

Коваль Я., студентка 6 курсу

Березянюк Т.В., д.е.н., доцент

Національний університет харчових технологій (м. Київ, Україна)

ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ МОЛОЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Найголовніша помилка сучасного роботодавця — це недооцінка ролі та значення працівників у діяльності підприємства. Адже саме люди, а не машини, обладнання, технології та програмне забезпечення — є головними резервами і найважливішою цінністю для підприємства. Економія заробітної плати за рахунок швидкої зміни персоналу, так званої плинності кадрів, насправді може коштувати підприємству дуже дорого. Натомість, зацікавлені в результатах праці та в розвитку підприємства працівники можуть стати його вирішальною конкурентною перевагою та запорукою досягнення високих показників ефективності діяльності. Вирішення економічних та конкурентних завдань сучасного підприємства найбільш ефективно вирішується за рахунок використання інструментів підвищення продуктивності праці. Адже загально відомо, що управління продуктивністю праці практично є частиною загального процесі управління сучасним підприємством. Програма управління продуктивністю праці включає: оцінку та аналіз організаційної системи; включення програми до стратегії розвитку підприємства; виявлення резервів продуктивності праці; розроблення проекту заходів із підвищення продуктивності праці; контроль за реалізацією запланованих заходів; вимірювання реального впливу; виявлення недоліків. На етапі впровадження програми продуктивності праці є дуже важливим оцінювання якості персоналу та формування засобів підвищення ефективної віддачі від його праці. В процесі дослідження стану та методів підвищення продуктивності на підприємствах молочної промисловості (ПрАТ «Обухівський молочний завод», ПрАТ «Білоцерківський молочний завод», «Яготинський маслозавод») за допомогою кореляційно-регресивного аналізу було встановлено спільну залежність.

Залежність результативності діяльності підприємства від витрат на умови праці та адаптацію

$$y = 2960,28x + 3945,05 \quad R^2 = 0,8970$$

Сприятливі умови сприяють підвищенню продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу завдяки зниженню цілоденних втрат через тимчасову непрацездатність та виробничий травматизм. Зростання продуктивності праці супроводжується також, як правило, досягненням високої якості продукції та послуг, а скорочення витрат робочого часу сприяє зменшенню собівартості продукції. За результатами досліджень, комплекс заходів з поліпшення умов праці може забезпечити приріст продуктивності праці на 15-20% [1].

Це твердження особливо актуально для ПрАТ «Обухівський молочний завод», де ще не впроваджено міжнародні стандарти серії ISO 9000 та ISO 14000, які поєднано із системою управління охороною здоров'я та безпекою праці на підприємстві стандарту OHSAS 18001:2007, що, в свою чергу, через створення ефективної системи захисту людини позитивно впливати на рівень продуктивності праці. Зростання продуктивності праці персоналу на пряму залежить від кількості мікротравм на підприємстві, оптимального

режиму праці та відпочинку, стану здоров'я працівників, умов праці на робочому місці.

На провідних підприємствах молочної промисловості збереження і підвищення активності працюючих відбувається за рахунок покращення стану здоров'я і підвищення середньої тривалості життя працюючих за рахунок покращення умов праці. Персонал допускається до ведення виробничого процесу тільки після проходження інструктажу з охорони праці, що включає первинний (вступний) інструктаж та інструктаж на робочому місці (плановий періодичний). Обов'язково проведення інструктажу відмічають в журналі. При впровадженні нового обладнання чи нових видів сировини та матеріалів або зміні технології, обов'язково проводяться позапланові інструктажі з працюючими. Всі обладнання на підприємстві оснащені справними контрольновимірювальними приладами, котрі добре освітлені і знаходяться в зоні видимості робочого місця оператора, який час від часу перевіряє дані приладів та контролює їх роботу. Покращення умов праці, підтримання на належному рівні шкідливих та небезпечних чинників виробничого середовища, зниження показників виробничого травматизму та професійної захворюваності супроводжується не тільки соціальним, а й економічним ефектом. Другий інструмент (нематеріально характеру) підвищення продуктивності – швидка та ефективна адаптація персоналу. Тому на підприємствах обов'язково повинна проводитися ретельна робота з підбору, оцінки, підготовки, розстановки та організації подальшого супроводу персоналу — його адаптація, мотивація, кар'єрне планування, вирішення соціальних, виробничо-побутових та ін. питань. Адаптація співробітника — це швидке введення його в колектив, знайомство з принципами і традиціями діяльності підприємства. Має пройти певний час, щоб людина активно включилася в процес діяльності колективу. Адаптація визначається як процес пізнання механізму влади, ідеології, правил діяльності в організації, а також посадових обов'язків [2].

З позиції управління персоналом найбільший інтерес становить виробнича адаптація. Саме вона є інструментом вирішення такої проблеми, як формування у нового робітника необхідного рівня продуктивності і якості роботи у найкоротший термін. Незважаючи на недостатню задоволеність керівництва підприємства стартовим рівнем якості персоналу, слід відзначити, що всі підприємства зберігають практику економії на витратах на навчання, засобах адаптації та стимулюванні продуктивності праці. Слід зазначити, що у вітчизняних організаціях спостерігається невідпрацьованість механізму управління процесом адаптації.

Література:

1. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є. Сонін. – [11-е вид., допов. та переробл.]. – К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. – 584 с.
2. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення / Р. Муха // Галицький економічний вісник. – 2015. – Т. 48. – № 1. – С. 82–92. П