

УДК 332

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Р.В. Янковий, к.е.н., доцент

Т.С. Харченко

Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ

Янковий Р.В., Харченко Т.С. Шляхи підвищення продуктивності та результативності праці на підприємстві.

Стаття присвячена питанням управління продуктивністю та результативністю праці на підприємствах на прикладі ТОВ «Шоколадниця». В роботі проаналізовано поняття продуктивності та результативності праці та визначено заходи, що підвищують рівень їх розвитку та функціонування на підприємстві.

Ключові слова: продуктивність праці, результативність праці, персонал, продукція, випуск

Янковой Р.В., Харченко Т.С. Пути повышения продуктивности и результативности труда на предприятии.

Статья посвящена вопросам управления продуктивностью и результативностью труда на предприятиях на примере ООО «Шоколадница». В работе проанализированы понятия продуктивности и результативности труда и определены меры, которые повышают уровень их развития и функционирования на предприятии.

Ключевые слова: продуктивность труда, результативность труда, персонал, продукция, выпуск

Jankovoy R.V., Kharchenko T.S. The ways of increasing the productive efficiency and labour results at an enterprise.

The article deals with the effective management of the productive efficiency and labour results at enterprises by the example of LTD «Shokoladnytsia». The concepts of the productive efficiency and labour results are analysed and measures that promote the level of their development and functioning at and enterprise are defined.

Keywords: productivity, effectiveness of labor, personnel, production, output

В умовах ринкових відносин задача підвищення продуктивності праці як джерела реального економічного прогресу стає життєво важливою для подальшого розвитку економіки. Як показує світовий досвід останніх десятиліть, економічними лідерами стають не ті країни, які мають значні ресурси, а ті, які досягли високої продуктивності праці. Не випадково в економічно розвинених країнах функціонують спеціальні установи, які займаються дослідженням і розробкою технології управління продуктивністю праці.

З'ясовуючи економічний зміст продуктивності праці, треба мати на увазі, що праця, яка витрачається на виробництво тієї чи іншої продукції складається з:

- живої праці, яка витрачається в даний момент безпосередньо в процесі виробництва даної продукції;
- минулої праці, уречевленої у раніше створеній продукції, яка використовується тією чи іншою мірою для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія – повністю: машини, споруди, тощо – частково) [2].

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 створений продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) й суспільної (живої та уречевленої) праці [4].

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Остання характеризує ступінь напруженої праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Отже, інтенсивність праці має фізіологічні межі, тобто не може

бути необмеженою. У зв'язку з цим виникає поняття нормальної інтенсивності. Воно означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу зміни, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня. Отже, інтенсивність праці є важливим фактором продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людської енергії [1].

Розрізняють індивідуальну, локальну та суспільну продуктивність праці.

Під індивідуальною продуктивністю праці розуміють продуктивність праці окремих працівників на конкретній ділянці виробництва.

Суспільна продуктивність праці — це середній рівень продуктивності праці в національному господарстві в цілому.

Локальна продуктивність праці — це продуктивність праці в регіоні чи галузі [3].

Одним з найбільш важливих уроків японського успіху, як справедливо відмітив М.Х. Мескон, полягає в тому, що неможливо досягнути стійкої продуктивності при спонтанній, імпульсивній реакції на будь-які виникаючі проблеми. Не маючи конкретних цілей з продуктивності, не можливо визначити, чи є досягнутий рівень високим чи низьким. Цілі є орієнтиром при вирішенні питання про те, яка робота підвищує загальну продуктивність, а яка перешкоджає її зростанню. Керівництво підприємства повинно забезпечити зростання продуктивності шляхом її планування.

Планування продуктивності праці — це визначення рівня продуктивності праці і темпів її зростання, забезпечення конкурентоспроможності організації.

На рівень і динаміку продуктивності праці впливає безліч чинників. Розглянемо чинники на рівні окремих підприємств. Їх можна розділити на дві групи: зовнішні і внутрішні [5].

Зовнішні чинники — це ті, які не залежать від діяльності підприємства як об'єктів, але кількісно визначають рівень використання трудових, виробничих та фінансових ресурсів будь-якої організації. До них відносяться: політичні, законодавчі чинники, інфраструктура, ринкові механізми, конкуренція, загальна соціально-економічна ситуація і положення в конкретній галузі і регіоні, стан матеріально-технічного забезпечення, забезпеченість природними ресурсами, стан трудових ресурсів, культура і соціальні цінності. Це також акціонери, конкуренти, постачальники, покупці, муніципальні органи тощо.

