

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто сутність продуктивності праці персоналу, визначено основні її види, наведено фактори впливу та резерви останнього, визначено основні методи продуктивності праці персоналу промислових підприємств. Наведено основні наслідки її підвищення або зниження.

Ключові слова: продуктивність праці, персонал, резерви, фактори.

В умовах посиленої конкуренції на ринках товару, послуг і праці великого значення набуває підвищення продуктивності праці на підприємствах, яке виявляється передусім у збільшенні маси продукції, що виробляється за одиницю часу за незмінної її маси і конкурентоспроможності, зменшенні затрат праці. Це веде до зміни співвідношення затрат живої та уречевленої праці. Підвищення продуктивності праці означає, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат уречевленої праці збільшується. Зменшення продуктивності суттєво впливає на всі соціальні та економічні фактори життя.

Останнім часом питання підвищення продуктивності праці персоналу викликає науковий інтерес у вітчизняних та зарубіжних фахівців. Серед вітчизняних вчених, які зробили значний внесок у дослідження сучасних тенденцій підвищення продуктивності праці персоналу, Є. М. Кайлюк, С. Н. Петренко, М. С. Пушкар, Ю. С. Цалко. Але через новий підхід до вирішення проблеми необхідне її системне дослідження.

Продуктивність праці – це результативність виробничої діяльності людей, що вимірюється кількістю часу, що витрачається на одиницю продукції, або кількістю продукції, створеної за одиницю робочого часу (година, день, місяць, рік). Вона передбачає ефективне, раціональне використання не лише праці, але й усіх інших ресурсів – капіталу, землі, сировини, матеріалів, енергії, інформації [3, с. 90].

Розрізняють індивідуальну, локальну та суспільну продуктивність праці персоналу:

а) індивідуальна продуктивність праці – це продуктивність праці окремих працівників на конкретній ділянці виробництва;

б) локальна продуктивність праці – це продуктивність праці по окремій ділянці, цеху, підприємству або галузі;

в) суспільна продуктивність праці – це середній рівень продуктивності праці в національному господарстві загалом [1, с. 160].

Чинники продуктивності праці – це сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Оскільки зростання продуктивності праці має важливе значення як для кожного підприємства зокрема, так і для суспільства загалом, вивчення чинників і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії та практики

[1, с. 45].

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці, розроблення конкретних програм ефективнішого використання кадрового потенціалу підприємства потребують чіткої класифікації чинників продуктивності праці.

З огляду на можливості впливу на діяльність підприємства та за рівнем керованості всі чинники зростання продуктивності праці можна поділити на дві групи: зовнішні та внутрішні.

До групи зовнішніх чинників належать ті, що об'єктивно перебувають поза сферою управління окремого підприємства (загальнодержавні та загальноекономічні – законодавство, політика, ринкова інфраструктура; конкуренція, а до внутрішніх – ті, на які підприємство може безпосередньо впливати (характер продукції, техніка і технологія; матеріали й енергія; персонал, організація виробництва і праці, інновації, система мотивації тощо).

На продуктивність праці впливають ще такі групи факторів [4, с. 52-53]:

Структурні зрушення у виробництві: зміна питомої ваги окремих видів продукції (послуг) та виробництв;

Підвищення технічного рівня виробництва: заміна діючих технічних засобів прогресивнішими, модернізація обладнання; запровадження систем машин; механізація та автоматизація виробництва; застосування прогресивних технологій;

Удосконалення управління, організації виробництва та праці: удосконалення структур та раціональний розподіл функцій управління; запровадження раціонального розподілу та організації праці робітників; збільшення реального фонду робочого часу;

Збільшення обсягів виробництва: відносне зменшення чисельності промислово-виробничого персоналу завдяки зростанню обсягів виробництва;

Факторами підвищення продуктивності праці є об'єктивні умови виробництва, що визначають її рівень. Вони відносно стабільні і не залежать від трудових зусиль працюючих (рис. 1).

Розрізняють фактори впливу на зростання продуктивності праці за сферою виникнення:

а) внутрішньовиробничі, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;

