

УДК 331.1

*Сергій Ілліч Сергійчук*

Національний університет кораблебудування імені адмірала  
Макарова, м. Миколаїв

## ЗАХОДИ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Будь-який працівник повинен вчасно та в елементарній формі отримувати інформацію про витрати його праці (кількісні й якісні), про отриманий результат (з урахуванням його цінності на ринку), про те як фактори впливають на кінцевий результат праці та які є методи оцінки та підвищення його продуктивності праці. Тому пропонується на вітчизняних підприємствах удосконалити системи економічної інформації. Для цього необхідно наступне:

1. Поширення інформації про економічний зміст продуктивності праці та її вплив на ефективність роботи підприємства й добробут кожного працівника.

2. На рівні підприємства використовувати не тільки вітчизняну модель оцінки продуктивності праці, яка в ринковій економіці втратила свою актуальність, а й впроваджувати закордонний досвід. Наприклад, багатофакторну модель, яку рекомендує використовувати Американський центр управління продуктивністю та якістю [1, 55], на платній основі впроваджує на підприємствах Український центр управління продуктивністю (м. Краматорськ), також вона апробована на російських [4] і на українських підприємствах [2].

3. На рівні індивідуального працівника роз'яснити механізм управління продуктивності праці та детально розкрити основні його етапи. Також пропонується використовувати модернізовану методику управління індивідуальною працею [3].

4. Для усунення диспропорції в цінності ресурсів, що використовуються у виробничому процесі та захисту від впливу фінансової кризи (інфляція, девальвація, недовіра до української грошової одиниці) пропонується використовувати механізм зведення всіх витрат і результатів праці до умовної одиниці.

5. За допомогою проведення соціологічного дослідження та механізму опитування працівників підприємства виявляти фактори, які впливають на індивідуальну й загальну продуктивність праці. На підприємствах, що були об'єктом

дослідження, проведено опитування, в якому прийняли участь 2367 працівників, що склало приблизно 70 % від загальної кількості. Виявлені наступні фактори, що впливають на продуктивність праці: система оплати праці (60,45 %), устаткування (15,91 %), організація виробництва (12,78 %), стиль і методи керівництва (6,35 %) та інші (4,51 %). Відповідно до цього, можна зробити висновок, що основним з факторів підвищення продуктивності праці ще довгий час буде залишатися гідний рівень оплати праці.

6. Об'єднати закордонного досвіду в розробці програм підвищення продуктивності праці з вітчизняною класифікацією факторів підвищення продуктивності. Постійно шукати нові провідні методи для впливу на дані фактори з метою ефективного використання резервів підвищення продуктивності праці.

7. Автоматизувати інформаційну систему управління продуктивністю.

Використання представлених заходів щодо удосконалення системи економічної інформації дозволить швидко розповсюджувати інформацію в елементарній і доступній формі; скріпить корпоративний дух персоналу; створить єдину мотивацію до ефективної роботи кожного індивіда на підприємстві (більше й якісно працюєш за гідну оплату праці); збільшить продуктивність праці, підприємства, країни – підвищить добробут людей.

#### **Список використаних джерел**

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

2. Сергійчук С.І. Дослідження практики управління продуктивністю праці. // Збірник наукових праць НУК. – Миколаїв. – 2008. – №5 – С. 139-147.

3. Сергійчук С.І. Управління продуктивністю індивідуальної праці. // Вісник ХНУ. – Хмельницький. – 2007. – №5 Т.1. – С. 225-232.

4. Твердохлебова Т.В. Совершенствование управления производительностью труда на промышленном предприятии: Автореф. дис. канд. эконом. наук: 08.00.05. – Красноярск. Красноярский госуд. универ, 2000. – 25 с.