

і державні та муніципальні органи влади і управління та інші особи, зацікавлені у врегулювання цих відносин.

Відповідно до МОП стратегії для підтримки підприємств - врегулювання соціально-трудова відносин включає ефективну зайнятість, гуманізацію праці, збільшення заробітної плати та соціального захисту для працівників. Таким чином центром в системі соціально-трудова відносин є людина.

Система соціально-трудова відносин, яка характерна для ринкової економіки тільки починає розвиватися. Існуючий тип соціально-трудова відносин можна охарактеризувати як конфліктний і дискримінаційний.

Ефективне використання потенціалу людини передбачає відповідність національна система соціально-трудова відносини з вимогами міжнародних норм праці, що були сформульовані міжнародної організації праці. Основний принцип, прийнятий в національних законодавствах країн з ринковою економікою, є принцип соціальної справедливості, на основі якого інтеграція можлива тільки якщо система соціально-трудова відносин базується на основі права на працю за справедливую винагороду в здоровому середовищі на робочому місці.

Нова соціальна дійсність дозволяє нам доповнити соціально-трудова відносини поняттям «людський капітал» і визначити систему соціально-трудова відносин ринкової економіки, як комплекс відносини для розвитку та ефективного використання людського капіталу.

ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ЖКГ

В. В. ВЕЛИЧКО, канд. екон. наук, доцент
О. В. ДИМЧЕНКО, д-р. екон. наук, професор
В.М. ПРАСОЛ, доцент
*Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
nika.velni@mail.ru*

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних факторів. Управління продуктивністю праці — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти фінансового успіху. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах діяльності підприємства.

Фактори зростання продуктивності праці представляють собою сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці за наявності на підприємстві резервів, що визначаються як можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не

використані. Основним завданням економіста і менеджера в даному контексті є знаходження шляхів використання внутрішніх резервів та способів підвищення позитивного впливу факторів на продуктивність праці.

Пошук нових підходів управління продуктивністю праці на підприємствах житлово-комунального господарства в сучасних умовах господарювання, сприятиме формування ринкових відносин в Україні, виходу із кризи та стабілізації розвитку економіки. Для підвищення продуктивності праці на підприємствах житлово-комунального господарства можливо впровадити програмний підхід до управління продуктивністю та ефективністю праці, який формується виходячи з принципу тісного взаємозв'язку планування, організації та контролю. Це передбачає формування технології управлінських рішень, що дозволить забезпечити стабільну продуктивність, стійке зростання показників роботи підприємства.

Програми управління продуктивністю та ефективністю праці на підприємствах житлово-комунального господарства передбачають обов'язкову участь усіх зацікавлених груп персоналу, оскільки підтримка дій персоналу зі збільшення продуктивності сприяє успіху програми. При цьому створення будь-яких органів, контролюючих хід виконання програм, не потрібно за умови контролю рівня продуктивності праці необхідний, оскільки він забезпечує формування бази для винагороди працівників. Залежно від традицій підприємства і його структури контроль може здійснюватися безпосередньо на робочих місцях самими учасниками трудових процесів, майстрами ділянок, службами управління персоналом та іншими підрозділами. При цьому можуть використовуватися методи табельного обліку, статистичні та розрахункові методи, норми, нормативи і стандарти, дані атестації персоналу. В програмному підході до підвищення продуктивності праці слід використовувати відображення основних функцій менеджменту. При цьому планування передбачає визначення мети програми, організація полягає в забезпеченні узгодженості та координації дій усіх структур і підрозділів підприємства, мотивація формує способи впливу на персонал виходячи з необхідності задоволення його потреб через успішну роботу, контроль передбачає відстеження процесу динаміки продуктивності та ефективності праці для досягнення поставлених цілей. Програми управління продуктивністю та ефективністю праці на підприємствах житлово-комунального господарства формуються виходячи з принципу тісного взаємозв'язку цих функцій, вони передбачають формування технології управлінських рішень, що дозволять забезпечити стабільну продуктивність, стійке зростання виходячи з цілей підприємства.