Політичні, законодавчі, соціальні, економічні, конкурентні, технологічні особливості зовнішнього середовища — це чинники побічної (непрямої) дії і не підконтрольні підприємствам. Але в розробці програм підвищення продуктивності їх необхідно враховувати і, як не дивно, ними можна і необхідно частково управляти.

Особливості зовнішнього середовища прямої дії, такі, як акціонери, конкуренти, постачальники,

покупці, муніципальні органи тощо, до деякої міри можуть враховуватись і регулюватись організацією, власно і являючись полем життєдіяльності підприємства [6].

Внутрішні чинники — це чинники, які визначають (формують) результати роботи підприємств. Вони бувають основними, які безпосередньо впливають на результати роботи, і не основними, які безпосередньо не пов'язані з продуктивністю праці, але впливають на результати бізнес-процесів через структурні зрушення в складі продукції, порушення господарської і технологічної дисципліни тощо [7].

В економічній літературі зустрічається багато варіантів класифікації внутрішніх чинників зростання продуктивності праці, які відрізняються один від одного більшою чи меншою їх деталізацією. Але спільним для всіх є те, що вони виділяють:

- науково-технічні — впровадження нової техніки та технології, механізація та автоматизація виробництва, зміни в структурі парку або модернізації устаткування, зміни конструкції виробів, якості сировини, використання нових видів матеріалів тощо;
- організаційні — збільшення норм і зон обслуговування; спеціалізація виробництва і поширення обсягів кооперованих поставок; зміни реального фонду робочого часу; удосконалення управління організацією; скорочення витрат бракованої продукції; зниження кількості робітників, не виконуючих норми виробітку; удосконалення організації виробництва і праці; широке розповсюдження і впровадження у виробництво передового досвіду; укріплення дисципліни праці тощо;
- структурні — зміна обсягу виробництва; зміна питомої ваги окремих видів продукції і окремих виробництв в загальному обсязі тощо;
- соціально-економічні — зміна якісного рівня персоналу; зміна відношення працівників до праці; зміна умов праці; удосконалення мотивації і стимулювання праці; розвиток творчої ініціативи і активності робітників тощо [1].

Базою дослідження є підприємство з обмеженої відповідальністю (ТОВ) «Шоколадниця». Історія мережі кав'ярень «Шоколадниця» почалася з легендарного московського кафе в метро Жовтнева. Саме тут впродовж декількох десятиліть гостям пропонували вишукані ласощі і напої, а також легендарні млинчики з шоколадом, родзинками і горіхами і фірмовий гарячий шоколад. З моменту відкриття кафе в 1964 році і по сьогоднішній день «Шоколадниця» була і залишається законодавцем «кавової моди».

У 2006 році відкрилася перша «Шоколадниця» в Києві. На сьогоднішній день в Україні працює вже 14 кав'ярень, з них 12 — в столиці. «Шоколадниця» стала незмінним місцем зустрічей, приємних бесід, кавових насолод, десертних вишуквань і всього найприємнішого, про що Ви лише можете подумати!

Метою дослідження є вивчення напрямків підвищення продуктивності та результативності праці ТОВ «Шоколадниця».

Виклад основного матеріалу

Продуктивність праці є одним з найважливіших якісних показників роботи підприємства, вираженням ефективності витрат праці.

Рівень продуктивності праці характеризується співвідношенням обсягу виробленої продукції або виконаних робіт і витрат робочого часу. Від рівня продуктивності праці залежать темпи розвитку промислового виробництва, збільшення заробітної плати і доходів, розміри зниження собівартості продукції. Підвищення продуктивності праці шляхом механізації і автоматизації праці, впровадження нової техніки і технології практично не має меж. Тому метою аналізу оцінки продуктивності праці є виявлення можливостей подальшого збільшення випуску продукції за рахунок зростання продуктивності праці, більш раціонального використання працюючих і їх робочого часу [1].

