

УДК 362.331

А.Г. Семенов

доктор економічних наук, професор,
академік АЕН України

Л.А. Юсипчук

аспірант
Класичний приватний університет

РЕЗЕРВИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Розглянуто фактори зростання продуктивності праці, подано їх класифікацію. Наведено методи розрахунку продуктивності праці від впливу зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів. Подано розрахунки фонду заробітної плати на основі поелементного методу.

Ключові слова: резерви, продуктивність праці, класифікація, методи розрахунку, фонд оплати праці.

I. Вступ

Зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в цілому. Вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії й практики. Відповідно, фактори зростання продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці [1].

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи:

- 1) соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили;
- 2) матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва;
- 3) організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці – це процес перетворення можливого у дійсне.

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії витрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають внаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці). Рівень про-

дуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

II. Постановка завдання

Мета статті – розглянути резерви зростання продуктивності праці й показати їх вплив на оплату праці.

III. Результати

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 або року. Використання перспективних резервів передбачається в перспективі через рік або декілька 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 недовикористанням науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств і неефективною демографічною й територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання.

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

Міжгалузеві резерви – це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперативних поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в обробних галузях промисловості сприяє поліпшенню якості продукції в сировинних галузях.

Галузеві резерви – це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для цієї галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки й технології виробництва прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації, концентрації та комбінуванні виробництва.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Велике значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються й використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття. Отже, внутрішньовиробничі резерви можна поділити на:

- резерви зниження трудомісткості праці;
- резерви поліпшення використання робочого часу.

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

Необхідною умовою виявлення і використання резервів є їхня кількісна оцінка.

Резерви можуть оцінюватися в абсолютних і відносних величинах. На конкретний період часу величину резервів можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці.

Оцінку впливу зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів на підприємстві можна визначити за допомогою таких формул [2]:

За рахунок зниження трудомісткості:

$$Пп = (Тм / Тн) 100 - 100 \quad (1)$$

та

$$Еч = ((Тм - Тн) Р) / \Phi \times K, \quad (2)$$

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;

K – коефіцієнт виконання норм.

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

$$Пп = (100 - n) \times 100 / (100 - m) - 100 \quad (3)$$

або

$$Пп = (m - n) 100 / (100 - m), \quad (4)$$

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

n – втрати робочого часу в поточному періоді, %.

За рахунок змін у структурі кадрів:

$$Іп. з = Іп \times Ід, \quad (5)$$

де $Іп. з$ – індекс загальної продуктивності праці;

$Іп$ – індекс продуктивності праці основних робітників;

$Ід$ – індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$Ід = dn / db, \quad (6)$$

де dn – частка основних робітників у поточному періоді;

db – частка основних робітників у базовому періоді.

Зіставлення динаміки річного, денного і годинного виробітків сприяє виявленню резервів підвищення продуктивності праці через поліпшення використання робочого часу.

На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, у яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх реалізації, втрати на них, строки проведення, а також відповідальні виконавці.

Важливим елементом продуктивності праці підприємства є його персонал. Використання персоналу значною мірою визначає ефективність виробництва.

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, які мають професійну підготовку та практичний досвід і навички роботи. Залежно від місця персоналу у виробничому процесі він розподіляється на персонал основної діяльності та персонал неосновної діяльності. У промисловості основний персонал (промислово-виробничий) залежно від виконуваних функцій поділяють на категорії: робітники, службовці, спеціалісти, керівники.

Персонал підприємства формується під впливом як зовнішніх факторів (ринкова кон'юнктура, державні контракти та замовлення, зміни законів, які регулюють трудові відносини), так і внутрішніх факторів (характер продукції, технологія й організація виробництва). При розширенні випуску продукції він збільшується; при зменшенні обсягу випуску – зменшується; при зміні профілю продукції – змінюється структура персоналу.

