кількість вироблених продуктів або наданих послуг, обсяг роботи, який виконує кожен працівник, а також час, який він витрачає на виконання своїх обов'язків.

2. Визначення цілей щодо підвищення продуктивності праці. На цьому етапі потрібно визначити, які показники продуктивності праці необхідно підвищити і які результати необхідно досягти.

3. Розробка плану заходів щодо підвищення продуктивності праці. На основі виявлених проблем та недоліків, необхідно розробити конкретний план дій щодо підвищення продуктивності праці. Наприклад, можна впровадити нові технології, надати працівникам додаткові навчання та підвищення кваліфікації, або перерозподілити обов'язки між працівниками.

4. Реалізація плану заходів. Після розробки плану необхідно почати його втілення в життя. У цьому процесі необхідно контролювати хід робіт та оцінювати їх ефективність.

5. Оцінка результатів.

Визначення відповідальних осіб за реалізацію плану є важливим етапом у плануванні та управлінні проєктами чи бізнесом. Ключова мета цього етапу полягає у забезпеченні того, щоб кожен елемент плану мав відповідального виконавця, який здатен контролювати та забезпечити його виконання вчасно та ефективно.

У залежності від типу проєкту чи бізнесу, відповідальні особи можуть бути різними. Наприклад, в компанії можуть бути відповідальні менеджери з продажу, виробництва, маркетингу, фінансів тощо. Кожен з них має власні обов'язки та відповідальність за певну частину бізнесу, яку він керує.

У плануванні проєктів, можуть бути визначені відповідальні особи за кожен його етап, наприклад, дослідження, проєктування, розробка,

тестування та реалізація. Кожен виконавець повинен мати чіткі терміни та цілі, щоб забезпечити успішне виконання плану.

Визначення відповідальних осіб допомагає забезпечити ефективність та контроль над проектами та бізнесом. Це забезпечує відповідальність за кожен елемент плану та дозволяє розподілити відповідальність між різними людьми та командами, що в результаті сприяє досягненню поставлених цілей.

Далі необхідним кроком є супроводження виконання плану та контроль за результатами.

Супроводження виконання плану продуктивності праці та контроль за результатами - це важливі етапи в управлінні продуктивністю праці на підприємстві.

Ці етапи включають наступні кроки:

1. Систематичний моніторинг продуктивності праці. Це означає, що необхідно вести постійний контроль за виконанням плану продуктивності праці та забезпечити, щоб показники були своєчасно зібрані, оброблені та аналізовані.

2. Аналіз результатів. При аналізі результатів необхідно порівнювати фактичні показники з плановими та виявляти причини відхилень. Цей аналіз допоможе виявити проблемні місця та знайти шляхи для їх вирішення.

3. Внесення коректив до плану. На основі аналізу результатів необхідно внести корективи до плану продуктивності праці. Це може бути зміна показників або термінів виконання.

4. Мотивація працівників. Важливим елементом супроводження виконання плану продуктивності праці є мотивація працівників. Необхідно забезпечити стимули для досягнення показників та підвищення продуктивності праці.

5. Контроль за виконанням плану. Контроль за виконанням плану продуктивності праці має бути регулярним та ефективним. Необхідно забезпечити взаємодію між керівництвом та працівниками для вирішення проблем та забезпечення досягнення цілей.

Загалом, супроводження виконання плану продуктивності праці та контроль за результатами є ключовими етапами в управлінні продуктивністю праці на підприємстві.

Висновки. З погляду теорії економіки та менеджменту, продуктивність праці може бути визначена як відношення виробленої продукції до витрат на її виробництво, включаючи витрати на працю. Збільшення продуктивності праці може мати значний вплив на економіку підприємства та в цілому на економіку країни.

З одного боку, збільшення продуктивності праці може призвести до зниження витрат на виробництво та збільшення прибутку підприємства. Крім того, це може призвести до зниження цін на продукцію, що позитивно вплине на споживачів.

З іншого боку, збільшення продуктивності праці може мати негативний вплив на робочі місця, які можуть бути замінені автоматизованими системами або зменшені через оптимізацію виробництва. Також може збільшитись ризик збільшення розриву між багатими та бідними, якщо збільшення продуктивності праці призведе до зменшення оплати робітників.

Отже, збільшення продуктивності праці може мати як позитивний, так і негативний вплив на економіку та суспільство в цілому. Важливо розглядати його у контексті конкретної ситуації та збалансувати користь та витрати для різних сторін.

Отримання максимальної продуктивності праці можна досягти завдяки розумному плануванню робіт і використанню ефективних методів мотивації працівників.

Рекомендації, які можуть допомогти покращити планування продуктивності праці на підприємстві, можна охарактеризувати наступним чином:

1. Визначення чітких цілей і завдань для кожного робітника. Кожен працівник повинен знати, що очікується від нього в рамках його посади, які завдання йому потрібно виконувати і які показники продуктивності він повинен досягати.

2. Встановлення системи контролю за продуктивністю працівників. Налаштування системи моніторингу діяльності працівників дозволяє вчасно виявляти труднощі в роботі і приймати заходи для їх усунення. Також відстеження показників продуктивності допоможе вирішити питання щодо ефективності використання ресурсів підприємства.

3. Застосування системи мотивації. Розробка та впровадження системи мотивації працівників підприємства дозволить стимулювати працівників до досягнення більш високих показників продуктивності.

4. Навчання працівників. Надання працівникам необхідних знань і навичок для виконання їх робочих обов'язків є важливим фактором, який впливає на їх продуктивність. Підприємство повинно забезпечувати навчання працівників згідно з їх потребами та вимогами роботи.

Література

1. Самойленко О. Продуктивність праці в умовах ринкової економіки. Київ: Видавництво Національного університету «Києво-Могилянська академія». 2015.
2. Мазур І., Середюк О. Продуктивність праці в умовах конкуренції: проблеми та перспективи. Київ: Видавництво «Альтернативи». 2017.
3. Кравець О. Продуктивність праці в системі економіки України. Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2019.

4. Кошовець В. Продуктивність праці в Україні: стан, проблеми та напрями покращення. Київ: Видавництво «Економіка». 2015.
5. Шульга О. Продуктивність праці в умовах глобалізації економіки. Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія. 2018.
6. Макаренко В.В., Маринич Л.І., Ільїн В.І. та ін. Економіка підприємства. Київ: КНЕУ, 2015.
7. Германчук Є.В., Кобець Т.А. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2016.