

*А.В. Долюк  
асистент кафедри  
бухгалтерського обліку,  
Вінницького торговельно-економічного  
інституту КНТЕУ*

## СУТНІСТЬ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ЗРОСТАННЯ

**Постановка проблеми.** Одним із найголовніших показників ефективності та результативності діяльності будь-якого підприємства є продуктивність праці, рівень якої нерозривно пов'язаний з рівнем оплати праці. Продуктивність праці є одним із найважливіших економічних показників, який відображає результативність трудової діяльності як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Як наслідок, ефективність використання трудових ресурсів та витрат на оплату наданих ними трудових послуг визначається зміною показника продуктивності праці. Однак дана тема досі залишається актуальною та проблематичною, адже підвищення продуктивності праці залишається прихованим джерелом збільшення обсягів та якості виробництва за незмінних витрат ресурсів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанню сутності продуктивності праці та методів її вимірювання, аналізу та оцінки, виявленню резервів її росту останнім часом було приділено значну увагу вітчизняними науковцями В.Ф. Андрієнко, В.Д. Базилевич, Д.П. Богиня, І.М. Бойчик, П.П. Борщевський, В.О. Василенко, Ф.Ф. Веклич, Т.П. Галушкіна, Б.М. Данилишин, А.В. Калина, В.Н. Шамота та іншим.

**Метою дослідження** є удосконалення методичного підходу до визначення продуктивності праці як основного джерела ефективного економічного розвитку, шляхів та резервів її підвищення

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Продуктивність праці - показник економічної ефективності трудової діяльності робітників, що вимірюється кількістю продукції, створеної у матеріальному виробництві за одиницю часу.

Показники продуктивності праці характеризують якісний бік використання робочої сили на підприємстві, продуктивність праці є одним із найважливіших узагальнюючих показників діяльності кожного підприємства. Якщо говорити в загальному, то продуктивність праці доцільно розглядати у вузькому та широкому сенсі. Продуктивність праці у вузькому сенсі – це продуктивність на мікроекономічному рівні, яка представляє співвідношення обсягів виготовленої продукції до витрат одного з факторів виробництва, наприклад живої праці та вимірюється за день, місяць, квартал або рік. Продуктивність праці у широкому сенсі – це суспільна продуктивність праці, продуктивність макrorівня та є співвідношенням загального обсягу виготовленої продукції та послуг до загальних витрат праці. Така продуктивність може бути обчислена як частка між ВВП країни та чисельністю зайнятих в економіці.

Продуктивність праці визначають двома способами: кількістю продукції, випущеної за одиницю робочого часу, та кількістю часу, витраченого на виготовлення одного виробу. Останній показник називають трудомісткістю продукції.

Для вимірювання продуктивності праці використовують три методи: вартісний, натуральний та трудовий (рис. 1).



**Рис. 1. Методи вимірювання продуктивності праці**

Різниця в даних методах полягає в одиницях вимірювання виконаної роботи.

Вартісний метод вимірювання дозволяє порівнювати продуктивність праці працівників різних професій, кваліфікацій, однак недоліком цього методу є вплив на показники кон'юнктури ринку та інфляції. Розраховується у гривнях.

Натуральний метод вимірювання продуктивності праці застосовується за умови виробництва однорідної продукції. Різновидом натурального методу є умовно-натуральний метод, за умов якого обсяг роботи виражається в умовних одиницях однорідної продукції.

В основі трудового методу закладено вимірювання обсягів продукції за допомогою умовної трудомісткості виробництва або продажу продукції. При вимірюванні продуктивності праці трудовим методом використовуються нормативи часу на виробництво одиниці продукції або продаж одиниці товару. Перевагою трудового методу є можливість його застосування до всіх видів робіт і послуг. Для використання методу необхідні нормативи часу на кожен вид робіт, які є не завжди. Цим методом не можна користуватися для розрахунку продуктивності праці працівників, що знаходяться на погодинній оплаті праці, для яких не застосовуються норми виробітку.

Натуральні вимірники використовують там, де виробляють один вид продукції або кілька дуже схожих виробів. Грошовий вимірник має більш універсальний характер і може бути використаний на будь-якому підприємстві, в галузі тощо [1].

Головні аспекти нормативного регулювання виплат, що стосуються матеріального стимулювання та підстави здійснення таких виплат закріплені в Кодексі законів про працю України, Законі України "Про колективні договори і угоди" та інших нормативно-правових документах. Проте в зазначених нормативних актах дане питання не розглядається безпосередньо, на відміну від деяких методичних рекомендацій, що деталізують процес організації матеріального стимулювання працівників на підприємствах, містять приклади форм та методів матеріального стимулювання праці на підприємствах, фірмах та компаніях зарубіжних країн. Такі документи містять рекомендації стосовно застосування систем оплати праці, що орієнтовані на підвищення

Бухгалтерський облік, аналіз та аудит : проблеми теорії, методології, організації

ефективності трудової активності працівників у процесі виробництва, системи преміювання відповідно до індивідуальних чи трудових внесків працівників у результати виробництва, впровадження у систему оплати праці додаткових та заохочувальних доплат, стимулювання працівників з фонду матеріального заохочення тощо. Отож можна зробити висновок, що нормативне регулювання бухгалтерського обліку продуктивності праці хоч і є розробленим, проте потребує подальшого вдосконалення та обґрунтування.

Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виготовленої за одиницю часу, або економію робочого часу при виготовленні певної кількості продукції або послуг. Ріст продуктивності праці виражається у таких формах:

- скорочення витрат праці на одиницю продукції;
- зміна співвідношення між живою та уречевленою працею, що призводить до зменшення сукупних витрат;
- ріст маси споживацьких вартостей.

Зростання продуктивності праці залежить від багатьох чинників, вони можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми. Усі чинники зростання продуктивності праці поділяють на чотири основні групи:

1. *Техніко-технологічні чинники* визначаються рівнем розвитку засобів виробництва із впровадженням нових технологій, використанням якісної сировини. Важливим чинником є індустріалізація, яка полягає у створенні прогресивної виробничо-технологічної бази. Це комплексний процес, в якому лежить застосування сучасних нових виробничих технологій, упровадження нових комп'ютерних розробок, перехід до механізованого складання різноманітних виробів тощо.

2. *Організаційні чинники* спрямовані на створення такої організації виробничого процесу, яка ліквідує втрати робочого часу і забезпечує оптимальне завантаження як усім членам трудового колективу, так і основним виробничим фондам підприємства.

3. *Соціально-економічні чинники* можна умовно поділити на фактори морального і матеріального стимулювання. До них належать зростання заробітної плати, премії та доплати, можливість

самовираження і творча заінтересованість, кар'єра, підвищення кваліфікації тощо.

4. *Природні умови та географічне розміщення* виділяють і аналізують передусім на підприємствах сільськогосподарської, добувної та деяких переробних галузей промисловості, а саме впливають на вид діяльності підприємства і його зв'язки з постачальниками і споживачами [3, с. 75].

Також існує ще одна класифікація факторів зростання продуктивності праці, яка застосовується у практиці планування. В економічній літературі виділяють наступні фактори:

– структурні зміни у виробництві (зміни питомої ваги окремих видів продукції або виробництв у загальному обсязі продукції);

– підвищення технічного рівня виробництва (комплексна механізація та автоматизація виробничих процесів; впровадження передової технології; модернізація діючого устаткування; зміна конструкції і технічних характеристик виробів; підвищення якості продукції; поліпшення використання матеріалів, палива та енергії; впровадження нових, ефективніших видів або заміна сировини, палива та енергії, що споживаються у виробництві);

– удосконалення управління, організації виробництва й праці (удосконалення управління виробництвом; збільшення норм та зон обслуговування; скорочення втрат від браку; зменшення кількості робітників, що не виконують норми виробітку; зміни тривалості робочого періоду у сезонних галузях);

– зміна обсягів виробництва продукції (зміна питомої ваги окремих видів продукції виробництв);

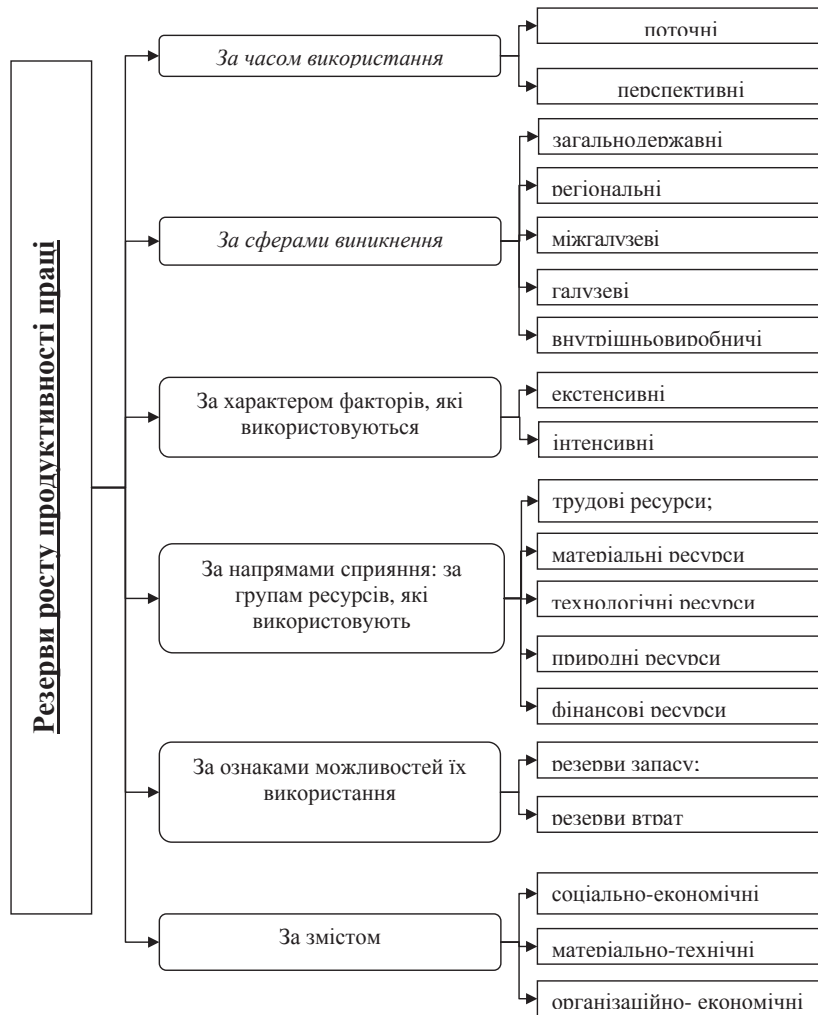
– галузеві чинники (зміни гірничо-геологічних умов, вмісту корисної речовини у руді та ін.; зміни способів видобування корисних копалин);