б) галузеві і міжгалузеві, пов'язані з можливістю

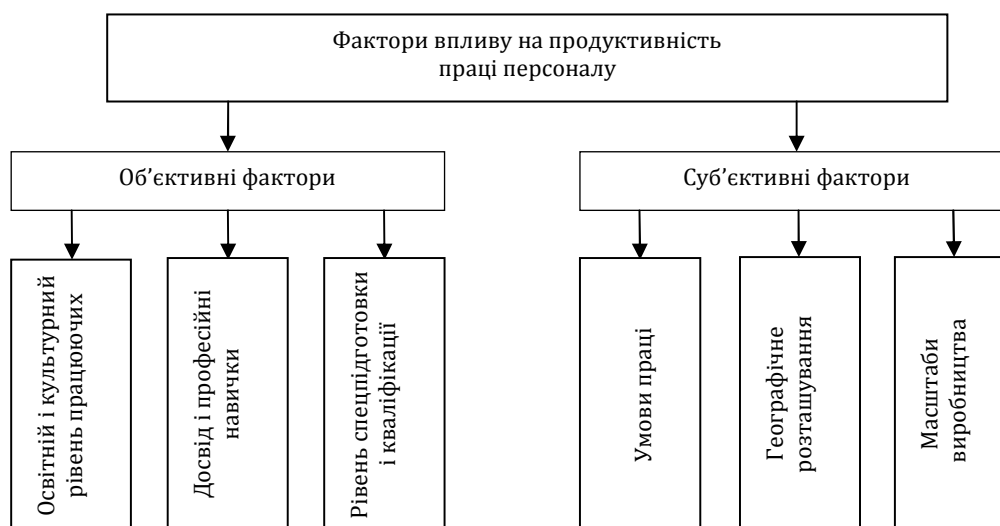


Рис. 1. Фактори впливу на продуктивність праці персоналу

поліпшення кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні галузі або кількох суміжних галузей економіки;

в) регіональні, характерні для певного регіону (наприклад, створення вільної економічної зони);

г) загальнодержавні, які сприяють підвищенню продуктивності праці в усій країні (наприклад, зміцнення здоров'я і підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу тощо) [3, с. 30, 4, с. 46].

Одним із основних факторів, що впливають на підвищення продуктивності праці, є підвищення технічного рівня виробництва, а саме - підвищення рівня механізації і автоматизації виробничих процесів; вдосконалення технології і підвищення технологічної оснащеності виробництва; підвищення якості продукції; зміна технічно-конструктивних характеристик виробництва; введення нових видів і покращення використання сировини, матеріалів, напівфабрикатів, палива і енергії.

Кожен з факторів оцінюється за економією праці, котра забезпечується при раціональному використанні робочого часу. Найбільш високі темпи зростання продуктивності праці досягаються при використанні максимальної сукупності всіх факторів. Зниження рівня використання перерахованих факторів — умова виникнення втрат при здійсненні засобів із забезпечення зростання ефективності виробництва.

І саме тому фактори зростання продуктивності праці тісно пов'язані між собою і по черзі виступають як умова, а в другому випадку - як наслідок забезпечення резерву від використання факторів.

Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів. Резерви продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці, які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників [3, с. 31-33; 4, с. 120].

Резерви продуктивності праці персоналу класифікують за такими ознаками (таблиця 1).

Таблиця 1. Класифікація резервів продуктивності праці персоналу

За часом використання	За сферами виникнення	За змістом
- поточні - перспективні	- регіональні - загальнодержавні - галузеві - міжгалузеві - внутрішньовиробничі	- соціально-економічні - матеріально-технічні - організаційно-економічні

Перспективні — передбачаються у майбутньому через кілька років згідно з довгостроковими планами підприємства. Поточні — можуть бути використані залежно від реальних можливостей підприємства протягом місяця, кварталу чи року. Загальнодержавні — резерви, які пов'язані з більшим використанням досягнень НТП, наявністю сировини, ресурсів, кваліфікованої робочої сили та недостатнім використанням ринкових механізмів. Регіональні — пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил конкретного регіону. Міжгалузеві — своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій. Галузеві — резерви, які пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для певної галузі

економіки. Внутрішньовиробничі — резерви, які пов'язані з неефективним використанням техніки, сировини, робочого часу, наявністю цілодобових втрат часу. Соціально-економічні, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили. Матеріально-технічні - застосування ефективніших засобів виробництва. Організаційно-економічні - вдосконалення поєднання робочої сили з засобами виробництва [4, с. 49; 2, с. 160].

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, у яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження,

призначаються відповідальні виконавці.
Продуктивність праці персоналу для діяльності

промислового підприємства має як позитивні, так і негативні наслідки (таблиця 2).

Таблиця 2. Наслідки зниження та підвищення продуктивності персоналу

Позитивні наслідки підвищення продуктивності праці	Негативні наслідки зниження продуктивності праці
підвищення конкурентоспроможності	втрата позицій на ринку
підвищення ефективності використання ресурсів	зниження ефективності використання ресурсів
зростання рівня використання виробничих потужностей	зниження ефективності використання виробничих потужностей
підвищення обсягів товарообороту	втрата обсягу товарообороту
зниження рівня витрат обороту	підвищення рівня витрат обороту
підвищення рентабельності господарської діяльності та рентабельності трудових ресурсів	зниження рентабельності господарської діяльності та рентабельності трудових ресурсів

Важливим засобом здійснення механізації виробництва є модернізація устаткування, тобто оновлення й удосконалення функціонуючого устаткування, незначні зміни його конструкції. Цього можна досягти збільшенням потужності і робочих швидкостей устаткування, механізацією та автоматизацією допоміжних робіт (подача, зняття, транспортування і контроль виробів) і автоматизацією управління устаткування.

