

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

Проаналізовано еволюційний розвиток наукової думки об управлінні продуктивністю праці. Розглянуто різноманітні підходи щодо визначення факторів виробництва та можливості управління їх "продуктивністю". Історично досліджено поява та розвиток методів управління продуктивністю праці. Визначено шляхи подальшого розвитку теорії й практики управління продуктивністю праці.

Постановка проблеми. Основою сучасного цивілізаційного прогресу є всебічний розвиток людського потенціалу. Це головна складова національного багатства й рушійна сила суспільного прогресу, визначальний критерій оцінки його рівня. Світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал – найефективніші. Саме цим зумовлюється нова якість економічного зростання, яка встановилася за останні десятиріччя в розвинених країнах. У Західній Європі цей компонент забезпечує близько 75 % приросту національного багатства.

Україна з 1991 року поступово переходить від командно-адміністративної до відкритої ринкової економіки. Змінюючи на закордонні фінансові системи на більшості підприємств забувають про, те що в основі підприємницької діяльності є ресурсне забезпечення, виробничий процес та реалізація продукції, а фінанси – це лише другорядний інструмент. Залишаючи стару теоретичну базу, на відміну від провідних економічних лідерів, на більшості підприємств машинобудування поки що вимірюють продуктивність праці старими методами й майже не використовують методи управління. По-перше, вимірюється продуктивність праці лише виробничих робітників, а не всіх категорій працівників. По-друге, вимірюється продуктивність праці лише у виробничій сфері не охоплюючи також всю сферу послуг. По-третє, в аналізі не відображається вплив змін продуктивності кожного з виробничих факторів (не тільки праці, а й матеріалів, сировини, енергії та енергоносіїв тощо) на прибуток. По-четверте, в сучасних умовах динамічного розвитку суспільства не може бути постійного показника який би відображав вплив всіх факторів на продуктивність праці. По-п'яте, мало приділяється уваги методам управління й програмам підвищення продуктивністю праці. Підсумовуючи, слід сказати, поки ще більшість підприємств не усвідомила, що в умовах високої конкуренції, при вступі в Світову організацію торгівлі, на ефективність роботи підприємства необхідно дивитися через призму продуктивності й якості, а не через призму швидкої вигоди й високих прибутків.

Аналіз досліджень і публікацій. Різні проблеми управління продуктивністю праці знайшли своє відображення в основоположних роботах науковців минулого: А. Сміт, Р. Оуен, Ч. Беббіджем, О.Конт, Н.Сеніор, Ф.Тейлор, Г.Емерсон, А.Файоль, Ф.Гілберт, Б. Сзем, Ф. Бастіа, К.Маркс. Серед сучасних вчених-економістів суттєвий внесок в розвиток теорії й практики зробили: Д.Скот Синк, Д.Кендрик, Е.Деннісон, С.Фабрикант, Р.Солоу, Д.МакГрегор, Т.Питерс, Р.Уотермен, М.Х. Маскон, П.Друккер, Д.П.Богиня, І.К.Бондар, Р.В.Гаврилов, Б.М.Генкин, О.Е.Германова, А.М.Колот, В.С.Астраускас, М.Абрамович, І.І.Прокопенко. Більш детально деякі з них розглянуті в основному матеріалі статті.

Постановка завдання. Мета статті полягає у дослідженні еволюції наукової думки об управлінні продуктивністю праці та визначення шляхів подальшого розвитку теорії й практики.

Вклад основного матеріалу. Вихідним у понятті продуктивності праці є праця, що являє собою доцільну діяльність людей, спрямовану на досягнення корисного результату. Протягом декількох сторіч кращі уми людства намагалися знайти механізм формування народного багатства й відповісти на запитання, яка праця створює його. В цілому до індустріальної епохи, включаючи рабовласницький лад, коли переважали методи прямого примушення до праці, й епоху феодалізму з властивою їй відсутністю особистої свободи виробника в умовах натурального або дрібнотоварного виробництва, не потребувала

особливих методів управління людьми для покращання економічних результатів. Але деякі питання управління продуктивністю праці досліджувалися представниками тієї епохи.

