

8. ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

ПЛАН

1. Сутність продуктивності та ефективності праці
2. Показники вимірювання продуктивності праці
3. Методи вимірювання продуктивності праці
4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці
5. Суть і значення резервів підвищення продуктивності праці
6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці
7. Програми управління продуктивністю праці

1. Сутність продуктивності та ефективності праці

Сучасна трансформація економіки України в ринкову потребує кардинальних зрушень в усіх сферах народного господарства для забезпечення зростання ефективності праці.

Ефективність праці – це її результативність, тобто співвідношення обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних і нематеріальних) до затрат праці. Зростання ефективності праці означає зростання обсягу вироблених благ без підвищення затрат праці.

В економічній літературі та господарській практиці нашої країни для характеристики результативності праці використовувалась категорія “продуктивності праці”, яка характеризує співвідношення кількості продукції і затрат на її виробництво.

Продуктивність праці є складною економічною категорією, оскільки є важливою характеристикою трудової діяльності людини, вона тісно пов’язана з засобами виробництва і предметами праці.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття “продуктивність” і “продуктивність праці”.

Продуктивність – це ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації) під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв’язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг та ресурсами, які були витрачені на

їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами. Під час їх оцінювання необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат, пов'язаних з безробіттям тощо [2].

Продуктивність є загальним показником, який характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції. Сучасна економічна теорія стверджує, що неможливо точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів на виробництво продукції. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше використовується показник продуктивності праці.

Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є праця.

Продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) та суспільної (живої й уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю.

Інтенсивність характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю затраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень

інтенсивності визначається фізіологічними й психологічними можливостями людського організму, а це значить, що інтенсивність праці є обмеженою.

Під суспільно-нормальною інтенсивністю праці слід розуміти такий рівень напруженості праці, який забезпечує раціональне використання психофізіологічних здібностей людини при збереженні високої продуктивності праці і здоров'я. Вона забезпечує тривалий період високої працездатності й, отже, високу продуктивність праці. Якщо інтенсивність праці вища від прийнятої в суспільстві, то через деякий час знижується продуктивність праці, зростають втрати робочого часу, травматизм, брак.

Зростання продуктивності праці є загальним об'єктивним економічним законом. Його сутність полягає в тому, що з розвитком суспільного виробництва, впровадженням нових технологій та використанням сучасних матеріалів, покращення організації праці працівник виготовляє за одиницю часу все більший обсяг матеріальних благ.

Одночасно цей закон є і законом розвитку людського суспільства, а тому у всіх країнах велика увага приділяється зростанню продуктивності праці на макро- і мікроекономічних рівнях

.Головним джерелом зростання національного доходу	Зростання продуктивності праці є:	Передумовою підвищення номінальної та реальної заробітної плати працівників
Умовою зниження витрат на виробництво		Передумовою підвищення рівня життя та зниження інфляції
Чинником підвищення якості продукції		Необхідною передумовою зниження затрат робочого часу
Чинником підвищення конкурентоспроможності продукції (в т.ч. на світовому ринку)		Сприятиме підвищенню зайнятості населення.

Рис. 8.1. Значення зростання продуктивності праці в економіці країни.

Національний дохід або валовий національний продукт у разі підвищення продуктивності збільшуються швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного

торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва і до безробіття.

(Порівняльна динаміка ВВП, чисельності зайнятих та реальної заробітної плати наведена у табл. 8.1.)

