

- морально-етична єдність соціально-економічного розвитку суспільства та соціально орієнтованої економічної системи суб'єкта господарювання;
- етично-моральна єдність суспільства і влади на всіх її рівнях;
- етично-моральна єдність соціальних партнерів;
- морально-етична єдність членів трудового колективу підприємств;
- морально-етична єдність соціально орієнтованої економіки на мікро- та макрорівнях;
- межі економічного зростання;
- морально-етична єдність соціальних партнерів – підприємств, організацій, закладів освіти та науки, капіталу і політики.

Отже, проведене дослідження дозволило виявити та обґрунтувати принципи (правила, закони) формування та подальшого розвитку соціально орієнтованої економічної моделі України. Встановлена визначальна роль концепції соціально орієнтованої економіки підприємства у забезпеченні сталого (життєздатного) розвитку суспільства через підвищення доброякісності життя населення, надаючи трудящому люду соціально-корисну продукцію для життєдіяльності за доступними цінами переважній частині населення країни. Зазначена необхідність узгодження морально-етичної культури господарювання усіх зацікавлених сторін суспільства: соціальних партнерів, громадських організацій, владних структур, споживачів та покупців.

#### **Список використаних джерел:**

1. Барський Ю. М. Теоретичні засади дослідження змісту соціально орієнтованої економіки [Електронний ресурс] / Ю. М. Барський // Економічний форум. – 2011. – №2.
2. Осінська О. Б. Теоретичні концепції соціального ринкового господарства / О. Б. Осінська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.7. – С. 186–192.
3. Третяк В. П. Вплив соціальної сфери на соціалізацію трансформації економіки України [Електронний ресурс] / В. П. Третяк // науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2009. – №5(95). – С. 85–93.

**Махінько А. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ЗАПОРУКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Кожна компанія повинна орієнтуватися на світовий рівень продуктивності праці в своїй галузі і прагне до нього, тому що саме цей показник говорить про конкурентоспроможність компанії. Ми бачимо, що рівень продуктивності праці в Україні часто пов'язаний з відносно низькою вартістю робочої сили, поганими умовами праці. Китайська швейна галузь платить своїм співробітникам на 35 %

більше, ніж українська. Саме тут потрібна «цифровізація» виробництва, яка дозволить підвищити рівень продуктивності неї за рахунок кадрів, а за рахунок зниження втрат і збільшити фонд заробітної плати. Наприклад, можна впровадити на підприємствах, а саме на своїх виробничих лініях програмне забезпечення, яке буде реагувати на простоті і втрати.

Продуктивність праці – це величина, яка вимірюється кількістю виробів, створених працівником за одиницю часу. Продуктивність праці є показник ефективної роботи підприємства, продуктивність співробітників в їх виробничій діяльності. Підвищення ефективності економіки багато в чому обумовлено підвищенням продуктивності при використанні основних ресурсів або факторів виробництва. Існує чотири види ресурсів: праця, природні ресурси, засоби виробництва, інформація. У ХХ ст. роль інформації як фактору виробництва стала стрімко зростати [1, с. 65].

Шляхи підвищення ефективності економічної системи тісно пов'язані з факторами підвищення продуктивності праці, тому нерідко продуктивність праці помилково ототожнюють з економічною ефективністю. Це невірно, тому що при оцінці економічної ефективності враховується ефективність використання всіх ресурсів, а при оцінці продуктивності праці – тільки ефективність використання ресурсів, залучених в трудову діяльність.

Таким чином, факторами підвищення продуктивності праці є, по-перше, поліпшення якості трудових ресурсів, по-друге, вдосконалення використання природних ресурсів, по-третє, вдосконалення засобів виробництва, по-четверте, впровадження досягнень науково-технічного прогресу (НТП). Всі перераховані фактори тісно пов'язані і взаємозалежні, вони повинні розглядатися комплексно.

Кожна галузь і навіть окреме провадження має свої унікальні резерви для підвищення продуктивності праці. До загальних умов зростання продуктивності праці належать: по-перше, природні або природні умови (доступність природних ресурсів, якість родючості ґрунту, кліматичні умови тощо.); по-друге, рівень розвитку продуктивних сил суспільства; по-третє, суспільні умови праці; по-четверте, ступінь розвитку науки, так як в кінцевому рахунку наука сприяє підвищенню продуктивності праці [3, с. 190]. Кожен з цих факторів підвищення продуктивності праці, якщо він в тій чи іншій мірі не реалізований в процесі виробництва, являє резерв зростання продуктивності праці.

Можна також виділити п'ятий фактор підвищення продуктивності праці – організаційний. В основі організаційного фактору лежить система регулювання продуктивністю праці, як правило, з боку держави, але може бути і внутрішньо корпоративної. Найважливіший фактор, що формує продуктивність праці на рівні підприємства, – рівень техніки і технології. Загально визнано, що в довгостроковому плані одним з основних факторів росту продуктивності праці є впровадження

досягнень науки і техніки в виробництво і управління. Інноваційні зміни розглядаються як фундамент і інструмент підвищення конкурентоспроможності та окремого підприємства, і галузі в цілому [2, с. 143].

На практиці всі чинники продуктивності праці, що впливають на чинники конкурентоспроможності продукції, знаходяться в тісній взаємодії. Тому важливо визначити характер їх взаємного впливу. Так, чинники, пов'язані з рівнем використання техніки і технології, значною мірою визначають рівень концентрації, спеціалізації і кооперування виробництва, сприяють виникненню прогресивних форм організації виробництва і праці. Удосконалення техніки і технології вирішальним чином впливає і на структурні зрушення виробництва, і на вдосконалення функціональної структури працівників. Технічний рівень виробництва висуває певні вимоги до культурно-технічного і кваліфікаційного рівня персоналу. Розвиток в результаті цього технічної творчості сприяє, в свою чергу, подальшого вдосконалення техніки і технології. У той же час на підприємстві, оснащеному сучасним обладнанням, може не спостерігатися зростання реальної продуктивності праці через неповне використання нової техніки за часом і потужності. Це може бути обумовлено рядом причин: нестачею працівників відповідної кваліфікації; недоліками в організації обслуговування робочих місць, матеріально-технічному забезпеченні; прорахунками в організації праці; не комплексним технічним переозброєнням; відсутністю ринку збуту виробленої продукції.

Фактори продуктивності праці діють у вигляді певної системи, зміна продуктивності праці характеризується не сумою, а взаємодією чинників. Саме тому необхідно враховувати всі їх зв'язки і співвідношення. Характер зв'язків факторів різний: одні виступають як причина, інші – як наслідок. Складність аналітичної роботи полягає у визначенні ступеня впливу фактора на рівень і динаміку продуктивності праці. Це дозволяє не тільки виявляти резерви розвитку, а й пов'язувати їх з ресурсної складової на конкретний період.

#### **Список використаних джерел:**

1. Білецька Г. С. Підходи до формування системи мотивації персоналу підприємств як одна з передумов підвищення їх конкурентоспроможності / Г. С. Білецька // Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд». – 2014. – Т. 6, № 5. – С. 64–69.
2. Гринько Т. В. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві / Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі // Scientific journal «Economics and finance»: Economics, management, law: socio-economic aspects of development. – Edizioni Magi. – Roma, Italy: 2016. – Vol. 1. – P. 142–144.
3. Дуда С. Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок / С. Т. Дуда, Х. Р. Кіцак // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – 2010. – Вип. 20.14 – С. 188–193.
4. Гринько Т. В. Науково-методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу медичного закладу / Т. В. Гринько, К. С. Савченко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – Острог: НаУОА, 2017. – № 7(35). – С. 23–27.