

Методичні основи підвищення ефективності праці робітників підприємств в умовах євроінтеграції

Шифр
«Розвиток»

Вступ	3
РОЗДІЛ 1 ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ	4
1.1 Сутність ефективності праці. Мотивація праці.	4
1.2 Методологічні основи оцінювання ефективності праці	18
РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ НА ПРИКЛАДІ Комунального закладу Шосткинського ЦРЛ	27
2.1 Загальна характеристика ЦРБ	27
2.2 Оцінка рівня ефективності праці робітників на прикладі Комунального закладу Шосткинська ЦРЛ	28
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	33
Висновок	39
Список використаної літератури	40

ВСТУП

В загальному розумінні продуктивність праці характеризує її результативність (плідність), тобто оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства. Продуктивність праці — це найважливіший з показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці.

Актуальність теми. Перехід до ринкових відносин створює нові умови і надає нові функції підвищенню продуктивності праці. Зменшення продуктивності суттєво впливає на всі соціальні та економічні фактори життя. До них відносяться можливості економічного розвитку, зміни у платіжному балансі, контроль інфляції, співвідношення цін і витрат, рівень зайнятості, безробіття, структура та масштаби капітальних вкладень.

Метою роботи є визначення особливостей процесу формування підвищення продуктивної трудової діяльності на підприємствах та розробка основних напрямків і практичних рекомендацій щодо створення рентабельного механізму, його ефективного розвитку, який би відповідав умовам ефективності праці в умовах євроінтеграції. Для досягнення мети роботи поставлені **такі завдання:**

- ✓ з'ясувати сутність ефективності праці;
- ✓ визначити основні методи оцінювання ефективності праці;
- ✓ надати організаційно-економічну характеристику діяльності підприємства;
- ✓ сформулювати висновки та пропозиції щодо підвищення ефективності праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах.

Вагомий внесок у дослідження категорії "продуктивність праці" зробили такі вчені- економісти: Ю.В. Буц, В.А. Гавриленко.

Інформаційною базою є наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, статті сучасних авторів, а також дані з підприємства - об'єкта дослідження.

РОЗДІЛ 1 ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ

1.1 Сутність ефективності праці. Мотивація праці.

Ефективність праці — це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення затрат праці. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих, або і менших затрат праці.

Питання праці, а відповідно і її продуктивності активно досліджувалося багатьма науковцями. Вагомий внесок у дослідження категорії "продуктивність праці" зробили такі вчені-економісти: Ю.В. Буц, В.А. Гавриленко, О.А. Грішнова, Р.Н. Масалаб, Т.І. Олійник, Д.С. Сінк, Р.В. Янковий та ін.

Не применшуючи результати проведених досліджень та їх значення для розвитку науки, варто відмітити, що сучасні умови господарювання вимагають перегляду підходів до сутності продуктивності праці та її ролі в трудовій діяльності. Подальшого дослідження потребують питання регулювання взаємозв'язку між продуктивністю праці та заробітною платою; вивчення факторів, які впливають на продуктивність праці тощо. Необхідність вирішення вказаних проблемних питань зумовлює актуальність дослідження.

Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, а тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання на основі підвищення продуктивності праці стає однією з головних цілей держав з соціальною орієнтацією економіки.

Співвідношення результатів і витрат людської діяльності, що в загальному випадку називається ефективністю, є основною проблемою економічної теорії і господарської практики.

Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів. Пригадаємо, що економічні ресурси прийнято поділяти на три великі групи: 1) праця (людський капітал); 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина); 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал). Відповідно ми можемо окремо визначити ефективність використання праці, природних ресурсів або фізичного капіталу.

Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології й багатьма іншими. Економічні результати найчастіше виражаються обсягами виробленої продукції або розміром отриманого прибутку. Якщо у розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції (послуг), то ми маємо показники, які називаються продуктивністю, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються прибутковістю (рентабельністю)[3].

