**ПЛАН**

Введение

Раздел I. Теоретические основы производительности труда

1.1 Сущность производительности труда как основного показателя эффективности производства и труда

1.2 Показатели и методы измерения производительности труда

1.3 Основные направления повышения производительности труда

Раздел II. Общая характеристика предприятия и его работы с персоналом

2.1 Общая характеристика самостоятельного структурного подразделения предприятия ЗАО «АзовЕлектроСталь» -- цеха №105

2.2 Анализ трудовых показателей

2.3 Анализ использования рабочего времени

2.4 Анализ производительности труда

Раздел III. Разработка предложений по повышению продуктивности труда на предприятии.

3.1 Планирование показателей по труду за счет повышения продуктивности

Вывод

**ВВЕДЕНИЕ**

Уровень развития производительных сил проявляется в производительности труда. Повышение производительности труда - объективный экономический закон развития человеческого общества. В процессе труда живой труд использует результаты прошлого, овеществленного труда (предметы и средства труда) для производства новых продуктов. Рост производительных сил означает экономию не только живого, но и овеществленного труда.

Кадры, являющиеся наиболее ценной и важной частью производительных сил.

Для правильной же организации работ и подготовки кадров существует квалификационное разделение труда, основанное на дифференциации сложности производственного процесса.

Деятельность, труд людей характеризуется показателем производительности труда.

Результат трудовой деятельности оценивается выработкой продукции в единицу времени с учетом экономии труда, овеществленного в сырье, материалах.

Повышение эффективности труда является важной задачей в любой общественно - экономической формации. Основными факторами, влияющими на повышение производительности труда, являются повышение технологического уровня, совершенствование управления на производстве, изменение объема и структуры производства, различные отраслевые факторы.

Характерной чертой производства является материальное и моральное поощрение труда. В этом суть оплаты труда, заработной платы, которая должна соответствовать ряду принципов. Так, темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы; заработная плата должна находиться в полном соответствии с результатами труда; величина заработной платы должна начисляться относительно тарифных ставок и должностных окладов; должны учитываться сложность, значение работы на отдельном предприятии, и т.д.

Существует множество видов оплаты труда, такие как простая повременная, повременно-премиальная, индивидуальная сдельщика, прогрессивно-сдельная. Существенные изменения в расчет заработной платы вносит применение коэффициента трудового участия, с помощью которого учитывается вклад каждого работника в результат работы всей бригады.

В общем, учет заработной платы должен способствовать повышению трудовой активности работников, лучшему использованию средств производства и рабочего времени и неуклонному росту производительности труда.

**РАЗДЕЛ I**

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

**1.1 Сущность производительности труда как основного показателя эффективности производства и труда**

В условиях перехода к рыночным отношениям изменение содержания (а нередко и сущности) прежних понятий и экономических категорий, появление новых показателей происходит быстрее, чем развитие экономики в целом. Это в полной мере относится и к производительности труда.

Прежде, чем определить сущность производительности труда, охарактеризуем содержание категории «производительность».

Под производительностью понимают эффективность использования различных ресурсов труда, капитала, земли, материалов, энергии, информации, которые применяются при производстве различных товаров и оказания услуг. Эта экономическая категория отражает взаимосвязь между количеством и качеством произведенных товаров или оказанных услуг и ресурсами, которые были затрачены на их производство.

Производительность дает возможность сравнить объемы выпуска продукции и оказанных услуг на различных уровнях экономической системы (отдельный работник, первичный трудовой коллектив, цех, предприятие или организация, отрасль, государство) с использованными ресурсами в соответствующих звеньях общественного производства. В процессе такого сравнения и оценки следует учитывать воздействие на производительность и чисто рыночных причин: рост стоимости энергии, ресурсов; увеличение затрат, связанных с безработицей, влияние форс мажорных обстоятельств (наводнение, засуха, коррумпированность власти и т.п.).

Более высокая производительность означает увеличение объемов продукции при тех же самых (неизменных) затратах. При этом необходимо учитывать потребность в той или иной продукции на рынке товаров или в обществе в целом. Следует также отметить, что на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой принимается к расчету производительности та продукция, которая уже продана, а не просто изготовлена.

Таким образом, производительность можно рассматривать как общий показатель, который характеризует эффективность использования различных ресурсов при производстве продукции. Однако, современная экономическая теория доказывает, что абсолютно точно роль и долю затрат тех или иных ресурсов, используемых на производство продукции, определить достаточно трудно. Например, почти невозможно полное, стопроцентное использование того или иного вида ресурсов (особенно это касается ресурса труда); неодинакова эффективность использования различных ресурсов или одних и тех же ресурсов в разное время.

Поэтому для определения эффективности производства чаще всего используется показатель производительности труда; хотя это и не означает, что труд является единственным источником производительности. Рассчитываются и применяются такие показатели: производительность материалов, производительность капитала, энергии, информации.

Производительность труда (ПТ) – это эффективность затрат конкретного труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени. С понятием производительности тесно связано понятие трудоемкости. Трудоемкость (Тр) – показатель, обратный производительности труда, характеризующий количество затрат труда (рабочего времени), приходящихся на единицу продукции.

Повышение производительности труда означает рост объема продукции, произведенной в единицу времени, или экономию рабочего времени, затраченного на единицу продукции:

(1.1)

(1.2)

(1.3)

где Q– объем произведенной продукции в натуральных, трудовых, стоимостных или условно-натуральных показателях;

Т – количество времени, затраченного на производство данного объема продукции или численность работников, занятых производством данного объема продукции;

ΔПТ – прирост производительности труда;

ПТ0, ПТб – уровень производительности труда в отчетном и базисном периодах.

