

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КЕРІВНИЦТВОМ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ПРАТ «ДОМІНІК»

FACTORS AFFECTING EFFICIENCY OF LABOR

УДК 005.96.005.366]. [669.916(477.53)

Біловол Р.І.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту і логістики

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки і менеджменту

Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

Волох Д.В.

студент

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки і менеджменту

Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

У статті досліджено й обґрунтовано ефективність використання керівництвом вітчизняних підприємств методів управління трудовим колективом. Відповідно до мотиваційної поведінки особистості в трудовому колективі, її потреб та інтересів керівництво реалізує чотири групи методів управління: економічні, організаційно-розпорядчі, соціальні і психологічні, кожна з яких має свої особливості формування.

Ключові слова: трудовий колектив, особистість, методи управління: економічні, організаційно-розпорядчі, соціальні, психологічні.

В статье исследована и обоснована эффективность использования руководством отечественных предприятия методов управления трудовым коллективом. Соответственно мотивационному поведению личности в трудовом коллективе предприятия, ее потребностям и интересам руководство реализует четыре

группы методов управления: экономические; организационно-распорядительные; социальные и психологические, каждая из которых имеет свои особенности формирования.

Ключевые слова: трудовой коллектив, личность, методы управления: экономические; организационно-распорядительные; социальные; психологические.

In the article researched and substantiated efficiency supervision of domestic enterprises management techniques the labor collective. According to the motivational behavior personality in the labor collective of the enterprise, its needs and interests guide uses four methods of management: economic; the organizational regulations; social and psychological, each of which has its own characteristics.

Key words: employment, identity management techniques: economic; the organizational regulations; social; psychological.

Постановка проблеми. Для того щоб працівників заохотити до роботи, зацікавити нею, недостатньо їх стимулювати матеріально, потрібно турбуватися про них, створювати належні умови праці та відпочинку, формувати сприятливі стосунки між ними, оскільки в умовах надскладного виробництва і стрімкого зростання потреб у кваліфікованій праці турбота про персонал підприємства стає рентабельною з позиції власника чи уповноваженого ним органу управління. Саме соціально-психологічні, економічні, організаційно-розпорядчі методи управління суттєво можуть впливати на якість роботи і згуртованість трудового колективу підприємства, на підвищення продуктивності його праці, а отже, і на підвищення ефективності діяльності підприємства загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зарубіжні вчені мали наукові теорії, що викладені в роботах К. Боумена, Е. Воутелайнен, Дж. Іванцевича, Г. Кунца, М. Мескона, К. О'Дейла, С. О'Доннела, Т. Пітерса, П. Поренне, Г. Реусса, Т. Санталайнена, С.Д. Сінка, Р. Уотермена, Ф. Хедоурі, Х. Хекхаузена, які на вітчизняних підприємствах майже не використовуються, оскільки вони не пристосовані до специфіки поточного етапу розвитку теорії та практики національної економіки України. Серед учених з України та країн СНД, які розглянули проблеми управління трудовим колективом та персоналом зокрема, слід відзначити таких науковців, як: Т. Монстенська, М. Луцький, С.О. Беляєв, В. Новак, Ю. Кузнецов, В. Савченко, А. Кібанов, А. Колот, О. Сердюк, С. Виноградський, О. Новикова, Г. Осовська, Е. Старобінський, Н. Тарнавська, Г. Храмов, Ф. Хміль, М. Чумаченко, А. Шегда та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас у науковій літературі з питань управління трудовим колективом дуже мало уваги приділялося методам оцінки та практичним рекомендаціям щодо застосування методів управління трудовими колективами відповідно до змін у середовищі функціонування підприємств.

Формулювання цілей статті. Трудовий колектив як соціально-психологічна підсистема управління підприємством буде ефективно діяти в цілісній системі, коли керівництво підприємства створить всі можливі умови для формування та подальшого розвитку трудового колективу та кожного окремого працівника. Враховуючи і використовуючи соціальні методи управління на практиці, керівництво підприємства повинно бачити трудовий колектив не загалом як безособове співтовариство, а як людину зі своїм характером, темпераментом, рівновагою, емоціями. Потрібно спробувати керувати окремо кожною людиною, бачити в ній майбутнє свого підприємства. Це трудовий колектив та особистість, що розглядається як основна і рушійна сила всіх ініціатив підприємства, тому що без неї воно помирає. Тому здатність керівництва компанії впроваджувати методи соціально-психологічного впливу – найважливіша передумова ефективного розвитку підприємства як соціально-економічної системи [1, с. 321].

