

діяльності підприємства. Наприклад, у підсистемі аналізу – через формування аналітичного інструментарію оцінки стану розвитку, ефективності інноваційних процесів.

Отже, система обліково-аналітичного забезпечення складає єдність обліку та аудиту, які в свою чергу взаємодіє з нею; потребує розв'язання різних методичних проблем. Забезпечення інноваційних процесів здійснюється на підприємстві шляхом покриття інноваційних витрат за рахунок поточних витрат та капітальних інвестицій.

Список використаних джерел:

1. Волков О.І. Економіка й організація інноваційної діяльності : підручник / О. І. Волков, М. П. Денисенко, А. П. Гречан та ін. ; Під ред. проф. О. І. Волкова, проф. М. П. Денисенка. – К. : ВД «Професіонал», 2004. – 960 с.
2. Волощук, Л. О. Обліково-аналітичне забезпечення управління інноваційним розвитком підприємства [Текст] / Л. О. Волощук // Праці Одеського політехнічного університету. – 2011. – Вип. 2(36). – С. 329-334
3. Крупка Я.Д. Варіанти обліку інноваційних процесів на підприємстві / Я.Д. Крупка // Бухгалтерський облік і аудит. – 2006. – № 5. – С. 11-18.
4. Гринько Т.В. Формирование механизма инновационного развития предприятия. *Инвестиции: практика та досвід*, 2011. №7. Квітень. С. 18-22.
5. Гринько Т.В. Основи управління адаптивним інноваційним розвитком підприємства / Т.В. Гринько // Проблеми економіки, 2011. – №3. – С. 94-97.

Канд. екон. наук Лемберг А. Г., Знанецька О. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПЕРСПЕКТИВНІ ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ
НА ПІДПРИЄМСТВІ**

В сучасних світових 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 його ремонту, впровадження нових прогресивних процесів, що відповідають умовам технологічного розвитку.

На підприємствах можна визначити такі основні напрями та шляхи підвищення власне 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 через врегулювання наявної збутової політики, професійний, культурний, освітній розвиток працівників, раціональне використання усіх наявних ресурсів, спрощення організації та управління виробництвом, забезпечення підвищення мотивації праці на виробництві чи підприємстві [5].

Сукупність технічно-матеріальних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці можна схарактеризувати певними показниками, а саме за електроозброєністю, фондоозброєністю та фондівіддачею [1].

Для того щоб сформувавши належне ставлення до праці необхідно створити такі умови, щоб працівники сприймали свою працю як свідому діяльність. Мотиваційна система повинна викликати у працівників почуття належності до конкретної організації. Психологічні аспекти передусім входять до будь-якої чинної моделі мотивації. Насамперед належний рівень продуктивності та мотивації праці на підприємстві забезпечуються внаслідок формування матеріальних стимулів, головним чинником яких є оплата праці, однак і нематеріальна мотивація впливає не менш, вона направлена на задоволення лояльності співробітників до компанії та “здоров’я” колективу в цілому [3].

Кваліфікація та освіта є одним з основних показників на ринку праці, бо як показує практика люди з більшою продуктивністю швидше можуть отримувати вищу освіту, а це в свою чергу є показником для підприємств щодо здібності працівників, які в свою чергу отримають надалі більш високооплачувану роботу. Підприємства загалом справедливо розглядають кваліфікацію та освіту як показник продуктивності праці майбутніх працівників [2].

Якщо розглядати продуктивність праці на прикладі практично будь-якого підприємства то можна сказати що для підвищення продуктивності треба або підвищити кількісні продажі або зменшити кількість відпрацьованих годин по підприємству. Для збільшення кількісних продажів та зменшенню відпрацьованих годин існує багато затверджених інструментів. По-перше, можна передивитися конфігурацію виробництва(проекти, дотації, режим роботи, можливість об'єднання виробничих зон, інше), при зміні процесів на виробництві обов'язково враховувати це при плануванні робочого часу, привести штатний розклад у відповідність, 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 проводити аналіз робочих годин та виробництва в цілому.

Для того щоб 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, яке в свою чергу прагне як до економічного так і ефективного розвитку та стрімкого зростання. Насамперед виконання даного завдання залежить від коректно скоординованої роботи усіх працівників на підприємстві на усіх етапах функціонування, починаючи від розроблення стратегії та місії, започаткуванням програм розвитку, мотивації та закінчуючи програмою підвищення продуктивності на підприємстві. Під час розроблення програми з управління продуктивності праці насамперед необхідно звернути увагу на розробку системи мотивації працівників як матеріальної так і нематеріальної для досягнення рівня продуктивності який задовольнить потреби підприємства та здійснити оцінювання якості персоналу за запропонованою методикою та на його основі вибрати певний вид мотивації для усього штату підприємства, так і для окремих працівників. Вдосконалення програми управління продуктивністю

праці та ефективності на підприємстві повинно бути предметом подальших розроблень і досліджень [4]. 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/ Бабицький А. // 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. Маркіна І. А. Менеджмент підприємства//Науковий посібник для студентів вищих навчальних закладів – К.: НМЦ «Укоопосвіта», 2000. – 268 с.
4. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення / Роксолана Муха // Галицький економічний вісник. – Т. : ТНТУ, 2015. – Том 48. – № 1. – С. 82-92.
5. 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. – 368с.

Литвиненко Ю. І., канд. техн. наук Джур О. Є.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**3D-ДРУК ЯК ЕЛЕМЕНТ СУЧАСНИХ НАУКОВО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ
СВІТОВИХ ТРЕНДІВ У ГАЛУЗІ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**

В сучасному світі розвиток науки та технологій дійшли значних масштабів та мають вагомні результати. Наприклад, ще 14 років тому назад було досягнуто: 1) завершено картографування геному людини; 2) винайдено функціонуючий квантовий обчислювальний пристрій; 3) органічний та неорганічний матеріал вперше сполучений на молекулярному рівні; 4) основні механізми процесу старіння були зрозумілі на генетичному рівні [1]. Ключовим фактором, що спричиняє зміни протягом наступних років, буде прискорення наукових винаходів та їх технологічних застосувань, а також нерівномірний соціальний та економічний потенціал людей, які будуть їх використовувати.