Таблиця 8.1. Порівняльна динаміка ВВП, чисельності зайнятих та реальної заробітної плати

	1995 (млрд. крб.).	2000	2001	2002	2003	2004
		млн. грн. у фактичних цінах				
Валовий внутрішній продукт	5451642	170070	204190	225810	267344	344822*
Зайнято в галузях економіки, млн. осіб	22,0	20,2	19,97	20,1	20,16	20,3
В тому числі: чисельність зайнятих у працездатному віці, млн. осіб		18,52	18,45	18,54	18,62	18,7
Номинальна заробітна плата, грн.	73	230	311	376	462	590
Індекс реальної заробітної плати (відсотків до попереднього року)	110,6	99,1	119,3	118,2	115,2	123,8
Продуктивність суспільної праці на одного зайнятого в економіці, грн. (1:2)**	2478,0	8419,3	10224,8	11234,3	13261,1	16986,3

(* попередні дані;

**розраховано за даними статистичного щорічника України за 2004 р.)

Для становлення і розвитку ринкової економіки, створення конкурентоспроможної продукції в Україні потрібно ефективно використовувати ресурси на кожному робочому місці, підприємстві. Досягнення високого рівня продуктивності праці потребує ґрунтовної реформи системи управління виробництвом і реалізації продукції, реструктуризації та впровадження досягнень науково-технічного прогресу.

2. Показники вимірювання продуктивності праці

У практиці економічної діяльності для планування, обліку, аналізу результативності й ефективності праці використовується система показників, яка дозволяє визначити продуктивність праці у масштабі окремого працівника, виробничої ділянки, підприємства, організації, галузі і суспільства в цілому.

Показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або оберненого відношення існують два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток — це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до величини робочого часу, затраченого на його виробництво:

$$V = \frac{Q}{T},$$

де V — виробіток;

Q — обсяг виробленої продукції;

T — затрати робочого часу.

Трудомісткість — це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто обернена величина виробітку):

$$T_p = \frac{T}{Q},$$

де T_p — трудомісткість на одиницю продукції.

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці.

Виробіток і трудомісткість взаємопов'язані і знаходяться в оберненій залежності, проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. [2]. Співвідношення між ними виражається так:

$$\% \text{ зниження трудомісткості} = \frac{\% \text{ підвищення виробітку}}{(100 + \% \text{ підвищення виробітку})} \times 100$$

або

$$\% \text{ підвищення виробітку} = \frac{\% \text{ зниження трудомісткості}}{(100 - \% \text{ зниження трудомісткості})} \times 100$$

Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток. Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу (знаменник показника – затрати праці на виробництво продукції – T).

Вони можуть бути виміряні:

у відпрацьованих людино-годинах;

у відпрацьованих людино-днях;

у людино-місяцях, людино-роках (ці одиниці часу еквівалентні середній чисельності працівників за відповідний період). Наприклад, якщо затрати праці виміряні у відпрацьованих людино-годинах, то отримують показник середньогодинного виробітку:

$$B = \frac{Q}{T_{год}}$$

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьованим часом. (Годинний виробіток визначається шляхом ділення обсягу виробленої продукції на кількість відпрацьованих люд/год.). Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простой та втрати часу. Взаємозв'язок між цими показниками рівня продуктивності праці характеризує співвідношення:

$$V_{доб} = V_{год} \times L$$

де L – середня фактична тривалість робочого дня.

У промисловості виробіток розраховується як відношення обсягу продукції, що виготовляються, до середньоспискової чисельності промислово-виробничого персоналу за той самий період часу.

На транспорті виробіток розраховується як відношення обсягу перевезень (т/км) до чисельності працівників, які зайняті цими перевезеннями.

У сфері послуг показник виробітку визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період.

У масштабі економіки рівень продуктивності праці (виробітку) у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величини новоствореної вартості — національного доходу — за певний період (рік) до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду.

Рівень продуктивності праці на підприємстві можна характеризувати показниками трудомісткості продукції. Трудомісткість відбиває суму затрат праці промислово-виробничого персоналу (живої праці) на виробництво одиниці продукції і вимірюється в людино-годинах (нормо-годинах).

Показник трудомісткості відображає пряму залежність між обсягом виробництва (Q) і затратами праці.

Розрізняють такі види трудомісткості залежно від складових затрат праці на одиницю продукції:

Технологічна трудомісткість (T_T), яка включає всі затрати праці основних робітників — як відрядників, так і почасовиків:

$$T_T = T_B + T_P$$

де T_B — затрати праці основних робітників-відрядників;

T_P — затрати праці основних робітників-почасовиків.