За 400 років до н.е. у древній Елладі Сократ вперше дав характеристику управління як особливої сфери діяльності. Він проаналізував різні форми управління і на основі цього сформулював принципи універсальності і системності. Його сучасник, перський цар Кір висунув ідею про необхідність спеціальних досліджень причин, що спонукують людей до дії, тобто мотивації. Він також поставив проблему обробки управлінської інформації і складання планів. Трохи пізніше у Греції, не без успіху, вивчали методи виконання трудових операцій, питання їхньої ритмічності, а Платон (428 – 348 р. до н.е.) дав класифікацію форм державного управління, зробив спробу розмежувати функції органів управління, сформулював принцип спеціалізації.[4, с. 27-28].

Найбільша заслуга у розвитку галузі управління та класичної політичної економії належить Адаму Сміту. Він зробив аналіз різних форм поділу праці у суспільстві, підкреслював високу результативність мануфактурного виробництва з точки зору не тільки продуктивності праці, але й соціальних моментів [8, с. 38-40]. Спеціалізація виробників на виготовленні якогось одного продукту, а всередині мануфактури спеціалізація на окремих простих операціях у ході виготовлення цього продукту дозволять різко підвищити продуктивність праці, тому що, по-перше, збільшує спритність і мистецтво окремого працівника, по-друге, заощаджує час, необхідний для переходу від одного виду робіт до іншого, по-третє, спрощуючи окремі трудові операції, сприяє винаходу і впровадженню у виробництво машин.

Основна ідея А. Сміта полягала у тому, що багатство народів створюється продуктивною працею у всіх галузях економіки. І оскільки будь-який член суспільства одержує свої доходи саме з цього джерела, остільки ключ до багатства народів полягає у створенні умов для підвищення продуктивності праці.

Продуктивною він вважав працю, що створює вартість: "Так праця робітника мануфактури збільшує вартість матеріалів, які він переробляє, а саме збільшує її на вартість свого утримання та прибутку хазяїна..., а праця деяких шановних представників суспільства... Наприклад, государ, зі своїми судовими чиновниками й офіцерами, вся армія й флот являють собою непродуктивних працівників" [8, с. 39]. На думку А. Сміта, праця в землеробстві відрізняється особливою продуктивністю, тому що тут разом з людиною працює й природа.

У своїх роботах А. Сміт сформулював принцип «економічної людини», що прагне до збагачення і задоволення власних потреб, розробив концепції контролю і розрахунку оплати праці [4, с. 29].

Багато управлінських ідей і нововведень в організацію виробництва втілював на практиці директор і керуючий ряду шотландських фабрик Роберт Оуен (1771-1858 рр.). У 1780 – 1828 р. він провів соціально-економічний експеримент, суть якого складалась у підвищенні продуктивності праці за рахунок впровадження наступних заходів: надання робітникам упорядженого житла, поліпшення умов праці, побуту і відпочинку, створення для них магазинів, що торгували товарами першої необхідності за доступними цінами; підвищення мінімального робочого віку для дітей і скорочення тривалості робочого дня; створення шкіл у робочих селищах [4, с. 30]. Ці реформи, феноменально новаторські для свого часу, з'явилися проривом у суть людського сприйняття дійсності і ролі керівника [6, с. 63].

Важливий крок у розвитку теорії і практики управління, зокрема в спрощення інформаційних потоків, був зроблений англійцем Чарльзом Беббіджем (1791-1871 рр.), винахідником першої обчислювальної машини, що з'явилася прообразом сучасної цифрової обчислювальної техніки, за допомогою якої вже тоді управлінські рішення приймалися більш оперативно. Він розробив методику вивчення витрат робочого часу при здійсненні різних операцій, а також методику порівняльного аналізу роботи однопрофільних підприємств, виявлення шляхів підвищення ефективності роботи на основі вивчення даних статистики; застосування преміальної системи оплати праці. Результати своїх досліджень і практичні рекомендації Беббідж виклав у книзі «Про економію матеріалів і устаткування»

(1832 р.). По суті, це була перша у світі публікація в області наукового управління, хоча як цілісна система вона ще не склалася [4, с. 30-31].

