

Зубарєв Є. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МЕТОДИ ДІАГНОСТИКИ В ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ
ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

У ринковій економіці важливим аспектом розвитку підприємства є дослідження шляхів збільшення продуктивності праці. Висока продуктивність праці є пріоритетним напрямком підвищення ефективності національної економіки та ключовим фактором для досягнення країною світового лідерства в економіці. Згідно зі світовим досвідом, країни, що досягли значних результатів у своєму розвитку, мають високу продуктивність праці свого людського капіталу. Продуктивність праці відображає ефективність використання робочого часу та є одним з найважливіших якісних показників роботи підприємства. Для формування інноваційної моделі економічного розвитку України важливо створювати умови для якісної та ефективної праці з достойною оплатою, що сприятиме розвитку творчості, підвищенню компетентностей та реалізації потенціалу людського капіталу [1; 2].

Українська економіка стикається з багатьма проблемами, одна з яких полягає в низькій продуктивності праці та складнощах у її оцінці та управлінні з метою досягнення високих показників. Відомі зарубіжні вчені, такі як Г. Беккер, М. Блауг, Д. Сінк, Ф. Тейлор, Г. Емерсон, А. Файоль та інші, внесли вагомий внесок у дослідження категорії «продуктивність праці» та її основних аспектів. Українські дослідники-економісти, такі як О. Амоша, Д. Богиня, Ю. Буц, О. Герасименко, Л. Городецька, В. Гринчуцький, О. Грішнова, В. Єременко, Т. Заяць, А. Колот, Г. Куліков, Т. Олійник, А. Ревенко, Р. Янковий та інші, також внесли істотний внесок у дослідження цієї проблеми.

Незважаючи на широкий обсяг наукових робіт, які присвячені продуктивності праці як економічній категорії, та їх застосування у практиці управління на підприємствах, питання підвищення її рівня в умовах кризи та нестабільності

залишаються недостатньо дослідженими. Це ще раз підкреслює актуальність теми дослідження.

Метою даного дослідження є розгляд можливих шляхів досягнення необхідного результату, який широко використовується на підприємствах розвинених країн світу – збільшення продуктивності праці, зокрема, через створення системи управління нею, що гарантує оптимальне використання можливостей та резервів підприємства, зокрема, ефективне використання найціннішого виду капіталу в XXI столітті – людського капіталу.

Сучасна наука розглядає управління продуктивністю праці як складну комплексну задачу. Головна мета управління продуктивністю праці полягає в забезпеченні зростання продуктивності праці та максимального прибутку підприємства за мінімальних витрат. Це допомагає підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку. Таке управління включає в себе визначення та реалізацію стратегій, методів та технік для виявлення та підвищення продуктивності працівників, збільшення ефективності роботи виробничих процесів, а також підвищення якості продукції та послуг. В результаті досягається оптимальне використання наявних ресурсів підприємства, зниження витрат на оплату праці та підвищення рівня задоволеності працівників, що веде до підвищення якості продукції підприємства на ринку.

Основними напрямками підвищення продуктивності праці на підприємстві є підвищення якості персоналу, охорона праці та покращення умов праці, підвищення технічного рівня виробництва та кращий рівень мотивації працівників. Ці напрями включають вдосконалення процедур професійного відбору кадрів, підготовку та перепідготовку персоналу, покращення соціального рівня розвитку працівників, тощо. Крім того, важливим є зменшення монотонності та підвищення змістовності праці, удосконалення організації та обслуговування робочих місць, використання новітньої сучасної техніки та прогресивних технологій, тощо [3].

Звісно, потрібно враховувати важливість результатів діяльності персоналу, тобто продуктивності праці, а саме у напрямку вимог щодо організації та влаштування робочих місць. Отже, з цього приводу керівний персонал повинен, на думку[3], передбачаючи реалізацію таких етапів:

- 1) діагностика поточного рівня продуктивності праці;
- 2) ідентифікація та дослідження явних та прихованих резервів зростання продуктивності праці;
- 3) розробка заходів щодо використання резервів, що передбачає визначення конкретних термінів їх реалізації, необхідних витрат та прогностичний розрахунок ефекту від їх запровадження, призначення відповідальних осіб;
- 4) формування системи мотивації персоналу для досягнення цільових показників продуктивності праці;
- 5) організація контролю за реалізацією визначених заходів та усунення відхилень від запланованих показників;
- 6) оцінювання ефекту від реалізації заходів та співставлення його з понесеними витратами.

Отже, щоб ефективно управляти продуктивністю праці та забезпечити подальше зростання цього показника, важливо враховувати всі фактори та використовувати їх на практиці. Це сприятиме успішній реалізації функцій управління та дозволить прогнозувати та планувати ключові показники зростання продуктивності праці.

Список використаних джерел:

1. Янковий Р.В., Харченко Т.С. Шляхи підвищення продуктивності праці та результативності праці на підприємстві. *Економіка: реалії часу*. 2013. № 1(6). С. 23-26. URL: <https://economics.opu.ua/files/archive/2013/No1/23-26.pdf>.
2. Шахно А.Ю., Кутова Н.Г. Підвищення ефективності управління продуктивністю праці як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства в кризових умовах. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2021. № 1. С. 226-232. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/07/2021-1-EH-40.pdf>.
3. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2016. № 5, URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=219>