В процессе производства функцией живого конкретного труда является создание новой стоимости, а также перенесение рабочего времени, материализованного в вещественных элементах производства на вновь созданный продукт. В связи с этим производительность труда отражает эффективность как живого, так и овеществленного (прошлого) труда. По этой же причине выделяют понятие производительности индивидуального (живого) труда и производительности общественного труда.

Рассматриваемое определение производительности труда построено с использованием трех основных понятий:

* эффективность труда;
* конкретный труд;
* рабочее время.

Конкретный труд определяется как целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, результатом которой выступают определенные потребительные стоимости (письменный стол, авторучка, книга и т.д.). Содержанием конкретного труда является количественный и качественный состав трудовых функций, их взаимосвязи и взаимоотношения в реальном процессе труда, например, различия в профессиях, специальностях, уровнях квалификации работников. Кроме того, конкретный труд характеризуется и уровнем используемой техники, технологии производства, которые на каждом рабочем месте индивидуальны (различна техническая оснащенность токаря, фрезеровщика, водителя автомобиля).

В общей экономической теории выделяют и понятие абстрактного труда – затраты человеческой энергии (физического и умственного труда), безотносительно к той конкретной форме, в которой проявляется тот или иной вид конкретного труда. В теории производительности абстрактный труд характеризует интенсивную составляющую, то есть, уровень затрат человеческого труда в единицу времени или на единицу продукции.

Третье ключевое слово в определении производительности труда – рабочее время, его затраты.

Рабочее время – это установленная трудовым законодательством или собственником продолжительность текущего времени, в течение которого работники должны заниматься выполнением определенных трудовых функций. Как правило, регламентируются такие промежутки времени (для выполнения работы): день, неделя, месяц, год.

С экономической точки зрения рабочее время регламентируется затратами труда определенного количества и качества в таких единицах, как минуты, часы, дни. То есть, зная затраты рабочего времени, можно судить об объемах произведенных товаров, производительности и эффективности труда.

Интенсивное развитие производства возможно на основе экономии рабочего времени, то есть при сокращении его затрат на изготовление единицы продукции. Таким образом, экономия рабочего времени является прямо противоположным явлением недоиспользованию рабочего времени. Если к экономии рабочего времени нужно всемерно стремиться, то величину неиспользованного рабочего времени нужно сводить к минимуму. Другими словами – экономия рабочего времени ведет к повышению производительности труда, а потерянное рабочее время всегда снижает его эффективность. На рисунке 1.1.представлены факторы определяющие уровень производительности труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Человеческий фактор производства {труд) | Качественная сторона | Производительная сила живого труда |
|  | Количественная сторона | Интенсивность труда■ |
| ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ |
| Вещественный фактор производства (капитал) | Качественная сторона | Реальная степень использования вещественного фактора производства |
|  | Количественная сторона | Потенциальная отдача вещественного фактора производства |

Рис.1.1. Факторы, определяющие уровень производительности

Своеобразный подход к определению производительности предлагается в работе Меликьяна Г.Г. . Здесь понятие производительности труда трактуется в узкой технической концепции и в широкой общественной концепции.

Под производительностью в узкой технической концепции понимается отношение выводимой продукции к вводимым ресурсам:

(1.4)

гдевыход – товары, услуги, количество, качество, стоимость, поставка, добавленная стоимость;

ввод – труд, капитал, материалы, энергия, земля, информация.

Этот показатель, не являющийся единственным, выражает степень эффективности использования ресурсов в целом, или отдельного вида ресурсов, если к нему относят выход:

(1.5)

(1.6)

Под производительностью в широкой общественной концепции понимается, прежде всего, то, что производительность – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует на производстве. Она основана на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше. Она требует постоянно совершенствовать экономическую деятельность с учетом меняющихся условий.

Авторы данного подхода выделяют понятие и производительности труда, определяя его отношением общего объема продукции к затраченному на его производство труду. Другое название показателя – реальная часовая выработка на одного занятого.

Генкин Б.М. считает, что следует использовать понятие продуктивности труда, а не производительности, поскольку правильный перевод английского слова productivity и немецкого produktivitöt – именно продуктивность. Продуктивность системы предлагается определять по формуле:

(1.7)

гдеQ – объем продукции (услуг) за определенный период времени в различных измерителях;

Т – затраты ресурсов, соответствующих данному объему продукции.

Производительность труда как показатель включает экстенсивную и интенсивную величины. Количество труда, затрачиваемого на производство продукции, зависит от времени труда (экстенсивная величина) и его интенсивности (интенсивная величина), так как в одну и ту же единицу времени может быть затрачено неодинаковое количество жизненной энергии. Таким образом, результат труда зависит от количества времени, затраченного на производство продукции, интенсивности труда и эффективности каждой единицы труда. Последняя, в свою очередь, зависит от степени использования производительной силы труда.

Интенсивность труда– степень напряженности труда в процессе производства, которая определяется уровнем расходования мускульной и нервной энергии человека, то есть затратами труда в единицу времени. Эти затраты жизненных сил (например в килокалориях) человека в единицу времени могут быть меньше или больше, что означает меньшую или большую напряженность труда при прочих равных условиях. В отличие от понятия «производительность труда», которое дает представление о том, сколько продукции производится при данном уровне затрат труда (в единицах времени, численности), понятие «интенсивность труда» - дает представление о том, сколько труда (физического и умственного) затрачивается в течение определенного отрезка времени.

В соответствии с определением интенсивность труда можно выразить в виде такой формулы:

(1.8)

где – масса израсходованного труда;

 – величина затрат физического труда;

 – величина затрат умственного труда;

 t – время, в течение которого осуществлялись затраты труда.

