

УДК 338.22.021.4

Гудзь П. В.¹ Аврутов А. А.²

¹д-р екон.наук, проф. НУ «Запорізька політехніка»

²студ. гр. БТЕ-0815м НУ «Запорізька політехніка»

УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ З ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах посилення глобальної конкуренції, динамічних технологічних змін та економічної нестабільності, особливо спричиненої геополітичними факторами, підвищення продуктивності праці є ключовим стратегічним завданням для будь-якого підприємства. Управлінські рішення мають на меті не лише економічне зростання, але й адаптацію до нових реалій, зокрема до впровадження гнучких форм зайнятості та діджиталізації. Це дозволяє мінімізувати втрати часу, пов'язані з простоями, та підтримувати максимально високий рівень продуктивності, ефективно маневруючи трудовими ресурсами в умовах нестабільного попиту.

В Україні в останні роки темпи зростання продуктивності праці залишаються нижчими за середньоєвропейські показники, що зумовлює потребу у впровадженні ефективних управлінських рішень [1]. Ефективні управлінські рішення для підвищення рівня продуктивності стають критично важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності, сталого розвитку та адаптивності бізнесу та ґрунтуються на цифровій інтеграції, організаційній гнучкості та інвестиції в людський капітал. У сучасних реаліях зростання продуктивності праці слід розглядати не просто як економічний показник, а як стратегічний механізм адаптації до геополітичної невизначеності та воєнних ризиків.

Метою даного дослідження є аналіз теоретичних засад та обґрунтування практичних управлінських рішень, спрямованих на системне зростання продуктивності на підприємстві. Об'єктом дослідження є система управління працею на підприємстві, включаючи процеси нормування, стимулювання, створення умов праці та оперативного управління трудовими процесами. Предметом дослідження є сукупність управлінських рішень, методів та інструментів, які використовуються керівництвом підприємства для оптимізації організації праці з метою мінімізації втрат часу та підвищення ефективності. Методологія дослідження ґрунтується на аналізі сучасної наукової літератури, статистичних даних, а також на застосуванні методів порівняльного аналізу, узагальнення та систематизації.

В умовах динамічних ринкових змін, глобалізації та посилення конкурентної боротьби, високий рівень продуктивності діяльності підприємства стає ключовим чинником його економічної стійкості та конкурентоспроможності. Продуктивність праці - це динамічна категорія, що характеризує здатність конкретної живої праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних чи духовних благ, яка в умовах воєнної економіки критично залежить від адаптивності персоналу та безпекових факторів виробництва [2]. Зростання продуктивності праці є прямим наслідком свідомих, системних та комплексних управлінських рішень, а не лише стихійних змін. На сьогоднішній день одним із найефективніших методів підвищення продуктивності на підприємстві є діджиталізація. Це можна побачити на прикладі підприємства «Нова Пошта», яка активно впроваджує цифрову трансформацію та автоматизацію в логістиці, що дозволяє оптимізувати організацію праці на сортувальних терміналах і в цілому по мережі. Підприємство використовує автоматизовані сортувальні термінали з конвеєрами, сканерами та предиктивною аналітикою для оптимізації маршрутів та роботизовані системи сортування, де роботи обробляють дрібні посилки, що раніше виконували вручну працівники. За рахунок цього продуктивність сортування дрібних посилок зросла удвічі, а швидкість обробки досягає сотень посилок на хвилину з мінімальною людською участю. В умовах економічної турбулентності, цифрова трансформація є не просто модернізацією, а стратегічною необхідністю. Підприємства, які ігнорують цифрову інтеграцію, демонструють значно меншу адаптивність та більші приховані втрати робочого часу [3]. Впровадження підприємством «Нова Пошта» цифрової платформи у вигляді мобільного додатку, онлайн-трекінгу та автоматизованого управління накладними та доставками зменшило рутинні операції для персоналу. Тепер замість витрачання часу на оформлення документів це дозволяє працівникам фокусуватися на клієнтському сервісі та складніших завданнях. Впровадження хмарних технологій та мобільних додатків для управління

накладними демонструє, що ліквідація бюрократичних паперових процедур є найшвидшим шляхом до зростання виробітку на одного працівника. Цифровізація бізнес-процесів через впровадження інтелектуальних систем управління та хмарних технологій зумовлює вивільнення людського ресурсу від виконання повторюваних алгоритмічних дій, створюючи простір для інтелектуалізації праці та зосередження на інноваційній діяльності, що є вирішальним фактором зростання продуктивності в цифрову епоху [4]. Автоматизація та цифровізація процесів не просто замінює ручну працю, а докорінно змінює структуру витрат робочого часу. Варто зауважити, що технологічне переоснащення має супроводжуватися перенавчанням персоналу, аби вивільнений ресурс був спрямований на сервісну складову, а не призвів до прихованого безробіття.

Незважаючи на впровадження новітніх технологій, людський капітал та якість його використання залишаються визначальними ресурсами. Одним із критичних управлінських рішень, спрямованих на підвищення продуктивності, є удосконалення системи мотивації персоналу. Це передбачає перехід від застарілих методів стимулювання до комплексних мотиваційних пакетів, що поєднують матеріальне заохочення з інвестиціями в людський капітал [5]. Комплексна система мотивації персоналу має поєднувати матеріальні стимули (премії, бонуси за досягнення KPI) з нематеріальними (визнання досягнень, корпоративні заходи, гнучкий графік), що підвищує залученість працівників і знижує плинність кадрів навіть в умовах економічної нестабільності. В умовах діджиталізації роль працівника зміщується від виконання алгоритмів до прийняття творчих рішень. Система мотивації повинна стимулювати саме інноваційну активність, винагороджуючи працівників за пропозиції щодо оптимізації бізнес-процесів, а не лише за дотримання встановлених норм.

Висновок: високий рівень продуктивності праці є важливим складовим успішного підприємства. Підвищення рівня продуктивності праці на підприємстві можливе лише за умови впровадження комплексних, науково обґрунтованих управлінських рішень. Необхідним є поєднання цифрової трансформації, удосконалення мотиваційної системи, ефективного управління персоналом та оптимізації трудових процесів. Ключова роль у цьому процесі належить управлінській компетенції керівництва, яка трансформується від традиційного адміністрування до цифрових змін та розвитку інтелектуального капіталу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Україна у цифрах 2023 : стат. зб. / Держстат України. Київ, 2024.
2. Кир'ян Т. М., Шаульська Л. В. Ринок праці та зайнятість населення: виклики воєнного часу : монографія. Київ : НДЕІ, 2022. 210 с.

3. Мельник Л. Г., Зянько В. В. Цифрова трансформація та її вплив на продуктивність праці в умовах економічної турбулентності. *Економіка та держава*. 2023. № 9. С. 60–66.

4. Череп А. В., Олійник О. М., Череп О. Г. Цифрова трансформація економіки як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств. *Економіка та суспільство*. 2023. № 51. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-36>

5. Саєнко В. Г., Пашук О. В. Удосконалення системи мотивації персоналу як фактор підвищення продуктивності праці. *Вісник КНУТД. Серія: Економічні науки*. 2022. № 3 (163). С. 132–139.