

**Семенова Надежда Семеновна**

студентка

**Яковлева Оксана Спартаковна**

старший преподаватель

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

DOI 10.31483/r-32902

## **ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

***Аннотация:** в статье рассматривается актуальность, основные понятия и факторы роста производительности труда. Приводится анализ показателей производительности труда УГРС АО «Сахатранснефтегаз» за 2015–2017 гг.*

***Ключевые слова:** производительность труда, эффективность труда, выработка, трудоемкость.*

Любое предприятие различается определенной степенью производительности труда, которая способна расти или падать в зависимости от различных факторов. Формирование предприятия невозможно без непрерывного повышения производительности труда, показатель которого считается обобщающим показателем деятельности хозяйствующих субъектов; чем данный показатель выше, тем лучше для предприятия. В таком случае обязательным условием формирования производства служит рост производительности труда. Он обладает существенной значимостью как фактор сокращения издержек и приобретения прибыли, необходимой с целью формирования производства. Из этого следует, что увеличение производительности труда способно сказаться на выручке от реализации продукции, таким образом, в случае если сотрудники станут трудиться успешнее, то производство продукции возрастает и, соответственно, прибыль также повысится.

Из этого следует, что тема повышения производительности труда на предприятии актуальна и на сегодняшний день и ее исследование сможет помочь

разобраться в том, какую значимость имеет повышение производительности труда.

Проблемы повышения производительности труда являются одними из ключевых в преодолении экономического спада, обеспечении устойчивого и мощного экономического роста и улучшении уровня жизни населения. Теоретическая значимость исследования производительности труда и пути ее повышения обусловлены тем, что идет исследование в экономической науке и пути наиболее эффективного использования ограниченных ресурсов для удовлетворения потребностей общества.

Производительность труда – показатель, характеризующий результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.

Помимо производительности труда в современной экономической теории используется показатель эффективности труда.

Эффективность труда – это социально-экономическая разновидность, которая устанавливает уровень результата той или иной организованной цели, сопоставленной с уровнем применения всех видов ресурсов. Понятие эффективности труда шире понятия производительности труда, хотя в значительной степени предопределяется последним. Эффективность труда, как правило, тем выше, чем выше производительность труда, однако при этом она предполагает такие составляющие, как качество труда, качество продукции, прибыль в расчете на единицу трудозатрат, т. е. в расчете на одного работника или на рубль заработной платы, и т. д.

Экономический анализ тенденций развития производительности труда, влияния отдельных ее действий на ее уровень при переходе к рыночной экономике, обоснование основных мотивов, которые стимулируют работников к эффективной деятельности в производственном предприятии рыночного типа с учетом региональных условий, разработка методических подходов к определению эффективности труда, нуждаются дальнейшего основательного исследования этой

важной проблемы. Основной из проблем экономической теории и хозяйственной практики выступает анализ отношения результатов и затрат, который называется эффективностью.

Производительность труда учитывает уровень эффективности процесса труда. В таком определении исходной категорией выступает труд. Для удовлетворения общественных и личных потребностей людей необходимо создать материальные и духовные блага и для этого нужно целесообразная, сознательная и организованная деятельность людей, которая и называется трудом.

В трудовом процессе выделяют три основных этапа:

- сама деятельность человека, а именно собственноручный труд;
- предмет труда, в сторону которого направлен труд;
- средства труда.

Эффективность труда будет возрастать в том случае, если будет выше производительность труда и чем будет меньше затрат труда при таком же качестве выполненной работы. Для руководящего состава предприятия очень важно не только то, на каком уровне была выработка сотрудника в единицу времени, но и то, какими трудовыми затратами был достигнут конечный результат трудовой деятельности. В принципе производительность и эффективность труда квалифицируют равновесие между социальной и экономической рентабельности в плане трудовых отношений на основе как можно уменьшить использование рабочих сил работающих.

Эффективность труда можно охарактеризовать производительностью труда, качеством труда, сложностью труда, интенсивностью труда и т. д. То есть можно заключить, что производительность труда – это составная часть эффективности труда в целом. Увеличение производительности труда – важный экономический закон для развития человеческого социума. Эффективность работы организации, осуществляющей свою деятельность в любой отрасли и сфере экономики, зависит не только от выбранной стратегии, ресурсного обеспечения, но и от людей, которые трудятся на благо данной организации. Именно персоналу принадлежит ключевая роль в достижении стабильного успеха организации.

Наивысших результатов можно достичь лишь тогда, когда работники знают, могут и хотят эффективно работать, а в организации создаются для этого необходимые условия. Именно мотивация работников определяет их трудовую активность и является главным фактором повышения производительности и качества труда.

Производительность труда является наивысшим видом производительной силы труда, когда организовывается общественная польза воспроизводства продукции. Производительность труда является одной из ключевых позиций, что обеспечивают экономическую эффективность производства, а, следовательно, конкурентоспособность предприятия и рентабельность производимой продукции.

