

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ «ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «МОГИЛІВ- ПОДІЛЬСЬКИЙ МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД»»

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянемо теоретичні та деякі організаційні питання з підвищення ефективності управління продуктивністю праці на прикладі ПрАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод».

Ключові слова: управління, продуктивність праці, ПрАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод».

Abstract

Consider the theoretical and some organizational issues for improving the efficiency of labor productivity management. for example PrAT «Mogilev-Podilsky Machine Building Plant».

Keywords: management, labor productivity, PrAT «Mogilev-Podilsky Machine Building Plant».

Вступ

Активізація праці людей, як засвідчує історія людства, була, є і буде головною умовою, яку необхідно виконати, щоб досягнути позитивних змін у добробуті населення і розвитку господарства країни. Однією з головних властивостей праці є - продуктивність, яка дає характеристику наскільки ефективно проводиться використання персоналу підприємства. А так як майже всі результати підприємства залежать від того наскільки буде продуктивна праця то дослідження в цьому напрямку є дуже актуальними.

Метою даної роботи є надання рекомендацій щодо того як можна покращити ефективність управління продуктивністю праці на ПрАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод».

Результати дослідження

Протягом тривалого часу поняття і особливості виміру показників ефективності продуктивності праці ставали об'єктами дослідження багатьох вчених. Розглянемо детальніше деякі з цих робіт.

Бланк І. О. розумів поняття продуктивність праці як відношення кількості продукції, виробленої певною системою за певний період, до кількості ресурсів, спожитих для створення або виробництва цієї продукції. Тобто під поняттям продуктивності праці він має на увазі показник перетворення ресурсів у готову продукцію і зрозуміло, що чим цей показник буде вищим тим краще. [1]

Блауг Марк під поняттям продуктивність праці розумів показник результативності доцільної діяльності працівників, яка вимірюється кількістю роботи (продукції, послуг), виробленої за одиницю часу. Продуктивність праці характеризує здатність працівників створювати своєю працею товари й послуги за годину, зміну, тиждень, декаду, місяць, квартал, рік. Тобто на відміну від свого українського колеги Блауг розумів продуктивність праці не як показник перетворення ресурсів у продукцію, а як показник виконаної роботи працівника за певний період не залежно від тих ресурсів, які в нього були. [2]

Савченко А.Г. стверджує, що продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є праця. [3]

В загальному в більшості економічних джерел поняття продуктивності праці приблизно однакові, через це можна зробити висновок, що продуктивність праці є результативним показником діяльності працівника, підприємства, групи підприємств, галузі, сектору, ринку, держави.

Продуктивність праці – це показник, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого боку.

Резерви зростання продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці, які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів.

На сьогодні в економічній літературі відсутня загально визначена класифікація резервів росту продуктивності праці. В основу класифікації можуть бути покладені різні критерії: час, сфера дії,

місце їх реалізації. Тож розглянемо класифікацію резервів зростання продуктивності праці залежно від сфери виникнення і часу використання.

Більш детальнішу схему класифікації резервів зростання продуктивності праці наведено на рисунку 1. [4]



Рисунок 1 - Схема класифікації резервів зростання продуктивності праці

Окрім вищевказаних факторів, які спрямовані на покращення ефективності продуктивності праці доцільно використовувати програми управління продуктивністю праці, які включають в себе такі етапи:

- 1) вимірювання і оцінка досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема;
- 2) пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки;
- 3) розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен включати конкретні заходи і терміни їх реалізації, передбачати фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідальних виконавців;
- 4) розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;
- 5) контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулювання їх виконання;
- 6) вимірювання і оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці. [5].

Проте однією з найголовніших функцій, які сприяють покращення продуктивності праці є функція контролю. Адже усі функції управління взаємодіють між собою та представляють систему, елементи якої взаємопов'язані спільними цілями і задачами. У зв'язку з тим, що система управління продуктивністю праці є складовою частиною загальної системи управління підприємством, то її організаційне забезпечення повинно органічно поєднуватися з загальною організаційною структурою контролю. [6].

Дивлячись на всі вище зазначені фактори для підприємства було надано такі рекомендації:

Першою рекомендацією є зміна застарілої організаційною структуру на більш сучасну і економічну. Так ми пропонуємо забрати посади директора з виробництва і директора з режиму. Обов'язки першого покласти на головного інженера, а службу охорони зробити окремим підрозділом, яка підпорядковується безпосередньо директору. Таким чином витрати будуть тільки на підвищення зарплати головного інженера за додаткові обов'язки, які будуть становити 36 000 грн. при чому підприємство зекономить коштів на суму 324 000 грн.

Другою рекомендацією є збільшення обсягів виробництва. Адже попри те що загальна вартість основних засобів скоротилась, вартість робочого обладнання зросла в тричі, що пояснюється тим, що підприємство закупило нове устаткування, тому за стратегією стабілізації їм потрібно поступово збільшувати обсяги виробництва. Так пропонується збільшити виробництво на 20% в результаті буде вироблено додаткової продукції на суму 12 036 200 грн. За таких умов прогнозується скорочення собівартості на 4% і в підсумку нам потрібно буде витрати на додатково виготовлену продукцію 8

309 280 грн., тобто додатково до тих показників, які мало підприємство воно отримає 3 726 920 грн. доходу.

Оскільки стратегія підприємства стабілізації, яка передбачає незначні зміни в структурі й діяльності підприємства, то решту аспектів діяльності підприємства ми залишимо без змін.

Висновки

Отже, підвищення продуктивності праці — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Якого можна досягти якщо використовувати аналіз усіх факторів продуктивності праці, а також спеціальні програми для контролю і покращення ефективності праці. Для нашого підприємства ми пропонуємо дві рекомендації, сума реалізації яких 8 345 280 грн і в підсумку підприємство має отримувати додатково 4 014 920 грн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- 1) Бланк І.О. Торговий менеджмент / І.О. Бланк. – К.: УФІМБ, 1997. – 408 с.;
- 2) Блауг Марк Економічна теорія в ретроспективі / Марк Блауг [пер. з англ. І. Дзюб] – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2001. – 670 с.;
- 3) Савченко А.Г. «Макроекономіка» / А.Г. Савченко, Г.О. Пухтаєвіч, О.М.Тітьонко, 2005.-288с.;
- 4) Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2017. – 189 с.;
- 5) Гуменюк Н.Д. Економічні методи керування і прискорення розвитку виробництва.-Київ Техніка, 2003; 22.
- 6) Сергійчук С.І. Проблеми управління результативністю праці на підприємстві / С.І. Сергійчук, П.М. Карась // Вісник ХНУ. – Хмельницький. – 2006. – № 4 Т. 2. – С. 44-46.;

Лесько Олександр Йосипович – кандидат економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Лошак Михайло Володимирович – студент групи МПОУ-19м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, fm.3mo15.loshak@gmail.com.

Lesko Oleksandr Yosipovich - candidate of economic sciences, professor, head of the department of enterprise economics and production management Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Loshak Mykhailo Volodymyrovych - student of the MPOU-15m group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, fm.3mo15.loshak@gmail.com.