Предметом впливу менеджменту та використання методів соціального управління є керівний персонал, управлінський апарат або окремі керівники підприємства. Метою методів соціального управління є трудовий колектив підприємства загалом та особа в трудовому колективі. Тому

коли справа доходить до підсистеми соціально-психологічного управління, вона насамперед стосується її основних об'єктів: підприємства, трудового колективу та особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Проаналізувавши особливості управління трудовим колективом ПРАТ «Домінік», ми можемо запропонувати низку практичних рекомендацій щодо вдосконалення цього процесу шляхом оптимізації використання систем управління соціально-психологічними, економічними та організаційно-адміністративними методами. Управління трудовим колективом – це поєднання науки та практики. Кожне досягнення працівника та його ініціатива повинні бути негайно повідомлені команді. На нашу думку, здатність лідера захищати інтереси всієї команди та кожного підлеглих є засобом завоювання влади та об'єднання працівників у єдину координовану команду. [2, с. 85].

Пропонуємо керівництву ПРАТ «Домінік» сконцентрувати власні зусилля на таких напрямках роботи з трудовим колективом, як:

- кадрове планування, яке формує політику управління трудовим колективом підприємства, визначає якісні та кількісні потреби працівників, встановлює чіткі керівні принципи щодо професійного навчання, кваліфікації та їх кількості;

- аналіз роботи персоналу, нормування праці й оцінка виконання. Такий напрям дозволяє виробити вимоги і критерії, відповідно до яких будуть відбиратися кандидати на конкретні вакантні посади. Оцінка роботи нових працівників після деякого періоду їхньої роботи на ПРАТ «Домінік» дозволяє визначити ефективність самого процесу добору;

- система стимулювання дає можливість виробити політику стимулювання праці і набір матеріальних, соціальних і моральних стимулів, спрямованих на залучення таких працівників, які відповідають усім необхідним вимогам, а також сприяють утриманню вже працюючих працівників [3, с.].

Порядки, норми поведінки і трудові цінності, що культивуються керівництвом ПРАТ «Домінік», повинні враховуватися під час встановлення критеріїв для пошуку і добору нових працівників. Укомплектувати підприємство працівниками, здатними сприймати чинні норми, цінності, звичаї і правила, не менш важливо, ніж знайти професіоналів, що володіють необхідними знаннями, досвідом, навичками і діловими якостями.

Досвід багатьох всесвітньо відомих компаній, які досягли видатного успіху в бізнесі, показує, що успіх організації залежить від вміння знаходити співробітників з належним умінням, з активним ставленням до справи, готових працювати з повною ефективністю. Організаційні цілі:

- розроблення системи заходів щодо адаптації нових працівників до роботи в трудовому

колективі ПРАТ «Домінік», які повинні бути прямим продовженням процесу пошуку і добору управлінських і виробничих кадрів. Важливо не тільки відібрати кращих працівників, але і забезпечити їхню адаптацію, входження в трудовий колектив і швидкий вихід на необхідний рівень робочих показників;

- підвищення професійного рівня членів трудового колективу ПРАТ «Домінік»;

- продовження процесу добору й адаптації нових працівників, що спрямовано як на освоєння новачками необхідних для успішної роботи знань і навичок, так і на передачу їм установок і пріоритетів, що становлять ядро організаційної культури [4, с. 99].

Визначившись з основними напрямками, пропонуємо керівництву ПРАТ «Домінік» декілька рекомендацій щодо вдосконалення управління трудовим колективом: встановіть ясні цілі; починайте з малого, перш ніж діяти; добийтеся згоди колективу; складіть реальний графік необхідних заходів чи змін; постійно радьтеся із членами трудового колективу; сміливо вирішуйте складні проблеми і прагніть вирішити їх у першу чергу; заохочуйте відвертість і щирість персоналу; не здійснюйте помилкових надій; якщо потрібно, перебудуйте свою роботу; ніколи не пасуйте перед труднощами; краще бути дипломатом, ніж автократом; постійно думайте про кар'єру своїх співробітників; заохочуйте їхню творчу ініціативу; частіше делегуйте повноваження; приймайте допомогу ззовні, якщо це необхідно; навчайтесь на помилках [5, с. 107–109].