На чисельність персоналу впливає продуктивність праці працюючих. Тому треба ознайомитися з плануванням продуктивності праці, метою якого є неухильне підвищення її рівня.

Вихідними даними для розрахунку планового рівня продуктивності праці є виробнича програма, норми часу, рівень виконання норм, бюджет робочого часу одного робітника, план технічного й організаційного розвитку підприємства.

Продуктивність праці планується як в абсолютному вираженні (рівень), так і у відносному вираженні (у відсотках до попереднього періоду).

Рівень продуктивності праці вимірюється кількістю продукції (обсягом робіт), яка виробляється працівником за одиницю часу (виробіток) або кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (виконання одиниці роботи) (трудомісткість). Універсальним показником є виробіток. Він визначається методом прямого розрахунку:

$$ПП = \frac{OB}{Ч}, \quad (7)$$

де $ПП$ – виробіток;

OB – обсяг продукції (послуг);

$Ч$ – чисельність працівників, осіб.

З аналітичною метою розраховують виробіток на одного робітника або одного виробничого робітника.

Після ознайомлення із плануванням персоналу та продуктивності праці слід перейти до планування оплати праці. Метою цієї роботи на підприємстві є підвищення рівня оплати праці кожного працівника на підставі зростання зацікавленості його в підвищенні особистих і загальних результатів праці.

До планового фонду заробітної плати входить заробітна плата працівників за виконану роботу та відпрацьований час, а також ряд виплат і доплат, які передбачені законами та діючими преміальними схемами. Фонд заробітної плати і середня заробітна плата плануються в абсолютному вираженні й у відсотках до базового періоду [3].

Вихідними даними для розробки плану по заробітній платі є: виробнича програма, трудомісткість продукції, чисельність працівників за категоріями, професіями й кваліфікацією, тарифна система, штатний розклад працівників, спеціалістів, службовців, закони України про оплату праці.

На діючому підприємстві безпосередньому розрахунку з оплати праці має передувати аналіз виконання плану із заробітної плати у попередньому періоді. Треба з'ясувати розмір економії (приріст) фонду заробітної плати з урахуванням очікуваного виконання плану за обсягом виробництва.

Після цього можна розпочинати розрахунок планового фонду заробітної плати персоналу.

Залежно від мети розрахунків існують різні методи визначення планового фонду заробітної плати. Укрупнено плановий фонд заробітної плати ($\Phi ЗП$) розраховують таким чином:

$$\Phi ЗП = \Phi ЗП_{\text{баз}} \times K_0 \pm \sum E_i \times ЗП, \quad (8)$$

де $\sum E_i$ – зміна чисельності працівників під дією основних техніко-економічних чинників, осіб;

$ЗП$ – середня заробітна плата одного працівника у плановому періоді, грн;

$$\Phi ЗП = ЗП \times Ч_{\text{пл}}, \quad (9)$$

де $Ч_{\text{пл}}$ – планова чисельність працівників, осіб.

Для більш тісного узгодження обсягу виробництва й оплати праці використовують нормативний метод:

$$\Phi ЗП = OB \times H, \quad (10)$$

де OB – плановий обсяг виробництва;

H – норматив витрат заробітної плати промислово-виробничого персоналу на одиницю продукції.

При розрахунку планового фонду заробітної плати за підрозділами і категоріями персоналу підприємства застосовують поелементний метод. Розрахунок фонду заробітної плати праці різних категорій робітників здійснюється з урахуванням характеру їх роботи та форм оплати праці.

Плановий фонд заробітної плати працівників, які оплачуються за окладами (керівників, спеціалістів, службовців) ($\Phi ЗП_i$) розраховують за формулою:

$$\Phi ЗП_i = O_k \times Ч_i \times M, \quad (11)$$

де O_k – посадовий оклад;

$Ч_i$ – кількість працівників, які мають одинаковий оклад;

M – кількість місяців роботи.