На початку ХХ ст. виникла школа "наукового управління" або "наукової організації праці", основні положення якої викладені в роботах американського інженера Фредеріка Уінслоу Тейлора (1856 – 1915) "Управління фабрикою" та "Принципи наукового управління". В аспекті дослідження проблем управління працею представники цієї школи шукали шляхи індивідуального розвитку працівників через зниження рівня втомлюваності, науковий відбір для роботи по відповідних професіях; вивчали можливості забезпечення відповідності здібностей людей і вимог робочого місця; вдосконалювали систему стимулювання праці. Ф. Тейлор вважав, що праця – це передусім індивідуальна діяльність, а тому вплив трудового колективу на робітника звичайно має деструктивний характер, зменшує продуктивність його праці. Ф. Тейлор першим обґрунтував необхідність наукового підбору працівників. Він зазначав, що відбір людей не вимагає пошуку екстраординарних індивідів, але передбачає вибір серед звичайних людей тих небагатьох, які підходять саме для даного типу роботи [1, с. 20].

Головна заслуга Ф. Тейлора полягає в тому, що він, як засновник наукового управління, розробив методологічні основи нормування праці, стандартизував робочі операції, впровадив у практику наукові підходи підбору, розміщення і стимулювання праці робітників. На ідеях Ф. Тейлора побудована вся система управління підприємствами в капіталістичних країнах, його визнають родоначальником менеджменту.

Особливе місце у розвитку науки управління належить Гаррінгтону Емерсону (1853 – 1931 рр.). «Дванадцять принципів продуктивності» (1912 р.) – це наукова праця, що є наріжним каменем управління, без якого немислимо сучасне ведення якої-небудь господарської діяльності. Із усього арсеналу організаційних засобів управління Емерсон виділив тільки "Принципи", не розбираючи питань "методів" і "форм" організації. Саме тому основні положення, висловлені Емерсоном, не втратили свого значення й зараз. Він вперше вніс у науку управління поняття "продуктивності" або "ефективності". Ефективність – це максимально вигідне співвідношення між сукупними витратами й економічними результатами. Саме Емерсон висунув цей термін як основний для раціоналізаторської роботи, і саме навколо цього терміна побудований весь виклад даної книги.

Емерсон порушив питання про наукову організацію, про наукове управління в широкому аспекті. Він вимагає не тільки раціональної організації управління окремим підприємством або фірмою, але йде далі. Він говорить про ефективність у цілому в промисловості, на транспорті, у державному управлінні, у домашньому господарстві. Він будує єдину для всякої доцільної людської діяльності методику визначення ефективності, раціональної організації, порушує питання про ефективність як про боротьбу із усякими втратами у виробництві й у суспільному житті [9, с. 4-5].

Г. Емерсон розробляючи штабний принцип управління, приділяв головну увагу персоналу, наполягаючи на необхідності управління кадрами. Передбачаючи виникнення в майбутньому професії менеджера персоналу, в своїй роботі писав: "Вкрай важливо мати хоча б небагато спеціалістів, що володіють інтуїцією, спостережливістю, тямущістю – з одного боку, і всім багатством фізіологічних, психологічних і антропологічних наукових знань – з іншого. Лише такий спеціаліст зможе дати адміністрації і кандидату на роботу дійсно компетентну пораду, тільки він може вірно сказати, чи підходить кандидат для даної роботи" [9, с. 94].

Французький адміністратор і дослідник А. Файоль (1841 – 1925) виокремив основні принципи управління персоналом: поділ праці; повноваження і відповідальність; дисципліна; єдиноначальність; єдність напрямку; підпорядкованість особистих інтересів загальним; винагорода персоналу; централізація; скалярний ланцюг; порядок; справедливість; постійність складу персоналу; стабільність робочого місця для персоналу; ініціатива; корпоративний дух [1, с. 21; 6, с. 68]. Весь процес управління він розділив на п'ять основних функцій: планування, організація, підбір і розміщення кадрів, мотивація і контроль. Тому американці називають А. Файоля «батьком менеджменту».