Забезпечення трудової дисципліни праці членів трудового колективу ПРАТ «Домінік», на наш погляд, є обов'язковою умовою підвищення ефективності управління. Щоби спільна діяльність здійснювалась успішно, керівництву підприємства потрібно чітко визначити місце кожного працівника в структурі управлінських та виробничих процесів.

Багато факторів можуть вплинути на рівень і стан трудової дисципліни персоналу та формування трудового колективу, а саме: трудові та виробничі організації; система матеріального та морального заохочення; рівень механізації, комп'ютеризація управлінських та виробничих процесів; освітня діяльність; стиль управління; свідомість членів трудового колективу.

Основними порушеннями трудової дисципліни, на які варто звернути увагу керівництву ПРАТ «Домінік», можуть бути: запізнення на роботу; прогули; поява на роботі у нетверезому стані; несвоєчасне чи не повною мірою виконання своїх трудових обов'язків, неповне і нераціональне використання робочого часу.

З метою мінімізації трудових порушень пропонуємо керівництву і працівникам відділу кадрів ПРАТ «Домінік» періодично оцінювати стан тру-

дової дисципліни членів трудового колективу за такою формулою:

$$K_{\text{тд}} = [П + V (О + ПУ)] / Ч_{\text{с}}$$

де: $K_{\text{тд}}$ – коефіцієнт трудової дисципліни; П – кількість прогулів; V – обсяг робіт, продукції; О – втрати від запізнення на роботу, після обідньої перерви, людино/год.; ПУ – передчасне залишення місця роботи або на обідню перерву, людино/год.; $Ч_{\text{с}}$ – середньоспискова кількість працівників за період, що оцінюється.

Важливу роль на ПРАТ «Домінік» повинні відігравати соціально-психологічні методи управління. Натепер кращі компанії світу формування корпоративної моралі і культури визначають як першочергові завдання успішного бізнесу.

Тому, на нашу думку, документом, який би зміг одночасно охопити всі питання морально-етичного кодексу поведінки працівників на підприємстві, могла б стати «Філософія ПРАТ «Домінік» як сукупність внутрішньофірмових принципів і правил стосунків працівників і службовців, своєрідна система їхніх цінностей і потреб. Варто запропонувати такий перелік розділів «Філософії ПРАТ «Домінік»: цілі і завдання підприємства; декларація прав співробітників; ділові і моральні якості; умови праці, робоче місце; оплата й оцінка праці; соціальні пільги та гарантії; розвиток персоналу.

Психологічні методи управління повинні відігравати значну і конкретну роль у роботі з трудовим колективом підприємства. Психологічне планування має формувати новий напрям у роботі з персоналом у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату підприємства через необхідність комплексної концепції розвитку особистості, ліквідації негативних тенденцій у деградації відсталі частини трудового колективу. Психологічне планування припускає постановку цілей розвитку і критеріїв ефективності ПРАТ «Домінік», розроблення психологічних нормативів, формування особистості для досягнення ефективних результатів діяльності.

До найбільш важливих результатів психологічного планування у трудовому колективі ПРАТ «Домінік» можна віднести: формування первинних і основного колективу на основі психологічної сумісності співробітників; підвищення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі; формування мотивації особистості; мінімізацію психологічних конфліктів (образ, стресів, подразнень); формування службової кар'єри на основі професійної та психологічної орієнтації працівників; ріст інтелектуальних здібностей членів трудового колективу; формування корпоративної культури на основі норм поведінки персоналу ПРАТ «Домінік» [6, с. 58].

До числа соціально-психологічних параметрів формування злагодженого трудового колективу ПРАТ «Домінік», які необхідно поліпшити, нале-

жать: згуртованість колективу; соціально-психологічна сумісність членів трудового колективу; соціально-психологічний клімат; колективна думка і настрої; звичаї і традиції колективу.

