

СЕМ'ЯН О.В., здоб. НУХТ  
Наук. кер. Антошкіна Л.І., д.е.н., проф.  
Національний університет харчових технологій,  
м. Київ

## ПІВДИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ОСНОВІ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ПРОСУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

*Досліджена можливість підвищення продуктивності праці на основі професійно-кваліфікаційного просування персоналу.*

**Актуальність.** Управління трудовими ресурсами є одним із найважливіших аспектів теорії і практики управління. Можливість професійно-кваліфікаційного просування працівників в межах системи управління людськими ресурсами для всіх підприємств має дуже важливе значення. У сучасних умовах спроможність підприємства постійно здійснювати розвиток трудового потенціалу своїх працівників, а також наявність відповідних програм щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників є одними з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку, оновлення та зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

**Мета дослідження.** Розробка заходів здійснення професійно-кваліфікаційного просування працівників з метою підвищення продуктивності праці персоналу підприємства.

**Основна частина.** Ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві виражається в зміні продуктивності праці результуючого показника роботи підприємства, в якому відображаються як позитивні сторони роботи, так і всі її недоліки. Продуктивність праці виступає однією із найважливіших економічних категорій.

У своїх працях К.Маркс розкривав сутність цього поняття як продуктивної сили корисної, конкретної праці, що вказує на ступінь ефективності діяльності у продовж певного періоду часу [1, с. 55]. На думку Г.А. Семенова «продуктивність праці» – це показник, що характеризує ефективність праці і показує здатність працівників випускати певну кількість продукції за одиницю часу [2, с. 72].

Підвищення продуктивності праці досягається завдяки грамотному управлінню персоналом підприємства. Від обраного підходу залежить ефективність функціонування системи управління персоналом і, як наслідок, продуктивність його використання.

Разом з тим на багатьох підприємствах керівники за інерцією тримаються застарілих поглядів. Вони ще неспромоглись створити сучасні служби менеджменту персоналу, мало того, поскорочували чисельність працівників у відділах організації праці й заробітної плати, ліквідували відділи підготовки кадрів. Така недалекоглядна практика управління трудовими колективами є безперспективною, вона може привести підприємство лише до занепаду і банкрутства [3, с. 129].

Тому, у сучасних умовах, можливість здійснювати професійно-кваліфікаційне просування працівників є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якого підприємства, його конкурентоспроможності на ринку. Управління розвитком та просуванням персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної й технологічної перебудови галузей економіки [4, с. 81]. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращення результатів фінансової діяльності підприємства за рахунок підвищення продуктивності праці.

**Висновки.** Здійснення професійно-кваліфікаційного просування працівників має ґрунтуватися на принципах та за допомогою відповідних програм, таких як: послідовний та планомірний рух робітників від нижчих до вищих розрядів, категорій, класів; планування трудової кар'єри з таким розрахунком, щоб на кожній наступній роботі в максимальній мірі використовувати знання, уміння і навички, які одержані раніше; безперервний розвиток освітнього, професійного та культурного рівнів робітників; збереження здоров'я робітників шляхом пересування їх з робочих місць з несприятливими умовами праці на робочі місця з нормальними умовами праці; переважне надання роботи на місцях з кращими умовами праці та за професіями складної праці робітникам своєї організації; інформування робітників підприємства про перспективи реального професійно-кваліфікаційного просування; створення сприятливих умов для професійно-кваліфікаційного просування молоді, жінкам, інвалідам та іншим менш соціально захищеним групам персоналу.

Отже, одним із найважливіших напрямів роботи з кадрами управління на підприємстві є розробка і втілення планомірних, цілеспрямованих посадових переміщень керівних працівників та спеціалістів в цілях раціонального використання кадрового потенціалу підприємства та трудового потенціалу працівників.

Багатьма дослідженнями підтверджено, що посадове підвищення працівників безпосередньо впливає на продуктивність виробництва. Тривале перебування на одній посаді, як відзначалось, негативно впливає як на робітника, так і на результати господарської діяльності.

### **Бібліографічний список**

1. Маркс К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т.23. – 724 с.
2. Семенов Г. Организация труда в период перехода к рынку: моногр. / Г.А. Семенов. – Запорожье: ЗГИА, 2000. – 195 с.
3. Мурашко Н. И. Управление персоналом организации / Н.И. Мурашко. – К.: Компас, 2005. – 332 с.

4. Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 224 с.