Повышение интенсивности означает уплотнение труда, усиление его напряженности, что связано с увеличением затрат труда в единицу времени. Та или иная степень интенсивности труда присуща всякому труду, но величина ее может колебаться в зависимости от характера, условий труда, отношения к нему работника. Но для каждого уровня развития производительных сил существует особая, средняя степень интенсивности труда, которую еще называют общественно необходимой или нормальной интенсивностью труда. Такая степень напряженности труда должна обеспечивать производительное использование рабочего времени, не вызывать необратимых отрицательных явлений в организме человека, способствовать развитию физических и умственных способностей работника.

Нормальная интенсивность труда является необходимой предпосылкой устойчивого роста производительности труда. Интересам производства не отвечает повышение интенсивности труда сверх общественно-нормального уровня, так как при этом не только не происходит сокращение затрат труда на единицу продукции, но и возникают отрицательные последствия для воспроизводства рабочей силы, не обеспечивается восстановление затраченной в процессе производства жизненной энергии людей.

С другой стороны, снижение интенсивности труда по сравнению с объективно необходимым уровнем оказывает отрицательное влияние на объем выработанной продукции. Низкая интенсивность труда, являясь нередко следствием недостатков в организации труда, приводит к содержанию на предприятиях дополнительного количества работников, нерациональному использованию трудового потенциала и, в конечном счете, к снижению производительности труда.

Поэтому в каждый исторический период повышение общественно-нормальной интенсивности труда ограничено технологическими, физиологическими и социально-экономическими пределами. В силу этого решающую роль в обеспечении максимально высокой производительности труда играет рост его производительной силы.

Производительность труда и интенсивность труда связаны между собой: повышение производительности труда и увеличение его интенсивности (до определенных пределов) приводит к увеличению объеме произведенной продукции в единицу времени; любой уровень производительности труда всегда включает в себя определенную степень его интенсивности.

При повышении интенсивности труда увеличиваются количество выпускаемой продукции и затраты рабочей силы (массы труда) в единицу времени. Поскольку на единицу продукции приходится столько же труда, сколько и до его интенсификации, то стоимость единицы продукции не изменяется, а стоимость всей произведенной продукции увеличивается прямо пропорционально росту интенсивности труда. Если же количество продукции увеличивается без повышения интенсивности труда (а только за счет роста производительности труда или снижения трудоемкости), то общая стоимость продукции остается неизменной, а стоимость единицы продукции соответственно уменьшается. В этом заключается принципиальная разница в увеличении объема продукции за счет интенсификации труда и за счет уменьшения трудоемкости продукции.

Производительность является важнейшим показателем экономического роста, то есть показателем, обеспечивающим рост реального продукта и дохода.

Экономический рост – одна из основных целей в экономике государства с рыночной структурой хозяйствования. Увеличение общественного продукта на душу населения означает повышение уровня жизни. Рост реального продукта приводит к возрастанию материальных благ, предоставляемых государством своим работникам. Динамически развивающаяся экономика, в отличие от статической, позволяет обществу увеличивать реальный валовой национальный продукт или чистый национальный продукт.

Увеличение реального продукта и дохода может осуществляться двумя основными способами:

* путем вовлечения в производство большого объема ресурсов, к примеру, затрат труда;
* путем более производительного их использования.

Реальный валовой национальный продукт определяется как трудозатраты (в человеко-часах), умноженные на производительность труда. Отсюда производительность труда – общий объем продукции, деленный на количество затраченного на его производство труда, или реальная часовая выработка на одного занятого.

Рост производительности труда является непременным условием развития производства. Рост производительности труда – это выражение всеобщего экономического закона, это экономическая необходимость развития общества независимо от господствующей в нем системы хозяйствования.

Суть повышения производительности труда заключается в том, что доля затрат живого труда в продуктах уменьшается, а доля затрат прошлого труда увеличивается, но при этом общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта, уменьшается.

Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

* увеличения объема продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
* повышения качества продукции при неизменном ее объеме, создаваемом в единицу времени;
* сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
* изменения соотношения затрат живого и прошлого труда в сторону роста доли затрат прошлого труда при общем сокращении затрат труда;
* сокращения времени производства и обращения товаров;
* увеличения массы и нормы прибыли.

Для оценки уровня интенсивности использования персоналаприменяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда. Обобщающие показатели*—* это среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении.

Частные показатели—это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.

Вспомогательные показатели *—* затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающий показатель производительности труда — среднегодовая выработка продукции одним работником. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов рис.1.2.:

Среднегодовая выработка одного работника

Удельный вес рабочих в общей численности персонала

Среднегодовая выработка одного рабочего

Количество отработанных дней одним рабочим за год

Среднегодовая выработка одного рабочего

Средняя продолжительность рабочего дня

Среднечасовая выработка одного рабочего

Техника, технология и организация производства

Уровень автоматизации и механизации производства

Уровень квалификации рабочих

Трудовой стаж и возраст рабочих

Мотивация труда и др. показателей

Рис. 1.2. Среднегодовую выработку продукции одним работником

**1.2 Показатели и методы измерения производительности труда**

Показателями производительности труда служат выработка и трудоемкость. Они связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью и выражаются формулами:

В=V/T

Тп =Т/V

Тп — трудоемкость;

V— объем продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах;

Т — трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, выполнение услуг) в соответствующих единицах.

