

**Орленко О.М.**  
к.е.н., старший викладач кафедри ЕП та ОПД  
Одеський національний економічний університет  
м. Одеса

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОДУКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Labor productivity management is one of the main business activities of enterprises. As the personnel is one of the most dynamic factors of modern production, it is necessary to improve the motivation system of domestic enterprises for ensuring productivity growth. It is proposed to develop new directions and approaches in the system of motivation.*

Проблеми менеджменту продуктивності праці досліджувалися багатьма вітчизняними науковцями, такими як А. В. Калина, А.О. Ласкавий, В.А. Кучинський [1, 2, 3]. Актуальність даного напрямку полягає в тому, праця, носієм якої є людина, є найдинамічнішим фактором виробництва, який вимагає постійної уваги та контролю, оскільки впливає на ефективність використання усіх інших факторів виробництва. Необхідність дослідження теоретичних і практичних аспектів зростання продуктивності праці сьогодні в українській теорії і практиці стоїть дуже гостро. Змінились умови, які визначають та впливають на рівень та динаміку продуктивності праці, тому важливо відповідно до цього адаптувати систему менеджменту продуктивності праці на підприємствах або запровадити її у разі відсутності.

Факт кореляції між якістю управління і результатами діяльності підприємств особливо яскраво проявляється в країнах з перехідною економікою, оскільки ефективність процесних інновацій суттєво зменшується внаслідок низького рівня управління. Про це свідчить той факт, що, наприклад, в регіоні СЕК (Східна Європа та Кавказ) вдосконалення методів управління

надає можливість підвищити продуктивність праці на 40 %, в той час, як впровадження нових процесів – лише на 6 % [4]. Тому застосування на підприємстві нової техніки та технології потрібно одночасно здійснювати з перебудовою методів організації та управління, впровадженням нового управлінського мислення на всіх рівнях менеджменту та менеджменту продуктивності праці зокрема.

Нажаль, сьогодні більшість вітчизняних підприємств використовують методи управління, які було розроблено багато років назад для планової економіки, тобто ситуації передбачуваності та прогнозованості. А на сучасному етапі розвитку економіки умови виробництва змінюється з такою швидкістю, що необхідно вчитися управляти по-новому, оперативно реагуючи на зовнішні і внутрішні зміни середовища.

Однією з головних функцій процесу управління виступає мотивація, тому задля забезпечення прискорених темпів зростання рівня продуктивності праці персоналу вітчизняних підприємств необхідно розробляти нові напрямки та підходи в системі мотивації. Зокрема, на наш погляд, керівництву підприємств доречно створювати організаційно-економічні умови підвищення продуктивності праці персоналу в наступних напрямках:

- умови, що спрямовані на утримання персоналу (комфортні і безпечні умови праці, дотримання трудового законодавства, гарантований розмір заробітної плати й соціальних виплат і перспектива їх збільшення, прозорість і простота розрахунку розміру оплати праці, наявність спеціальних програм захисту, стабільність та гарантія зайнятості, гнучкі графіки роботи, трудова мобільність, наявність системи корпоративної соціальної відповідальності підприємства перед працівниками та ін.);

- умови, які впливають на ступінь залучення працівників у процес роботи й ефективність їх праці (можливості професійного та кар'єрного зростання для персоналу, соціальна орієнтованість керівництва підприємства, делегування повноважень і довіра з боку керівництва, гнучкість управління та надання працівникам самостійності в прийнятті рішень, поширення участі персоналу у

капіталі підприємства, запровадження ідей «ощадливого» виробництва та активне залучення до них робітників, функціонування гуртків якості на підприємстві, надання можливості працівникам приймати участь у розробці та вдосконаленні програм стимулювання персоналу, створення власних корпоративних університетів або оплата професійного навчання, тренінгів, курсів підвищення кваліфікації);

- умови, які сприяють отриманню задоволення у працівників від виконуваної роботи (налагодженість комунікаційних зв'язків між керівниками і робітниками, аналіз та постійне вдосконалювання корпоративної культури та корпоративних цінностей, можливість реалізовувати власні ідеї та винаходи, підтримка інноваційності та нестандартності мислення працівників, підвищення рівня самостійності, незалежності та відповідальності персоналу).

З нашої точки зору, створення зазначених організаційно-економічних умов сприятиме суттєвому покращенню системи мотивації персоналу підприємства та значно підвищить рівень продуктивності підприємства.

### **Список використаних джерел**

1. Менеджмент продуктивності: Навч. посіб. / ред. А. В. Калина та ін. Київ: МАУП, 2004. 232 с.
2. Менеджмент продуктивності: Навч. посіб. / Укл. А.О. Ласкавий. Київ: КНЕУ, 2004. 288 с.
3. Кучинський В.А. Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2012. – № 15. – С. 162-168.
4. Митра П. Инновации, социальная направленность экономического развития и интеграция. URL:<http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/257896-1214927943340/RussianOverview.pdf> (дата звернення: 17.04.2019).

0, 14 д.а.