Співдружність членів трудового колективу, їх відносини повинні бути важливою умовою ефективної роботи колективу загалом. У психологічній сумісності учасників спільної діяльності поведінка та дії одного працівника викликають затвердження та позитивні емоції в інших, а у разі психологічної несумісності їхня поведінка призводить до негативних емоцій та недружнього ставлення до інших.

Психологічна сумісність членів трудового колективу ПРАТ «Домінік» багато в чому повинна визначатися єдністю переконань, поглядів, інтересів і мотивів діяльності співробітників. На цьому ґрунті між людьми виникає симпатія, яка з часом переходить в почуття дружби і прихильності.

Тому керівництво ПРАТ «Домінік» повинно формувати єдність у розумінні основних цілей колективу і засобів їх досягнення, підтриманні сприятливого морально-психологічного клімату, який є основою формування сприятливих міжособистісних стосунків.

З цією метою пропонуємо керівництву ПРАТ «Домінік» застосовувати такі засоби психологічного впливу, як: переконання, залучення, спонукання, примус, заборона, осуд, командування, натяк, комплімент, похвала, прохання, оскільки саме вони належать до числа найважливіших елементів психологічних методів управління координації людей в процесі спільної трудової діяльності. Розглянемо їх більш детально:

– метод переконання повинен ґрунтуватися на обґрунтованому та логічному впливі на психіку людини для досягнення поставлених цілей, усунення психологічних бар'єрів, усунення конфліктів у команді;

– метод залучення – це психологічний метод, за допомогою якого працівники стають учасниками трудового або соціального процесу, наприклад, голова виборів, погоджені рішення, змагання в колективі тощо;

– індукція – позитивна форма морального впливу на людину, підкреслюючи позитивні якості роботи, кваліфікацію та досвід, впевненість у успішному виконанні призначеної роботи, що дозволяє підвищити моральну цінність працівника ПРАТ «Домінік»;

– метод примушування – крайня форма морального впливу, коли інші прийоми впливу на особистість не дали результатів і працівника змушують, можливо, навіть проти його волі і бажання, виконувати визначену роботу. Бажано застосовувати примус тільки в надзвичайних (форс-мажорних) обставинах, коли бездіяльність може призвести до жертв, збитку, загибелі майна, людей, нещасних випадків;

– метод осудження – прийом психологічного впливу на особистість, яка припускає великі відхилення від моральних норм у колективі або результатів праці і якості роботи. Такий прийом не може застосовуватися керівництвом для впливу на людей із слабкою психікою і практично марний для впливу на недисциплінованих членів трудового колективу;

– метод заборони припускає гальмуючий вплив на особистість;

– метод командування застосовується тоді, коли потрібно швидко і точно виконання без будь-яких критичних реакцій;

– метод натяку є прийомом непрямого переконання через жарт, іронію та аналогію. У деякому змісті формою натяку може бути порада. Сутність натяку полягає в тому, що він апелює не до свідомості, не до логічного міркування, а до емоцій;

– комплімент нерідко змішують із лестощами. Лестощі приємні далеко не кожному, хоча часто люди не відмахуються від них. Комплімент нікого не кривдить, він усіх піднімає і наштовхує людину на міркування, на догадку;

– позитивним психологічним прийомом впливу на людину може бути похвала, яка є більш дієвою, ніж осуд.

Прохання є дуже поширеною формою спілкування між колегами, молодими і досвідченими робітниками і рідше застосовується у відносинах керівника з підлеглим. Прохання керівника є ефективним методом впливу керівництва, тому що сприймається підлеглим як доброзичливе розпорядження і демонструє повагу до його особистості [7, с. 115–117].

Керівництву ПРАТ «Домінік» слід також більше уваги приділяти такому заходу, як планування кар'єри працівників трудового колективу.

Планування кар'єри повинно бути одним із напрямів кадрової роботи керівництва ПРАТ «Домінік», орієнтованим на визначення стратегії й етапів розвитку і кар'єрного просування фахівців. Це процес зіставлення потенційних можливостей, здібностей і цілей особистості з вимогами підприємства, стратегією і планами його розвитку, що виражається в складанні програми професійного і посадового росту. Перелік професійних і посадових позицій членів колективу, що фіксує оптимальний розвиток професіонала для заняття ними визначеної позиції на підприємстві, являє собою кар'єрограму, формалізоване уявлення про те, який шлях повинний пройти фахівець для того, щоб одержати необхідні знання й опанувати потрібними навичками для ефективної роботи на конкретній посаді.