Становлення науки про управління також пов'язано з іменами Ф. і Л. Гілбретов. Вони провели дослідження у області трудових рухів, удосконалили хронометражні методики, а також розробили наукові принципи організації робочого місця. Ф. та Л. Гілбрети досліджували можливості збільшення випуску продукції за рахунок ефективнішого виконання операцій ручної праці без збільшення зусиль працівників. Вони першими застосували для вивчення робочих рухів кінокамеру і винайдений ними мікрохронометр, поклавши початок науковому нормуванню праці [4, с. 94].

Одним із перших, хто обґрунтував теоретичні основи продуктивності праці, був К.Маркс. В його ґрунтовній роботі [5] викладено закон зростаючої продуктивності праці, за яким її підвищення призводить до збільшення кількості продукції, що створюється за одиницю робочого часу, або до скорочення робочого часу, необхідного для виготовлення одиниці продукції.

К. Маркс обґрунтував вчення про двоїстий характер праці, укладений в товарі. Зміст праці, на його думку, визначається сукупністю таких властивостей, як конкретна й абстрактна, жива й минула, приватна й суспільна, проста й складна праця. К. Маркс виходить із того, що робітник продає капіталістові не працю, а робочу силу, тобто здатність до праці, що одночасно створює нову вартість і переносить стару. Причому конкретна праця створює споживчу вартість, а абстрактна – вартість.

По Марксові, в основі вартості товару лежить один фактор виробництва – праця працівників матеріальної сфери: жива і минула. Жива праця створює необхідний і прибавочний продукт ($v + m$), а минула – це праця, упередметнена в знаряддях виробництва (c). Таким чином, активна роль належить живій праці, яка і є продуктивною. Тому для збільшення багатства необхідно підвищувати продуктивність праці. Такий підхід тривалий час панував у вітчизняній літературі.

Паралельно марксистському напрямку розвивалися інші західні економічні теорії, згідно яких, в основі вартості лежать кілька факторів виробництва: праця, капітал, земля. Уперше теорії продуктивності факторів виробництва були сформульовані французькими вченими Б. Сзєм і Ф. Бастиа. Відповідно до них, вартість товару створюється всіма факторами виробництва й розпадається на доходи кожного фактора, а саме: заробітну плату за працю, земельну ренту за землю, відсоток за капітал. У подальшому ця теорія одержала двояке пояснення: з одного боку, принцип різної продуктивності факторів з другого – принцип жертви, ризику, коли використання кожного із ресурсів пов'язано з небезпекою втрат та вимагає компенсації.

Поява теорії граничної продуктивності в кінці 19 століття значно доповнила раніше існуючі положення. Основні принципи цієї теорії були розроблені американцем Д. Б. Кларком (1847 – 1939), що вважав, що всі фактори виробництва рівною мірою є продуктивними, і кожний з них створює вартість. Причому, частка кожного фактора у вартості продукту визначається величиною граничної (обмеженої, крайньої) продуктивності. Теорія факторів визначила доходи як ціни ресурсів, які залежать від їх крайньої віддачі. Були виділені чотири основних ресурси. До уже раніше відомих – капітал, земля, праця – добавились підприємницькі здібності, а А. Маршалл підкреслював існування чотирьох груп доходів – проценту, ренти, зарплати, підприємницького доходу. Відповідно до цього, продуктивністю володіють всі фактори виробництва, і від їхнього ефективного використання залежить економічний ріст.

На думку авторів теорія факторів “продуктивність праці” – це приватний показник продуктивності, що показує, наскільки добре використовується робоча сила. Продуктивність капіталу показує наскільки добре розміщений капітал (земля, машини, устаткування, сировина й т.д.), та як добре їм управляють. Під підвищенням продуктивності розуміється збільшення випуску продукції, що знаходить збут при найбільш раціональному використанні праці, матеріалів, капіталу, енергії, інформації. Однак, необхідно відзначити, що й багато вітчизняних авторів підтримують такий підхід у визначенні економічного змісту даної категорії. На нашу думку, в сучасних умовах найбільш адекватно відображає логіку економічних процесів – теорія факторів виробництва.

