АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Голбан Маргарита Юрьевна

студент образовательного учреждения высшего образования

«Южно-Уральский институт управления и экономики»

Россия г.Челябинск

Производительность труда - это эффективность конкретного труда. Ее уровень измеряется количеством продукции, произведенной в единицу времени одним работником, занятым в производстве, и исчисляется как отношение объема произведенной продукции к среднесписочной численности работников.

Производительность труда следует рассматривать как обобщающую категорию, охватывающую все стороны итоговой деятельности предприятия (качество, результативность, моральное и материальное удовлетворение работников и т.д.). В то же время предприятие работает не ради повышения производительности труда, а для увеличения прибыли. Задача заключается в том, чтобы привязать производительность труда к прибыли. Предприятие, добивающееся высоких финансовых результатов за счет удачно сложившейся конъюнктуры на рынке, не будет иметь перспектив развития, если не сумеет реально повысить производительность труда, экономно и эффективно использовать рабочее время, обеспечить соответствие между производительностью труда и его оплатой.

Производительность труда - результат взаимосвязанного влияния всех условий производства. Их разнообразие и соотношение зависят от технической и организационной сложности трудовых процессов, а также от профессии и квалификации работающих. Одними из главных факторов ее повышения являются механизация и автоматизация технологических процессов, оснащение предприятия современным оборудованием, рациональная организация труда, лучшее использование рабочего времени.

Для обобщающей оценки уровня производительности труда применяются такие показатели, как среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

Среднегодовая выработка продукции на одного работающего устанавливается как отношение объема выпуска продукции, работ, услуг в стоимостном выражении к общей численности работников предприятия.

Среднегодовая выработка продукции одним рабочим определяется отношением объема выпуска продукции, работ, услуг в стоимостном выражении к численности рабочих.

Среднедневная выработка продукции одним рабочим рассчитывается как отношение объема выпуска продукции, работ, услуг в стоимостном выражении к численности рабочих и количеству отработанных ими дней в году.

Среднечасовая выработка продукции одним рабочим определяется отношением объема выпуска продукции, работ, услуг в стоимостном выражении к численности рабочих, количеству отработанных ими дней в году и средней продолжительности рабочего дня.

Для характеристики уровня производительности труда могут также использоваться частные и вспомогательные показатели. К частным относятся 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 характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Другим важным фактором повышения производительности труда выступает мотивация работников, которая предполагает материальное стимулирование, улучшение качества рабочей силы, совершенствование организации труда, вовлечение персонала в процесс управления.

Роль мотивационного механизма оплаты труда в системе повышения его производительности велика, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения ее кратковременного подъема. В конечном счете происходит определенное привыкание к данному виду воздействия. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному росту производительности труда. Поэтому мотивационный механизм оплаты труда должен включать в качестве элементов совершенствование системы заработной платы, предоставление персоналу возможности участвовать в собственности и распределении прибыли предприятия.

Еще одним мотивирующим средством для работника выступает расширение трудовых функций, что подразумевает внесение разнообразия в работу персонала, т.е. увеличение числа операций, выполняемых одним человеком. В результате удлиняется рабочий цикл у каждого работника, растет интенсивность труда. Применение данного метода целесообразно в случае недозагруженности персонала и собственного желания сотрудников расширить круг деятельности, в противном случае это может привести к резкому сопротивлению со стороны работников.

Обогащение труда подразумевает предоставление человеку такого вида деятельности, при котором появлялась бы возможность роста, творчества, ответственности, самоактуализации, включения в его обязанности некоторых функций планирования и контроля за качеством основной, а иногда и смежной продукции. Этот метод целесообразно применять в сфере труда инженерно-технических работников.

Для массовых рабочих профессий лучше всего использовать производственную ротацию, которая предполагает чередование видов работы и производственных операций, когда рабочие в течение дня периодически обмениваются рабочими местами, что характерно преимущественно для бригадной формы организации труда.

Таким образом, повышения производительности труда можно добиться путем:

увеличения выпуска продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия, так как при наращивании объемов производства увеличивается только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения. В результате затраты на выпуск единицы продукции уменьшаются;

сокращения затрат труда на производство продукции (снижение трудоемкости) посредством интенсификации производства, повышения качества продукции, внедрения комплексной механизации и автоматизации производства, более совершенной техники и технологии производства, сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических мероприятий.