Таким чином, ефективність вимірюється багатьма різноманітними показниками. Всі вони є показниками ефективності, однак одного узагальнюючого показника ефективності немає, як немає абстрактного ефекту, а є конкретна вироблена продукція, отриманий прибуток або якийсь інший конкретний результат. Як правило, назва різних показників ефективності складається з двох слів: перше означає, чим у цьому показнику вимірюються результати діяльності (продуктивність або прибутковість), а друге — витрати яких ресурсів враховані у цьому показнику (праці, землі, капіталу, їх окремих компонентів чи усіх ресурсів загалом) — наприклад, продуктивність праці, прибутковість землі і т. д. (табл. 1.1).

Наголошуємо, що в табл. 1 наведено лише невелику частку різноманітних показників ефективності. Загалом таких показників є безліч — адже і результати, і витрати можна вимірювати різними способами, стосовно різних етапів і видів економічної діяльності, на різних економічних рівнях і т. ін. Професіоналізм, компетентність економіста полягає у тому, щоб у кожному

конкретному випадку забезпечити достовірність цих показників, шляхом, зокрема, порівнянності використовуваних у певному показнику результатів та витрат і точності розрахунку їх. Наприклад, при визначенні продуктивності праці слід порівнювати всю продукцію, отриману від праці за певний проміжок часу з обсягом усієї праці, витраченої на виробництво саме цієї продукції за цей самий проміжок часу. Детальніше різні показники продуктивності праці розглянемо в наступних параграфах.

Під продуктивністю в широкому значенні в сучасній економічній теорії розуміють співвідношення між випуском товарів та витрачених ресурсів.

Таблиця 1.1 Назви показників ефективності залежно від врахованих одержаних результатів

		Результати	
		Продукція	Прибуток
Витрати	Праця (людський капітал)	Продуктивність праці	Прибутковість (рентабельність) праці
	Земля (компоненти природних ресурсів)	Продуктивність землі	Прибутковість (рентабельність) землі
	Фізичний капітал (засоби виробництва)	Продуктивність капіталу	Прибутковість (рентабельність) капіталу
	Усі виробничі ресурси (праця + природні ресурси + капітал)	Продуктивність виробництва (багатофакторна продуктивність)	Прибутковість (рентабельність) виробництва

У вигляді продукції і послуг, з одного боку, і витратами на цей випуск, з іншого. Цей показник називають багатофакторною продуктивністю, маючи на увазі, що на неї впливають практично усі фактори виробництва. У довгостроковому періоді зростання цього співвідношення означає краще використання трудових, фінансових, матеріальних, енергетичних, технологічних і всіх інших ресурсів, воно означає розвиток економіки і створює передумови для соціального прогресу. Зменшення ж цього співвідношення означає спад не тільки економічний, але і, неминуче, соціальний. Значення цього показника полягає ще й у тому, що країни з найвищою продуктивністю, а

не з найбільшими матеріальними й енергетичними ресурсами, стають світовими лідерами як у економічному, так і у соціальному розвитку.

Продуктивність праці — це найважливіший з показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці.

Можна розрізняти різні види продуктивності праці залежно від того, на якому економічному рівні проводяться дослідження. Індивідуальна продуктивність праці — це продуктивність окремого конкретного працівника; виробнича продуктивність праці — це продуктивність на певній виробничій ділянці, підприємстві; локальна продуктивність праці — це продуктивність праці в регіоні чи галузі; а суспільна продуктивність праці — це продуктивність праці по економіці країни в цілому.

Варто зауважити, однак, що зміна обсягу, маси продукції і послуг на конкретному підприємстві, у галузі чи країні в певний проміжок часу може бути результатом зміни не тільки продуктивності праці, але і збільшення кількості витраченої праці, зокрема підвищення її інтенсивності.

Кажучи про продуктивність праці, потрібно розуміти, що увага до цього питання в нашому суспільстві визначається нагальною необхідністю підвищення рівня життя населення, зокрема величини споживання матеріальних благ і послуг на душу населення. Для досягнення цієї мети інших шляхів, крім підвищення рівня суспільної продуктивності праці, в Україні немає.