На рубежі 30-х років 20 століття був зроблений прорив в області управління появою «школи людських відносин» (поведінкової школи). В її основу покладені досягнення психології і соціології (наук

про людську поведінку). У рамках цього вчення у процесі управління передбачалося зосередити основну увагу на працівника, а не на його завдання. Ідея полягає в тому, що прояв уваги до людей робить дуже великий вплив на продуктивність праці. Отже, мова йде про підвищення ефективності організації за рахунок підвищення ефективності її людських ресурсів.

Величезний внесок у розвиток школи зробили вчені-біхевіористи, що розробили кілька теорій мотивації. А. Афонін систематизував і представив в історичній послідовності ведучих учених різних шкіл і напрямків, що намагалися пояснити поведінку людей і розробити концепції мотивації. Це Дарвін, Вунд, Джеймс, Фрейд, Павлов, Штерн, Левін, Мюррей, Маслоу, Мак-Клелланд, Врум, Соколов, Міллер, Вайнер та ін. Вироблено безліч ефективних прийомів впливу на людину, які і зараз успішно застосовуються в управлінні [4, с. 8-9].

Важливим напрямком цієї школи стала необхідність укріплення внутрішньовиробничих комунікацій, коли замість традиційної моделі "зверху-вниз" набуває розвитку модель "знизу-вверх" за участі виконавців у відпрацюванні управлінських рішень. Це мало вплив на кінцеві результати, призводило до збільшення матеріального заохочення, посилення морального фактору, підвищення соціального статусу працюючого.

Знамениті експерименти Елтона Мэйо, а більш пізніше дослідження, проведені Абрахамом Маслоу та іншими психологами виявили, що чітко розроблені трудові операції і гарна заробітна плата не завжди призводять до підвищення продуктивності праці. Сили, що виникають у ході взаємодії між людьми, могли перевершити зусилля керівника. Іноді працівники реагували набагато сильніше на тиск із боку колег по групі, чим на бажання керівництва і на матеріальні стимули. Мотивами вчинків людей, як вважав Маслоу, є не економічні сили, а різні потреби [6, с. 69].

До найбільш великих учених пізнього періоду розвитку поведінково-біхевіористського напрямку відносять Кріса Арджиріса, Ренсіса Лайкерта, Дугласа Мак Грегора і Фредеріка Герцберга. Вони досліджували різні аспекти соціальної взаємодії, мотивації, характеру влади та авторитету, організаційної структури, комунікації у організаціях, лідерства, зміни змісту роботи і якості трудового життя [6, с. 69]. Паралельно з цим підсилювалася увага не тільки до організаційної культури, але і до різних форм демократизації управління, участі рядових працівників у прибутках, у здійсненні управлінських функцій. Ця ідея зародилася у 30-і роки, наполегливо розвивалася теоретиками 50-60-х років, а в американському менеджменті реалізовувалася неохоче. Цим американський менеджмент відрізнявся від японського і європейського. Але у теперішній час демократизація управління загальноновизнана і у Європі, і в Японії, і в США. Вважається, що майбутнє за демократизованими, «партисипативними» формами управління [6, с. 13]. Цей феномен буде, можливо, узагальнюватися та осмислюватися у найближчі роки фахівцями із управління. Знову дуже актуальним аспектом господарювання в умовах ринку та економічної свободи стало питання етики бізнесу.

В сучасній закордонній економічній літературі основні засади управління продуктивністю розкривають такі провідні вчені менеджменту, як Д.С. Сінк, Т. Питерс, Р. Уотерман, М.Х. Мескон та П. Друкер.

Професор Д. Скотт Сінк багато років займався дослідженням проблем управління ефективністю діяльності американських фірм. Як результат його роботи у 1985 році вийшла книга "Управління продуктивністю" [2]. У роботі детально розкриті основні концепції і принципи, методи і підходи управління продуктивністю, які пропонується використовувати на внутріфірмовому рівні.

Сінк розглядає не тільки проблематику продуктивності, але і її місце в істотно більше загальній системі кількісних і якісних індикаторів, "параметрів стану" фірми. Значна частина книги присвячена іншим елементам цієї системи, не зв'язаним безпосередньо із продуктивністю, а також методам виміру, оцінки, контролю, які придатні при управлінні не тільки продуктивністю, але й іншими параметрами.

