

активно використовуватимуться службою з управління людськими ресурсами. Необхідно розглядати застосування технологій адаптації для уникнення процесів стагнації компанії, що вкрай важливо для індустрії туризму.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кудла Н.Є., Фединець Н.І. Управління персоналом в туризмі Навчальний посібник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 253 с.
2. Інноваційні технології в готельному бізнесі. URL : [http://www.nauka.com/6\\_PNI\\_2014/Informatica/3\\_160394.doc.html](http://www.nauka.com/6_PNI_2014/Informatica/3_160394.doc.html).
3. Сливенко В.А., Таран С. Особливості маркетингової політики туристичних підприємств. *Економіка і менеджмент 2019: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку*: зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. 18-19 квіт. 2019 р. у 8 т. Дніпро: Біла К.О., 2019, Т. 6, С. 98-100.

**Канд. істор. наук Сливенко В. А., Синиця В. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

#### **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

В кризових умовах господарювання перед вітчизняними підприємствами постає проблема не тільки виживання, а й пошуку нових шляхів для подальшого розвитку. Продуктивність праці – один із найважливіших критеріїв оцінки ефективності використання виробничих ресурсів, й у першу чергу праці. Незважаючи на загальновідомість методики розрахунку продуктивності праці, існують певні особливості та проблеми оцінки продуктивності праці на сучасному етапі як у регіональному, так і галузевому розрізі. Розробка нових підходів до методів та інструментарію оцінки продуктивності праці необхідна для моніторингу стану економіки і може бути базою для розробки стратегії розвитку підприємства. Порівняти рівень ефективності використання трудових ресурсів різних підприємств з конкурентами, або оцінити рівень продуктивності праці досить проблематично на підставі наявних на сьогоднішній день методів.

Тому виникла об'єктивна необхідність модернізації існуючих методів оцінки продуктивності праці та адаптації їх до сучасних тенденцій розвитку економіки.

Продуктивність праці завжди була одним із найважливіших показників ефективності економіки. За останні десятиліття ця тема стала ще актуальнішою, оскільки поступальний розвиток технологій призводить до появи нових технологічних укладів, що характеризуються особливими підходами до управління продуктивністю праці на підприємствах [1].

На більшості вітчизняних підприємств існують значні резерви зростання продуктивності праці, які не використовуються. Можна з упевненістю стверджувати, що це характерно для більшої частини вітчизняних підприємств. Найпростіше апелювати до високої зарегульованості бізнесу, нереалізованим можливостям використання аутсорсингу, але власне рівень організації вітчизняного виробництва низький і вимагає великої кількості допоміжного та адміністративно-управлінського персоналу [2].

Необхідно зазначити, що виробнича діяльність виявляється ефективнішою у разі модернізації підприємства. Виходячи з зазначених проблем, можна рекомендувати керівництву вітчизняних підприємств реалізувати наступні напрями підвищення продуктивності праці:

– перегляд бізнес-процесів з метою їхньої оптимізації, частина функцій на підприємствах виконується за традицією, тому можна рекомендувати керуючій компанії провести аудит процесів із залученням експерта у діяльність підприємства;

– реалізація потреб аутсорсингу за всіма підрозділами, які не задіяні у виробництві, насамперед бухгалтерії, ремонтних підрозділів та ін.;

– розвиток раціоналізаторської діяльності, запровадження бережливого ставлення до устаткування підприємства.

– запровадження системи інноваційної діяльності персоналу та перегляд положення про стимулювання за раціоналізаторські рішення;

– автоматизація допоміжних функцій;

– централізація управлінських функцій;

– розвиток системи охорони праці на підприємствах, наприклад, через систему фіксації проблем у галузі охорони праці на конкретних ділянках, з розподілом відповідальних за їх вирішення (цей напрямок діяльності могли б взяти на себе профспілки, але із застосуванням актуальних технологій управління людськими ресурсами, наприклад, краудсорсинг);

– створення системи наукової організації праці, яка допоможе запровадити прогресивні управлінські та виробничі методики, що дозволить підвищити продуктивність праці на підприємстві;

– включення до переліку ключових показників ефективності для керівництва структурних підрозділів ключового показника «приріст продуктивності праці на довіреній ділянці» з його декомпозицією на нижчі рівні управління [3].

Таким чином, в кризових умовах господарювання перед вітчизняними підприємствами постає проблема не тільки виживання, а й пошуку нових шляхів подальшого розвитку. Продуктивність праці як показник з оцінки ефективності виробництва можна використовувати для визначення напрямів розвитку підприємства. Проведений аналіз показав, що значна кількість працівників підприємств не виробляє продукцію, а зайнята забезпеченням специфічних умов роботи для інших працівників, які зайняті у реальному виробництві. Зокрема, вони виробляють необхідні матеріали, забезпечують тепlopостачання, забезпечують виробництво транспортом. Їх можна оптимізувати, скоротити чисельність неефективного персоналу, але резерви такого підвищення продуктивності праці невеликі, отже, резерви потрібно шукати інших напрямках.

#### **Список використаних джерел:**

1. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підручник. Київ: Центр учб. літератури, 2009. 728 с.
2. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. *Галицький економічний вісник*. 2015. Том 48. № 1. С. 82-92.

3. Олексенко Р.І. Управління продуктивністю праці на підприємствах. *Агросвіт*. 2010. № 11. С. 46-48. URL: [http://www.agrosvit.info/pdf/11\\_2010/11.pdf](http://www.agrosvit.info/pdf/11_2010/11.pdf)
4. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2016, Вип. 17. URL: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb\\_17\\_ekon/stat\\_17/70.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf)

**Смирнова Т. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **ТЕНДЕНЦІЇ І РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ**

Конфлікти і війни мають серйозний вплив на економіку країни, зокрема на ринок праці. Період воєнного стану часто супроводжується зміною тенденцій і динаміки зайнятості, а також зміною структури ринку праці [1].

Останніми місяцями ситуація на світових ринках праці погіршилася. У багатьох країнах світу зростає безробіття. Ця тенденція супроводжується високою інфляцією, яка призводить до падіння реальної заробітної плати. Найважче становище у сфері зайнятості склалося в Україні, де через війну роботу втратили майже 2,5 млн осіб.

Пожвавлення активності в секторах виробництва і послуг пов'язане з поступовим пристосуванням бізнесу до нових умов. Деякі компанії перенесли свою основну діяльність у тиллові регіони України. Інші перейшли в онлайн режим. Також, багато компаній адаптували свою діяльність шляхом введення гнучкого робочого графіка і проведенням інструктажів з техніки безпеки для своєї команди.

У виграшній ситуації опинилися організації, які освоїли і впровадили принцип взаємозамінності кадрів ще до початку повномасштабного вторгнення. Їм вдалося оперативно відновити роботу і забезпечити безперебійну роботу свого підприємства.