Экономическое содержание интенсификации не сводится просто к росту напряженности труда, тем более к росту затрат физического труда. Ее основой выступает рост интеллектуалоемкости производства и предполагает учет воспроизводства интеллекта при производстве продукции. Рационализация предполагает специальное исследование экономических процессов с тем, чтобы с меньшими затратами труда получить большую выгоду при данной конъюнктуре. Для теоретического осмысления получения относительной прибавочной стоимости нужно учесть все факторы, начиная с различия уровней производительности труда (индивидуальная, локальная и общественная), включая уровни стоимости (индивидуальная, отраслевая, общественная), действие законов цены производства, монополизации, спроса и предложений и т. д. Только в таком случае будет осознано: «повышение производительности труда вызывается растущей интенсивностью труда», интенсивность превращается в производительность труда и т. д.

Факторы производительности труда – это причины объективного и субъективного свойства, которые оказывают влияние на обуславливающее изменение производительности труда.

По направленности действия можно выделить две группы факторов, которые:

– увеличивают или понижают производительность труда (усовершенствование организации труда, рациональное использование рабочего времени, правильное использование сырья, мотивация персонала);

– понижают производительность труда (недостатки в организации труда, непостоянное материально-техническое обеспечение трудового процесса, негативные природно-климатические условия, плохая трудовая дисциплина на предприятии и др.).

Различные факторы влияют на степень и рост производительности труда. В каждой отдельной организации рассматривая их факторы, то можно разделить их в целом на две группы:

– внешние, т.е. те факторы, которые находятся не под руководства организации (законодательство, конкуренция, коммерческая структура, модернизация, действия правительства и пр.);

– внутренние, т.е. те факторы, которые находятся под руководством организации (информация, важные решения, условия труда, коллективные вопросы, качество выполняемой продукции, рабочие отношения, средства производства, руководящий состав структурных звеньев, инфраструктура и пр.).

Под фактором следует понимать движущие силы, влияющие на показатели деятельности предприятия. Факторы роста включают в себя резервы – неиспользованными возможностями развития производства за счет совершенствования факторов.

К внутренним факторам роста производительности труда относят:

– научно-технические (связанные с внедрением нового оборудования, автоматизации производства);

– социальные или социально-экономические (отношение работника к труду и удовлетворенность трудом, квалификация работника);

– материальные или материально-технические (применение качественных материалов);

– организационные (организация труда, управления и производства).

В июле 2014 года распоряжением Правительства РФ №1250-р утвержден план мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест.

В меньшей степени учитываются факторы социально-психологического характера, организационные факторы и возможности изменения структуры ассортимента и номенклатуры продукции.

Все вышеперечисленные группы и факторы внутри них, по-своему влияют на производительность труда. У этого влияния есть качественная характеристика – направленность: в любой момент есть возможность выделить факторы, которые способствуют как росту, так и падению.

Анализ производительности труда начинается с расчета показателей выработки в абсолютных величинах, которые отражены в таблицах 1, 2 и 3. Затем определяется процент выполнения плана по выработке среднегодовой, дневной и часовой (или темпов роста производительности труда).

Для расчета показателей выработки используется фактический фонд рабочего времени: 2015 год – дни: 247, часы: 1976; 2016 год – дни: 249, часы: 1992; 2017 год – дни: 247, часы: 1976.

Таблица 1

## Показатели выработки на одного работающего за 2015 г.

Показатели	2015 год				
	Ед. изм.	план	факт	абс. откл.	%
Выручка от реализации продукции	н/ч	1046953640	1355625000	308671360	29,5
Численность:					
- АУП	чел.	140	154	14	10
- ИТР	чел.	184	188	4	2,2
- Рб	чел.	640	656	16	2,5
Удельный вес рабочих	%	66,4	65,7	-0,7	-1,1
Выработка:					
- среднедневная	час.	6622,9	8575,6	1952,7	29,5
- среднечасовая	час.	827,9	1071,9	244	29,5
- среднегодовая	час.	1635865	2118164	482299	29,5
Фактический фонд рабочего времени:	час.				
- годовой	час.	1976	1456	-520	-26,3

Таблица 2

## Показатели выработки на одного работающего за 2016 г.

Показатели	2016 год				
	Ед. изм.	план	факт	абс. откл.	%
Выручка от реализации продукции	н/ч	1471009624	1518484620	47474996	3,2
Численность:					
- АУП	чел.	162	159	-3	-1,9
- ИТР	чел.	205	202	-3	-1,5
- Рб	чел.	684	669	-15	-2,2
Удельный вес рабочих	%	65,1	65	-0,1	-0,2
Выработка:					
- среднедневная	час.	8636,9	9115,6	478,7	5,5
- среднечасовая	час.	1079,6	1139,4	59,8	5,5
- среднегодовая	час.	2150599	2269783	119184	5,5
Фактический фонд рабочего времени:	час.				
- годовой	час.	1992	1472	-520	-26,1

