

якісно. Так і кількісно, збільшує науково-технологічний потенціал таких компаній.

Другий напрям в управлінні інноваційними процесами полягає у створенні невеликих міждисциплінарних груп за умови збереження центральних науково-дослідних лабораторій, що займаються фундаментальними дослідженнями. Міждисциплінарні групи займаються проблемами, що виникають на стику наук, а також поліпшенням умов праці й раціоналізаторством.

У західних країнах в останні роки сформувався такий напрям управління інноваційною діяльністю, як постійних зв'язок зі споживачами. Так, фірмами регулярно організуються зустрічі керівників та спеціалістів із представниками фірм-споживачів. Що дає можливість своєчасно задовольняти їхні потреби. Крім того, цей напрям управління інноваціями дозволяє споживачам виступати авторами новаторських ідей.

Удосконалення системи управління інноваціями в багатьох випадках формується у такому напрямку, як надання можливості безпосередньо самим новаторам свої ідеї всередині фірми. При цьому керівництво фірми, як правило, відмовляється від жорсткого фінансового контролю, що підвищує рівень довіри до нього з боку винахідників.

Література

1. Верникова Е.Д. Как внедряются нововведения в промышленно развитых странах. – К.: УкрНИИНТИ, 2007.
2. Менеджмент продуктивности: Навч. посіб. /Укл. О.А. Ласкавий.- К.: КНЕУ, 2004.

Ляшок Н.Ю.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ВИМІРЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ

Серед багатьох причин, що призвели до кризового стану українську економіку, чи не найголовнішою є повне ігнорування як на мікро-, так і на макрорівні такої найважливішої соціально-економічної категорії, як продуктивності та її складових – продуктивність праці, фондівіддача, матеріаломісткість і собівартість продукції, рентабельність виробництва і рентабельність продукції, зарплатовіддача.

В українській економіці відсутня система управління продуктивністю. І це при тому, що світовою теорією і практикою доведено: тільки на основі зростання продуктивності оптимально вирішуються практично всі соціальні, економічні і екологічні проблеми будь-якої країни.

Вимірювання продуктивності має важливе значення для забезпечення оптимального управління економікою. Адже неможливо на жодному рівні еко-

номіки прийняти правильне управлінське рішення не маючи достовірної інформації щодо абсолютних та відносних показників продуктивності.

За допомогою показників продуктивності визначають кількісні та якісні параметри економіки, її позитивного чи негативного динамізму, що значною мірою допомагає оцінити діяльність уряду в галузі соціальної та економічної політики, яка впливає на техніко-технологічний рівень виробництва, ціноутворення, систему оподаткування, індекс людського розвитку населення.

Місцева та центральна влада на основі аналізу показників продуктивності виявляє ступінь впливу різноманітних економічних причин на вирішення соціальних та демографічних проблем регіонів країни. В основі раціонального розподілу державних ресурсів знаходиться інформація про рівень і динаміку продуктивності в галузях, регіонах країни, на національному рівні. На підприємствах продуктивність вимірюється з метою визначення їх реального економічного потенціалу та визначення місця в галузі й на ринку. Вимірювання продуктивності вже само по собі стимулює удосконалення системи управління, організації праці та виробництва.

Як показує світовий досвід, сама наявність системи вимірювання продуктивності в будь-якій ланці економіки сприяє підвищенню ефективності до 5-10% без будь-яких організаційних змін чи капітальних вкладень.

Ось чому система вимірювання продуктивності повинна бути пріоритетним напрямом управлінської діяльності керівників усіх ланок економіки та вищих посадових осіб країни. Оптимальне співвідношення між темпами зростання продуктивності та середньої заробітної плати, динамікою цін і прибутків неможливо забезпечити, абстрагуючись від аналітичних показників продуктивності. Необхідно зауважити, що в процесі вимірювання продуктивності виникають певні проблеми, які можна поділити на дві групи: технічні, пов'язані з технікою вимірювання, та організаційні, пов'язані з організацією процесу вимірювання.

Технічні проблеми вимірювання продуктивності. Оскільки в умовах ринку існують різні соціальні групи зі своїми специфічними цілями, то це унеможливує застосування якоїсь єдиної методики для вимірювання продуктивності.

Аналітики, формуючи системи вимірювання продуктивності, як правило, стикаються із такими проблемами:

- зведення різних типів витрат ресурсів до одного прийняттого знаменника;
- урахування якісних параметрів витрат і продукції, що виготовляється протягом певного терміну часу;
- вибір правильного показника для визначення витрат і результативності.

