

# ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ. МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Виконав:

Студент групи ФБС-311

Сокирко В.Л.

# Продуктивність та ефективність праці і основні чинники їх зростання

**Планування продуктивності праці** – це визначення рівня продуктивності праці і темпів її зростання, забезпечення конкурентоспроможності організації. На рівень і динаміку продуктивності праці впливає безліч чинників. Розглянемо чинники на рівні окремих підприємств. Їх можна розділити на дві групи: **зовнішні і внутрішні**.

Зміна продуктивності праці	
Наслідки зниження продуктивності праці	Наслідки підвищення продуктивності праці
Зниження задоволеності працею, падіння перспективності кваліфікації, яку має робітник	Зростання задоволеності працею, мотивація розвитку людських ресурсів
Скорочення обсягу продаж	Збільшення обсягу продаж
Підвищення питомих витрат	Зниження питомих витрат
Зниження зменшення прибутковості	Підвищення конкурентоспроможності зростання прибутковості
Подальше зниження продуктивності праці	Подальше зростання продуктивності праці
Послаблення основ організації	Укріплення основ організації
Підвищення рівня безробіття, зростання напруженості в суспільстві	Стабілізація зайнятості, зниження соціальної напруги
персоналу	організації
трудова ресурсів, устаткування, матеріальних і фінансових ресурсів	ресурсів, устаткування, матеріальних і фінансових ресурсів

Рис. 1. Наслідки підвищення (зниження) продуктивності праці

**Зовнішні чинники** – це ті, які не залежать від діяльності підприємства як об'єктів, але кількісно визначають рівень використання трудових, виробничих та фінансових ресурсів будь-якої організації. До них відносяться: політичні, законодавчі чинники, інфраструктура, ринкові механізми, конкуренція, загальна соціально-економічна ситуація і положення в конкретній галузі і регіоні, стан матеріально-технічного забезпечення, забезпеченість природними ресурсами, стан трудових ресурсів, культура і соціальні цінності. Це також акціонери, конкуренти, постачальники, покупці, муніципальні органи тощо.

Політичні, правові і законодавчі чинники тісно взаємопов'язані і взаємодіють між собою, так як законодавство регламентує практичні бізнес-процеси, правові рішення приймаються судовими органами, а контрольні органи створюються і очолюються вибірними особами або особами, призначеними на політичні, економічні і соціальні посади державними керівниками. Законодавство і регуляційно-правові акти відображають діючу політичну обстановку, а відповідно, і володіють потенціалом впливу на прийняття управлінських рішень.

Уряд законодавчим шляхом здійснює контроль за діяльністю діючих монополій і злиття з метою зведення до мінімуму негативного їх впливу на інтереси користувачів (покупців). В досягненні конкурентних переваг поняття стратегії і дії конкурента приводить до позитивного результату. А це вже важливий соціальний чинник. По своїй природі соціальні тенденції-чинники є довготерміновими чинниками, так як соціальні зміни повинні достатньо чітко проявлятися, щоб дати можливість для динамічних бізнес – процесів.

**Внутрішні чинники** – це чинники, які визначають (формують) результати роботи підприємств. Вони бувають основними, які безпосередньо впливають на результати роботи, і не основними, які безпосередньо не пов'язані з продуктивністю праці, але впливають на результати бізнес-процесів через структурні зрушення в складі продукції, порушення господарської і технологічної дисципліни тощо.

В економічній літературі зустрічається багато варіантів класифікації внутрішніх чинників зростання продуктивності праці, які відрізняються один від одного більшою чи меншою їх деталізацією. Але спільним для всіх є те, що вони виділяють:

- ▣ науково-технічні – впровадження нової техніки та технології, механізація та автоматизація виробництва, зміни в структурі парку або модернізації устаткування, зміни конструкції виробів, якості сировини, використання нових видів матеріалів тощо;



- організаційні – збільшення норм і зон обслуговування; спеціалізація виробництва і поширення обсягів кооперованих поставок; зміни реального фонду робочого часу; удосконалення управління організацією; скорочення витрат бракованої продукції; зниження кількості робітників, не виконуючих норми виробітку; удосконалення організації виробництва і праці; широке розповсюдження і впровадження у виробництво передового досвіду; укріплення дисципліни праці тощо;
- структурні – зміна обсягу виробництва; зміна питомої ваги окремих видів продукції і окремих виробництв в загальному обсязі тощо;

- ▣ соціально-економічні – зміна якісного рівня персоналу; зміна відношення працівників до праці; зміна умов праці; удосконалення мотивації і стимулювання праці; розвиток творчої ініціативи і активності робітників тощо.

# Показники і методи вимірювання продуктивності праці

Методи обліку продуктивності праці мають відповідати таким вимогам:

- ▣ • одиниця виміру не може викривляти показники продуктивності праці;
- ▣ • повністю враховувати фактичний обсяг робіт і затрати робочого часу;
- ▣ • забезпечувати єдність методів вимірювання продуктивності праці;
- ▣ • показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

**Виробіток** – це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на його виробництво:

$$V = Q / T,$$

- ▣ де  $V$  – виробіток;
- ▣  $T$  – затрати робочого часу;
- ▣  $Q$  – обсяг виробленої продукції.

**Трудомісткість** – це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто зворотна величина виробітку):

$$T_p = T / Q,$$

- ▣ де  $T_p$  – трудомісткість на одиницю продукції.

