

Основним національним пріоритетом має стати політика збереження й розвитку трудового потенціалу з особливим акцентом на підтримку молоді, яка має свої конкурентні переваги, втім не бачить перспектив працевлаштування за набутими професіями і планує своє трудове життя за кордоном. Перспективи зростання зайнятості молоді у сфері інформаційної економіки потребують системного підходу, подолання протиріч у розвитку освіти, ринку праці, створенні стимулів до праці інтелектуального змісту.

Література

1. Азьмук Н. А. Безробіття і можливості цифрової зайнятості для його зниження / Н. А. Азьмук // Економіка розвитку. — 2016. — № 3. — С. 12-19.
2. Новак, Ірина. Стратегія зайнятості для України: якими мають бути орієнтири? [Текст] / І. Новак // Дзеркало тижня. — 2017. — 18-24 листоп. (№ 43/44). — С. 1, 8.
3. Петін О. М. Зайнятість молоді у сфері інтелектуального бізнесу / О. М. Петіна // Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 14-15 листоп. 2014 р. — Харків, 2014. — С. 427–430.

УДК 332.082

Дзюбенко Л.М.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки та підприємництва,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Розвиток цифрових технологій та соціально відповідального бізнесу вимагають особливу увагу приділити таким напрямам підвищення продуктивності праці працівників, як: не обмежуване користування Інтернетом на робочому місці (дозволити користуватись особистою електронною поштою, соціальними мережами); послідовно вимірювати кожен етап роботи працівника та його загальну продуктивність; визначати цілі та пов'язувати їх з результатами, що

дасть змогу працівникам бачити, як вони зростають один щодо одного й минулих періодів; дозволити перерви під час роботи для зменшення інтелектуального навантаження [1, 4].

До сучасних інструментів підвищення продуктивності праці науковці та практики відносять такі: система управління якістю «шість сигм», концепція ощадливого виробництва, система постійного удосконалення «кайдзен», управління ланцюгом поставок, автоматизація та інформаційні технології, професійний розвиток персоналу [3, 4, 5].

Система управління «шість сигм» – це система стратегічного управління, яка базується на класичній схемі безперервного вдосконалення на засадах постійного застосування циклу Шухарта – Демінга: плануй – роби – перевіряй – запроваджуй. З часом концепцію «шість сигм» та цикл Шухарта – Демінга було трансформовано в цикл МАІС: Measure (вимірюй) – Analyze (аналізуй) – Improve (вдосконалюй) – Control (контролюй) [3, с. 22].

Ощадливе виробництво дає змогу підвищити продуктивність праці шляхом мінімізації непродуктивних витрат та уникнення випуску продукції, яка не має попиту на ринку. Ця концепція показує, як можна оптимізувати виробництво, щоб воно було майже безвідходним, при цьому всі ресурси були цілком задіяні в операційному процесі.

«Кайдзен» - це японська філософія управління, яка побудована на безперервному вдосконаленні процесів виробництва, розробки та інших допоміжних процесів (від япон. «кай» – «зміна», «дзен» – «мудрість».. Японські компанії почали використовувати цю управлінську філософію з кінця Другої світової війни. Філософія «кайдзен» набула поширення серед міжнародних компаній наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. і була успішно реалізована провідними корпораціями світу [5, с. 15].

«Кайдзен» є складною системою, яка включає цілий ряд принципів та інструментів. Принципи «кайдзен» є стандартними для японської моделі управління, а інструменти потрібно розглянути більш детально. Отже, інструмент

5S – це спосіб ефективної організації робочого простору, яка дає змогу істотно підвищити продуктивність праці та зберегти час.

Важливу роль у підвищенні продуктивності праці відіграє автоматизація та інформаційні технології (ІТ). Американські дослідники довели, що зв'язок між інформаційними технологіями та продуктивністю праці існує. Але вони зазначають, що, якщо компанії інвестують лише в ІТ та ігнорують зміну інших внутрішніх процесів, то це не приведе до суттєвого зростання продуктивності праці [6, с. 37]. Таким чином, інформаційні технології та автоматизація – це лише передумови, які потрібно правильно використовувати, щоб отримати бажаний результат.

Професійний розвиток працівників дає змогу не лише отримати персонал необхідної кваліфікації, не витрачаючи часу на пошуки, а й дає змогу залучити кожного окремого працівника до так званого кайдзен-процесу, що передбачає участь у вдосконаленні виробничих процесів з метою підвищення продуктивності праці [4, с. 49]. Інвестиції в розвиток персоналу дають змогу сформувати стабільний колектив, що створює у працівників відчуття впевненості в майбутньому та стабільності й сприяє пошуку нових ідей щодо вдосконалення виробничих процесів, продукції, наданих послуг, умов продажу тощо. При цьому плинність персоналу знижує відповідальність у працівників за доручену їм роботу.

Ще одним методом підвищення продуктивності праці є застосування теорії обмежень (англ. Theory of Constraints (ТОС)). Її автором був ізраїльський учений Еліяху Голдратт. Дана теорія була розроблена у 80-х рр. ХХ ст. [2, с. 198]. Варто зазначити, що останніми роками вона поступово набуває поширення в Україні. Так, її успішно застосовують такі компанії, як Cisco Україна, IDS, Kraft Foods Україна, «Вересень+» тощо.

Також науковці зазначають, що сприяють підвищенню продуктивності праці такі інструменти, як реінжиніринг, бенчмаркетинг, аутсорсинг.

Якість впровадження та реалізації сучасних інструментів підвищення продуктивності праці сучасного підприємства сфери послуг переважно

визначається тим, як повно будуть доведені та усвідомлені зміст і необхідність перетворень системи управління персоналом, що, в свою чергу, зумовлюється підготовленістю працівників до роботи у нових умовах.

Отже, проведене дослідження проблеми підвищення продуктивності праці персоналу підприємства, яке зайнято у сфері надання послуг, показало що дуже перспективним є перехід управління ростом продуктивності праці від окремого працівника до управління продуктивністю підприємства в цілому. Даний підхід відкриває нові можливості для трансформації методів планування продуктивності відповідно до динамічних умов господарювання.

Література

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. Голдратт Э. Цель. Процесс непрерывного улучшения : пер. с англ. Москва, 2017. - 400 с.
3. Дзюбенко Л.М. Удосконалення організації роботи сучасного офісу на основі інструментів "ощадливого виробництва"// Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти: Матеріали третьої міжнар. наук.-практ. конф., 25-26 травня 2017 р. - відпов. за випуск д.е.н., проф. Кузнецова І.О. - Одеса , 2017. - С. 46-50
4. Кондратюк Ю. Ф. Продуктивність праці як чинник забезпечення людського розвитку : дис. канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, - 2016. - 193 с.
5. Ларо У. Офис-кайдзен. Преобразование офисных операций в стратегическое преимущество : пер. с англ. Москва, - 2009. - 224 с.
6. Яхонтова Е. С., Гаврилова С. В. Практика управления производительностью труда в современных компаниях : Аналит. доклад. – М., 2016. – 58 с.