

УДК: 338.2

Мурашко О. В.,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки підприємництва та
менеджменту Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» м. Київ
(Україна)

РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. В статті розглянуто проблемні питання організації праці. Дана характеристика ресурсів підприємства. При цьому обґрунтована визначальна роль трудових ресурсів. Визначені основні показники, які характеризують рівень ефективності праці. Виявлені резерви підвищення ефективності роботи підприємств, в значній мірі за рахунок підвищення продуктивності праці. Великі можливості для зростання продуктивності праці, дає впровадження досягнень науково технічного прогресу. Поряд з цим велике значення мають організація праці і система мотивації працівників. Визначені основні принципи організації оплати праці, недотримання яких призведе до низької ефективності праці і неефективної діяльності підприємства в цілому. Запропоновані рекомендації щодо удосконалення організації праці персоналу на підприємстві.

Ключові слова: ресурси, ефективність, продуктивність, трудомісткість, система управління.

Murashko O.V.

RESERVS FOR INCREASING LABOR PRODUCTIVITY IN ENTERPRISES

Summary. The article considers questions and problems of the organization of work. The characteristic of resources of the enterprise is given. The decisive role of labor resources is thus justified. The main indicators that characterize the level of labor efficiency are determined. The reserves of increasing the efficiency of enterprises have been revealed, largely due to increased labor productivity. The introduction of scientific and technological progress is a great opportunity to increase labor productivity. At the same time, the organization of labor and the motivation system for workers are of great importance. The main principles of the organization of labor remuneration are determined, non-observance of which will lead to low efficiency of work and ineffective activity of the enterprise as a whole. Recommendations are proposed for improving the organization of labor of personnel at enterprises.

Keywords: resource, efficiency, productivity, labor intensity, control system.

Ринкові відносини передбачають повну господарську самостійність і розпорядження результатами праці і водночас обумовлюють необхідність застосування ринкових методів управління діяльністю підприємств. В таких умовах у підприємств зростає необхідність активніше використовувати облік,

щоб контролювати і удосконалювати свою роботу, адже облік не тільки відображає фінансово-господарську діяльність і її результат, але і дає інформацію для контролю і управління. В сучасних умовах облік в поєднанні з менеджментом слід розглядати як механізм внутрішньогосподарського управління бізнесом, орієнтованого на ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів.

Ресурсний потенціал підприємства – сукупність ресурсів, які є в розпорядженні підприємства, а також здатність працівників використовувати ресурси з метою виробництва товарів та отримання максимального економічного ефекту у визначений момент часу. Інакше кажучи, потенціал – сукупність ресурсів і можливостей, які ще потрібно реалізувати.

Класифікація ресурсів підприємства може бути здійснена за різними ознаками, кожна з них може бути використана в залежності характеру управлінських рішень для потреб підприємства.

За економічним підходом ресурси прийнято поділяти на такі великі групи:

- 1) трудовий потенціал (людський капітал);
- 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина);
- 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал).

Відповідно можна окремо визначити ефективність використання трудового потенціалу, природних ресурсів або капіталу.

Також ресурси підприємства спрощено можна розділити на: матеріальні (точніше – матеріально - технічні); трудові; грошові.

Трудові ресурси підприємства – це сукупність його працівників, точніше – трудовий колектив, що є найважливішим елементом ресурсного потенціалу підприємства і який приводить у дію всі інші види ресурсів.

Персонал підприємства (кадри) – колектив працівників відповідного професійно – кваліфікаційного рівня, що реалізують свої фізичні, розумові здібності та навички (вкладають свою працю) – у здійснення господарської діяльності підприємства та включені до його облікового складу.

Саме персонал є головною ланкою при вирішенні проблем конкуренції, економічного зростання і ефективної роботи суб'єктів господарювання.

Ефективність праці персоналу – це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу виробленого продукту і кількості витраченої на це праці. Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, тому воно є дуже важливим показником економічного зростання як окремого суб'єкта господарювання так і країни.

Рівень ефективності праці в ринковій економіці має характеризуватися системою взаємопов'язаних натуральних і вартісних показників, кожний з яких відбиває результат праці з того чи іншого боку і може використовуватись у господарському механізмі ринкової економіки відповідно до його економічної природи і тієї ролі, яку він здатний відіграти в тій чи іншій ланці господарювання (аналізі, плануванні, стимулюванні). Вимір ефективності всієї сукупної праці суспільства в багатьох країнах світу здійснюється за таким показником, як валовий національний продукт, що являє собою ринкову вартість усіх кінцевих товарів і послуг.