Розрізняють **показники виробітку** залежно від одиниці виміру робочого часу:

- ▣ • виробіток на одну відпрацьовану людиною-годину – годинний;
- ▣ • виробіток на один відпрацьований людиною-день – денний;
- ▣ • виробіток на одного середньооблікового працівника – річний (квартальний, місячний)

Залежність між цими показниками може бути виражена так:

- ▣ Індекс денного виробітку = Індекс годинного виробітку-Індекс використання робочого часу протягом зміни;
- ▣ Індекс річного виробітку = Індекс денного виробітку. Індекс кількості явочних днів протягом року.

З теоретичного погляду найповніше уявлення щодо вкладу підприємства у створення продукції дає показник вартості чистої продукції – новоствореної вартості. Величина чистої продукції розраховується як різниця між обсягом валової продукції і витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію, амортизаційні відрахування (елементи уречевленої праці):

$$\text{ЧП} = \text{ОВ} - \text{МВ}, \text{ або } \text{ЧП} = \text{ЗП} + \text{ПР}$$

- ▣ де ЧП – обсяг чистої продукції;
- ▣ ОВ – обсяг валової продукції;
- ▣ МВ – матеріальні витрати;
- ▣ ЗП – заробітна плата з нарахуваннями на соціальне страхування;
- ▣ ПР – прибуток підприємства.

- Обсяг **нормативно-чистої продукції** розраховується так:

$$НЧП = \sum_{i=1}^n П_i \cdot Нчп_i$$

- де  $П_i$  – план випуску  $i$ -х виробів, шт.;
- $Нчп_i$  – норматив чистої продукції на  $i$ -й виріб, грн.;
- $n$  – кількість найменувань виробів за планом.

- **Норматив чистої продукції** на виріб визначається:

$$Нчп_i = Звр \cdot (1 + Кз) + Пн,$$

- де  $Звр$  – заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, грн.;



- **Технологічна трудомісткість (Тт)**, яка включає всі затрати праці основних робітників – як відрядників, так і почасовиків:

$$T_t = T_v + T_p$$

- де  $T_v$  – затрати праці основних робітників-відрядчиків;
- $T_p$  – затрати праці основних робітників-почасовиків.
- **Трудомісткість обслуговування виробництва (Тоб)** включає всі затрати праці допоміжних робітників.

**Виробнича трудомісткість (Твир)** – це всі затрати праці основних і допоміжних робітників.

$$T_{\text{вир}} = T_{\text{т}} + T_{\text{об}}$$

**Трудомісткість управління виробництвом (Ту)** включає затрати праці керівників, спеціалістів, службовців.

**Повна трудомісткість (Т)** – це трудові затрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

$$T = T_{\text{т}} + T_{\text{об}} + T_{\text{у}}; \text{ або } T = T_{\text{в}} + T_{\text{п}} + T_{\text{об}} + T_{\text{у}}; \text{ або } T = T_{\text{вир}} + T_{\text{у}}.$$

**Планова трудомісткість** – це затрати праці на одиницю продукції або виконання роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

# Основні напрямки підвищення продуктивності і ефективності праці

Слід відзначити особливо, що для підвищення продуктивності праці необхідно враховувати і макроекономічні чинники навколишнього середовища, які можуть сприяти або перешкоджати її підвищенню. До них відносяться урядова політика; економічна і соціальна стратегія і напрямки її реалізації; діловий цикл і міжнародна конкуренція; навколишнє природне середовище; географічні і кліматичні особливості; демографічні, структурні і соціальні зміни тощо.

Важливо підкреслити, що необхідно одночасно проводити пошук резервів за всіма стадіями життєвого циклу виробляємої продукції і за всіма складовим діяльності підприємства.

Україна має надзвичайно великі потенціальні можливості розвитку внутрішнього ринку високих технологій. Проте він залишається практично не задіяним. Світова практика вказує: внутрішній ринок високих технологій потребує активного державного стимулювання.

Найбільш перспективною, до якої «має бути прикута першочергова увага уряду, є потреба модернізації енергетичної галузі

# Висновки

Основними узагальнюючими показниками які характеризують рівень продуктивності праці на підприємстві це є показники прибутку або витрат. Саме аналіз цих показників може дати повну картину продуктивності праці і ефективності діяльності підприємства.

Дослідивши питання планування продуктивності праці на підприємстві можна зробити наступні висновки:

- ▣ - підйом вітчизняної економіки, підвищення продуктивності праці і якості життя громадян припускають ефективне використання усіх видів виробничих ресурсів, і в першу чергу робочої сили;
- ▣ - для аналітичної оцінки зайнятості персоналу на виробництві необхідно значно розширити систему застосовуваних показників. Приміром , при аналізі витрат робочого часу і рівня зайнятості на виробництві можна рекомендувати такі розрахункові показники, як коефіцієнти використання робочого часу, нерегламентованих утрат часу, зайнятості робітника, завантаження устаткування, можливого підвищення продуктивності праці й ін.
- ▣ - чим вище ступінь зайнятості персоналу, тим вище ефективність використання робочої сили, засобів виробництва і предметів праці, краще показники оборотності економічних ресурсів, обсягу продажів товарів і т.д. З цього випливає, що від ступеня зайнятості персоналу самим безпосереднім образом залежить рівень продуктивності на кожному підприємстві.

**Дякую за увагу!**