В масштабе народного хозяйства уровень производительности труда (выработки) в сфере материального производства определяется отношением величины вновь созданной стоимости — национального дохода за определенный период к среднесписочной численности персонала, занятого в сфере материального производства в течение этого периода. В сфере услуг производительность труда (выработка) определяется отношением стоимости услуг (без стоимости материальных затрат на их оказание) за определенный период к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

На предприятиях производительность труда определяют разными способами в зависимости от того, какими единицами измеряют объем производства и затраты труда. Наиболее распространены три метода расчета выработки: **натуральный, стоимостной (денежный) и трудовой.**

Весьма наглядно характеризует производительность труда показатель выработки в **натуральном выражении** — штуках, тоннах, литрах и других натуральных показателях. Этот метод применяется в условиях однородности выпускаемой продукции.

Выработка в **стоимостном (денежном) выражении** применяется для расчета производительности труда на всех предприятиях отрасли, а также для определения производительности труда по отрасли и в целом по экономическому пространству Украины. В будущем может быть применен показатель полной трудоемкости вместо стоимостного. Выработка в денежном выражении может рассчитываться по товарной и валовой продукции, по нормативной стоимости обработки, по нормативной чистой продукции.

В состав **товарной продукции** входят:

* готовая продукция для реализации на сторону, т.е. за пределы предприятия;
* продукция длясобственного капитального ремонта и капитального строительства;
* прирост (уменьшение) остатка нереализованной продукции на складах предприятия и в пути. С учетом стоимости товарной продукции и прироста (уменьшения) полуфабрикатов собственного производства и незавершенного производства получают объем валовой продукции.

Валовая продукция, таким образом, представляет собой общий объем продукции с учетом стоимости сырья заказчика, изготовленных инструментов, приспособлений, запасных частей и т. п. Валовая продукция содержит повторный счет затрат предыдущих переделов, делает его крайне затруднительным для измерения объемов производства на предприятиях машиностроения, выпускающих материалоемкую продукцию, имеющую высокую стоимость. И все же без показателя валовой продукции нельзя обойтись при расчетах фонда оплаты труда, показателей использования оборудования, укрупненных расчетов потребности в отдельных материалах и др. Наличие в составе валовой продукции стоимости материальных затрат труда искажает общие результаты работы коллективов.

В связи с этим для устранения этого недостатка определяют средневзвешенный по числу работающих индекс роста выработки по изделиям, цехам или предприятиям. Он рассчитывается умножением (взвешиванием) показателя роста выработки по каждому изделию (цеху или предприятию) на соответствующее число работающих или отработанное время и делением суммы этих произведений на общее число работающих (отработанное время), т. е. представляет собой индекс выработки постоянного состава.

Попытки устранения недостатков при определении выработки по показателям товарной и валовой продукции привели к поиску и применению других показателей на основе проведения экономических экспериментов. К их числу относятся показатель **чистой продукции** и **нормативно-чистой продукции.**

**Трудовой метод** определения выработки называют еще методом нормированного рабочего времени. Выработка при этом определяется в нормо-часах. Данный метод применяется преимущественно на отдельных рабочих местах, бригадах, участках, а также в цехах, когда имеется продукция, не законченная производством, и полуфабрикаты собственного производства, которые нельзя измерить в денежном выражении, так как цены на эту продукцию не разрабатывались.

При неизменных нормах выработка в нормо-часах достаточно точно характеризует изменения производительности труда. Если, например, рабочий при одном и том же отработанном времени в базисном периоде отработает 200 нормо-часов, а в отчетном — 230, то рост выработки будет равен:

15% (230/200\*100-100)

Ограниченность этого метода состоит в том, что он основан на использовании неизменных норм, которые в реальной обстановке систематически должны пересматриваться с учетом изменении организационно-технических условий. С другой стороны, нормы затрат труда на предприятиях в большинстве своем охватывают только основные процессы, т.е. по ним нельзя определить полную трудоемкость. Показатели выработки зависят не только от объемных значений, но и от единицы измерения рабочего времени. Выработка может быть определена на один отработанный человеко-час (часовая выработка) на один отработанный человеко-день (дневная выработка) или на одного среднесписочного работника или рабочего в год, квартал или месяц (годовая, квартальная или месячная выработка).

Наибольшее применение имеет годовая и часовая выработка. Рост часовой, дневной и годовой выработки не совпадает.

Зависимость между часовой, дневной и годовой выработкой может быть выражена следующими формулами:

Jдн=Jчас\*Jсм

где *Jдн —* индекс дневной выработки;

*]час* — индекс часовой выработки;

*Jсч* — индекс использования рабочего времени в течение смены

Jгод=Jдн\*Jяв

где: *Jгод —* индекс годовой выработки;

*Jяв —* индекс числа явочных дней в году.

**Показатель трудоемкости** представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

Различают следующие **виды трудоемкости** в зависимости от состава включаемых в нее трудовых затрат:

* **технологическая трудоемкость** (Ттех), в которую входят все затраты труда основных рабочих, как сдельщиков, так и повременщиков;
* **трудоемкость обслуживания производства** *(То6),* определяемая затратами труда вспомогательных рабочих;

**производственная трудоемкость** (Тпр ), представляющая собойзатраты труда всех рабочих (основных и вспомогательных):

* **трудоемкость управления производством** (Ту), включающая затраты труда инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала и охраны;
* полная трудоемкость (Тп), представляющая собой затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

Тп=Ттех+Тоб+Ту

Производительность совокупного труда может быть определена по полной народнохозяйственной трудоемкости как сумма всех затрат труда на единицу продукции. Практически определение ее сложно, однако использование для расчетов ЭВМ дает возможность со временем решить эту задачу. В последние годы в качестве показателя производительности общественного (совокупного) труда используется величина национального дохода, произведенного в расчете на одного занятого в сфере материального производства. Но этот показатель лишь частично характеризует экономию затрат труда. В промышленности он определяется как отношение произведенного национального дохода к численности промышленно-производственного персонала. На предприятии рост производительности общественного труда выражается также в снижении себестоимости единицы продукции. Зависимость между выработкой и трудоемкостью выражается так:

Y=100\*x/100-x

Y=100\*y/100-y

где х *—* процент снижения (повышения) трудоемкости;

**у** —процент увеличения (снижения) выработки.

**1.3 Основные направления повышения производительности труда**

Большое социально-экономическое значение роста производительности труда для отдельных предприятий и всего общества, определяет необходимость изучения всех факторов, влияющих на уровень производительности труда.