Плануванням кар'єри персоналу ПРАТ «Домінік» повинен займатися інструктор з кадрової роботи та її керівництво. Просування по службі повинне визначатися не тільки особистими якос-

тями працівника (освіта, кваліфікація, відношення до роботи, система внутрішніх мотивацій), але й об'єктивними. Інструктор з кадрової роботи під час прийому кандидата на певну посаду повинен спроектувати можливу кар'єру й обговорити її з кандидатом, виходячи з індивідуальних особливостей і специфіки його мотивації. Та сама кар'єрна лінія для різних співробітників може бути і привабливою, і нецікавою, що істотно позначиться на ефективності їхньої подальшої діяльності.

Тому керівництву ПРАТ «Домінік» у управлінні трудовим колективом пропонується використовувати такі принципи впливу на особистість, як: сильне переконання; етичні цінності; політика повної зайнятості, яка у світі вважається найважливішим інструментом формування довіри між наймачем і найманими; особисте стимулювання, засноване на справедливому і найбільш доцільному використанні стимулів, оцінці праці кожного, яке виступає найважливішим компонентом (елементом) культури; особиста участь у прийнятті рішень, яка означає, що процес вироблення і прийняття рішень відкритий для всіх працівників, що мають стосунок до їх виконання; розвиток високої культури, який базується на стійких і сильних переконаннях, прийнятих в колективі, а також на довірі, що опирається на принцип повної зайнятості; сильна віра в індивідуалізм, яка заснована на загальноприйнятій політиці максимального делегування працівникам повноважень і відповідальності; єдиний статус усіх працівників; запрошення на роботу фахівців найвищого класу; делегування максимально можливої відповідальності на нижчі рівні управління фірми; заохочення розбіжностей у поглядах [7, с. 207].

Варто зазначити, що будь-які зміни в діяльності керівництва ПРАТ «Домінік», незалежно від ступеня ефективності прийнятих рішень «на папері», не будуть впроваджені в дію без використання економічних методів управління, без відповідної мотивації його персоналу, оскільки мотивація може робити прямо протилежний вплив на членів трудового колективу фірми, тобто мотивуючи і демотивуючи. Неefективна система винагороди може викликати в працівників незадоволеність (як розміром, так і способами визначення і розподілу винагороди), що спричинить зниження продуктивності праці та її якості, порушення дисципліни. Незадоволені компенсацією працівники можуть вступити у відкритий конфлікт із керівництвом, припинити роботу, організувати страйк чи залишити підприємство. З іншого боку, ефективна система компенсації повинна стимулювати продуктивність праці кожного члена трудового колективу ПРАТ «Домінік», спрямовувати їхню діяльність у потрібне для підприємства русло, що підвищує, таким чином, ефективність використання персоналу.

Основне завдання системи компенсації повинно полягати в тому, щоб стимулювати виробничу поведінку кожного члена колективу ПРАТ «Домінік», спрямувавши її на досягнення стратегічних завдань, що стоять перед нею, іншими словами, з'єднати матеріальні інтереси працівників із перспективними планами фірми. Тому система компенсації повинна бути конкурентоздатною стосовно до тієї категорії працівників, що необхідні фірмі. Коли винагорода персоналу в системі управління ПРАТ «Домінік» не відповідає тому, що пропонує ринок праці, працівники можуть залишати її. Щоб уникнути втрат членів трудового колективу, на професійне навчання і розвиток яких було витрачено певні заходи і кошти, керівництво повинно забезпечити конкурентоспроможність системи компенсацій. Винагорода повинна орієнтувати працівників на ті дії, що необхідні для підприємства, а продуктивність, творчість, досвід, відданість справі повинні заохочуватися через систему компенсацій.

Отже, продумана система компенсації дозволить керівництву ПРАТ «Домінік» контролювати й ефективно керувати витратами робочої сили, забезпечуючи при цьому наявність необхідних працівників. Вона повинна бути, з одного боку, добре зрозуміла кожному члену трудового колективу підприємства, а з іншого – проста для адміністрування, тобто не вимагати значних матеріальних і трудових ресурсів для забезпечення її безперебійного функціонування.