Трудомісткість обслуговування виробництва ($T_{об}$) включає всі затрати праці допоміжних робітників.

Виробнича трuдомісткість ($T_{вир}$) — це всі затрати праці основних і допоміжних робітників.

$$T_{вир} = T_t + T_{об}$$

Трудомісткість управління виробництвом (T_u) включає затрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

Повна трuдомісткість (T) — це трудові затрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

$$T = T_t + T_{об} + T_u; \text{ або } T = T_v + T_{п} + T_{об} + T_u; \text{ або}$$

$$T = T_{вир} + T_u$$

За характером і призначенням розрізняють нормативну, фактичну й планову трuдомісткості.

Нормативна трuдомісткість визначає затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані згідно з чинними нормами.

Фактична трuдомісткість виражає фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.

Планова трuдомісткість — це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трuдомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

3. Методи вимірювання продуктивності праці

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Сутність натурального методу полягає в тому, що обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах).

Цей метод має широке застосування на підприємстві: на робочих місцях, у бригадах, на окремих ділянках тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості). (Недоліки цього методу: має обмежене застосування, не враховує якості продукції, не можна врахувати змін обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції (будівництво, суднобудівництво та ін.).

Якщо підприємство (цех, ділянка, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте вирізняється якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць.

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах, після чого його відносять до фактично відпрацьованого часу. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці, використовується для оцінки рівня продуктивності праці на певних виробництвах, де виготовляється різноманітна продукція та напівфабрикати.

Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він потребує стабільних норм праці, що суперечить необхідності перегляду норм у процесі здійснення організаційно-технічних заходів.

У сучасних умовах універсальним методом вимірювання продуктивності праці є вартісний (грошовий), який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція, валовий дохід). Продуктивність праці за цим методом розраховується як відношення вартості виробленої продукції до затрат праці на її виробництво або середньооблікової чисельності працівників підприємства чи структурних підрозділів [3].

Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різномірної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування й обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Показники продуктивності праці, розраховані за валовою і товарною продукцією, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають передусім у тому, що рівень виробітку більшою мірою обумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку і його динаміку побічний вплив чинять зміни асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміни обсягу незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію. При обчисленні валової або товарної продукції часто має місце повторний рахунок у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, яке постачає цю продукцію, впливає на величину продуктивності підприємства, яке її використовує.

Спотворення величини виробітку, що виникає зі зміною асортименту продукції, трапляються тоді, коли збільшується або зменшується частка продукції з вищою вартістю сировини, тобто з високою матеріаломісткістю і низькою трудомісткістю. У таких випадках на практиці, щоб усунути цей недолік, можна розрахувати індекси продуктивності праці змінного, постійного складу, структурний індекс.

У деяких галузях промисловості, таких як швейна, поліграфічна, продуктивність праці розраховують, використовуючи показник обсягу нормативної вартості обробки (НВО). Для цього за кожним видом виробів визначають на певний період єдині й постійні нормативи витрат за такими статтями: заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування (вартість витрат живої праці), цехові й загальнозаводські витрати. (Недоліки цього показника: не характеризує обсягу всієї виконаної роботи (повної вартості), собівартості виробленої продукції, новоствореної вартості, враховує не фактичну вартість обробки, а лише її нормативне значення).

Показник чистої продукції точно характеризує новостворену продукцію, якщо продукція реалізується за ринковими цінами, проте в сучасних умовах великий вплив чинять монопольні ціни, які змінюють реальний вклад підприємства у створення нової вартості. Величина чистої продукції розраховується як різниця між обсягом валової продукції і витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію, амортизаційні відрахування (елементи уречевленої праці):

$$\text{Чп} = \text{Qв} - \text{Мв}, \text{ або } \text{Чп} = \text{Зп} + \text{Пр}$$

де Чп — обсяг чистої продукції;

Qв — обсяг валової продукції;

Мв — матеріальні витрати;

Зп — заробітна плата з нарахуваннями на соціальне страхування;

Пр — прибуток підприємства.

