

*Ю.В. Лелюк, магістр,
Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв*

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Стаття присвячена дослідженню напрямків та планування підвищення продуктивності праці на підприємстві. Надається характеристика підходів до визначення сутності продуктивності праці в сучасних умовах трансформації економічної системи, її вплив на діяльність підприємства, викладається погляд щодо проблеми планування підвищення продуктивності праці на підприємстві, аналізується сучасний стан планування підвищення продуктивності праці на підприємстві. Висвітлено основні проблеми цієї категорії в умовах сучасної ринкової системи та запропоновано підходи щодо її підвищення.

Ключові слова: продуктивність праці, ефективність, робоча сила, заробітна плата.

*Ю.В. Лелюк, магістр
Національная академия руководящих кадров культуры и искусств*

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Статья посвящена исследованию направлений и планирования повышения производительности труда на предприятии. Дается характеристика подходов к определению сущности производительности труда в современных условиях трансформации экономической системы, ее влияние на деятельность предприятия, излагается взгляд по проблеме планирования повышения производительности труда на предприятии, анализируется современное состояние планирования повышения производительности труда на предприятии. Высветлены основные проблемы этой категории в условиях современной рыночной системы и предложены подходы к ее повышению.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность, рабочая сила, заработная плата.

*Y.V. Leliuk, MA,
National academy of supervisory frame of culture and arts, Kyiv*

WAYS OF INCREASING OF OPERATIONAL EFFICIENCY ON AN ENTERPRISE

Approaches are considered to determination of essence of the productivity and efficiency of labour in the modern terms of transformation of the economic system, their influence on activity of enterprise. The basic problems of these categories are reflected in the conditions of the modern market system, and offered approach and ways in relation to their increase.

Keywords: productivity, efficiency, market of labour, labour, salary.

На сьогодні в Україні майже відсутні концептуальні дослідження та розробки щодо вдосконалення механізму ефективності праці як пріоритетного напрямку державного регулювання; неналежно розроблені теоретико-методологічні аспекти взаємозалежності між ефективністю праці та її стимулюванням, оцінкою ефекту

від праці у системах стимулювання; з теоретичної точки зору існує чимало трактувань, що ускладнює єдину термінологію та формування єдиного підходу до дослідження проблем ефективності праці.

Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду ще не гарантує високої ефективності праці. Двигуном активної трудової діяльності є мотивація. І на першому місці за важливістю серед факторів, що впливають на ефективність використання робочої сили, знаходиться система оплати праці. Тільки після задоволення матеріальних мотивів необхідними стають нематеріальні. Сюди відносяться: соціальні (престижність праці, розуміння цінності та корисності праці, можливість професійно-кваліфікаційного росту) та моральні (нагороди, повага співробітників, можливість самовдосконалення і самовираження) стимули.

Нехтування трудовим чинником виявляється насамперед у бракові уваги до проблем матеріального стимулювання. На практиці оплату праці, її продуктивність, зазвичай, не беруть до уваги. Розбіжність особистих інтересів працівників та суспільних інтересів, а вони вимагають беззастережного врахування рівня продуктивності праці та раціонального використання матеріальних ресурсів, є однією з основних причин наших економічних негараздів.

Співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та реальною заробітною платою є однією з основних макроекономічних пропорцій. Відповідальні політичні діячі, керівництво виконавчої влади, економічних міністерств мають усвідомлювати, що за нормальних економічних умов, можливо, лише за винятком короткочасних періодів, граничні темпи зростання реальної заробітної плати та реальних доходів не повинні перевищувати реальні темпи зростання продуктивності праці як в економіці загалом, так і в її основних галузях.

Вивчення цього питання допомагає досліджувати прогнозування ринку праці й особливостей його трансформування, вплив трансформаційних процесів на зайнятість і рівень життя населення, ефективність інвестицій у людський капітал на особистісному, мікро- і макро- економічному рівнях; розробляти ефективні системи оцінки трудового внеску та оплати праці; шукати оптимальні шляхи підвищення продуктивності праці, відтворення кадрового потенціалу країни, соціального захисту населення, розвитку соціального партнерства. Вагомий внесок у дослідження категорії «продуктивність праці» зробили такі вчені-економісти: М. Блауг [1], О.К. Харченко, Ю.М. Рубінський, М.Д. Прокопенко, Д.П. Богиня, О.Є. Германова, О.М. Уманський, П. Друкер, Д.С. Сінк та ін.

