

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 1

Матеріали

*Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Модернізація України: проблеми та технології успішності
(питання економіки, права, соціології, освіти і культури)”
м. Київ, МАУП, 12 листопада 2015 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2015

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 30.09.15)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, канд. юрид. наук., доц.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук; доц.;
Д. Г. Юник, д-р пед. наук, проф.

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 1: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Модернізація України:
проблеми та технології успішності (питання економіки, права, соціології,
освіти і культури)”, 12 листопада 2015 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голо-
ва) [та ін.]. — 2015. — 486 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних
конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модерніза-
ції України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто
цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модер-
нізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Касьянова С. П. <i>Культурна самоідентифікація у парадигмі елементів політичної культури сучасної людини</i>	148
Ковальчук А. Ю. <i>Сучасне розуміння дефініції “безпека”</i>	151
Костюк Т. О. <i>Місцеве самоврядування і його роль в модернізації української держави і суспільства</i>	153
Кулик В. В. <i>Досвід сталого розвитку економіки Сінгапуру: три складові стабільності та економічного росту</i>	156
Лісовський П. М. <i>Проблема цивілізацій як концентричного кола мудрості в міжнародних відносинах....</i>	162
Лопатенко Л. О. <i>Операційний менеджмент як складова модернізації економіки</i>	165
Мазнева М. В. <i>Організаційні засади забезпечення безпечності туризму в умовах глобалізації</i>	169
Мазуренко О. К., Єрін Д. Л. <i>Розвиток широкосмугового зв'язку у світі: статистичний аспект</i>	176
Марченко С. М. <i>Сучасний стан ринку праці в Україні: проблеми та перспективи в умовах нестабільності</i>	179
Медвідь Ф. М., Чорна М. Ф. <i>Держава і громадянське суспільство в Україні: питання трансформації</i>	182
Медвідь А. М., Курчина Т. О. <i>Інформаційна безпека в умовах модернізації України</i>	188
Медвідь Ф. М., Доносо Варгас Дієго Хосе, Доносо Варгас Сантьяго Феліпе <i>Інформаційна безпека України в системі національної безпеки</i>	194
Могилевская О. Ю. <i>Актуальные проблемы управления отечественным промышленным предприятием в условиях инновационных процессов.....</i>	200
Мушкін І. М. <i>Розробка плану підвищення продуктивності праці в умовах економічної кризи.....</i>	203
Намонюк Ч. І. <i>Міграційна криза в ЄС: українська загроза та російсько-сирійський чинник</i>	206
Омельчук В. В. <i>Гетьманська адміністрація у регулюванні податків та повинностей з лаврських володінь і конфліктні ситуації з лаврськими підданими</i>	210
Омельчук В. В., Мельниченко Д. В. <i>Особливості становлення державних інститутів Республіки Техас.....</i>	216
Новальська Н. І., Суліма Н. М. <i>Інноваційна діяльність підприємства як чинник конкурентоспроможності його продукції</i>	223

РОЗРОБКА ПЛАНУ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Продуктивність праці — це показник плідності доцільної діяльності людей.

Розглянемо основні етапи з яких складається план виробника праці і які додаткові матеріали та плани потрібні для його створення. Прийнято, що для підготовки плану продуктивності праці, повинні бути розроблені:

- план організаційно-технічних заходів;
- баланс робочого часу за звітний і плановий періоди;
- втрати робочого часу у звітному періоді;
- відомості табельного обліку;
- плани з тренінгів персоналу та ін.

Маючи перераховані вище документи можна приступити до розробки плану.

Основні етапи планування продуктивності праці такі:

- аналіз рівня і динаміки продуктивності праці в попередньому періоді;
- виявлення резервів підвищення виробітку продукції в наступному періоді;
- визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді;
- створення плану заходів щодо використання виявлених резервів;
- розрахунок ефективності кожного заходу, спрямованого на підвищення продуктивності праці;
- визначення можливого рівня продуктивності праці в плановому періоді.

Метою аналізу продуктивності праці є оцінка рівня і динаміки планових і фактичних показників, виконання плану з виробітку на одного працюючого і на одного робітника, а також визначення зміни виробітку порівняно з попереднім періодом, встановлення частки приросту випущеної продукції в результаті підвищення продуктивності праці. Зміна співвідношення між витратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці.

Хороші результати аналізу зростання продуктивності праці дає факторний аналіз продуктивності, за допомогою якого розглядають і аналізують показники зміни економіки з погляду окремих факторів. Факторний аналіз

зростання продуктивності передбачає аналіз по окремих елементах з використанням класифікації Фішера за основними співвідношенням:

- реальна продуктивність, як відношення кількості послуг до кількості капіталу;
- продуктивність у вартісному вираженні як відношення вартості послуг до кількості капіталу;
- реальна віддача, як кількість послуг в до вартості капіталу;
- вартісна віддача, як вартість послуг до вартості капіталу.