Завдання підвищення ефективності суспільної праці завжди актуальне для економіки, але стає життєво важливим для її розвитку в умовах (і після) довготривалого спаду виробництва, який пережила наша країна у 90-х рр. ХХ ст. Невипадково в країнах з соціально орієнтованою розвиненою ринковою економікою функціонують спеціальні установи, що розробляють технології управління продуктивністю.

Наприклад, у Західній Європі багато національних центрів продуктивності праці об'єднуються Європейською асоціацією національних

центрів продуктивності, у Південно-Східній Азії діє Азіатська організація продуктивності праці, у США — Американський центр продуктивності праці та ін. Закордонний досвід показує, що в більшості країн - членів ЄС предмет „Охорона праці” включений у навчальні програми на різних ступенях освіти, щоправда, у різних обсягах. У більшості з них проводилися компанії за його введення в навчальні плани - на національному, регіональному або місцевому рівнях. Так само, майже у всіх державах ЄС діють законодавчі акти або урядові постанови, що стосуються вивчення або навчання правилам безпечної праці. В одних випадках потрібне глибоке знання предмета, в інших - навички, що здобуваються в ході навчальної практики. Використовуються і прогресивні методи занять, які призначають студента „представником по безпеці праці” або проведення ігор із залученням „міністерств”, „інспекцій”, „соціальних партнерів”. У багатьох випадках, насамперед, потрібні знання нормативних документів[7].

Уряд Данії, який розробив і здійснює програму «чисте» продуктивне середовище, у розділі, присвяченому охороні праці молодих працівників, включає і школярів. У неї включені рекомендації, що стосуються школи і які дають можливість учням вносити в неї свій внесок. За допомогою Міністерства освіти, профспілок, об'єднання промисловців і підприємців, організацій вчителів і батьків для телебачення був створений мультиплікаційний серіал. Його герої (два тролі по імені Ар і Мі), розповідають школярам про правила поведінки, чому в класах потрібно підтримувати чистоту і порядок, а на перервах уникати ігор, у яких можна нанести один одному травму. Ці серіали доповнюються поясненнями учителів, що введені в текст занять по різних предметах. У Данії прийнятий Закон „Про викладання проблем навколишнього середовища школярам і студентам”, що закріпив обов'язковість їхньої підготовки в області охорони праці.

В Італії Національний інститут запобігання травматизму і безпеки на виробництві розробив і створив телевізійний мультфільм „Вдома у Луки”, у якому за допомогою хлопців і анімації роз'яснюється всій малечі, як треба

поводитися у будинку і на вулиці, щоб уникнути різного роду нещасних випадків. За допомогою ігор дитина поступово призвичається дізнаватися і запобігати небезпечних ситуацій. З цим фільмом змагається програма „Окуляри, за допомогою яких можна бачити все”. У ролі окулярів виступає дідусь, що відповідає на запитання хлопців і рекомендує, як поводитися в різних ситуаціях.

Оскільки професійні ризики не сприймаються викладачами інших дисциплін кафедри, як показує практика, найважче переконати керівників Вузів включати в навчальні програми курсу охорони праці. Однак, у ряді країн ініціатором цього виявляються Міністерства праці. У Великобританії, наприклад, Комісія зі здоров'я і безпеки праці домоглася включення програм охорони праці в загальну сітку навчання, починаючи зі шкільної лави і кінчаючи університетським - у тих закладах і факультетах, де при вивченні різних профільних предметів виявляється необхідність забезпечення безпеки праці. Важливість вивчення цього курсу була підкреслена в урядовій програмі „Відроджуючи охорону праці” - одну з ключових у цій області. Вона з'явилася передумовою до створення Стратегічного плану по запобіганню травматизму Великобританії, відповідно до якого травматизм повинен бути скорочений на 10-20%. Особливо слід зазначити, що курс охорони праці вивчається на медичних факультетах, а також входять в аспірантські програми. У такий спосіб готуються кадри для галузі медицини[24].