Тому на ПРАТ «Домінік», на наш погляд, доцільно застосовувати такі критерії мотивації праці персоналу: будь-які дії повинні бути обміркованими насамперед тими, хто вимагає дій від інших; працівники відповідають за свою роботу, вони особисто причетні до результатів, їхні дії для інших конкретно важливі; кожному члену колективу надається можливість відчути свою значущість для фірми; працівники, які добре працюють, мають право на моральне та матеріальне визнання, а рішення про зміни в роботі співробітників приймаються за їх участю і з опорою на їхні знання та досвід.

Ми пропонуємо керівництву та відповідальному управлінню та професійному управлінню ПАТ «Домінік» застосовувати такі компоненти системи мотивації та компенсації, як: збільшення змінної частини (бонуси, надбавки) у загальному прибутку робочої групи; запровадження плати за знання та компетенцію; використання системи гнучких привілеїв.

На нашу думку, система гнучких пільг повинна включати: субсидії на збір; виплату 5% пре-

мії за розміром основної міської заробітної плати за відсутності прогулу та пізньої роботи; оплату транспортних витрат; відшкодування витрат на підвищення рівня освіти; організацію перегонів, святкування днів народження та інших свят; страхування від нещасного випадку.

Висновки. Таким чином, врахування пропозицій щодо вдосконалення системного впливу економічних, соціально-психологічних та організаційно-розпорядчих методів управління дасть змогу керівництву підприємства більш гнучко підходити до питань управління трудовим колективом і кожним працівником із метою підвищення результативності його роботи і, як наслідок, підвищення ефективності та конкурентоспроможності ПРАТ «Домінік».

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Менеджмент : підручник / Т.Л. Мостенська, М.Г. Луцький, О.В. Ільєнко, В. О. Новак. К. : Кондор, 2012. 758 с.
2. Менеджмент / Под ред. Кузнецова Ю.В. СПб: «Бизнес процес» 2011. 432 с.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. К.: КНЕУ, 2008. 384 с.
4. Сердук О.Д. Теорія і практика менеджменту: Навч. посібник К.: Професіонал, 2010. 432 с.
5. Управління персоналом: Навч. посібник / М.Д. Виноградський; С.В. Беляєва; А.М. Виноградська; О.М. Шканова. К.: Центр навчальної літератури, 2011. 504 с.
6. Храмов Г.В. Основи управління персоналом: Навчально-методичний посібник. К.: МАУП, 2011. 112 с.
7. Шегда А.В. Менеджмент: Навчальний посібник. К.: Товариство «Знання», КОО, 2012. 583 с.

REFERENCES:

1. Management: Textbook / TL Mosttenskaya, MG Lutskii, O. V. Ilyenko, V.O. Novak. K.: Condor, 2012. 758 p.
2. Management / Ed. Kuznetsova Yu.V. – SPb: “Business Process” 2011. 432 p.
3. Savchenko V. A. Management of personnel development. K.: KNEU, 2008. 384 p.
4. Serduk O.D. Theory and practice of management: Teaching. manual K.: Professional, 2010. 432 pp.
5. Personnel Management: Teaching. manual / M.D. Vinogradsky; SV Belyaev; AM Vinogradsk; OHM. Shkanova – K.: Center for Educational Literature, 2011. 504 p.
6. Khramov G.V. Fundamentals of Human Resources Management: Training Manual. K.: MAUP, 2011. 112 p.
7. Sheda A.V. Management: Tutorial. K.: Society “Knowledge”, KOU, 2012. 583 p.

Bilovol R.I.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
of the Department of Management and Logistics
Educational and Scientific Institute of Finance,
Economics and Management of Poltava National Technical University
named after Yuri Kondratyuk

Volokh D.V.

Student
Educational and Scientific Institute of Finance,
Economics and Management
of Poltava National Technical University named after Yuri Kondratyuk

FACTORS AFFECTING EFFICIENCY OF LABOR

Efficiency of labour is influenced by several factors as mentioned below.

1. Racial qualities: The first and foremost factor which decides the **efficiency of labor** is the racial qualities of the laborer. Normally laborers belonging to certain races, have strong physical strength, good intelligence and hard working nature. They get these qualities through their racial purity. For example, the Jats are described as intelligent and strong persons in the world. Similarly Pathans, the Punjabis and Rajputs are considered strong persons in rendering labor.

