

УДК 330

Бакса Х.–ст. гр. БМс-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Галушчак О. Я.

Baksa K.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

FOREIGN EXPERIENCE OF INCREASE OF THE LABOUR PRODUCTIVITY

Supervisor: PhD., docent Galushchak O.

Ключові слова: продуктивність праці, мотивація, економіка.

Keywords: labour productivity, motivation, economy.

Продуктивність праці є фактором впливу на розвиток та зміцнення економіки підприємств усіх форм власності, розв'язання багатьох соціально-економічних проблем. Економічна суть підвищення продуктивності праці полягає в тому, що зменшується кількість її затрат на виробництво одиниці продукції.

Різні проблеми щодо управління та удосконалення продуктивності праці були відображені в працях таких науковців, як: Е. Денісон, Г. Емерсон, Д. Кларк, К. Маркс, М. Мескон, Р. Нолан, А. Сміт, Р. Солоу, Д. Богиня, В. Гончаров, Н. Кирич, А. Музиченко та інші.

Нині продуктивність праці є важливим планово-економічним показником, що характеризує не тільки ступінь використання трудових ресурсів на підприємстві, але й рівень ефективності ринкової системи в цілому. Значення продуктивності праці проявляється як на макрорівні – підвищує добробут працівників, збільшуючи ВВП, так і на мікрорівні – приносить підприємству комерційний успіх.

Водночас головним критерієм суспільного прогресу є розвиток людини, її потреб, інтересів, цілей. Взаємодія особистісних і речових факторів виробництва є найважливішою умовою зростання продуктивності праці. Проте, на сьогоднішній день, системи мотивації і стимулювання працівників, що використовуються на підприємствах України, не володіють достатнім мотиваційним ефектом, а також недостатньо стимулюють підвищення продуктивності праці, оскільки були розроблені в період швидкого зростання обсягів виробництва і низького рівня конкуренції.

Підвищення продуктивності праці повинно переслідувати дві взаємопов'язані мети:

- 1) підвищення життєвого рівня населення - за рахунок зростання продуктивності в країнах, що переходили до ринкової економіки, досягалося від 40 до 90% життєвого рівня;
- 2) підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працівників.

Для досягнення позитивного результату необхідно поєднувати матеріальні та нематеріальні стимули, що забезпечують сучасні методи мотивації, які успішно використовуються у світовій практиці. Для підвищення продуктивності праці на підприємствах України найбільш заслуговують на увагу наступні нематеріальні

стимули: використання гендерного та індивідуального підходів до мотивації і стимулювання працівників, методу культивування цінностей.

До матеріальних стимулів можна віднести введення системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік, пенсійні нагромадження, участь у прибутках підприємства, оплату навчання (працівника або його дітей), безвідсоткові позики на придбання будинку або машини, оплату харчування або проїзду працівників і т.п.

Щодо нового методу підвищення продуктивності праці, який відповідає усім вимогам сучасного світу, можна віднести раціонально організований відпочинок працівників. З першого погляду, даний метод не викликає довіри, проте його ефективність підтверджується на практиці. Працівники часто не встигають впоратися з завданнями керівництва у свій робочий день. Багато хто витрачає на роботу більше часу, ніж цього вимагається. Однак продуктивність праці від цього не збільшується. Працювати можна не більше 5 годин на день і встигати виконувати ту саму роботу. При чому, найкращим способом виконувати більше роботи є збільшення часу призначеного на відпочинок.

Дослідження багатфункціональності працівника показують, що стратегічне відновлення – в тому числі щоденна зарядка на роботі, більше годин нічного сну, більше часу за межами офісу і довші, частіші відпустки – підвищують продуктивність і ефективність роботи, і, звичайно, здоров'я самого працівника.

На сьогоднішній день багато підприємств світу, включаючи такі відомі компанії, як Google, Coca-Cola, Green Mountain Coffee, Cleveland Clinic і Genentech, використовують дану методику. Сила відновлення займає центральне місце у процесі роботи. Найкращий результат був досягнутим за допомогою кімнат "відновлення", на які в компаніях відвели окремий простір для їх облаштування.

Ефективним способом максимізації продуктивності є праця інтервалами в 90 хвилин. Дослідження, проведені професором К. Андерс Ерікссон та його колегами з Університету штату Флорида, довели, що успішні люди зазвичай організують свою роботу безперервними циклами, які тривають не більше 90 хвилин. Тому співробітники повинні використовувати перерви для відновлення сил протягом робочого дня.

Основна ідея даного методу полягає в тому, що енергія співробітників, яку вони залучають для виконання своєї роботи, є набагато більш важливою з точки зору цінності їх роботи, ніж кількість годин, які вони відпрацюють. Вміло керуючи цією енергією, можна зробити більше за менший час. Управління підприємством орієнтоване на підвищення продуктивності праці за рахунок збільшення відпочинку працівників є досить ефективним за кордоном, проте використання його в Україні вимагає продуманості, бо пряме їх запозичення навряд чи приведе до успіху.

Отже, продуктивність праці характеризує ефективність використання робочої сили і її зростання сприяє покращенню всіх техніко-економічних і фінансових показників діяльності підприємства. Правильний підхід до збільшення продуктивності полягає в тому, щоб визначити спосіб, який краще всього відповідає сучасній ситуації і характеру виробництва в тій або іншій галузі української промисловості, на тому або іншому підприємстві. Значення зростання продуктивності праці забезпечує подальший розвиток і сприятливі перспективи, що в кінцевому рахунку веде до підвищення рівня життя населення.

На сьогоднішній день, важливим етапом у підвищенні продуктивності праці може стати запровадження в нашій країні зарубіжних напрямків раціонального використання робочого часу та правильного розпорядку робочого дня. Розглянуті вище методи мотивації і стимулювання вимагають індивідуального підходу до працівника і застосування залежно від певних виробничих обставин.