

активів виявились найбільш прийнятними показниками, оскільки вони враховують перспективи окремих компаній та конкретних галузей, а також світогляд економіки в цілому.

**Список використаних джерел:**

1. Бойко В. В. Економіка підприємств України. Навч. посіб.. Вид. 2-ге, переробл. і доп. Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2005. 528 с.
2. Бойчик І. М. Економіка підприємства. Навч. посіб.. 2-ге вид., доповн. і переробл. Київ : Атіка, 2007. 528 с.
3. Іванілов О. С., Таряник О. М., Перегяцько А. Ю. Економіка підприємства. Навч. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. Х. : Консум, 2008. 374 с.
4. Калініченко О. В., Плотник О. Д. Економіка підприємства. Практикум: навч. посіб. Київ : Кондор, 2012. 600 с.
5. Азарова А. О., Нікіфорова Л. О. Економіка підприємства. Практикум: навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2016. 215 с.
6. Афанасьєв М. В., Плоха О. Б. Економіка підприємства. Підруч. для студентів ВНЗ. Харків : Інжек, 2013. 660 с.

**Нечаєва А. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара(Україна)*

**ФАКТОРИ І ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ  
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Щодня в світі з'являються нові компанії і підприємства і зникають деякі старі. Причин, чому компанія могла припинити свою діяльність велика кількість, але однією з найпоширеніших причин є трудові ресурси – працівники даної компанії. Людський фактор, одне з найбільш непрогнозованих явищ в будь-якій компанії. Саме тому метою будь-якого підприємця і менеджера є збільшення продуктивності праці робітників. Сама продуктивність праці є найважливішим показником господарської діяльності та одним з ключових факторів у ринкової і планової економіки. Згідно з правилами поліпшення економіки будь-якої країни, є те, що заробітна плата повинна збільшуватися швидше продуктивності праці мінімум на 0.5%. Але на даний момент це правило не дотримуються деякі країни СНД, що дуже сильно впливає на їх економіку і міжнародні борги.

Існує два шляхи збільшення продуктивності праці. Кожен шлях індивідуально правильний. Для одних компаній підійде перший шлях, для інших – другий. Характеристику шляхів збільшення продуктивності праці можна побачити нижче в таблиці:

**Таблиця 1. Характеристика шляхів продуктивності праці.**

<i>Інтенсивний шлях</i>	<i>Екстенсивний шлях</i>
Впровадження нової та вдосконалення чинної технології виробництва	Ліквідація цілоденних втрат робочого часу
Удосконалення технології виробництва роботи і покращення організації	Зменшення чисельності допоміжних робітників і переведення їх в основні
Освоєння найбільш раціональних прийомів роботи	Збільшення числа змін роботи (зміна режиму роботи)
Поліпшення конструкцій виробів	Усунення непродуктивних витрат праці

Дуже важливо розробляти нові способи, заходи, в яких виробництво буде вдосконалюватися, заробітна плата збільшуватися паралельно продуктивності праці і скорочувати витрати на виробництві. Першим способом, щоб збільшити продуктивність, є зменшення витрат. Але потрібно розуміти, що зменшувати витрати можна до певного рівня, після якого буде зниження якості товарів або послуг. Величезне значення для продуктивності праці робітників, є фактори впливу. Простими словами, це методи, які використовуються підприємці та менеджери, щоб збільшити продуктивність праці. Є кілька взаємопов'язаних факторів, які впливають на ефективність організації. Перший – це мотивація працівників. В цей фактор входять премії, підвищення в кар'єрних сходах, оплачувана відпустка, нагородження за досягнення цілей і багато іншого. Менеджери заохочують діяльність працівників і самі працівники розуміють, що їхня праця понад норму буде винагороджений.

Другий фактор, компетенція і лояльність менеджерів. Велику роль на психологічному рівні грає відношення керуючого до працівників. Якщо працівник впевнений в компетентності свого керівництва, він упевнений у завтрашньому дні. І якщо щось станеться в компанії, до нього поставляться лояльно. Третім фактором є те, як керуючі менеджера розподіляють відповідальність і роль працівників, і то на які посади керуючий розподілить працівників, щоб максимізувати виробничу діяльність кожного. Четвертим фактором є умова праці. Адже якщо працівнику не подобається його робоче місце, його бажання приходити на роботу буде з часом зменшуватися, а з ним і продуктивність праці. П'ятим фактором є проста організаційна структура. Коли працівник розуміє, як влаштована організаційна структура, він підсвідомо відчуває надійність своєї роботи, якщо змусити працівника сліпо виконувати завдання, а він не буде розуміти навіщо це і для чого.

Таким чином всі співробітники будуть відчувати себе частиною єдиного цілого і це збільшить їх продуктивність праці багаторазово. Перераховані фактори є основою існування для будь-якої компанії. Їх розвиток вкрай важливо, адже компанію можна порівняти з будинком, а правильний підхід і рішення в сфері поліпшення продуктивності праці є цеглинами цієї будівлі. Іноді важливо не те наскільки великий будинок, а наскільки ідеально розміщені в ньому цеглу і навіть найбільші будівлі можуть обрушитися, якщо їх структура буде недостатньо зібраною і продуманою заздалегідь.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці. Харків, 2008. № 1. 22–28 с.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. Київ, 2004. 432 с.
3. Занфірова Т. А. Еволюція наукових поглядів на регулювання трудової діяльності й мотивацію. Київ, 2007. № 6. 82–85 с.