Визначення показників є першим етапом в оцінці ефективності праці. Якщо показники характеризують рівень і динаміку ефективності праці, такий критерій показує, наскільки досягнутий рівень ефективності відповідає потребам суспільства. Критерій ефективності праці повинен мати конкретне кількісне вираження.

Щоб підвищити ефективність праці, треба визначити фактори або рушійні сили, які впливають на неї. Основними показниками ефективності праці є її продуктивність і рентабельність. Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів.

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, який, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, а саме результатів праці та витрат на її оплату. Зростання продуктивності праці є беззаперечною умовою прогресу і

розвитку виробництва.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, на який впливають: рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру її продуктивного використання і її тривалість протягом робочого дня. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу, чим фактично триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і відповідно її продуктивності. Однак зростання продуктивності праці за рахунок тільки екстенсивних характеристик має чіткі межі; законодавчо встановлену тривалість робочого дня. Якщо робочий час весь повністю витрачається на продуктивну працю, що нереально на практиці, то це є **верхня межа рівня** екстенсивного використання праці.

Інтенсивність праці характеризує міру її напруженості і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має межі, а саме фізичні (біологічні) можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня.

Отже рівень екстенсивного використання праці та інтенсивність праці - важливі фактори зростання продуктивності праці, які проте мають **чіткі обмеження**, тобто не можуть використовуватися безкінечно.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке має більш широкі можливості (хоча теж має свої межі), є **техніко-технологічне удосконалення виробництва** внаслідок дії науково технічного прогресу. Саме за рахунок цього фактору у розвинутих країнах продуктивність праці збільшилася в кілька разів, що проявилось у значному зростанні добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення.

Важливим показником ефективності праці є співвідношення прибутку від

даного виду трудової діяльності і відповідних витрат праці. Це співвідношення називається рентабельністю праці, або точніше - рентабельністю сумарних витрат на персонал і визначається за формулою:

$$R_i = (D_i - Z_i) : Z_i, \text{ або } R_i = P_i : Z_i, \quad (1)$$

де: R – рентабельність праці;

D – створена цією працею вартість;

Z – витрати на організацію цієї праці;

P – прибуток від цієї праці.

Індекс i означає, що всі ці показники повинні стосуватися одного і того ж (наприклад, i -го) виду праці.

Продуктивність праці - це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт, послуг - з одного боку та кількістю праці, витраченої на їх виробництво - з іншого боку. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин є два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. Слід зазначити, що в діючих ринкових умовах значення натуральних показників значно зменшується, домінуючу роль відіграють вартісні показники. Вартісними називаються показники виробітку, в яких обсяг продукції вимірюється грошовими одиницями. Ці показники є узагальнюючі, універсальніші. Вони дозволяють порівнювати продуктивність праці при виробництві різних продуктів з різними натуральними вимірниками. Але недоліком вартісних показників є те, що необґрунтоване завищення ціни продукту призводить до фіктивного зростання продуктивності праці. Також значення вартісних показників зменшується в період значної інфляції.

Для оцінки рівня виробітку на окремих робочих місцях при виробництві різноманітної продукції використовуються також трудові показники, в яких для характеристики обсягу виробництва застосовуються норми трудових витрат у

нормо-годинах. Однак ці показники мають дуже вузьку сферу застосування, оскільки вимагають суворої обґрунтованості норм, які використовуються.

Витрати праці при розрахунках її продуктивності можуть вимірюватися відпрацьованими людино-годинами, середньообліковою чисельністю персоналу. Але ці показники вимірюють лише кількість праці, не враховуючи її якість. Інакше кажучи, в таких розрахунках робоча сила самих кваліфікованих робітників або управлінців співставляється з робочою силою охоронців і прибиральників. І знову універсальним показником кількості витраченої праці може бути вартість витрат на оплату праці персоналу. Оцінка праці в трудових вимірниках (годинах, змінах) не дає повної інформації про витрати праці, оскільки робітники мають різну кваліфікацію, рівень, працюють з різною віддачею, інтенсивністю, на різному обладнанні тощо. Але це ніяк не знижує важливості натуральних і трудових вимірників. Тобто для аналізу і оцінки діяльності підприємства треба використовувати: натуральні, трудові і вартісні - узагальнюючі вимірники, які доповнюють один одного.