Виходячи їх зазначених цілей, виділяють наступні завдання статистичного вивчення продуктивності праці в промисловості: вимірювання рівня продуктивності праці; вивчення виконання плану продуктивності праці; визначення ступеня виконання норм виробітку робітниками; зіставлення отриманих показників з показниками попередніх періодів, з плановими і досягнутими на аналогічних підприємствах або в цехах; аналіз рівня і динаміки продуктивності праці – вивчення чинників продуктивності праці і виявлення резервів її подальшого підвищення; аналіз взаємозв'язку продуктивності праці з іншими економічними показниками, що характеризують результати роботи підприємства, виявлення резервів подальшого росту продуктивності праці і розрахунок їх впливу на динаміку продукції.

Для того, щоб правильно визначити підходи щодо поліпшення продуктивності праці персоналу ТОВ «Шоколадниця» спочатку було розраховано рівень продуктивності праці існуючий сьогодні на підприємстві. На основі цих даних і будуть розроблятися стратегії щодо вдосконалення існуючої системи підвищення продуктивності та результативності праці персоналу. Також було проведено аналіз організаційної структури підприємства, кадрової політики, плинності кадрів, освітнього рівня працюючих, порівняння основних показників якості виготовленої продукції, виробничі потужності та асортимент, а також рівень управління підприємством, з показниками підприємств-конкурентів.

Результати проведених досліджень показали, що рівень продуктивності праці в ТОВ «Шоколадниця» достатньо високий. Але не зважаючи на це існують заходи, які дозволили б підвищити продуктивність праці: структурні зрушення у виробництві (заміні питомої ваги окремих видів продукції та виробництв); підвищення технічного рівня виробництва (заміна діючих технічних засобів більш прогресивними; запровадження систем машин; механізація та автоматизація виробництва, застосування прогресивних технологій, використання економічних видів сировини, матеріалів, енергії); удосконалення управління, організації виробництва та праці (удосконалення структур та раціональний розподіл функцій управління, збільшення реального фонду робочого часу); збільшення обсягів виробництва (відносно зменшення кількості промислово-виробничого персоналу завдяки зростанню обсягів виробництва); введення та освоєння нових виробничих об'єктів (диверсифікація виробництва та введення в дію нових цехів).

Висновки

Результати проведених досліджень дали можливість визначити підходи щодо підвищення продуктивності та результативності праці персоналу в товаристві з обмеженою відповідальністю «Шоколадниця»: структурні зрушення у виробництві (заміні питомої ваги окремих видів продукції та виробництв); підвищення технічного рівня виробництва (заміна діючих технічних засобів більш прогресивними; запровадження систем машин; механізація та автоматизація виробництва, застосування прогресивних технологій, використання економічних видів сировини, матеріалів, енергії); удосконалення управління, організації виробництва та праці (удосконалення структур та раціональний розподіл функцій управління, збільшення реального фонду робочого часу); збільшення обсягів виробництва (відносно зменшення кількості промислово-виробничого персоналу завдяки зростанню обсягів виробництва); введення та освоєння нових виробничих об'єктів (диверсифікація виробництва та введення в дію нових цехів).

Використовуючи дані рекомендації керівництво ТОВ «Шоколадниця» підвищить рівень продуктивності праці, буде більш ефективно використовувати виробничі потужності, в результаті чого підвищиться прибутковість підприємства та покращиться фінансовий стан.

Список літератури:

1. Наукова бібліотека «Буковина» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/> – Назва з екрану.
2. Інформаційний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.studyport.net/> – Назва з екрану.

3. Електронна бібліотека економіста [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/> – Назва з екрану.
4. Олійник Т.І. Продуктивність праці та структурні зміни в сільському господарстві / Т.І. Олійник, І.О. Олійник // Економіка АПК. – 2008. – №4. – С. 122-127.
5. Равенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах // Дзеркало тижня. – 2007. – №4. – С. 32-37.
6. Слободчикова Ю.В. Шляхи підвищення продуктивності праці // Економіка та підприємництво. – 2009. – №5. – С. 279-281.
7. Слободчикова Ю.В. Продуктивність праці як планово-економічний показник ринкової системи // Економіка та підприємництво. – 2006. – №4. – С. 335-338.

Надано до редакції 28.05.2012

Янковий Роман Васильович / Roman V. Iankovoi
javagaz@ukr.net

Харченко Таїса Сергіївна / Taisa S. Kharchenko
kharchenktaisa@rambler.ru

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Шляхи підвищення продуктивності та результативності праці на підприємстві [Електронний ресурс] / Р.В. Янковою, Т.С. Харченко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 1 (6). – С. 23-26. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n1.html>