У Португалії, де вважають важливим привернути увагу населення до проблеми запобігання травматизму починаючи зі шкільної лави, діє Національна програма вивчення охорони праці на роботі, девіз якої говорить: „Безпека праці на роботі: вивчай сьогодні - застосовуй знання все життя”. Автори програми виходять з необхідності інтеграції загальноосвітніх предметів з курсом по охороні праці у всіх Вузах, розглядаючи це в якості одного з засобів скорочення травматизму на виробництві. У Португалії вважають обов'язковим вивчення цього курсу в середніх, спеціальних і вищих учбових закладах і підготовку викладачів по цій дисципліні.

Аналогічна робота ведеться на університетському рівні в Іспанії і деяких інших країнах - членах ЄС, де на регулярну основу поставлений захист дисертацій на одержання ступеня магістра з проблем охорони праці. У розділі, що відображає основні положення Стратегії, є спеціальний розділ, присвячений зміцненню культури запобігання травматизму ЄС в області охорони праці. У ньому особливо підкреслюється значення навчання в області охорони праці. „Навчання починається не з приходом на ринок праці. Воно повинно бути невід’ємною частиною шкільних програм, або просто заради виховання в людях уваги до цієї проблеми (хоча б безпека на дорогах), чому учать у деяких країнах, або вивчення предмета професійно.

Звернімо увагу, що поняття ефективності стосується не лише економічних, але і соціальних процесів. Більше того, підвищення економічної ефективності має сенс лише у тому випадку, якщо воно призводить до покращання і соціальних результатів. Вироблена продукція і одержаний прибуток важливі не самі по собі, а лише як засоби підвищення рівня життя людей. У цьому контексті зазначимо, що, на відміну від наведеного вище, в літературі зустрічається тлумачення ефективності з іншим змістом. Зокрема італійський економіст В. Парето дає таке формулювання: "Ресурси розподілені ефективно, якщо ніхто не може поліпшити свого положення без того, щоб для когось воно не погіршилося"¹. Таке тлумачення не відповідає соціальним завданням. Стан розподілу ресурсів може бути ефективним за Парето, але при цьому одні люди можуть бути вкрай бідними, а інші — безмірно багатими, і рівень бідності одних не можна зменшити без зменшення рівня багатства інших. Навряд чи можна визнати цей стан ефективним з погляду цивілізованої людини.

Можна зазначити також, що в дослідних і методологічних цілях нерідко використовують таке поняття, як "гранична (чи порогова) продуктивність праці". Гранична продуктивність праці (граничний продукт праці) — це збільшення в натуральному вираженні до випуску продукції на підприємстві, отримане за рахунок використання додаткової одиниці праці. Кількісно вона

цілком може не збігатися із середнім значенням продуктивності праці, що обчислюється щодо всіх задіяних у виробництві одиниць праці. Динаміка граничної продуктивності праці, як і інших граничних величин, підпорядковується так званому закону спадної віддачі. Це означає, що на ринку досконалої конкуренції, за інших однакових умов, зокрема при фіксованих величинах інших факторів виробництва, зі збільшенням одиниць праці в певному виробництві гранична продуктивність кожної наступної одиниці праці спочатку зростає, але після деякого числа цих одиниць з кожної наступної, навпаки, знижується. Граничні величини і правило їхньої динаміки використовуються звичайно при розгляді теоретичних моделей тих чи інших ринкових взаємозв'язків[11].

Нова концепція продуктивності праці, адекватна соціально орієнтованій ринковій економіці, передбачає, що найпродуктивнішим і потенційно невичерпним ресурсом, межі якого постійно розширюються, є не безмежне нарощення виробництва і не економія як така, а якісні зрушення у споживанні, способі життя загалом, у людському розвитку. Реалізація цієї концепції передбачає орієнтацію виробництва на перспективні суспільні потреби, ранжовані за мірою їх важливості для людського розвитку.