– соціально-психологічні фактори (підвищення загальноосвітнього рівня працівників, поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі, підвищення дисциплінованості, удосконалення методів мотивації);

– введення у дію та освоєння нових підприємств (об'єктів) [2, с. 135].

На даний час існує наступна класифікація резервів росту продуктивності праці (рис. 2).

Для відображення реальної картини використання праці на підприємстві й забезпечення оптимального співвідношення між обсягом виробленої працівником продукції та його заробітною платою доцільно здійснювати аналіз продуктивності праці.



**Рис. 2. Резерви росту продуктивності праці**

Аналіз розпочинають з оцінки виконання плану з виробітку одного працівника у вартісному вираженні. Потім порівнюють показник звітного періоду (рік, квартал, місяць) з показниками за минулий період, з показниками споріднених підприємств.

Від цього загального показника продуктивності праці слід перейти до більш деталізованих показників, таких як виробіток одного робітника, виробіток одного основного робітника тощо.

На наступному етапі проводять аналіз основних факторів, що впливали на загальний показник продуктивності праці. Вирішальним фактором є виробіток одного робітника, який, у свою чергу, залежить від факторів використання робочого часу і середньогодинного виробітку одного робітника. Останній показник формують насамперед фактори технічної оснащеності праці, технології, кваліфікації робітників, інтенсивності праці та ін. Завертають аналіз підрахунком резервів зростання продуктивності праці та опрацюванням заходів з їх реалізації.

**Висновки та пропозиції.** Отже, продуктивність праці як економічну категорію розглядають як ефективність (плодотворність) витрат праці, можливість конкретної праці створювати за одиницю праці визначену кількість матеріальних благ. Виходячи з широкої класифікації резервів продуктивності праці, можна стверджувати, що зростання продуктивності праці може бути практично безмежним. Саме тому в кожному періоді підприємству слід аналізувати дані та використовувати саме ті резерви, що сприятимуть найоптимальнішому на найвищому рівню виробництва, завдяки чому будуть понесені найменші затрати праці для збільшення обсягів виробництва. Пошук і застосування резервів підвищення продуктивності праці має ґрунтуватися на порівнянні інформації за різні періоди та за різними видами робіт задля виявлення причин погіршення або покращення результатів виробництва. Для цього на підприємство мають бути залучені висококваліфіковані спеціалісти, що вміють професійно визначати перспективи та напрями розвитку підприємств різних галузей економічної діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кайдаковський, С. Зарплата як мотиваційна складова продуктивності. Ринкова трансформація оплати праці в Україні

Бухгалтерський облік, аналіз та аудит : проблеми теорії, методології, організації

[Електронний ресурс] / С. Кайдаковський, В. Ковблюк, Н. К. Галушко. - Режим доступу : <http://intkonf.org/index.php?s=%EE%EF%EB%E0%F2%E0%EF%F0%E0%F6%B3&Submit=%CF%EE%F8%F3%EA>. - Назва з екрану

2. Петрашак О.О. Необхідність систематизації факторів росту продуктивності праці працівників [Електронний ресурс] / О.О. Петрашак // Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – С. 133 – 135. – Режим доступу до журн.: [www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2011\\_3/133.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_3/133.pdf)

3. Савчук Т.В. Економічна сутність продуктивності праці в сільському господарстві та деякі фактори її зростання [Електронний ресурс] / Т.В. Савчук // Сталій розвиток економіки. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2011. – № 1. – С. 74 – 76. – Режим доступу до журн.: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/sre/2011\\_1/74.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_1/74.pdf)