За допомогою цієї класифікації факторів оцінюється дохід, який може бути отриманий в майбутньому. Під час планування продуктивності праці визначають рівень, темпи і фактори її зростання. Потрібно також враховувати, що існує велика кількість факторів, які впливають на темпи зростання продуктивності.

Фактори, що впливають на підвищення продуктивності праці, можна розділити на такі:

- удосконалення управління на всіх етапах виробництва;
- структурні зрушення у виробництві, тобто зміна частки відділових видів продукції в загальному обсязі виробництва;
- підвищення техніко-технологічного рівня виробництва;
- рівень трудової, громадської і корпоративної культури;
- рівень підготовки кадрів, їх кваліфікація;
- умови праці;
- збільшення обсягу виробництва продукції, виробленої за одиницю часу при незмінній якості продукції;
- збільшення маси прибутку;
- скорочення часу виробництва і обігу продукції.

Розробка плану з праці передуює вивчення даних про фактичну чисельності персоналу за посадами. Враховується інформація про виконання плану заходів щодо підвищення кваліфікації кадрів. Вивчають причини плінності кадрів. Проводять аналіз даних про постачання сировини і напівфабрикатів, стан готової продукції на складах, стан відвантаження готової продукції та ін. Щоб встановити чисельність працівників, потрібних для виконання плану, необхідно знати:

- номенклатуру і кількість продукції в плановому періоді;
- планову технічну трудомісткість на кожен виріб планової номенклатури;
- коефіцієнт виконання норм на основних виробничих роботах за попередній період;
- планову трудомісткість з функцій обслуговування на кожний виріб планової номенклатури;
- плановий фонд робочого часу одного середньооблікового працівника.

Важливим фактором зростання продуктивності праці є підвищення технічного рівня виробництва, що досягається за рахунок комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів, впровадження передової

технології, модернізації діючого устаткування, зміни конструкції і технічних характеристик виробів, підвищення якості продукції, поліпшення використання матеріалів, палива та інших енергоресурсів, впровадження нових, більш ефективних видів сировини, матеріалів та енергоресурсів. Розраховуючи місячну і річну продуктивність праці, слід врахувати середня кількість відпрацьованих годин за зміну середньо обліковими працівником, а також середня кількість явочних днів одного середньооблікового працівника в плановому і базисному періодах.

На думку автора потрібно:

1. Проаналізувати всі питання, що стосуються витратної частини вашого виробництва. (Ці питання не відносяться до теми статті, тому детально не розглядаються). Наприклад: Ввести режим повсюдної економії. Знизити витрати на оренду і на енергоспоживання. Застосовувати альтернативні джерела енергії. Замінити сировину на нове більш ефективне. Скоротити або повністю виключити випуск бракованої продукції та продукції з відхиленнями від технологічного процесу — це призводить до додаткових витрат праці. Відрегулювати питання з “логістикою”.

2. Переглянути кадрову політику. Враховуючи всі вище перелічені чинники. Скоротити втрати робочого часу. Провести аналіз інтенсивності та екстенсивності праці. Якщо у вас виникають сумніви в дієздатності вищого тор — менеджменту, почати зміни потрібно з нього. Потрібно відзначити, що скорочуючи своїх співробітників ви втрачаєте вже підготовлений для роботи на вашому підприємстві кваліфікований персонал. Тому зі звільненнями не потрібно поспішати.

3. Підвищити продуктивність роботи персоналу: — удосконалювати стиль керівництва; — Розвиток корпоративної культури; — Впровадження технологій персонального планування та обліку діяльності менеджерів підприємства; — Підвищення рівня компетенції; — Вдосконалення мотиваційного стимулювання; — Розвиток технічної бази; — Удосконалення організації робочого місця; — Коучинг.

4. Застосувати нові бізнес технології, наприклад, такі як аутсорсинг, в деяких джерелах аутсорсинг. Іншими словами, аутсорсинг це виконання сторонньою організацією визначення завдань або деяких бізнес-процесів, зазвичай не є профільної для бізнесу компанії, але, тим не менш, необхідних для повноцінного функціонування бізнесу, як спосіб оптимізації діяльності підприємств за рахунок зосередження зусиль на основному предметі діяльності та передачі непрофільних функцій і корпоративних ролей зовнішнім спеціалізованим компаніям. Аутсорсинг умовно розмежовують два види — виробничий аутсорсинг і аутсорсинг бізнес-процесів.

5. Відправним моментом для будь-якого роботодавця є отримання прибутку. Значною мірою це досягається завдяки збалансованій системі оплати праці, які розраховані на тривалу кар’єру працівника.