Отриманий таким розрахунком плановий фонд заробітної плати треба коригувати на оплату втрат робочого часу через хворобу, коли працівники отримують допомогу за рахунок соціального страхування.

Фонд заробітної плати необлікового складу розраховують на підставі фактичних даних базового періоду.

Рівень і динаміку матеріального добробуту працівників характеризує середня заробітна плата. Планова середня заробітна плата працівника ($ЗП$) визначається:

$$ЗП = \frac{\Phi ЗП}{Ч_{\text{пл}}}, \quad (12)$$

де $\Phi ЗП$ – плановий фонд заробітної плати, грн;

$Ч_{\text{пл}}$ – планова середньооблікова чисельність працівників, осіб.

Для робітників додатково розраховують середньогодинну та середньоденну заробітну плату: середньогодинна – діленням часового фонду заробітної плати на плановий фонд робочого часу в годинах; середньоденна – діленням денного фонду заробітної плати на плановий фонд робочого часу в днях.

При плануванні заробітної плати треба забезпечити випереджальне зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням середньої заробітної плати. Співвідношення темпів (I) визначають індексним методом:

$$I = \frac{I_{пп}}{I_{зп}}, \quad (13)$$

де $I_{зп}$ – індекс оплати праці;

$I_{пп}$ – індекс продуктивності праці.

Величина співвідношення залежить від чинників зростання продуктивності праці. Впровадження нової техніки, удосконалення технологічних процесів, механізація та автоматизація виробництва знижують трудомісткість продукції та підвищують продуктивність праці. При цьому зростання продуктивності праці значно випереджає зростання оплати праці, яка підвищується в міру участі працівників у технічному прогресі й у зв'язку із підвищенням кваліфікації.

IV. Висновки

1. Продуктивність праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства, і в цілому для економіки України. Резерви зростання продуктивності праці – це такі

можливості, які вже виявлені, але з різних причин не використовуються.

2. Наведено класифікацію резервів зростання продуктивності праці: загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві й внутрішньовиробничі. Подано формули для розрахунку продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості, поліпшення використання робочого часу за рахунок змін у структурі кадрів тощо.

3. Рівень індивідуальної продуктивності праці вимірюється кількістю продукції, яка виробляється працівником за одиницю часу (виробіток).

4. При плануванні заробітної плати потрібно забезпечувати випереджальне зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням середньої заробітної плати. Величина співвідношення залежності від чинників зростання продуктивності праці.

Список використаної літератури

1. Лисогор Л.С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення / Л.С. Лисогор // Демографія та соціальна політика. – 2010. – № 2. – С. 131–138.
2. Семенов Г.А. Техніко-економічні розрахунки на підприємстві: навч. посіб. / Г.А. Семенов, А.Г. Семенов, В.К. Станчевський. – К.: Вид-во ЦУЛ, 2005. – 198 с.
3. Лук'янченко Н.Д. Проблеми планування фонду оплати праці на підприємстві / Н.Д. Лук'янченко, О.А. Вороніна // Вісник ХНУ. – 2010. – № 4. – Т. 2. – С. 16–19.

Стаття надійшла до редакції 06.02.2013.

Семенов А.Г., Юсипчук Л.А. Резервы производительности труда и их влияние на оплату труда

Рассмотрены факторы роста производительности труда, дана их классификация. Приведены методы расчета производительности труда от влияния снижения трудоемкости продукции, улучшения использования рабочего времени, усовершенствования фонда заработной платы на основе поэтапного метода.

Ключевые слова: резервы, производительность труда, классификация, методы расчета, фонд оплаты труда.

Semenov A., Yusipchuk L. Reserves of labor productivity and their influence on compensation

Factors of growth of labor productivity are considered, their classification is given. Methods of calculation of labor productivity from influence of decrease in labor input of production, improvement of use of working hours, wages fund improvement on the basis of a bit-by-bit method are given.

Key words: reserves, labor productivity, classification, calculation methods, compensation fund.