

- За результатами праці - позитивну (преміюється високі показники праці - за перевищення норми) і негативну (за відхилення від норми в меншу сторону);

- За ступенем і характером конкретності умов отримання стимулу: загальну, еталонну, змагальну (стимул вручається за зайняте місце).

- За різницею в часі між результатом і отриманням стимулу: безпосередню, поточну та перспективну.

КУЧИНСЬКИЙ В.А., к.е.н., доцент НТУ «ХП», м. Харків

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Узагальнювальним показником результативності праці є його продуктивність, що характеризує обсяги випущеної продукції або вироблених послуг на одиницю витрат праці. Від систематичного зростання продуктивності праці залежать як успіхи в підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства, так і розвитку економіки країни у цілому. Продуктивністю праці є ступенем плідності (результативності) доцільної діяльності людей у сфері виробництва матеріальних благ. Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу використання як живої, так і упредметненої праці.

В умовах посиленої конкуренції на ринках товару, послуг і праці великого значення набуває підвищення продуктивності праці на підприємствах. Зростання продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва й обігу товару, збільшенню маси і норми прибутку.

На рівень продуктивності праці впливають величина екстенсивного використання праці, інтенсивність праці, а також техніко-технологічний стан виробництва.

Екстенсивна характеристика праці відображає ступінь використання робочого часу і його тривалість в змінну при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, тим вище продуктивність праці. Екстенсивна характеристика праці має видимі межі – законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо протягом робочого дня робочий час повністю використовується на

продуктивну працю, то це буде межею можливої величини екстенсивного використання праці.

Інтенсивність праці характеризує ступінь його напруженості в одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої за цей час енергії людини. Чим вище інтенсивність праці, тим вище його продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними і психічними можливостями людського організму, а це означає, що інтенсивність праці має фізіологічні межі і не може бути необмеженою.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є науково-технічний прогрес, техніко-технологічне вдосконалення виробництва, поява нових матеріалів, видів енергії та ін. Тому, на думку автора, найбільш перспективними напрямками підвищення продуктивності праці є:

- удосконалення застосовуваних та впровадження нових засобів праці: заміна технологічного обладнання новим, його модернізація, впровадження автоматизованих систем та верстатів; комплексна механізація ділянок, цехів, механізація ручних робіт, впровадження засобів малої механізації;

- удосконалення технології та підвищення технологічного оснащення виробництва: впровадження нової, більш прогресивної технології виробництва; підвищення рівня технологічного оснащення техпроцесів;

- удосконалення предметів праці: впровадження нових, більш ефективних видів сировини, напівфабрикатів, матеріалів;

- удосконалення продукту праці: підвищення якості продукції; поліпшення конструкції виробів;

- удосконалення та розвиток особистісного чинника виробництва (соціально-економічні чинники);

- удосконалення способів поєднання матеріально-технічних та особистісних чинників виробництва (організаційні чинники).

В умовах ринку особливої уваги слід приділяти продуктивності праці, оскільки шляхом підвищення продуктивності праці та поліпшення управління цим процесом можна досягти зростання інтенсивності використання як живої, так і уречевленої праці. У країнах з розвинутою ринковою економікою, де продуктивності праці приділяють велику увагу, кожна фірма або компанія використовує ті засоби та методи регулювання рівня продуктивності, які найбільш її задовольняють і дають найкращі результати в тому чи іншому випадку.

Список літератури: 1. Кучинський В.А. Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві / В.А. Кучинський // Вісник НТУ «ХПІ». – Харків: НТУ «ХПІ». – 2012. – №15. – С. 162-168. 2. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с. 3. Экономика и организация труда: Учебное пособие / Под ред. Перервы П.Г., Погорелова Н.И., Дюжева Г.В. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2006. – 588 с.

ЖАДАН Л.В., канд. екон. наук, доцент, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ВЕРЮТІНА В.Ю., ст. викладач, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ЛОКТІОНОВА І.С., ст.гр. ЕК – 49м, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Результати діяльності підприємства залежить від багатьох чинників. Серед них значне місце посідає механізм управління персоналу в умовах ринкової економіки, онову якого складають економічні, соціальні та психофізіологічні підходи.

Психофізіологічні підходи в управлінні персоналом передбачають створення на підприємстві сприятливих умов для нормального відтворення робочої сили, для її функціонування, для збереження здоров'я персоналу та його працездатності. Сюди відносяться заходи по організації режиму праці та відпочинку, її охорони та естетики.

Організація режиму праці та відпочинку один найважливіших заходів в управлінні персоналом. Він включає багато взаємозв'язаних питань. Саме їх сполучення забезпечує ефективне використання виробничих фондів, вірну розстановку робочої сили, дотримки норм робочого часу, раціональне використання позаробочого часу. Суттєвим при цьому є визначення обґрунтованих режимів роботи, кількості змін, раціональну розробку графіків змінності. Останні визначають з урахуванням умов праці та ступеню шкідливості, особливостей виробництва. Для цього встановлюється середньомісячна норма робочого дня, фактична середньомісячна кількість годин роботи, переробка чи недоробка до норми робочого часу, змінообернення.

Організація відпочинку персоналу повинна враховувати формування нових відносин, які обумовлені тим, що робота містить в собі дещо більше, ніж праця. Для більшості персоналу вона становить основну частину життя, визначає рівень їх життя, інтереси, відпочинок, хвороби та умови, в яких вони будуть жити після виходу на пенсію. Ось чому виробничий колектив буде