Метою статті є визначення шляхів ефективного планування підвищення продуктивності праці на основі вивчення теоретичних і практичних аспектів роботи організації в умовах сучасного економічного становища в Україні. На наш погляд, далеко не повністю висвітлені сучасні підходи до визначення шляхів підвищення продуктивності праці.

Однією з головних та найважливіших загальногосподарських і галузевих функцій в умовах вітчизняних ринкових реалій є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності та зростанню прибутків працівників. Реалізація цих завдань є неможливою без підвищення продуктивності та ефективності праці. Адже все зрештою залежить від людей, від їхньої кваліфікації, уміння та бажання працювати. Саме людський капітал, а не заводи, устаткування та виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоздатності, економічного росту й ефективності.

Продуктивність праці – це показник результативності доцільної діяльності працівників, яка вимірюється кількістю роботи (продукції, послуг), виробленої за одиницю часу. Продуктивність праці характеризує здатність працівників створювати своєю працею товари й послуги за годину, зміну, тиждень, декаду, місяць, квартал, рік. Обсяг робіт, виконаних одним працівником, є виробітком. Показником виробітку можна виміряти будь-яку роботу: виробництво продукції, продаж товарів або надання послуг [1, 125].

Для вимірювання продуктивності праці застосовуються три методи: вартісний, натуральний і трудовий, що відрізняються одиницями вимірювання обсягу 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.

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. На продуктивність праці суттєво впливає трудомісткість робіт – показник, що характеризує витрати живої праці, виражені в робочому часі, витраченому на виробництво продукції (послуг). Трудомісткість вимірюється, як правило, в нормо-годинах (фактичних годинах роботи, витрачених на виробництво одиниці роботи).

У будь-якому готовому продукті концентрується жива й уречевлена праця, завдяки якій створюються матеріальні цінності. Жива праця – це енерговитрати людського організму. При фізичній праці витрачається енергія м'язів, яка вимірюється в калоріях; при розумовій праці витрачається енергія розумової діяльності. Уречевлена праця характеризує втілену в предметах і засобах праці – в машинах, механізмах, устаткуванні, автоматичі – живу працю в минулому, тобто

минулу працю. З розвитком суспільства жива праця охоплює все більше уречевленої праці. У результаті в сукупній праці при збільшенні частки уречевленої праці знижується частка живої праці як основна ознака зростання продуктивності праці. Вдосконалення виробництва та науково-технічний прогрес є головними умовами зростання продуктивності праці. Впровадження нових технологій і засобів автоматизації призводить до зростання механізації праці.

До працівників механізованої праці належать ті, що свою роботу виконують за допомогою машин і механізмів. Підвищення рівня механізації (автоматизації) праці свідчить про збільшення частки уречевленої праці та можливості зростання продуктивності праці без збільшення витрат живої праці.

Важливою характеристикою живої праці є її інтенсивність, тобто ступінь напруженості живої праці, визначений витратами (фізичної, розумової та нервової енергії за одиницю часу). Наукова організація праці допускає використання нормальної інтенсивності праці, при якій не відбуваються незворотні негативні зміни в життєдіяльності працівника.

Близьким за значенням до поняття *продуктивність праці* і ширшим за змістом є поняття *ефективність праці*, що виражає ступінь результативності праці за найменших трудових витрат. Ефективність праці, на відміну від її продуктивності, виражає не тільки кількісні, а й якісні результати праці. Також важливою ознакою показника ефективності праці є відображення в ньому економії трудових ресурсів. Ефективність праці буде вищою, чим вища продуктивність праці і менші витрати праці за необхідної якості роботи. Для підприємця важливий не тільки рівень виробітку працівника за одиницю часу, але й якими трудовими витратами це забезпечено. Трудові витрати вимірюються чисельністю працівників і витратами на оплату праці. Тому при аналізі ефективності праці розглядаються витрати праці за одиницю часу.

Таким чином, ефективність праці характеризує рівень використання трудових ресурсів з урахуванням виробітку, витраченого часу, а також витрат праці з розрахунку на одного працівника. Ефективність праці характеризує баланс соціальної й економічної ефективності через призму трудових стосунків на основі принципу економного витрачання робочої сили [4, 395].

Показник ефективності праці слід відрізняти від показника ефективності діяльності підприємства (виробництва). При визначенні ефективності діяльності підприємства враховуються всі витрати: матеріальні, трудові та фінансові. Тому ефективність праці, що враховує лише трудові витрати, можна розглядатися як окремий показник ефективності діяльності підприємства.

Додатковими окремими показниками ефективності праці можуть бути:

- зміна виробітку за рахунок зміни продуктивності праці;
- кваліфікація працівників;
- економія витрат на заробітну плату;
- раціональне використання робочого часу.