Зростання продуктивності праці не лише визначає динаміку валового внутрішнього продукту, але й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва в розрахунку на одиницю отриманого ефекту, а отже, слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях. Це зростання забезпечує тісний взаємозв'язок економічного зростання із розширенням можливостей споживання (збільшенням купівельної спроможності) основної маси населення. Це визначає роль і практичне значення підвищення продуктивності праці не лише як принципу і завдання економічної політики на всіх рівнях, але й як важливого критерію дослідження стану й регулювання економічних процесів.

Макроекономічні параметри зростання продуктивності праці дають змогу контролювати пропорції соціально-економічного розвитку, відповідність їх

соціальним критеріям та умовам ринкової рівноваги. Підвищення продуктивності праці стає дієвим засобом послаблення інфляції, основним джерелом реалізації заходів, спрямованих на соціальний розвиток і зростання рівня життя населення.

На мікроекономічному рівні продуктивність праці є одним з визначальних критеріїв та інструментів зниження витрат виробництва й забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємства, його конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринку. Зростання продуктивності праці покликане компенсувати підвищення заробітної плати найманих працівників, гармонізуючи тим самим інтереси сторін соціального партнерства. У зв'язку з цим продуктивність праці має враховуватись як важливий елемент в системі показників оцінки трудового внеску в кінцеві результати діяльності в усіх організаційних ланках підприємства. Динаміка продуктивності праці відображає успіхи підприємства в активізації людського чинника, у трудовій мотивації й розвитку персоналу, модернізації виробничого процесу, підвищенні споживчих якостей продукції та ін[19].

У системі планування на підприємстві особливе місце займає планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді розробки плану по праці, що є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства [23].

Основою для розробки плану по праці є:

- виробнича програма;
- план підвищення ефективності виробництва;
- норми і нормативи витрат праці і зарплати.

План по праці складається з двох розділів:

І розділ - "Промислово-виробнича діяльність ": містить у собі такі планові показники:

- зростання продуктивності праці (планується в грошових одиницях і у відсотках до попереднього періоду);
- чисельність персоналу;

- нормативи витрат зарплати на одиницю продукції за показником, що застосовується для планування продуктивності праці;

- фонд заробітної плати;

- фонд матеріального заохочення;

- середня заробітна плата з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення;

- фонд зарплати необлікового (позаштатного) складу. Чисельність, фонд і середня заробітна плата плануються за категоріями працівників.

II розділ - "Непромислова група" плануються три показники:

- чисельність працівників.

- фонд заробітної плати;

- середня зарплата. Додатками до плану по праці є:

- розрахунки планового балансу робочого часу одного робітника;

- продуктивності праці за факторами;

- чисельність і фонд зарплати допоміжних робітників;

- трудомісткість продукції, що випускається;

- план підготовки і підвищення кваліфікації кадрів підприємства;

- розбивка показників непромислової групи за господарствами: ЖКО, дитячі сади й установи, капремонт будинків і спорудження господарським способом та ін.

Складання планів, як правило, здійснюється за такою схемою:

- 1) аналіз показників за попередній період, оцінка очікуваного виконання плану і виявлення наявних резервів;

- 2) визначення головних задач і розробка основних показників плану;

- 3) ув'язування і збалансування всіх розділів і елементів плану.

У ринковій економіці підвищення продуктивності праці - основний чинник вирішення економічних проблем підприємства.

Зміна співвідношення між затратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці. Рівень і динаміка продуктивності праці визначаються складною взаємодією чинників:

матеріально-технічних, організаційних, економічних, соціальних, природно-кліматичних, структурних [5].

Для планування продуктивності праці на підприємстві можуть використовуватися вартісні й натуральні показники виробництва. Проте вимірювання продуктивності в натуральних одиницях практично не застосовується через різноманітність і непорівнянність продукції. Вона часто об'єднується, змінюються її споживчі властивості. Цим пояснюється повсюдне використання вартісних показників. Під час планування продуктивності праці визначають рівень, темпи і фактори її зростання [2].