Великих збитків підприємству завдає плинність робочих кадрів, тому що деякий час, перед звільненням, робітники працюють з низькою продуктивністю, а ті, які приходять на їх місце, потребують додаткового виробничого навчання. Все

це супроводжується значними додатковими витратами грошових коштів. Економічне значення охорони праці визначається ефективністю заходів, що поліпшують умови праці та підвищують її безпеку, і оцінюється за результатами, які отримують при зміні соціальних показників.

У ринковій економіці підвищення продуктивності праці – основний чинник вирішення економічних проблем підприємства. Зміна співвідношення між затратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці.

Для планування продуктивності праці на підприємстві використовують наступні методи (рис. 2):

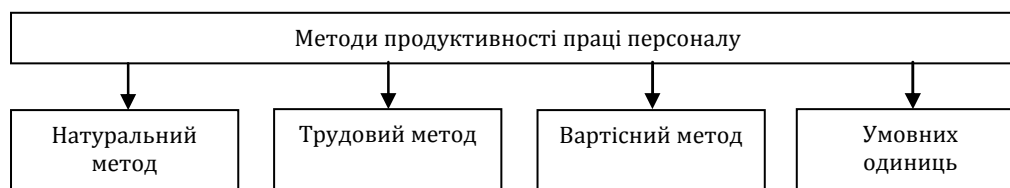


Рис. 2. Методи продуктивності праці персоналу

Отже, основними шляхами підвищення продуктивності праці є:

- розвиток і впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу;
- піднесення загальноосвітнього, культурно-технічного та професійного рівня працівників;
- раціональне використання природних, матеріальних, трудових ресурсів;
- поліпшення організації та управління виробництвом;
- впровадження ефективних матеріальних і моральних стимулів до праці

В умовах посиленої конкуренції на ринках товарів, послуг і праці великого значення набуває підвищення продуктивності останньої на підприємствах, яке виявляється передусім у збільшенні маси продукції, що виробляється в одиницю часу за незмінної її якості, або в підвищенні якості і конкурентоспроможності за незмінної її маси, що виробляється в одиницю часу; зменшенні витрат праці на одиницю продукції.

Отже, для створення в Україні конкурентоспроможних виробництв та продукції необхідно ефективно використовувати ресурси на кожному робочому місці підприємства. А для цього необхідні реформи системи управління, виробництва і реалізації продукції і тому зростання продуктивності

праці є важливим показником економічного зростання країни.

Список літератури

1. Бондар, І. К. Продуктивність праці: питання теорії і практики [Текст] / І. К. Бондар. – К.: Наук. думка, 2000. – 152 с.
2. Бойчик, І. М. Економіка підприємства [Текст] : навчальний посібник / І. М. Бойчик, П. С. Харів, М. І. Хопчан. – К.: "Каравела", 2001. – 320 с.
3. Вітвіцький, В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці [Текст] / В. Вітвіцький // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 29-33.
4. Дієсперов, В. С. Фактори продуктивності праці [Текст] / В. С. Дієсперов // Економіка АПК. – 2003. – № 12. – С. 46-53.
5. Завіновська, Г. Т. Економіка праці [Текст] : навчальний посібник / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 450 с.
6. Покропивний, С. Ф. Економіка підприємства [Текст] : підручник / С. Ф. Покропивний. – Вид. 2-е, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
7. Семернікова, І. Економіка підприємства [Текст] : навчальний посібник / І. Семернікова, Н. Мешкова. – Херсон: ОЛДІ-плюс, 2003. – 311 с.
8. Шваб, Л. І. Економіка підприємства: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів [Текст] / Л. І. Шваб. – К.: Каравела, 2004. – 350 с.
9. Швиданенко, О. Г. Економіка підприємства [Текст] : навч.-метод. посібник / О. Г. Швиданенко. – К.: КНЕУ, 2000. – 220 с.
10. Шегда А. В. Економіка підприємства [Текст] : навчальний посібник / А. В. Шегда. – К.: Знання, 2005. – 431 с.

РЕЗЮМЕ

Спивак Виктория

Производительность труда персонала как фактор влияния на эффективность работы промышленного предприятия

В статье рассмотрена сущность производительности труда персонала, определены основные ее виды, приведены факторы влияния и резервы последнего, определены основные методы производительности труда персонала промышленных предприятий. Приведены основные последствия ее повышения или понижение.

RESUME

Spivak Viktoria

Staff productivity as a factor of influence on the efficiency of industrial enterprises

The article deals with the essence of productivity of staff, the main its species are impacts and reserves the latter. The main methods of productivity of personnel of industrial enterprises are determined. The basic consequences of its increase or decrease are shown.

Стаття надійшла до редакції 07.04.2012 р.