Ширше застосовується на підприємствах показник продуктивності праці, розрахований на основі показника нормативно-чистої продукції.

Сутність нормативного методу визначення чистої продукції полягає в тому, що на кожний вид продукції, котра випускається підприємством, поряд з оптовою ціною встановлюється також норматив чистої продукції. Обсяг

нормативно-чистої продукції (НЧП) на підприємстві визначається множенням обсягу випуску кожного виду продукції в натуральному вимірнику (штук, кг тощо) на норматив і складанням одержаних результатів. Нормативи чистої продукції мають бути стабільними, тому обсяги нормативно-чистої продукції порівнюються протягом певного періоду. Обсяг нормативно-чистої продукції розраховується так:

$$\text{НЧП} = \sum_{i=1}^n \Pi_i \cdot \text{Н}_{чп_i},$$

де Π — план випуску i -х виробів, шт.;

$\text{Н}_{чп}$ — норматив чистої продукції на i -й виріб, грн;

n — кількість найменувань виробів за планом.

Норматив чистої продукції на виріб визначається:

$$\text{Н}_{чп_i} = \text{З}_{вр} (1 + \text{К}_з) + \Pi_n,$$

де $\text{З}_{вр}$ — заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, грн.;

$\text{К}_з$ — коефіцієнт, який обчислюється як відношення суми заробітної плати працівників, зайнятих обслуговуванням і управлінням виробництва, до суми заробітної плати основних виробничих робітників;

Π_n — нормативний прибуток, грн. Недоліки показника нормативно-чистої продукції ідентичні недолікам показника чистої продукції.

4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці

Чинники — це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності.

Зарубіжні економісти розрізняють дві основні групи чинників продуктивності: зовнішні (які не контролюються) і внутрішні (які контролюються). Зовнішні чинники охоплюють політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства; урядові рішення та інституційні

механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем з боку окремого підприємства.

Внутрішні чинники – це ті, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства.

Оскільки одні внутрішні чинники легше змінюються, ніж інші, їх поділяють на дві групи [2]:

- “тверді”, стійкі (які важко змінити) – підприємство і обладнання, технологія, матеріали та енергія, якість виробу;

- “м’які”, нестійкі (які легко змінити) – інформація, знання і кваліфікація працівника, управлінський талант, стилі і методи управління, методи праці, динамічність і гнучкість структури підприємства тощо.

В умовах становлення ринкових відносин великого значення набувають такі чинники, як посилення конкуренції товаровиробників, роздержавлення і приватизація економіки, розвиток малого і середнього бізнесу, фінансово-економічна стабілізація, сильна система соціальної підтримки на основі активної структурно-інвестиційної політики в напрямі випереджаючого розвитку виробництва споживчих товарів і надання послуг, підвищення гнучкості виробництва, його сприйнятливості до змін попиту і технологічних нововведень, ефективне формування зайнятості населення.

Чинники, що впливають на продуктивність праці, дуже різноманітні, і тому на макро- і мікрорівні для прогнозування і планування продуктивності праці їх, у вітчизняній економічній літературі, об’єднують в три групи:

- матеріально-технічні;

- організаційно-економічні, які характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва;

- соціально-психологічні, що пов’язані з роллю людини в суспільному виробництві і характеризують ступінь використання робочої сили.

До матеріально-технічних чинників належать:

- створення та впровадження у виробництво нової техніки і прогресивних технологій;

- підвищення якості і конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках;

- проведення комплексної автоматизації та механізації ручних робіт;

- модернізація наявного обладнання (тобто оновлення й удосконалення функціонуючого устаткування);

- застосування прогресивних видів сировини, які дають змогу зменшити матеріаломісткість продукції, впровадження нових методів обробки матеріалів (хімічних, електроерозійних, ультразвукових та ін.), застосуванням прогресивних хімічних матеріалів і хімічних процесів.

Матеріально-технічні чинники сприяють економії живої та уречевленої праці як загалом в економіці, так і на окремому виробництві.

Сукупність матеріально-технічних чинників та їх вплив на рівень продуктивності праці можна характеризувати певними показниками:

Енергоозброєність праці — споживання всіх видів енергії на одного робітника за певний період.