Наприклад, відомо, що підвищення якісних параметрів продукції позитивно впливає на динаміку зростання продуктивності. Отже, вимірюючи продуктивність необхідно враховувати динаміку якості товарів і послуг. Але з багатьох причин вимірювання продуктивності на основі якісно-кількісних причин не здійснюється.

Різноманітні соціально-економічні та техніко-технологічні зміни, які відбуваються у часі й просторі ускладнюють порядок вимірювання продуктивності. До таких змін передусім треба віднести:

- зміни у вартості промислових будинків, споруд, ставках заробітної плати, вартості матеріалів, цінах на продукцію і навіть у методах бухгалтерського обліку;
- закупівлю великої кількості комплектуючих;
- збільшення кількості обладнання;
- розширення виробничих потужностей на основі технологічних нововведень;
- зміни в номенклатурі, трудомісткості й матеріаломісткості продукції.

Додаткові складнощі під час вимірювання продуктивності виникають у зв'язку з тим, що динаміка обсягів продукції не завжди перебуває в прямій залежності з динамікою витрат.

Як правило, значні помилки виникають, коли під час вимірювання продуктивності враховуються обсяги незавершеного виробництва або обсяги не реалізованої на ринку продукції. Інколи непрямі витрати плутають із зайвими витратами, зумовленими недбалим виконанням спеціалістами своїх функціональних обов'язків.

Аби домогтися достовірного вимірювання продуктивності доцільно здійснювати:

- постійний контроль за динамікою таких показників, як обсяги реалізації товарів і послуг, прибутку і витрат;
- визначення віддачі кожного ресурсу, який використовується на виробництві (робоча сила, капітал, матеріали, енергія, земля);
- визначення розмірів прибутку, отриманого за рахунок підвищення продуктивності та підвищення цін.

Організаційні проблеми вимірювання продуктивності. Практика свідчить, що здійснення будь-яких організаційних заходів у системі виробничо-комерційної діяльності зустрічає опір певної частини персоналу. Тому можна стверджувати, що й запровадження системи вимірювання продуктивності в будь-якій ланці економіки не буде прийняте із задоволенням усіма працівниками.

Негативне ставлення певної частини працівників до можливого запровадження системи вимірювання продуктивності, як правило, зумовлюється в першу чергу стурбованістю про те, що:

- зросте фізичне й розумове навантаження, пов'язане з більш високими вимогами до аналітичної роботи без відповідного підвищення заробітної плати;
- підвищиться рівень управління, організації праці. Що призведе до обмеження самостійності виконавців робіт;
- менеджери зможуть використовувати показники продуктивності для своєї вигоди;

- показники продуктивності, оскільки вони достовірно індивідуальну віддачу, спричинять негативний вплив на величину заробітної плати або навіть сприятимуть звільненню з роботи.

Отже, щоб успішно запровадити в практику систему вимірювання продуктивності необхідно підготувати персонал як у психологічному, так і в мотиваційному плані.

Щоб успішно запровадити в практику систему вимірювання продуктивності в практику необхідно розробити стратегію, спрямовану на зменшення кількості робітників, що негативно ставляться до такого організаційного заходу. Одним із ефективних напрямків такої стратегії, як показує практика, є широке залучення як робітників, та і менеджерів до процесу вимірювання продуктивності з використанням їхнього творчого потенціалу. У подальшому, коли система вимірювання продуктивності надійно функціонуватиме, доцільно робітників залучати до планування та управління виробництвом. У цілому колектив працівників шляхом роз'яснювальної роботи необхідно переконати в тому, що конкурентоспроможність організації, їх благополуччя значною мірою визначається саме наявністю системи вимірювання продуктивності.

Необхідно також на макрорівні по можливості застосовувати наскрізну систему вимірювання, яка б охоплювала підприємство та всі його структурні виробничі підрозділи – процеси, виробничі дільниці, бригади, робочі місця. Міжнародний досвід показує, що система управління будь-якою ланкою економіки, яка не передбачає вимірювання продуктивності, є низькоефективною.

Література

1. Єременко В.О. Підвищення продуктивності: теорія, світовий досвід, шлях України. - Краматорськ: Вид-во Центру продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України, 2000.
2. Прокопенко И.И. Управление производительностью. – К.: Техника, 2004.