Применительно к производительности труда факторами называют движущие силы или причины, под влиянием которых изменяются уровень и темпы роста этого показателя.

Действие факторов роста производительности труда всегда происходит при определенных обстоятельствах, которые характеризуются различными естественно-природными, материально-техническими и общественно-экономи-ческими особенностями, влияющими на развитие производства. Эти обстоятельства называют условиями повышения производительности труда. Естественно-природные условия характеризуются богатством и особенностями залегания полезных ископаемых, плодородием почвы, климатическими особенностями районов и тому подобное; материальные условия находят свое выражение в степени развития производительных сил общества, уровне жизни населения; общественно-экономические особенности определяются существующим общественным строем, развитием хозяйственного механизма, уровнем природоохранной (экологической) деятельности.

В экономической литературе используется также и понятие пути повышения производительности труда – конкретные направления действия основных факторов роста производительности труда, методы использования их в процессе производства. Например, действие научно-технологических факторов проявляется путем механизации, автоматизации, роботизации производства.

Факторы роста производительности труда весьма многообразны и в совокупности представляют систему, элементы которой находятся в постоянном движении, изменении и взаимодействии.

Для планирования мероприятий по повышению уровня производительности труда традиционно используются различные классификации факторов роста данного показателя. Систематизация факторов роста производительности труда необходима также для анализа составляющих общего прироста производительности труда; для проведения факторного анализа производительности труда. Отметим, что воздействие разных факторов на выработку неодинаково: одни факторы дают устойчивый прирост и обладают существенным влиянием (их называют приоритетными), воздействие других – временно, незначительно. Кроме того, различные факторы требуют различных условий и затрат на приведение их в действие, поэтому для предприятий важно, за счет чего произойдет ускорение роста производительности труда. Таким образом, существует объективная необходимость расстановки приоритетов при выборе факторов роста производительности труда.

Классификация факторов является достаточно сложной задачей, так как их многочисленность и тесная взаимосвязь затрудняет определение границ и результатов действия каждого из них. Преимущество должны иметь факторы, обеспечивающие: выигрыш времени, более высокий уровень и темпы роста производительности труда, экономическую эффективность, то есть доходы от внедрения мероприятий должны превышать (причем, существенно) затраты на их внедрение. Важной проблемой становится процесс обеспечения однонаправленности, взаимной согласованности во влиянии различных факторов. Это необходимо для того, чтобы предлагаемый набор факторов превратился в эффективно действующую систему. Только в этом случае можно говорить об обеспечении внутреннего единства и согласованности в принятии хозяйственных решений, касающихся вопросов увеличения производительности труда.

Значение классификации заключается в том, что она позволяет раскрыть природу производительности труда, определить соотношения между факторами; выявить специфические особенности в действии отдельных факторов. Классификация важна и потому, что она позволяет перейти от простой регистрации изменений в производительности труда к активному выявлению причин, обусловивших эти изменения.

Рассмотрим существующие классификации факторов роста производительности труда.

По характеру воздействия на динамику производительности труда все факторы подразделяются на две группы:

факторы, повышающие производительность труда (внедрение достижений научно-технического прогресса, улучшение организации труда);

факторы, приводящие к снижению производительности труда (неблагоприятные условия труда, плохая организация труда, несовершенство хозяйственного механизма).

На уровне отдельного предприятия по направленности влияния выделяют:

внутренние факторы производительности труда – уровень технической вооруженности предприятия, эффективность применяемой технологии производства, энерговооруженность труда, применяемые системы организации и стимулирования труда;

внешние факторы производительности труда – изменение государственного заказа на продукцию предприятия, динамика спроса и предложения на рынке товаров, социально-экономическая обстановка в стране или регионе, природные условия, уровень кооперации с другими предприятиями.

Рассмотрим наиболее универсальную и широко распространенную классификацию факторов роста производительности труда.

Факторы роста эффективности и производительности труда традиционно объединяют в следующие группы:

* научно-технологические,
* организационные,
* структурные,
* социально-психологические.

Каждая группа факторов оказывает воздействие на использование ресурсов, которые, в свою очередь, объединяются в следующие группы:

-трудовые,

* природные,
* материальные,
* технические,
* финансовые.

В качестве заключения необходимо заметить, что все факторы роста производительности и эффективности труда взаимосвязаны и взаимозависимы, лишь комплексное их изучение и использование дает требуемый эффект.

Резервы роста производительности и эффективности труда – неиспользованные возможности увеличения объема и повышения качества продукции (работ, услуг) за счет устранения всякого рода потерь, экономного расходования материально-технических ресурсов и усиления творческого начала в труде работников; неиспользованные возможности экономии затрат труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки). В отличие от факторов эффективности, носящих долговременный, перспективный характер, резервы носят текущий характер. Практически это означает, что факторы связаны с выработкой стратегии, а резервы – с тактикой развития в направлении повышения эффективности и производительности труда.

