

Запропоновані вище заходи комплексно формують процес, який дозволяє ефективно управляти підприємством у випадку кризи, завчасно її передбачувати та виходити з неї з найменшими втратами.

Список використаних джерел:

1. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб.для ВНЗ / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко. – К.: Професіонал, 2006. – 567 с.: іл.
2. Чернявський А. Д. Антикризове управління підприємством: навч. посіб. / А. Д. Чернявський. – К.: МАУП, 2006. – 256 с.: іл.
3. Грибан С. В. Система антикризового управління підприємством / С. В. Грибан // Ефективна економіка. – 2013. – № 11, <http://www.economy.nayka.com.ua>

Знанецький В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ
НА ПІДПРИЄМСТВІ**

В сучасних економічних умовах для максимального використання потужностей виробництва необхідно постійно збільшувати продуктивність праці. Найбільш дійовими засобами буде скорочення простоїв на робочих місцях, застосування обладнання що не використовується та скорочення термінів його ремонту, впровадження нових прогресивних процесів які відповідають умовам технічного та технологічного розвитку.

На підприємствах можна визначити такі основні напрями та шляхи підвищення продуктивності праці, а саме: зростання якості продукції, ефективне використання робочого часу внаслідок максимального зниження простоїв і прогулів на виробництві, інноваційний розвиток і впровадження на підприємстві науково-технічного прогресу та нових форм економічного зростання, нарощування обсягів виробництва та значне збільшення запасів продукції за рахунок врегулювання збутової політики, професійний, культурний, освітній розвиток працівників, раціональне використання усіх наявних ресурсів, удосконалення організації та управління виробництвом, забезпечення підвищення мотивації праці на виробництві [3]. Сукупність технічно-матеріальних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці можна охарактеризувати певними показниками, а саме за електроозброєністю, фондоозброєністю та фондівіддачею [1].

Належний рівень продуктивності праці та мотивації на підприємстві забезпечуються внаслідок формування матеріальних стимулів, головним чинником яких є оплата праці, однак і нематеріальна мотивація впливає не менш ефективно, вона направлена на лояльне ставлення співробітників до підприємства та колективу в цілому [4].

Кваліфікація та освіта є одним з основних показників на ринку праці, бо як показує практика, люди з більшою продуктивністю праці частіше мають намір отримати вищу освіту, а це є підставою для керівництва щодо оцінки здібностей працівників, які в свою чергу зможуть отримати в майбутньому більш кваліфіковану та високооплачувану роботу, тому загалом цілком справедливо розглядати кваліфікацію та освіту як показник продуктивності праці майбутніх працівників [2].

Якщо розглядати продуктивність праці на прикладі торговельного підприємства то можна сказати, що потрібно або підвищити кількісні продажі або зменшити кількість відпрацьованих годин по підприємству. Для збільшення кількісних продажів та зменшенню відпрацьованих годин існує багато затверджених методик. По-перше, можна переглянути конфігурацію виробництва (проекти, дотації, режим роботи, можливість об'єднання виробничих зон, і інше), при зміні процесів на виробництві обов'язково враховувати це при плануванні робочого часу, привести штатний розклад у відповідність до вимог і потреб, правильно та коректно ставити задачі та цілі працівникам та контролювати їх виконання на всіх рівнях управління, також необхідно вести жорсткий контроль над виконанням працівниками графіків приходу-уходу з роботи та перерв, регулярно аналізувати ефективність відпрацьованого робочого часу та виробничого процесу в цілому.

Для того щоб правильно керувати на підприємстві продуктивністю праці треба мати навички у плануванні та аналізі, це завдання що потребує комплексного, поступового та складного підходу, яке в свою чергу є надважливим для будь-якого виробництва, що прагне як до економічного так і ефективного розвитку підприємства. Насамперед виконання даного завдання залежить від коректно скоординованої роботи усіх працівників на підприємстві на усіх етапах функціонування, починаючи від розроблення стратегії та місії, започаткування програм розвитку, мотивації та закінчуючи програмою підвищення продуктивності праці на підприємстві. Під час розроблення програми з управління продуктивності праці насамперед необхідно звернути увагу на розробку системи мотивації працівників як матеріальної так і нематеріальної, та досягнення рівня продуктивності який задовольнить потреби підприємства і здійснить оцінювання якості роботи персоналу за запропонованою методикою, що на його основі дасть змогу вибрати певний вид мотивації для працівників підприємства [5].

Удосконалення програми управління продуктивністю та ефективністю праці на підприємстві повинно бути предметом подальших розроблень і досліджень. Ефективний вплив на рівень продуктивності праці – справжнє мистецтво, яким повинен володіти кожен успішний керівник.

Список використаних джерел:

1. Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці / А. Бабицький. // Вісник економічної науки України. – 2008. – № 1. – С. 22–28.
2. Гончаров В. М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33–37.
3. Кукурудза І. І. Політична економія: матеріали до лекцій та семінарів / Черкаський національний ун-т ім. Богдана Хмельницького. – Вид. 2-ге, доп. – Черкаси: Вид. від. ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2007. – 368 с.
4. Маркіна І. А. Менеджмент підприємства // Науковий посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: НМЦ «Укоопосвіта», 2000. – 268 с.
5. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення / Р. Муха // Галицький економічний вісник. – Тернопіль: ТНТУ, 2015. – Том 48. – № 1. – С. 82–92.
6. Гринько Т. В. Управління трудовим потенціалом суб'єкта підприємництва / Т. В. Гринько // Management of economic systems. – Collective monograph – Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2017. – P. 78–88.

Ютова К. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ
НА ТОРГІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Розвиток ринкової економіки та сучасні тенденції на ринку призводять до збільшення частки сфери послуг у загальному ВВП країни. З огляду на це питання підвищення ефективності діяльності підприємств, що надають різного роду послуги, зокрема, торгівельних підприємств, привертає все більше уваги.

За рахунок складнощів, що виникають у підприємств в сучасних ринкових умовах, підприємства мають скорочувати персонал та підвищувати якість використання трудових ресурсів. Тому керівникам торгівельних підприємств доцільно впроваджувати систему мотивації персоналу, враховуючи особливості торгівельних підприємств.

Мотивація – це готовність людей докласти максимальних зусиль з метою досягнення організаційних цілей, що зумовлена здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу. Із таким тлумаченням пов'язано запровадження трьох ключових понять: зусилля, організаційні цілі та індивідуальна потреба [1].

Мотивація персоналу поділяється на пряму матеріальну, нематеріальну та моральну. Запровадження системи прямої матеріальної мотивації є найбільш простим та зрозумілим варіантом. Проте, його ефективність може бути недостатньою. Такий вид мотивації передбачає збільшення оплати праці в залежності від обсягу продажів. Таке заощадження може бути у формі відсотку від продажів, що додається до фіксованої заробітної плати працівника; додаткову оплату за