Таблица 3

## Показатели выработки на одного работающего за 2017 г.

Показатели	2017 год				
	Ед. изм.	план	факт	абс. откл.	%
Выручка от реализации продукции	н/ч	1453871172	1523093324	69222152	4,8
Численность:					
- АУП	чел.	177	168	-9	-5,1
- ИТР	чел.	214	214	0	0
- Рб	чел.	697,6	702	4,4	0,6
Удельный вес рабочих	%	64,1	64,8	0,7	1,1
Выработка:					
- среднедневная	час.	8437,7	8784	346,3	4,1
- среднечасовая	час.	1054,7	1098	43,3	4,1
- среднегодовая	час.	2084104	2169649	85545	4,1
Фактический фонд рабочего времени:					
- годовой	час.	1976	1456	-520	-26,3

По данным этих таблиц видно, что выручка от реализации продукции, увеличился в 2015г. на 308671360 руб. н/ч, что составляет перевыполнение плана

на +29,5%, в 2016г. увеличилась на 47474996 руб. н/ч, что составляет +3,2% перевыполнения плана, а в 2017г. она увеличилась на 69222152 руб. н/ч, что составляет +4,8%.

Численность рабочих в 2015 г. увеличилась на 16 чел., в 2016 г. уменьшилась же на 15 человек, а в 2017 г. она увеличилась на 4,4 человека.

Среднедневная выработка в 2015 г. увеличилась и равна +8575,6 ч., в 2016г. +9115,6 ч., т.е. по сравнению с 2015 г. в 2016 г. она выросла. А в 2017 г. она уменьшилась по сравнению с 2016 г. и составила лишь +8784 ч.

Среднечасовая выработка уменьшилась в 2017 г. на +1098 ч. по сравнению с 2016 г., т.к. в 2016 г. она была равна +1139,4 ч. И по сравнению с 2015 г. в 2016 г. она увеличилась, т.к. в 2015 г. она составляла лишь 1071,9 ч.

Среднегодовая выработка в 2015г. равна +2118164 ч., в 2016 г. она увеличилась и равна 2269783 ч., но в 2017 г. по сравнению с 2016 г. она уменьшилась и составила 2169649 ч.

Таким образом, по сравнению с 2016 г. выработка в 2017 г. уменьшилась, что вызвано влиянием следующих факторов:

- снижение интенсивности труда;
- повышение трудоемкости продукции;
- непроизводительные затраты рабочего времени;
- изменение структуры фактически выпущенной продукции;
- изменение удельного веса рабочих, т.е. структуры численности рабочих.

Таблица 4

Расчет влияния факторов на величину среднечасовой трудоемкости

Фактор	Алгоритм расчета	Влияние фактора, ч.		
		2015	2016	2017
Среднечасовая трудоемкость всех рабочих	$\Delta B(\text{Тр ч}) = -\Delta \text{Тр ч} * \text{Тдн пл} * \text{Вч пл}$ $\Delta B(\text{Тр ч}) = -(1/1071,9 - 1/827,9) * 8 * 827,9$ $\Delta B(\text{Тр ч}) = -(1/1139,4 - 1/1079,6) * 8 * 1079,6$ $\Delta B(\text{Тр ч}) = -(1/1098 - 1/1054,7) * 8 * 1054,7$	+1,8	+0,4	+0,3

По результатам таблицы видно, что на увеличение величины среднечасовой выработки на одного рабочего в 2015–2017 гг. повлиял фактор снижения трудо-



емкости: +1,8 ч. в 2015 г., +0,4 ч. в 2016 г. и +0,3ч. в 2017 г. На уменьшение величины среднечасовой выработки на одного рабочего в 2015–2017 гг. повлияли фактор количества отработанных часов одним и фактор удельного веса рабочих в общей численности.

Таким образом, резервом производительности труда является планирование численности работников предприятия, связанное с показателем использования рабочего времени в течение года, измеряемым в человеко-часах и человеко-днях. Среднее число часов и дней работы одного рабочего в год определяется на основе баланса рабочего времени.

Важный резерв роста производительности труда – улучшение использования рабочего времени. Научная организация труда основывается на строгом счете каждой рабочей минуты. Чем выше уровень организации труда, тем меньше потери рабочего времени. Поэтому на каждом участке производства, в отдельных службах и на рабочем месте надо взять на учет все потери рабочего времени, выявить их причины и влияние на производительность труда. Это позволит своевременно наметить и реализовать организационно-технические мероприятия по улучшению его использования.

### ***Список литературы***

1. Об утверждении плана мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест: Распоряжение Правительства РФ от 09.07.2014 № 1250-р (ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_165527/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165527/)
2. Анализ по ФОТ, численности и среднемесячной заработной плате работников УГРС АО «Сахатранснефтегаз» за 2015–2017 гг.
3. Использование календарного времени УГРС АО «Сахатранснефтегаз» за 2015–2017 гг.
4. Финансово-хозяйственный отчет УГРС АО «Сахатранснефтегаз» за 2015–2017 гг.

5. Ермашина Е.Б. Микроэкономика: учебная программа дисциплины для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению «Экономика». – Краснодар: Южный институт менеджмента; Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 46 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/65146.html>

6. Скляревская В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. – М.: Дашков и К0, 2017. – 304 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93449>

7. Щуцкая А.В. Мотивационные факторы повышения производительности труда на предприятиях АПК / А.В. Щуцкая, Е.П. Афанасьева // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2018. – №5. – С. 49–56 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/journal/issue/309325>