**РАЗДЕЛ II**

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДРИЯТИЯ И ЕГО РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ**

**2.1 Общая характеристика самостоятельного структурного подразделения предприятия ЗАО «АзовЕлектроСталь» -- цеха №105**

ЗАО «АзовЕлектроСталь» (Мариуполь, Донецкая область) создано на базе сталелитейного цеха ОАО «Азовмашу» и специализируется на выпуске крупного и мелкого вагонного литья, специальных литых и кованых заготовок для тяжелого, энергетического и транспортного машиностроения, металлургической, горнодобывающей и других отраслей промышленности Украины.

Производственный цех №105 является самостоятельным структурным производственно - хозяйственным подразделением ЗАО «АЭС» и непосредственно подчиняется заместителю директора по производству.

Структуру и штаты цеха утверждает Председатель правления - директор ЗАО «АЭС» в соответствии с типовыми структурами аппарата управления и нормативами численности специалистов и служащих с учетом объемов работ.

Цех подразделяется на отдельные участки, созданные по признаку однородности технологического процесса .Структура цеха представлена направлена на достижение высоких результатов работы (см.Приложение А)

Цех не имеет своего финансового счета и не является юридическим лицом, выполняющим определенные производственные функции.

Начальник цеха осуществляет непосредственное руководство производственной деятельностью участков по выполнению плана и контролирует работу всех служб производства.

Обязанности между подразделениями цеха и работниками каждого подразделения распределяются на основании соответствующих положений и должностных инструкций.

Все распоряжения по цеху отдаются по степени подчиненности.

Работа в цехе организована в соответствии с требованиями нормативных актов об охране труда.

**2.2 Анализ трудовых показателей**

Анализ качественного состава рабочих и служащих необходим для выявления резервов повышения эффективности работы предприятий, а его сравнительные данные с показателями других предприятий и объединений отрасли хозяйства используются для совершенствования структуры кадров.

Важными показателями качественного состава трудовых ресурсов какого-нибудь предприятия являются в комплектовании предприятия необходимым количеством кадров рабочих и служат определенных профессий, специальностей и квалификации, а также уровень общего и специального образования работающих, средний возраст работников, льгот, стаж работы по данной специальности (должности) и стаж работы на данном предприятии, численность рабочих, которые владеют смежными профессиями, социальная активность работников.

Анализ кадров по категориям работающим можно сделать на основании данных приведенных в табл. 2.1

Таблица 2.1

#### Анализ составлю и структуры персонала за категориями за 2004 и 2005 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 | 2005 | Абсолютное отклонение, лиц | Темп роста, % |
| Среднесписочная численность персонала всего, лиц | 1015 | 1086 | 71 | 106,99 |
| рабочие, из них | 874 | 878 | 4 | 100,46 |
| промышленные | 574 | 622 | 4 | 108,36 |
| вспомогательные | 300 | 256 | 0 | 85,33 |
| служащих, из них | 141 | 208 | 67 | 147,52 |
| руководителей | 25 | 23 | 0 | 92 |
| специалистов | 116 | 185 |  | 159,48 |

Из данных табл. 2.1 видим, что в 2004 году численность персонала уменьшилась на 3 лица, или на 1,8%. Сократилась численность рабочих работников на 6 лиц, или на 6,3%, из них промышленные уменьшились на 9 лиц (15,3%), вспомогательные увеличились на 3 лица (8,1%), что касается служащих, численность их увеличилась на 3 лица, или на 4,1%, из них руководителей уменьшилось на 3 лица (9,1%), специалистов увеличилось на 6 лиц (15,3%).

Анализ движения рабочей силы предусматривает расчет следующих показателей:

коэффициента оборота рабочей силы из приема;

коэффициента оборота рабочей силы из выбытия;

коэффициента общего оборота рабочей силы;

коэффициента текучести кадров.

Коэффициент оборота рабочей силы из приема определяется отношением количества принятых на протяжении года работников к среднесписочной численности работников.

Коэффициент оборота рабочей силы из выбытия определяется отношением количества выбывших на протяжении года работников к среднесписочной численности работников.

Коэффициент общего оборота рабочей силы определяется отношением суммы принятых и выбывших на протяжении года работников к среднесписочной численности работников.

Коэффициент текучести кадров рассчитывается отношением работников, освобожденных по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, несоответствие занимаемой должности, к среднесписочной численности персонала.

Расчет показателей движения рабочей силы осуществляется на основе данных табл. 2.2.

### Таблица 2.2

#### Данные для расчета показателей движения рабочей силы

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | в 2004 г., лицах |
| 1 | 2 |
| Приняты работники, всего | 698 |
| Выбыло работников, всего | 732 |
| Среднесписочная численность персонала всего, лиц | 1076 |

Исходя из данных табл. 2.2, проведем анализ коэффициентов по приему и текучести кадров:

К п = Ч пр / Ч ср = 698/1076=0,064 или 64%

где К п - коэффициент по приему;

Ч пр - число принятых, лиц;

Ч ср – среднесписочная численность, лиц.

Кт = Чув/Ч ср = 732/1076=0,68 или 68%

где Кт - коэффициент текучести;

Чув. - число уволенных, лиц;

Чср – среднесписочная численность, лиц.

Коэффициент текучести кадров в 2004 г. составил 68%, а коэффициент по приему составил 64%.

К числу возможных причин текучести кадров относят изменение места проживания, неудовлетворения размерами заработка, неудовлетворением профессии, неблагоприятными условиями и режимом труда, отсутствие возможностей передвижений по службе, неблагоприятные социально-психологические условия.