У роботі Т. Питерс, Р. Уотерман "В пошуках ефективного управління" один з восьми принципів ефективного управління є принцип "продуктивність – від людини" [7, с. 297-346]. Проте, це не

применшує ролі технічних засобів, просто підкреслює, що вони винаходяться, виробляються, впроваджуються й експлуатуються людиною, і внаслідок цього продуктивність повністю залежить від її праці. Тому велике значення має той комплекс факторів продуктивності, що відноситься до якості трудового життя. Для підвищення цієї якості, що включає й такі фактори, що не піддаються адекватному виміру, як залучення працівників до управління та інноваційного процесу, психологічний клімат, атмосфера співробітництва, зацікавленість організації у творчому відношенні персоналу до своєї справи і всіх справ організації, Т. Питерс, Р. Уотерман пропонують опиратися на партисипативні методи.

У роботі "Основи менеджменту" М.Х. Мескон підкреслював "Основні функції керівників організацій – планування, організація діяльності, мотивація, контроль, комунікації, прийняття рішень, лідерство. Але в сьогоденній обстановці загальної конкуренції від керівництва потрібно щось більше, ніж просте виконання цих функцій. Більш ніж коли-небудь, нинішні керівники повинні піклуватися про продуктивність і про те, щоб їхня організація працювала як можна ефективніше й продуктивніше, ніж її конкуренти" [6, с. 563].

Управління продуктивністю праці пронизує весь управлінський процес. Вплив, що керівники можуть зробити на продуктивність, найбільше чітко проявляється у двох областях управління: управління людськими ресурсами – питання набору й мотивації праці працівників; управління операційною (виробничою) діяльністю організацій, що прямим образом пов'язане з ефективністю й економічністю перетворення вихідних ресурсів у кінцевий продукт. У кінці зазначеної роботи Мескон зводить воедино все, про проблеми й методи управління, розглядаючи їх через призму продуктивності, для безперервного забезпечення росту ефективності виробництва. Керівнику необхідно застосовувати комплексний підхід до рішення завдань управління, у якому сполучалися потреби й техніки, й людини.

XX століття в СРСР характеризувалось великим інтересом вчених до різних аспектів трудової діяльності людини. Так провідним економістом і академіком того часу був С.Г. Струмилін (1877 – 1974). У роботі "До питання про класифікацію праці" С.Г. Струмилін всебічно розглядає процес праці з економічної, фізіологічної, психологічної, соціальної та історичної точок зору. Зразком аналітичного підходу до однієї з найскладніших проблем економіки праці є розроблена С.Г. Струмиліним класифікація професій і спеціальностей. Його роботи "Проблеми кваліфікації праці" та "Господарське значення народної освіти", стали основою науки про економічну ефективність освіти, яка пізніше в США була розвинена в теорію "людського капіталу" [1, с. 23].

Великий внесок академіка Струмиліна і в розробку проблем підвищення продуктивності праці. Аналізуючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці і зниженням собівартості. Лише в сучасних умовах можна повністю оцінити значення ідеї вченого про необхідність врахування в показниках продуктивності праці економії не лише "живої", але і "уречевленої" праці.

Теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем економіки праці й управління продуктивністю праці дістали значного розвитку в роботах українських вчених В.Ф. Андрієнка, О.І. Амоші, С.І. Бандура, Л.К. Безчасного, Д.П. Богині, І.К. Бондар, О.А. Бугуцького, Л.І. Воротіної, Р.В.Гаврилов, Б.М.Генкин, О.Е.Германова, В.М. Данюка, Г.А. Дмитренко, М.І. Долішнього, С.М. Злупка, Є.П. Качана, М.М. Кім, А.М. Колода, Л.В. Кривенко, І.Д. Крижка, В.Д. Лагутіна, Е.М. Лібанової, І.І. Лукінова, Н.Д. Лук'яненко, Ю.В. Ніколенка, В.М. Новікова, О.Ф. Новікової, В.В. Онікієнка, Н.О. Павловської, Ю.І. Палкіна, І.Л. Петрової, С.І. Пірожкова, В.А.Плаксів, М.Д. Прокопенка, В.А. Савченка, М.А. Сіроштана, О.А. Турецького, О.М. Уманського, О.А. Устенка, Д.М. Черваньова, М.Г. Чумаченка, А.А. Чухна, Л.С. Шевченко та ін.

