

# **ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ**

**Орленко О.М.**

Одеський національний економічний університет  
м. Одеса

Зростання непередбачуваності розвитку економічної ситуації на світовому ринку на тлі подій, спричинених розповсюдженням вірусу Covid-19, робить вкрай актуальною проблему збереження можливостей для розвитку вітчизняних суб'єктів господарювання та недопущення їх банкрутства. Однією з можливостей стабілізувати ситуацію є привернення уваги до проблеми підвищення ефективності використання національних людських ресурсів та необхідності забезпечення постійного зростання рівня їх продуктивності, оскільки за цими показниками вітчизняні підприємства суттєво поступаються іноземним, що робить їх не конкурентоздатними як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках. Особливо ця проблема загострюється тим, що на більшості українських підприємств взагалі відсутній процес моніторингу за динамікою продуктивності праці. За таких умов вітчизняні підприємства невідкладно повинні здійснити розробку та запровадження ефективної системи менеджменту продуктивності праці персоналу організацій.

Доцільно зауважити, що процес менеджменту продуктивності праці персоналу включає в себе вимір і оцінку продуктивності, аналіз факторів підвищення продуктивності праці для стратегічного і оперативного планування з урахуванням потреб бізнесу, постійний контроль впровадження запланованих заходів, а також розробку програм мотивації персоналу за конкретні результати підвищення продуктивності праці. Відсутність уваги до цих процесів або їх фрагментарний характер не дозволяє керівникам підприємств вживати адекватних заходів щодо підвищення ефективності виробництва в реальному режимі часу та забезпечувати сталий розвиток підприємства в майбутньому.

Необхідно зазначити, що менеджмент продуктивності праці персоналу на підприємстві повинен відбуватися з орієнтацією на гуманізацію процесу праці та зростання соціальної відповідальності керівництва вітчизняних підприємств. Це обумовлене тим, що в процесі функціонування підприємства постійно виникають конфлікти між необхідністю збільшувати продуктивність праці з боку роботодавця і потребою працівника - бути захищеним від ризиків на

виробництві та одержувати гідну заробітну плату. І якщо в умовах індустріального суспільства баланс міг бути досягнутий за рахунок скорочення тривалості робочого дня і зменшення фізичного навантаження працівників, то в умовах постіндустріального розвитку економіки, врівноважити ці різноспрямовані інтереси можливо за рахунок набагато більшої кількості заходів, однак усі вони повинні носити гуманістичний характер та поліпшувати якість трудового життя працівників.

В сучасних умовах підвищення продуктивності праці досягається шляхом безперервного вдосконалення бізнес-процесів і усунення втрат різного характеру. Потужний ефект може надати реалізація програм щодо впровадження принципів «lean production», ефект від проведення яких можна підсилити, інвестуючи в обладнання, виробничі, інформаційні та інші технології, що дозволяють зменшити витрати праці. Оптимізація бізнес-процесів покликана виключити надлишкові функції і процедури, що створюють додаткову роботу, але не створюють додаткової вартості

Основним цінним елементом забезпечення зростання продуктивності праці і, як наслідок, посилення конкурентоспроможності підприємства виступає людський фактор, коли він складається з двох однаково важливих аспектів: високоякісних людських ресурсів і належним чином організованої роботи людей. Важливість підвищення продуктивності праці з урахуванням людського фактора включає в себе надання більшої відповідальності працівникам на робочому місці, забезпечення роботи, яка підтримує здоров'я, належного проектування робочих місць, використання нових знань, сприяння процесам кооперування і співробітництва між керівництвом і робітниками підприємства. Саме таких підхід до людських ресурсів та до організації праці на підприємстві призведе до стабільного зростання рівня продуктивності праці, забезпечивши таким чином можливість для посилення конкурентних позицій підприємства. В той час, як бездумна економія на людських ресурсах на користь більш швидкого отримання максимального прибутку, призведе до втрати конкурентних переваг підприємства в майбутньому.