Важным условием организации труда является соотношение состава рабочих характера работ. Для предприятия нужные работники определенной профессии и специальности. Уровень профессионального обеспечения предприятия характеризуется соотношением фактической численности работников, потребности в них соответственно с производственной программой по каждой профессии отделены. Наличие этих данных показывает избыточное число рабочих, или недостаток рабочих и позволяет принимать заявки по улучшении трудовых ресурсов. Показателем уровня квалификации рабочих является средний тарифный разряд, который находится по профессиям в перерезе цехов и по предприятию в целом. В нашем случае тарифный разряд примется по профессиям ЗАТ «АзовЕлектроСталь» . Данные для анализа квалификационного уровня рабочих и работ, то есть для расчета среднего тарифного разряда приведенные в табл. 2.3

### Таблица 2.3

#### Исходные данные для анализа квалификационного уровня рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд | Численность 2004 г. |
|  | план | факт |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 20 | 21 |
| 2 | 141 | 135 |
| 3 | 135 | 140 |
| 4 | 400 | 420 |
| 1 | 2 | 3 |
| 5 | 53 | 58 |
| 6 | 125 | 104 |
| Всего | 874 | 878 |

Средний тарифный разряд находится за формулой:

,

де - средний тарифный разряд;

 – і*-*ий разряд;

 *–* численность работников *і –*ого разряду;

 n – количество разрядов.

= ,

= .

Эти расчеты свидетельствуют о том, что квалификация работников отвечает потребностям предприятия соответственно тарифно-квалификационного справочника.

**2.3 Анализ использования рабочего времени**

Объем товарной продукции, что выпускается, производительность труда зависит от использования рабочего времени и трудовой дисциплины. Анализ использования рабочего времени приведен в табл. 2.4 .

Таблица 2.4

Баланс рабочего времени 2004 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателей | количество человеко-часов | структура, % |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.Отработано, всего | 2530354 | 81,13 |
| 2.Неявки на работу, всего в том числе | 588418 | 18,86 |
| дежурные отпуска | 277608 | 8,89 |
| отпуск за учебой | 277608 | 2,48 |
| отпуск в связи с беременностью и родами | - | - |
| болезни | 207104 | 6,64 |
| другие неявки, разрешенные законом  | - | - |
| неявки с разрешения администрации | 10700 | 0,34 |
| прогули | 15569 | 0,50 |
| 4.Праздники и выходные |  |  |
| 5.Календарный фонд рабочего времени | 3118772 | 100 |

Из приведенных данных табл. 2.4 рассчитаем коэффициенты использования рабочего времени.

1)коэффициент использования календарного времени:

.

2)коэффициент использования табельного фонда времени:

3)коэффициент использования максимально возможного фонда времени:

4)резерв времени:

РВ=КФРВ-ПВ-ОО-ВР=

где КФРВ - календарный фонд рабочего времени;

ПВ - праздники и выходные;

ОО - очередные отпуска;

ОЧ - отработано человеко - часов.

РЧ=3118772-277608-2530354=310810 (человеко-часов).

Этот резерв времени можно использовать для увеличения выпуска продукции.

Таким образом, работниками было отработано 81,13% с 100% календарного фонда рабочего времени, это связано со многими причинами приведенными более высокие. Проанализировав использование рабочего времени, было выявлено, что 18,86% - неявки на работу всего. Даже был выявлен резерв времен 310810 человеко-часов, с помощью которого и будет увеличиваться объем производства.

**2.4 Анализ производительности труда**

В условиях рыночной экономики одним из основных показателей, что позволяет оценить перспективы развития, как отдельного предприятия, так и экономики в целом есть уровень производительности труда. Производительность труда выражается двумя показателями: выработкой и трудоемкостью.

Анализ производительности труда осуществляется в следующем порядке:

1) анализируется уровень и динамика плановых и фактических показателей производительности труда - выработки продукции на одного работающего ПВП и на одного рабочего, трудоемкости продукции;

2) определяется влияние производительности труда на выполнение плана производства;

3) определяется влияние важнейших факторов на рост производительности труда.

Анализ производительности начинают из общего анализа изменения ее уровня и динамики. Эти показатели представлены в табл. 2.5

Таблица 2.5

Анализ производительности труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2004 | 2005 | Абсолютное отклонение | Темпы роста в % |
| 1 | Товарная продукция, тыс. грн. | 61948,8 | 101941,70 | 39992,9 | 164,56 |
| 2 | Среднесписочная численность, лиц: | 1015 | 1076 | 61 | 106,01 |
| 3 | рабочих | 874 | 878 | 4 | 100,45 |
| 4 | Годовая производительность труда: одного работающего, тис.грн./чел | 61,03 | 94,74 | 33,71 | 155,24 |
| 5 | одного рабочего, тис.грн./чел | 70,87 | 116,11 | 45,24 | 163,84 |

Из приведенных расчетов можно сделать выводы о том, что производительность труда увеличилась в 2005року сравнительно с в 2004 году:

в расчете на 1-го работающего на 33,71 тыс. грн. / чел или на 55,24%;

в расчете на 1-го рабочего на 45,24 тыс. грн. / лицо или на 63,84% .

Для оценки влияния факторов на уровень среднегодовой выработки работника используется следующая модель:

где ГВ - годовая выработка одного работника, грн. / лицо;

Д - количество дней, отработанных одним работником;

Р - средняя длительность рабочего дня, год.;

Ч - часовая выработка одного работника, грн. /особу

Данные для расчета влияния факторов на среднегодовую выработку работников приведены в табл.

Исходные данные для расчета влияния факторов на среднегодовой

выработка рабочих приведенные в таблице 2.6

Таблица 2.6

Расчет влияния факторов на среднегодовой выработка рабочих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | в 2005г. | Абсолютное отклонение | Темпы роста, % |
|  | План | факт |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Производительность труда одного рабочего, грн./чел | 70870 | 116100 | 45230 | 163,82 |
| Количество дней, отработанных одним рабочим | 249 | 221 | -29 | 88,76 |
| Длительность рабочего дня, год. | 8 | 7,8 | -0,2 | 0,98 |
| Среднечасовая выработка одного рабочего, грн./чел | 35,57 | 67,35 | 31,78 | 189,34 |

Рассчитаем влияние количества дней, отработанных одним рабочим (∆ГВд):

. ,

 (грн. / чел),

.