Метою планування зростання продуктивності є:

- розрахунок основних техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства на стадії підготовки і порівняння варіантів проекту плану;
- найповніший облік ефективності впровадження заходів плану технічного й організаційного розвитку виробництва;
- визначення ролі й завдань окремих служб, відділів та інших виробничих підрозділів у підвищенні продуктивності праці;
- аналіз динаміки зростання продуктивності праці. Найпоширенішим методом планування показника підвищення продуктивності праці є планування за факторами її зростання.

Усі фактори, що впливають на підвищення продуктивності праці, можна поділити на такі:

- 1) структурні зрушення у виробництві, тобто зміна частки окремих видів продукції в загальному обсязі виробництва;
- 2) підвищення технічного рівня виробництва;
- 3) удосконалення управління організації виробництва і праці;
- 4) зміна обсягу виробництва продукції;
- 5) галузеві фактори, наприклад зміна гірничо-геологічних умов, вміст корисних речовин у руді тощо;
- 6) введення в дію і освоєння нових об'єктів.

Продуктивність праці постійно змінюється під впливом безлічі факторів і причин. Одні сприяють підвищенню продуктивності праці, інші можуть викликати зниження. Тому основним завданням організації праці є забезпечення зростання продуктивності праці. Суть зростання продуктивності праці полягає в тому, що будь-які зміни в процесі праці повинні скорочувати робочий час на виробництво даного товару, збільшуючи кількість вироблених споживчих вартостей.

Фактори продуктивності праці - це причини об'єктивного і суб'єктивного властивості, що роблять вплив і які обумовлюють динаміку продуктивності праці [17]. До факторів, що підвищує продуктивність праці відносять все, що пов'язано з поліпшенням організації праці та виробництва, соціальних умов працівників; до знижує - несприятливий вплив природних умов, недоліки в організації виробництва і праці, негативний вплив негативних елементів соціальної обстановки.

Залежно від спрямованості дії виділяють дві групи факторів:

1) підвищують продуктивність праці, до їх числа можна віднести: вдосконалення організації праці, економію робочого часу, комплексне використання сировини, мотивація працівників та інше.

2) понижуючі продуктивність праці, до складу яких включаються: недоліки в організації праці, перебої в матеріально-технічному забезпеченні процесу, несприятливі природно-кліматичні умови, погана трудова дисципліна та інше.

За рівнем впливу виділяють зовнішні і внутрішні чинники продуктивності праці. Зовнішні пов'язані із зміною асортименту продукції відповідно до мінливих попиту на ринку, що змінюються соціально-економічні умови в суспільстві, рівень кооперації з іншими підприємствами та інші. Внутрішні фактори пов'язані з рівнем технічної озброєності процесу праці, з ефективністю систем стимулювання праці, тобто це ті фактори, які обумовлені якістю організації підприємницької діяльності.

За внутрішнім змістом всі фактори прийнято об'єднувати в такі основні

групи:

1) матеріально-технічні фактори: механізація і автоматизація виробництва; освоєння і застосування прогресивних технологій; скорочення витрат живої праці; економія всіх видів ресурсів; поглиблення спеціалізації обладнання та інші;

2) організаційні чинники. Серед них виділимо основні: організація матеріально-технічного постачання; організаційно-технічна підготовка виробництва; раціональне розподіл і кооперація праці; поліпшення умов праці; раціональна розстановка та ефективне використання кадрів підприємства та інші;

3) соціально- економічні фактори: рівень кваліфікації працівників, їх мотивація до активної праці; ставлення працівників до праці і трудова дисципліна; зміна форм власності на засоби виробництва; розвиток виробничої демократії на підприємстві;

4) економіко-правові та нормативні фактори, які покликані регулювати систему соціально-трудових відносин і бути методичною основою зростання продуктивності праці [12].

На продуктивність праці впливають ще два найважливіші чинники, які потребують особливої уваги. Це інтенсивність і напруженість праці.

Інтенсивність праці являє собою швидкість витрачання людської енергії, і вимірюється витратами нервової та м'язової енергії людини в одиницю робочого часу.

Напруженість праці являє собою ступінь інтенсивності праці по відношенню до її максимальної величини, прийнятої за одиницю (як кордони максимально допустимих можливостей людини).