Фондоозброєність — показник оснащення праці основними виробничими фондами. Визначається відношенням середньорічної балансової вартості виробничих основних фондів до середньооблікової чисельності робітників або працівників.

Фондовіддача — загальний показник використання всієї сукупності основних виробничих фондів. Визначається відношенням річного обсягу випуску продукції у грошовому виразі до середньорічної (без урахування зносу) балансової вартості основних виробничих фондів.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають організаційно-економічні чинники, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До цих чинників належать:

- удосконалення форм організації суспільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації; вдосконалення виробництва відповідно до вимог ринку, удосконалення організації виробничих

підрозділів і допоміжних служб на підприємствах (транспортної, інструментальної, складської, енергетичної служби);

- удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій; застосування передових методів і прийомів праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; поліпшення нормування праці (впровадження технічно обґрунтованих норм затрат праці, розширення сфери нормування праці); застосування гнучких форм організації праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці;

- удосконалення організації управління виробництвом з допомогою удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, упровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

В умовах становлення ринкових відносин в Україні важливими заходами щодо удосконалення організаційних форм виробництва й управління є приватизація державної власності; розвиток середнього і малого підприємництва; залучення іноземного капіталу для спільної підприємницької діяльності; розроблення системи спеціальних пільг для орендаторів, кооператорів, спільного підприємництва.

Соціально-психологічні чинники визначаються якісними характеристиками і соціально-економічним складом трудових колективів, підвищенням кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня працівників, поліпшенням соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищенням дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників, удосконаленням методів мотивації.

5. Суть і значення резервів підвищення продуктивності праці

Резерви підвищення продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви можна класифікувати відносно часу їх використання, а також сфери виникнення.

За часом використання розрізняють поточні й перспективні резерви.

Поточні резерви можуть бути використані залежно від реальних можливостей протягом місяця, кварталу чи року.

Використання перспективних резервів передбачається у майбутньому через рік або кілька років згідно з довгостроковими планами підприємства.

За сферами виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

До загальнодержавних належать такі резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом і які пов'язані з більшим використанням досягнень науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств та наявністю сировинних ресурсів, наявністю кваліфікованої робочої сили, територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил конкретного регіону.

Міжгалузеві резерви — це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій.

Галузеві резерви — це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для певної галузі економіки й зумовлені

недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації підприємства, концентрації та комбінуванні виробництва тощо.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Важливе значення цих резервів зумовлюється тим, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються і використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви пов'язані з неефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття. Внутрішньовиробничі резерви можна поділити на:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви кращого використання робочого часу.

Для виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат робочого часу потрібно детально аналізувати фактичний баланс робочого часу, встановлювати причини цих втрат і розробляти заходи щодо їх зменшення чи повної ліквідації.

Зниження трудомісткості продукції забезпечується, перш за все, впровадженням високопродуктивного устаткування та прогресивних технологій.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому доцільно в кожний конкретний період використовувати саме ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці

Для того, щоб виявити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві потрібно здійснити їх кількісну оцінку.

Оцінити вплив зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів на підприємстві можна за допомогою таких формул:

За рахунок зниження трудомісткості:

$$\text{Пп} = (\text{Тм} / \text{Тн}) \times 100 - 100;$$

$$\text{Еч} = ((\text{Тм} - \text{Тн}) \times \text{Р}) / \Phi \times \text{Квн};$$

де Пп — величина підвищення продуктивності праці, %;

Тм, Тн — минула та нова трудомісткість на операцію або виріб;

Еч — економія чисельності робітників;

Р — кількість виробів або операцій;

Φ — реальний фонд робочого часу одного робітника, год.;

Квн — коефіцієнт виконання норм.

За рахунок поліпшення використання робочого часу (зменшення його втрат):

$$\text{Пп} = (100 - \text{n}) \times 100 / (100 - \text{m}) - 100, \text{ Пп} = (\text{m} - \text{n}) \times 100 / (100 - \text{m})$$

де m — втрати робочого часу в базовому періоді, %;

n — втрати робочого часу в звітному періоді, %.