Якісні параметри роботи для розрахунку ефективності праці визначаються за допомогою оцінки якості праці. Оцінка якості праці на підприємстві – процес досить суб'єктивний, але він дозволяє цілком об'єктивно оцінити якісні

характеристики працівників. Оцінка якості праці сприяє розвитку як професійних, так і особистих якостей працівника, які необхідні для досягнення трудових завдань (спрямувань) суб'єкта господарювання в цілому.

В умовах розвитку технологій зростають вимоги до якості робочої сили, особливо щодо питань наукової організації праці. Вимоги до якості робочої сили стосуються професійних, кваліфікаційних і ділових якостей, які визначають ступінь придатності працівника до певного виду праці. Таким чином, оцінка якості праці припускає систематичне та ретельне вивчення якісного складу робочої сили з метою його постійного розвитку шляхом оновлення, переміщення та підвищення кваліфікації. Тому в економічно розвинених країнах оцінці якості праці приділяється значна увага на підприємствах. Така робота розглядається як складова частина процесу вдосконалення організації праці й управління.

У нашій країні також накопичений певний досвід її застосування [2, 58]. В Росії оцінка якості праці застосовується в основному як засіб стимулювання праці, в ході розподілу колективної премії між працівниками. Кожне підприємство і його підрозділи розробляють відповідні показники якості праці з урахуванням особливостей трудової діяльності. Кожен показник має кількісну оцінку, виражену в балах або коефіцієнтах. За одиницю приймається нормальне значення якості праці. Керівник підрозділу веде фактичний облік цих показників, що відображаються в екрані якості праці. Після закінчення місяця такі оцінки узагальнюються та розглядаються на загальних зборах колективу. Протокол зборів із затвердженими оцінками надається економісту (бухгалтеру) для нарахування заробітної плати та премій.

Показники системи оцінки якості праці (критерії) повинні легко визначатися і бути універсальними, тобто властивими більшості працівників. Як правило, при розробці системи оцінки якості праці використовується невелика кількість показників – від 4 до 15. Застосування більшого числа показників ускладнює їхній облік і сприйняття. Однак також важливо, щоб показники були характерні для даного виду робіт.

Отже, виробництво кожної країни та кожної галузі залежить від низки факторів. Такими факторами є кадри, праця й оплата праці. Кадри – найбільш коштовна і важлива частина продуктивних сил суспільства. У цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації робітників, їхні розміщення та використання, що впливає на обсяг і темпи приросту вироблюваної продукції, використання матеріально-технічних засобів. Ефективне використання кадрів прямо пов'язано зі зміною показника продуктивності праці. Висхідна цього показника є найважливішою умовою розвитку продуктивних сил країни та головним джерелом зростання національного доходу. На підвищення продуктивності праці впливає існуюча в кожен момент часу система оплати праці (в комплексі з нематеріальними мотивами), тому що оплата є стимулюючим чинником для росту кваліфікації праці, підвищення технічного рівня виконаної роботи.

Система стимулювання праці на підприємстві заснована на таких принципах: зацікавленості кожного працівника підприємства в підвищенні

ефективності використання виробничих ресурсів; збільшенні прибутковості; відповідності між особистими інтелектуальними і фізичними зусиллями працівників і розміром індивідуального отриманого доходу (оплати праці); обґрунтованості співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників, виходячи з кваліфікації, досвіду та складності виконуваних робіт і функцій. Раціональна організація трудових процесів означає правильну організацію й обслуговування робочого місця. Кожне робоче місце на підприємстві має свої специфічні особливості, які необхідно враховувати при його організації. На підприємстві кожному працівникові надається можливість поглибити та розширити отриманий раніше рівень кваліфікації шляхом удосконалення професії та вивчення суміжних спеціальностей і навичок безпосередньо на виробництві.

Використані джерела

1. Блауг Марк. Економічна теорія в ретроспективі / Блауг Марк ; пер. з англ. І. Дзюб. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2010. – 670 с.
2. Егорова Е.А. Экономика труда / Е.А. Егорова, О.В. Кучмаева. – М. : Московская финансово-промышленная академия, 2009. – 80 с.
3. Лісовий А.В. Мікроекономіка : навч. посіб. / А.В. Лісовий – К. : ЦУЛ, 2011. – 192 с.
4. Кривенка К.Т. Політична економія : навч. посіб. / К.Т. Кривенка. – К. : КНЕУ, 2009. – 508 с.