Разом з факторами підвищення продуктивності праці розглядають поняття резервів підвищення продуктивності праці. Під резервами розуміються невикористані можливості збільшення обсягу та підвищення якості продукції (робіт, послуг) за рахунок посилення творчого початку в праці працівників та економного витрачання матеріально-технічних ресурсів, усунення всякого роду

виробничих втрат. Сукупність резервів доцільно класифікувати відповідно до класифікації факторів. Це дає можливість при проведенні аналізу виявити основні причини втрат і непродуктивних витрат праці по кожному фактору продуктивності праці та намітити шляхи їх усунення. Резерви зростання продуктивності праці на підприємстві можуть розрізнятися за двома ознаками: за характером використовуваних факторів (екстенсивних та інтенсивних); за напрямками впливу (за групами використовуваних ресурсів). За рівнем виникнення розрізняють резерви: загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі.

Загальнодержавні резерви та їх використання впливають на зростання продуктивності праці по всій країні. Це резерви, пов'язані з розміщенням підприємств, нераціональним використанням зайнятості населення, невикористанням можливостей ринкових методів господарювання та інших.

Регіональні резерви - це можливості кращого використання продуктивних сил, характерних для даного регіону.

Міжгалузеві резерви пов'язані з можливістю поліпшення міжгалузевих зв'язків, зміцнення договірної дисципліни між підприємствами різних галузей.

Галузеві резерви - це можливості зростання продуктивності праці, характерні для підприємств конкретної галузі економіки [20].

Внутрішньовиробничі резерви визначаються недоліками у використанні на підприємстві сировини, матеріалів, обладнання, робочого часу. Крім прямих втрат робочого часу - внутрішньо змінних і цілоденних, є приховані втрати, пов'язані з виправленням бракованих виробів, з виконанням робіт, не передбачених технологією.

За термінами використання резерви поділяються на поточні і перспективні. Поточні резерви планують використати протягом місяця, кварталу, року - залежно від реальних можливостей підприємства. Перспективні резерви - такі, для реалізації яких найближчим часом у підприємства немає достатніх ресурсів, і їх використання намічається в перспективі через рік або більшу кількість років [21].

Для використання резервів на підприємствах розробляються плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначаються види резервів зростання продуктивності праці, заходи щодо їх реалізації, плановані витрати для цього, терміни проведення робіт, відповідальні виконавці. Завдання, яке ставить дослідник факторів продуктивності праці, повинна бути теоретично обґрунтованою, а практично здійснюваною. У цьому випадку повинні бути прозорими відносини частин і цілого, тобто частини (фактори) і цілого (продуктивності праці).

Планування продуктивності праці на підприємствах, установах, великих і дрібних господарських об'єднаннях здійснюються на основі відповідних інструкцій, розробляються вище стоячими господарствами структурами, галузевими статистичними управліннями. Таким чином, при аналізі показника продуктивності праці необхідно, по можливості, враховувати всі фактори, що впливають на продуктивність праці, а також звертати увагу на склад резервів підвищення продуктивності праці [1].

Отже, чим вище ступінь зайнятості персоналу, тим вище ефективність використання робочої сили, засобів виробництва і предметів праці, краще показники оборотності економічних ресурсів, обсягу продажів товарів. З цього випливає, що від ступеня зайнятості персоналу самим безпосереднім образом залежить рівень продуктивності на кожному підприємстві.

1.2 Методологічні основи оцінювання ефективності праці

Вимірювання продуктивності праці має ґрунтуватися на розумінні її економічного змісту та визначенні показників, які можуть характеризувати рівень продуктивності праці у часі і просторі. При цьому до методів вимірювання продуктивності праці висуваються наступні вимоги:

- 1) одиниця виміру не може викривляти показники продуктивності праці;
- 2) повністю враховувати фактичний обсяг робіт і затрати робочого часу;
- 3) забезпечувати єдність методів вимірювання продуктивності праці;

4) показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

Методи вимірювання продуктивності праці залежать від специфіки діяльності підприємств, мети розрахунків, способів визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють такі методи:

- натуральний;
- умовно-натуральний;
- трудовий;
- вартісний (грошовий).

