

**Подлеснюк О.В.,**

*студ. 5-го курсу спец. 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці",*

**к.е.н., доц. Безпалько О.В.**

*Національний університет харчових технологій*

## **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ЯК ОДИН ІЗ ОСНОВНИХ ЧИННИКІВ СТВОРЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА**

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю.

Україна сьогодні активно намагається стати членом ЄС, одного із світових центрів НТП, а тому проблематика ефективного управління продуктивністю праці є надзвичайно актуальною та важливою. При ігноруванні світового технічного розвитку та прогресу у машинобудуванні, зменшенні використання людської фізичної праці, запровадження нових технологій виробництва, які підвищують продуктивність праці, вітчизняні товаровиробники будуть не конкурентоздатними на європейському ринку, і ми станемо лише сировинним додатком та ще одним ринком збуту для розвинених країн, але аж ніяк не повноправним та поважним членом ЄС [1].

Враховуючи значення продуктивності праці для економічного зростання, кожне суспільство намагається постійно підвищувати продуктивність праці. Основними шляхами підвищення продуктивності праці є:

1. розвиток і впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу;
2. піднесення загальноосвітнього, культурно-технічного та професійного рівня працівників;

3. раціональне використання природних, матеріальних, трудових ресурсів;
4. поліпшення організації та управління виробництвом;
5. впровадження ефективних матеріальних і моральних стимулів до праці [2]

Для найбільш ефективного поєднання шляхів підвищення продуктивності праці у часі та відповідно до потреб підприємства створюються спеціальні програми її підвищення. Сутністю таких програм є створення умов для зростання продуктивності праці. Водночас підвищення продуктивності являє собою процес змін в економіці, тому для її підвищення необхідно управляти змінами, тобто генерувати, мотивувати, стимулювати ці зміни. При цьому важливим є планування і координування масштабів та інтенсивності змін у всіх основних організаційних елементах, включаючи зайнятість, структуру кадрів, кваліфікацію і освіту, технологію і устаткування, продукцію і ринки збуту. Ці зміни повинні сприяти як зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності організації в цілому. Орієнтація на досягнення найвищих кінцевих результатів є найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю й оперування нею.

В умовах ринкової економіки основними функціями управління продуктивністю є визначення цілей та розроблення й упровадження програм управління продуктивністю праці на підприємстві. Успішна реалізація довгострокових програм управління значною мірою обумовлена якістю процесу планування на ранніх стадіях розроблення програм.

Цілями програми управління продуктивністю праці може бути:

- ефективне використання людських ресурсів;
- мінімізація втрат виробництва;
- створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі і показників цілей цієї системи [3].

Програма управління продуктивністю включає в себе наступні 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 терміни і заходи по їх реалізації, передбачати фіксування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідних виконавців;
4. розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;
5. контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулюванням їх виконання;
6. вимірювання і оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці [2].

Отже, програма підвищення продуктивності праці відображає політику підприємства в сфері управління змінами, з метою багатостороннього впливу на основні показники ефективності його діяльності, та має першочергове значення для створення конкурентних переваг підприємства на ринку.

### **Література:**

1. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Клина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
2. Калина А.В. Менеджмент продуктивності: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Калина, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'янченко. – К.: МАУП, 2005. – 232с.
3. Ласкавий А.О. Менеджмент продуктивності: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.О. Ласкавий. – К.: КНЕУ, 2004. – 288 с.