За рахунок змін у структурі кадрів:

$$\text{I} = \text{I}_{з.п} \times \text{I}_d$$

де I з.п — індекс загальної продуктивності праці;

I п — індекс продуктивності праці основних робітників;

I_d — індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$I_d = d_{\text{п}} / d_{\text{б}}$$

де $d_{\text{п}}$ — частка основних робітників у поточному періоді;

$d_{\text{б}}$ — частка основних робітників у базовому періоді [2].

Для кращого виявлення резервів підвищення продуктивності праці через поліпшення використання робочого часу порівнюють динаміку річного, денного і годинного виробітку.

На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх використання, витрати на них, терміни проведення, а також відповідальні виконавці

7. Програми управління продуктивністю праці

В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення й упровадження програм управління продуктивністю праці.

Сутністю управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання.

При цьому важливо зумовлювати зміни і в структурі кадрів, кваліфікації працівників, технології та устаткуванні, ринках збуту, які б сприяли як зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності організацій.

Планування та орієнтація підприємств на досягнення найвищих кінцевих результатів є найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю.

Об'єднуючи практичний досвід багатьох країн і організацій, програми підвищення продуктивності становлять консультативну і навчальну методологію чи плановий системний підхід до впровадження позитивних змін.

Планування підвищених результатів представляє собою зусилля всієї системи, включаючи вище керівництво, які спрямовані на підвищення ефективності організації, допомагають у виконанні специфічних завдань організації завдяки запланованим втручанням у структуру і процеси організації використовуючи наукові методів управління.

У рамках програми підвищення продуктивності (ППП) організація та її керівництво самі визначають цілі і проблеми, а також розробляють плани і програми по вдосконаленню організації.

Найбільш загальною метою ППП є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності і завданням людини щодо підвищення результатів діяльності організації шляхом внесення змін у всі чи деякі елементи організації – людину, структуру, культуру і технологію.

Деякими більш специфічними цілями програми можуть бути:

- підвищення кваліфікації і практичного досвіду в сфері управління, планування і вирішення проблем;
- покращення відносин між членами колективу;
- створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності;
- зростання основних показників діяльності організації;
- поживлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат.

Перевагами створення таких програм є :

- зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність;
- створення зв'язку між наявними методами бухгалтерського обліку, вимірюванням продуктивності і регулярним контролем за результатами діяльності;
- встановлення нових конкурентних стандартів і норм;
- стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці;

- більш широке і свідоме використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці [6].

Структурними елементами процесу підвищення продуктивності праці є:

1. Проведення аналізу і оцінювання організаційної системи, для якої розробляється програма. При цьому необхідно визначити внутрішні можливості організації, виявити слабкі і сильні сторони організації, врахувати передбачувані зміни ринкового середовища.

2. Необхідна оцінка зовнішніх умов діяльності організації, які можуть вплинути на проектування і розроблення програми.

3. Проведення стратегічного планування. На цьому етапі забезпечується узгодження цілей, завдань управління продуктивністю праці на період 3-5 років. Доцільно виділити першочергові завдання, важливі для подальшого розвитку організації.

4. Розроблення критеріїв результативності програми. Визначаються конкретні вимірники, критерії, нормативи, за якими необхідно оцінювати заходи щодо управління продуктивністю.

5. Виявлення й аналіз резервів підвищення продуктивності праці, визначення всіх матеріальних і організаційних засобів розвитку організації.

6. Розробка проекту, який передбачає послідовність виконання робіт, оцінювання та аналіз витрат, функції виконавців.

7. Розробка планових заходів щодо подальшого підвищення продуктивності праці.

8. Розробка ефективної системи матеріального стимулювання за досягнення запланованих показників продуктивності праці.

9. Зведення всіх результатів планування в єдиний загальний план.

10. Здійснення контролю за реалізацією заходів і їх виконанням.