Влияние средней длительности рабочего дня (∆ГВр):

,

 (грн. / чел),

,.

Влияние часовой выработки одного рабочего (∆ГВчв):

(грн. / чел),

,

 (грн. / чел),

.

Суммарное влияние факторов составит:

На основе выполненных расчетов можно сделать такие выводы. Два рассмотренных фактора имели негативное влияние на рост среднегодовой выработки, тогда как среднегодовая выработка имела существенное влияние на увеличение среднегодовой выработки на 77,30%.

Является еще одним из важных показателей использования рабочего времени рабочих - трудоемкость.

Общий анализ трудоемкости продукции приведен в табл. 2.7

Таблица 2.7

Анализ трудоемкости продукции

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | план | факт | Абсолютное отклонение | Темпы роста, в % |
| 1 | Товарная продукция, тыс. грн. | 61948,8 | 101941,70 | 39992,9 | 164,56 |
| 2 | Отработано всеми рабочими, чел.-час. | 2530354 | 2885399 | 355045 | 114,03 |
| 3 | Удельная трудоемкость на 1 тыс. грн продукции | 40,85 | 28,30 | -12,55 | 69,28 |

Как свидетельствуют приведенные в табл. 2.7 данные трудоемкость 1 тыс. грн. товарной продукции уменьшилась на 12,55 человеко-часов или на 30,72%.

Оценка влияния изменения объема товарной продукции ( ∆ТРV) рассчитывается следующим образом:

∆ТРV = –,

где ВЧ0 - отработанное время по плану., человеко-часов;

V1; V0 - товарная продукция по плану и по факту, соответственно, тыс. грн.

∆ТРV = – = – 16,02 (людино-годин / тис. грн.),

∆ТРV = - = - 16,02 (человеко-часов / тыс. грн.),

в относительном выражении это значение составляет:

-16,02\*100/40,85=-39,22(%)

Влияние изменения отработанного времени (∆ТРвч) определяется за формулой:

∆ТРВЧ = –,

где ВЧ1 - отработанное время по факту, человеко-часов.

∆ТРвч = - = 3,48 (человеко-часов / тыс. грн.),

в относительном выражении эта величина равняется:

3,48\*100/37,45=8,52%

В результате действия двух факторов трудоемкость 1 тыс. грн. товарной продукции изменилась на:

-16,02+3,48=12,54 (человеко-часов / тыс. грн.),

-39,22+8,52=-30,7% (%).

Действие двух факторов привело к уменьшению показателя, который исследуется, на 30,70%.

**РАЗДЕЛ III. РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОДУКТИВНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**3.1 Планирование показателей по труду за счет повышения продуктивности**

Для повышения конкурентоспособности предприятия предусматривается осуществить в планируемом периоде следующие мероприятия:

в результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%;

заменить часть устаревших станков, на которых работает 15% основных рабочих (производительность станков повысится на 50%);

централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 человек;

сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%.

Рассчитаем как в этих условиях повысится производительность труда, если на предприятии занято 1076 рабочих, из них 60% составляют основные рабочие?

При снижении трудоемкости на 5% производительность труда повысится на 5,2% (5 • 100)/(100 - 5).

Замена устаревшего оборудования позволит повысить производительность труда основных рабочих на 7,5% (50 • 0,15).

Производительность труда рабочих, занятых ремонтом оборудования, увеличится на 41% [(120/85)100 - 100].

Численность вспомогательных рабочих на предприятии составит: 1076 • 0,4 = 430 человек.

Производительность труда всех вспомогательных рабочих возрастет на 11,44 [(120 • 41)/430].

Рост производительности труда основных и вспомогательных рабочих составит: (5,1 + 7,5)0,6 + (11,44 • 0,4) =12%.

За счет сокращения потерь рабочего времени производительность труда всех рабочих возрастет на 5,5% [(10 - 5)/(100 - 10)] 100.

Индекс роста производительности труда всех рабочих по факторам составит: 1,12 • 1,05 = 1,29.

Производительность труда возрастет на 29%, что естественно увеличит и прибыль получаемую от производства продукции и сделает ее белее конкурентоспособной.

**ВЫВОД**

Таким образом производительность труда это эффективность затрат конкретного труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени. С понятием производительности тесно связано понятие трудоемкости. Повышение производительности труда означает рост объема продукции, произведенной в единицу времени, или экономию рабочего времени, затраченного на единицу продукции:

Проанализировав кадровый состав можно сказать что:

Коэффициент текучести кадров в 2004 г. составил 68%, а коэффициент по приему составил 64%.

К числу возможных причин текучести кадров относят изменение места проживания, неудовлетворения размерами заработка, неудовлетворением профессии, неблагоприятными условиями и режимом труда, отсутствие возможностей передвижений по службе, неблагоприятные социально-психологические условия.

Квалификация работников отвечает потребностям предприятия соответственно тарифно-квалификационного справочника.

Производительность труда на одного работающего составляет 70870грн/чел и 116100 по факту в 2005 году. По приведенным данным мы видим повышение производительности труда за сет снижения трудоемкости работы и сокращения простоев на предприятии. А также по планируемым показателям на предприятии продуктивность труда увеличится на 29% , что естественно увеличит и прибыль получаемую от производства продукции и сделает ее белее конкурентоспособной.