2. Factory conditions: The conditions prevailing in the factory also decides the **efficiency of labor**. If the factory is located at a place where fresh air, pure water and good ventilation are available, then the laborers' efficiency increases. The factory location must be free from atmospheric pollution, water pollution and sound pollution.

3. Capital equipment: When laborers are provided with machinery and spare parts of superior quality, then they deliver their labor with great efficiency, For this the employers must introduce latest technology and up-to-date machinery in the factory. Labor efficiency will be less when they are asked to continue work with ancient, old and outdated capital equipment.

4. Personal qualities: *Efficiency of labor* is also affected by the personal qualities of laborers. If laborers have good virtues like devotion to duty, work-mindedness, honesty, sincerity, dynamic attitude, adjustability, intelligence etc., they carry the work efficiently. On the other hand, if laborer are indolent, lazy and corrupt, their efficiency cannot increase.

5. Educational standards: Education increases the knowledge and promotes the mental standards of laborers. Educated laborers, when compared to the uneducated ones, can perform critical and complex duties in factories. Hence, higher the educational standards, higher will be the **efficiency of labor**.

6. Good clothing, food and housing: Efficiency of labor is also decided by the quality of food, type of clothes and house used by the laborers. Balanced diet with rich proteins and vitamins, superior clothes and good housing quarters enable the laborers to perform their responsibility with great efficiency. If laborers take food lacking of vitamins and proteins, they can't perform their duties effectively. Similarly, if they are faced with the problems of ill-clothing and ill-housing, they can't pay attention on work. Hence laborers' efficiency will increase when they are provided with balanced diet, proper clothing and housing facilities.

7. Climate: Climate also decides the **efficiency of labor**. Favorable climate promotes the *efficiency of labor*. On the other hand, an unfavorable climate retards the efficiency of labor. If the climate is neither very cool nor very hot, then the laborers actively render their services. For example laborers in cool and temperate regions are able to do more work when compared to the laborers living in tropical regions.

8. Level of wages: Level of wages have direct impact on **efficiency of labor**. Laborers who receive wages promptly and properly perform their work actively than the ill-paid laborers. So the wages paid to the laborers must be rational, reasonable and sufficient to maintain a minimum standard of living. If laborers are paid less amount of wages, they can't perform duties with full concentration and devotion. Hence labor efficiency is indicated by the level of wages paid to the laborers.

9. Working hours: The duration of working hours prescribed to the laborer's must neither be too short nor too long. The duration of working hours fixed on rational and humanitarian basis helps the laborers to deliver their labor on efficient lines.

10. Trade unions: The nature and aims of trade unions also decide the **efficiency of labor**, If the trade unions are strong and sound, they can fight for the welfare of the laborers. Strong and powerful trade unions increase the bargaining power of the laborers. They can avoid injustice and exploitation of laborers by the management.

11. Entrepreneur's ability: The ability of the entrepreneur decides the labor efficiency. The entrepreneur must take steps for carrying on the production without any interruption. He must act as a friend, guide and team leader of the laborers by mingling with them. Then only **efficiency of labor** increases.

12. Division of labor: Introduction of division of labor promotes efficiency of labor. As laborers perform a particular type of activity in the production of goods, they get familiarity and experience in their work. This increases the quantity and quality of production. Hence efficiency of labor is directly related to the division of labor.

13. Social security measures: Labors must be provided with security and protection against retirement, illness, sickness, accident benefits through sanction of leaves, salaries and other allowances. Then only efficiency of labors increases.

14. Prospects of promotion: Absence of promotion opportunities discourage the laborers to work efficiently. So able, hardworking and industrious laborers must be given promotion in their job. Then only laborers involve in their respective spheres of work.

Advantages of Efficiency of Labor :

There are several advantages of efficiency of labor. They are mentioned as follows :

1. Efficiency of labor increases the quantity and quality of output produced in an industry. As a result, goods and services are available to the people at lower prices.
2. Efficiency in labor brings several external and internal economies of production.
3. Efficiency of labor makes possible introduction of division of labors. It also enables adoption of latest machinery and up-to-date technology.
4. Economic development of a country can be achieved within a short period when efficiency of labor prevails in different sectors of an economy.