

менеджменту з потребами бізнесу. Адаптація зарубіжного досвіду вітчизняній системі управління персоналом буде прияти вирішення цих завдань.

Література:

1. Дяків О.П. Роль HR-менеджера в роботі сучасних кадрових служб // *Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів»*. – Тернопіль, 2009, с. 240-244.

2. Саллівен Дж. Стратегічна роль HR-служби. розуміння ролі управління людськими ресурсами в контексті моделі «П'ять рівнів вкладу HR »/ Дж. Саллівен // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm125.html>

3. Ульріх Д. Ефективне управління персоналом. Нова роль менеджерів в організації / Ульріх Д. – М. Видавництво. Хата «Вільямс», 2007. – 303 с.

4. Хізгс М. HR: від адміністрування до стратегічного управління / М. Хізгс // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mainjob.ru/publications/?view=4990>

5. Яковлєва Н. Як HR-менеджеру стати консультантом для керівника / Н. Яковлєва // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.b-seminar.ru/article/show/285.xmm>

Москалюк Інна
ст. гр. ЕЕПм-11,

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Білан О.С.)

РЕЗЕРВИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сьогодні в Україні практично відсутні дослідження та розробки щодо удосконалення механізму продуктивності праці, як визначного напрямку державного регулювання, також неналежно розроблені теоретико-методологічні аспекти відношення між ефективністю праці та її стимулюванням і оцінкою ефекту від праці у системах стимулювання.

Проте, сучасному етапі, важливим планово-економічним показником, що визначає не тільки ступінь використання трудових ресурсів на підприємстві, але й рівень ефективності ринкової системи в цілому є продуктивність праці.

Ріст цього показника є найважливішою умовою розвитку продуктивних сил країни і головним джерелом росту національного доходу.

Підвищення продуктивності праці має важливе економічне значення. Результативність будь-якої підприємницької діяльності залежить перед усім від професійності, компетентності, кваліфікації та активності управлінських кадрів. Тому що, керування продуктивністю є складовим елементом будь-якого промислового виробництва.

Продуктивність - це доцільне використання ресурсів під час виготовлення товарів чи надання послуг [1].

Продуктивність праці виражає відношення між кількістю і якістю виготовлених товарів (наданих послуг) і ресурсами, які було витрачено на їхнє виробництво. Тобто, за допомогою показника продуктивності, підприємство може порівнювати ефективність виробництва на різних рівнях економічної системи. Безумовно, треба враховувати зріст ціни енергії, сировини, затрат коштів, пов'язаних з безробіттям тощо.

Висока продуктивність зумовлює збільшення обсягу продукції при таких витратах як раніше, та про цьому треба зважати на потребу тої чи іншої продукції на ринку.

Для підвищення продуктивності праці, розвитку та забезпечення конкурентоспроможності підприємства, необхідним стає визначення та запровадження заходів щодо реалізації резервів підвищення продуктивності праці.

Під резервами покращення рівня продуктивності праці розуміють невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які постають внаслідок дії тих чи інших чинників [4, с. 114].

Всі резерви зростання продуктивності праці поділяють таким чином:

- підвищення технічного рівня виробництва (механічне й автоматизоване виробництво; впровадження нових видів оснащення; впровадження нових технологічних процесів; покращення якості сировини та матеріалів);

- удосконалення організації виробництва і праці (підвищення норм; зменшення кількості робітників, які не виконують норми; спрощення структури управління; механізація облікових та обчислювальних робіт; зміна робочого етапу);

- зміна зовнішніх, природних умов (зміна умов видобутку вугілля, нафти, руд, торфу; зміна вмісту корисних речовин);

- структурні зміни у виробництві (зміни частини видів продукції, зміна трудомісткості виробничої програми; зміна частки нової продукції) [9, с. 131-132].

Значення продуктивності праці визначається тим, що її зростання забезпечує підприємствам і всьому суспільному виробництву подальший розвиток і сприятливі перспективи, що в кінцевому рахунку веде до підвищення рівня життя населення. Тому кожному підприємству необхідно приділяти належну увагу підвищенню рівня продуктивності праці. Це сприятиме соціально-економічному розвитку та забезпеченню конкурентоспроможності підприємства на ринку. Для цього потрібно розглядати науково-технічні, технологічні, соціально-економічні та організаційно-економічні передумови зростання продуктивності праці в тісному взаємозв'язку.

Література:

1. Волгін М.А. Економіка праці: (соціально-трудова відносина) / Под ред. Н.А. Волгіна, Ю.Г. Одегова. - М.: Видавництво «ІСПИТ», 2013. - 736 с.
2. Володькіна М.В. Економіка промислового підприємства. Навчальний посібник./ М. В Володькіна — К.: Центр навчальної літератури, 2014. — 196 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник/О. А Грішнова — 3-тє вид., випр. і доп. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2011. - 559 с.
4. Економічна енциклопедія / Відповідальний редактор С.В. Мочерний. Т. 3./ С.В. Мочерний — К.: Видавничий центр «Академія», 2012. — 952 с.

Небор Михайло
ст. гр. УПЕПМ-21,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом та регіональної
економіки Ілляш І.Д.)

МОЖЛИВОСТІ РЕФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Можливості реформування національної системи соціальної політики за сучасних умов постають залежними в основному від соціально-економічного розвитку країни і її регіонів.

Аналіз іноземного досвіду свідчить, що в назріла необхідність докорінної перебудови принципів, методів, підходів до функціонування практично всіх складових соціальної політики, які зачіпають головні сфери життєдіяльності суспільства. Це, передусім, стосується переходу до ринкових моделей зайнятості, які означають впровадження цілковито нових методів та принципів управління трудовим потенціалом країни. Зокрема, політика зайнятості повинна ґрунтуватись на: формуванні необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості; здійсненні заходів, що спрямовані на попередження безробіття; державній підтримці малого і середнього бізнесу; на підвищенні ролі держави у вирішенні проблем створення та захисту робочих місць, залученні до вирішення цього питання комерційних структур [1, с. 79]. Адаже досвід зарубіжних країн показує, що ще жодній країні не вдалося цілком вирішити усі наявні проблеми сфери зайнятості за допомогою лише одного методу.

Серед головних напрямків соціального захисту варто відзначити потребу у [2, с. 122]: розвитку пенсійного забезпечення й пенсійного страхування; впровадженні медичного страхування; реформуванні всієї системи соціальної допомоги, реальному функціонуванні адресної допомоги; соціальному забезпеченні соціально на менш захищених верств населення (жінок, дітей,