Трудомісткість — це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочою часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). Для планування і аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості.

Технологічна трудомісткість (Тт) визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість обслуговування (То) – визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва.

Виробнича трудомісткість (Тв) складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість управління (Ту) визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців.

Повна трудомісткість продукції (Тп) відображає всі витрати праці на

виготовлення одиниці кожного виробу. Вона визначається за формулою:

$$T_n = T_m + T_o + T_y = T_v + T_y \quad (2)$$

Оскільки, як зазначалося раніше, зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії і практики.

Доцільно визначити ефективність праці, коефіцієнт (K_e) - співвідношення прибутку і відповідних витрат праці. Важливим напрямком аналізу ефективності оплати праці персоналу підприємства є аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці. Однією з умов зниження витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції є випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати. Недотримання цієї умови призводить до зростання собівартості продукції, відповідно зменшується сума прибутку та рівень рентабельності підприємства. Якщо розглядати такі негативні фактори на макrorівні, то це є шляхом до інфляції, знецінення грошей тощо.

Резерви зростання продуктивності праці - це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані.

Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Основне значення для економіста і менеджера має класифікація внутрішньовиробничих резервів і факторів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на:

- соціально-економічні, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;

- матеріально-технічні, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва;

- організаційно-економічні, що визначають можливості удосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Для більш повного використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи з їх реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці.

Враховуючи особливу важливість підвищення продуктивності праці для підприємства, пропонується впровадити програму управління продуктивністю праці (Таб.1).

Таблиця 1

Приклад програми управління продуктивністю праці

Програма управління продуктивністю	
1	вимірювання і оцінка досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема
2	пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки
3	розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен включати конкретні терміни і заходи по їх реалізації, передбачати фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідальних виконавців
4	розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності
5	контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, їх регулювання
6	вимірювання і оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці

Отже управління продуктивністю праці на підприємстві є частиною загального процесу управління підприємством, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності - з одного боку і витрат на цю діяльність - з іншого.

Вимірювання та оцінка досягнутого рівня продуктивності по

підприємству в цілому і за окремими видами праці зокрема - вихідний етап програми. Правильне і точне його здійснення є важливою передумовою успішності наступних етапів і всієї програми. Найважливіша вимога на цьому етапі – забезпечення достовірності і порівняльності показників. Щоб виміряти продуктивність праці, потрібно зіставити кількість виробленої продукції, робіт із витратами на їх виготовлення. Це завдання лише на перший погляд здається простим. На практиці більшість організацій виготовляє значну кількість різноманітної продукції, яку досить важко порівнювати. Універсальні вартісні показники кількості продукції не позбавлені впливу інфляційних процесів, стихійного коливання ринкової кон'юнктури, ними не завжди можна виразити залишки незавершеного виробництва. Ще складніше точно підрахувати витрати праці на випуск конкретного виду продукції, робіт, послуг, оскільки кожен працівник прямо чи непрямо займається випуском кількох видів продукції і розділити між ними витрати праці просто лише для тих робітників-відрядників, які задіяні в процесі основного виробництва.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема. Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці слід заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, які вміють бачити перспективу. Слід підкреслити, що значні резерви зростання продуктивності праці приховані не тільки в процесі безпосереднього виробництва, але і у процесі його організації та управління.

Розробляючи план використання резервів підвищення і продуктивності праці, слід забезпечити узгодження цілей та завдань програми. План повинен також включати конкретні заходи, спрямовані на реалізацію поставлених цілей, передбачати фінансування витрат на ці заходи. Важливим завданням на цьому етапі є розробка критеріїв результативності програми, підрахунок очікуваного економічного ефекту від впровадження передбачених заходів.

Розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності є необхідною умовою реалізації програми. Менеджер повинен знати, що для успіху справи слід намагатися зблизити цілі й завдання підприємства з особистими цілями і бажаннями працівників. Тобто в конкретному випадку вираш від підвищення продуктивності праці повинен поділятися між організацією, яка забезпечила його досягнення, і працівником, який його досягнув. Працівники повинні заздалегідь знати, як заплановані результати зростання продуктивності праці вплинуть на реалізацію їхніх особистих професійних інтересів. Контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, необхідний для виявлення і вирішення можливих проблем їх виконання на початкових етапах ще до того, як вони стануть надто серйозними. Вихідним моментом процесу контролю є встановлення конкретних, обмежених у часі цілей, які можна виміряти. У процесі контролю порівнюються фактичні і задані показники продуктивності праці або їх складові. Слід пам'ятати, що контроль в будь-якій справі потрібен для того, щоб сприяти досягненню цілей. Організуюючи внутрішній, точніше внутрішньогосподарський контроль, слід приділити увагу зворотному зв'язку, реальності вимог, зацікавленості працівників тощо.

Вимірювання та оцінка реального впливу реалізованих заходів на зростання продуктивності праці потрібна для того, щоб оцінити і порівняти ефективність їх впровадження і визначитися з пріоритетами надалі.

В цілому резерви нарощення обсягів виробництва залежать в значній мірі від використання праці персоналу, зокрема від: а) ліквідація (скорочення) втрат робочого часу; б) оптимізація структури кадрів і зростання кваліфікації працівників; в) розроблення і впровадження ефективної мотивації; г) повне забезпечення робочих місць засобами і предметами праці; і, як наслідок – д) підвищення продуктивності праці.

В умовах переходу до ринкової економіки дуже важливі заходи науково-технічного характеру. Найважливішим фактором підвищення ефективності

виробництва був і залишається науково-технічний прогрес. Керівники підприємства головну увагу приділяють матеріальному стимулюванню праці. Однак очевидно, що поряд із стимулюванням працівників, підприємству потрібно приділяти належну увагу розвитку виробництва на перспективу. Крім цього, необхідно створити організаційні передумови, економічні та соціальні мотивації для творчої праці працівників. Мобілізація всіх, не тільки технічних, але й організаційних, економічних і соціальних чинників створюють передумови для значного підвищення продуктивності праці.

Отже управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, однаково важливе для підприємств будь-якої сфери і будь-яких масштабів діяльності. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх рівнях.

Також варто дотримуватись принципів організації оплати праці.

Такими принципами є:

- 1) Рівна оплата – за рівну (по значенню і корисності) працю;
- 2) Систематичне підвищення реальної заробітної плати робітників;
- 3) Забезпечення правильного, обґрунтованого співвідношення між темпами зростання заробітної плати і темпами продуктивності праці.

Недотримання цих принципів, як показав негативний досвід попередніх років призведе до низької ефективності праці і неефективної діяльності підприємства в цілому. При цьому повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати.

Отже, підвищення продуктивності праці і ефективності діяльності підприємства забезпечуються такими заходами:

- науково- технічними – впровадження і використання досягнень науково-технічного прогресу, новітніх та енергозберігаючих технологій;
- організаційними – удосконалення організації і системи управління на підприємстві;
- людським фактором, адже саме люди - персонал підприємства, своєю

працею створюють додатковий продукт, основне джерело прибутку.

Зазначені фактори можуть діяти тільки в їх комплексному, органічному поєднанні і взаємозв'язку.

Список використаних джерел:

1. Blank, I.A. (2008). Upravlinnya prybutkom [Profit management]. Kyiv: NIKA. [in Ukrainian].
2. Didkovska, L.G., Gordiyenko, P.L. (2007). Menedzhment [Management], Kyiv: Alerta. [in Ukrainian].
3. Druri, K. (2007). Upravlencheskii i proizvodstvennyi uchyot [Managerial and industrial accounting], Moscow: Yuniti. [in Russian].
4. Murashko, O.V. (2006). Metody obliku, kalkulyuvannya ta uzagalnennya sobivartosti produktsiyi: suchasnyi stan i shlyakhy udoskonalennya [Methods of accounting, calculation and generalization of production cost: the current state and ways of improvement]. Irpin: Naukovyi visnyk, №3(21). [in Ukrainian].
5. Savchenko, V.A. (2008). Rozvytok personalu [Personnel development]. Kyiv.: KNEU [in Ukrainian].
6. Tsymbalyuk, S.O. (2009). Tekhnologiya upravlinnya personalom [Personnel management technology]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].

Матеріали подано в авторській редакції