В Україні трудовий напрямок економічної думки нині розвивається кількома науковими центрами. Найвідоміші з них: Інститут економіки Національної академії наук (НАН) України (м. Київ); Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин Міністерства праці та соціальної політики України (м. Луганськ); Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення Міністерства праці та

соціальної політики і НАН України (м. Київ); Інститут регіональних досліджень НАН України (м. Львів); Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України (м. Київ); Економічний науково-дослідний інститут Міністерства економіки України (м. Київ), Український науково-дослідний інститут аграрних проблем (м. Київ). Чималий внесок у розвиток трудового напрямку економічної науки роблять і науковці вищої школи, зокрема в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка, Львівському державному університеті імені Івана Франка, Харківському національному університеті імені Миколи Каразіна, Київському національному економічному університеті [1, с. 27-28].

Висновки. Зважаючи на вищесказане, в Україні й в цілому світі найбільш перспективними шляхами подальшого розвитку теорії й практики управління продуктивністю праці можна виділити:

1. Розробка сучасних методів управління продуктивністю праці всіх категорій працівників у виробничій сфері й сфері послуг.

2. Розробка гнучкої системи показників, заснованих на системі економічної інформації про витрати й результати праці, яка є актуальною для даного моменту розвитку ринку й змінюється в залежності від змін ринку.

3. Розробка стратегій та розповсюдження інформації на підприємстві про методи управління й програмам підвищення продуктивності й якості праці.

4. Підсилення уваги до організаційної культури, до різних форм демократизації управління («партисипативні» формами управління) – це участі рядових працівників у прибутках, у здійсненні управлінських функцій

5. Всебічний розвиток людського потенціалу як головної складової національного багатства й рушійної сили суспільного прогресу, визначального критерію оцінки його рівня.

П. Драккер, провідний економіст східного й західного менеджменту, у своїй узагальнюючій роботі “ Антологія менеджменту XXI століття ” визначає одне із основних завдань менеджменту, яке полягає в забезпеченні продуктивної роботи своєї установи та ефективних дій своїх підлеглих. Будь-яке комерційне підприємство (або будь-яка інша установа) володіє лише одним справжнім ресурсом – людьми [3, с.35]. Комерційне підприємство досягає успіху, забезпечуючи необхідний рівень продуктивності. Інакше кажучи, воно добивається своїх цілей через роботу. Таким чином, важливою функцією менеджменту стає забезпечення продуктивного використання трудових ресурсів. Але в той же час установи в сучасному суспільстві все частіше відіграють роль засобів, за допомогою яких людина заробляє собі на життя й знаходить певний соціальний статус, що, в остаточному підсумку, служить благу не тільки окремої людини, але й суспільства в цілому. Таким чином, важливість забезпечення й підтримки високої продуктивності трудових ресурсів постійно зростає й стає мірою ефективності відповідної установи, і вирішувати це завдання доводиться саме керівництву установи.

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-ПРЕС, 2000. – 313 с.

2. Д.Скотт Синк. Управление производительностью. Планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: Прогресс, 1989. – 528с.

3. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента. – М.: Издательский Дом «Вильямс», 2006. – 432 с.

4. Макаренко М.В., Махалина О.М. Производственный менеджмент: Учебное пособие для вузов. – М.: Изд-во «ПРИОР», 1998. – 384 с.

5. Маркс К., Зингельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23. – 891с.

6. Мескон М.Х, Альберт И., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992

7. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. М., Прогресс, 1986.

8. Современная экономика. Общедоступный учебный курс / Под ред О. Ю. Мамедова. – Ростов-на-Дону: издательство «Феникс», 1996. – 608 с.

9. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. – М.: Бизнес-информ, 1997. – 197 с.