Сутність натурального методу полягає в тому, що обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тонах, метрах тощо). Цей метод має широке застосування всередині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих ділянках тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості) [8].

Перевагою цього методу є те, що він дозволяє найбільш просто і точно визначити рівень і динаміку продуктивності праці, так як відображає пряму залежність між обсягом виробленої продукції в натуральному виразі і витратами живої праці на її виробництво і не залежить від цінового фактора.

Недоліками цього методу є обмежена сфера його застосування (тільки в галузях, які випускають однорідну продукцію), неможливість врахування змін обсягу незавершеного виробництва (в авіаремонтному виробництві, в будівництві) і якості виготовленої продукції (в цивільній авіації – якості авіаперевезень).

Сутність умовно-натурального методу вимірювання полягає в тому, що за допомогою перевідних коефіцієнтів різні види продукції приводять до єдиного вимірювача.

Трудовий метод вимірювання продуктивності праці застосовується у тих випадках, коли обсяг виробленої продукції обчислюється на основі її

трудомісткості.

Зміст його полягає в тому, що зростання продуктивності індивідуальної праці визначається підвищенням ступеня використання норм виробітку, єдиних для порівнюваних періодів. Різновидом трудового методу є визначення зростання продуктивності праці за зниженням трудомісткості продукції (робіт).

Перевага трудового методу вимірювання продуктивності праці у тому, що він досить точно характеризує динаміку продуктивності праці. Використання цього методу потребує добре поставленого нормування праці. У зв'язку з цим сфера його застосування обмежена.

У сучасних умовах найпоширенішим методом вимірювання продуктивності праці є вартісний (грошовий), який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, валовий оборот, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста і умовно-чиста продукція, валовий дохід).

Зміст вартісного методу полягає в тому, що різні види продукції виражаються в вартісному вимірюванні за допомогою встановлених на них цін. Даний метод є найбільш розповсюдженим і застосовується на підприємствах з різноманітною продукцією.

Перевага вартісного методу в його універсальності, в практичному застосуванні при порівнянні різнорідної продукції з витратами на її виготовлення на всіх рівнях економічної системи. Крім того, через систему надбавок до цін, тарифів він дозволяє враховувати якість продукції.

У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування і обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Показники продуктивності праці, розраховані за валовою і товарною продукцією, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають передусім у тому, що рівень виробітку більшою мірою обумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку і його динаміку побічний вплив чинять зміни асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміни обсягу кооперованих поставок,

обсягу незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію. При обчисленні валової або товарної продукції часто має місце повторний рахунок у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, яке постачає цю продукцію, впливає на величину продуктивності підприємства, яке її використовує.

Продуктивність можна визначати на рівні суспільства, регіону, галузі, підприємства, організації, цеху, виробничої дільниці, бригади та окремого працівника [13].

Як вже зазначалося, продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці. Залежно від прямого або оберненого відношення розрізняють два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток - це кількість виробленої продукції за одиницю часу, або кількість продукції, що припадає на одного робітника за рік, квартал, місяць. Він визначається за допомогою формули 1.1:

$$B = \frac{\text{Опрод}}{T} \quad (1.1)$$

де B – виробіток;

Опрод - обсяг виробленої продукції;

T - затрати робочого часу.

Різноманітність підходів до визначення рівня продуктивності праці залежить від специфіки діяльності підприємств або їх підрозділів, мети розрахунків та класифікується за методичними особливостями, що показано на рисунку 1.1.

В залежності від одиниць виміру обсягів валової продукції продуктивність праці визначають як у натуральному, так і в грошовому вимірі. Натуральні показники, як правило, використовують при визначенні рівня продуктивності окремих працівників і груп працівників, що випускають однорідну продукцію [14]. Якщо підприємство випускає декілька видів однорідної продукції, продуктивність праці може бути визначена в умовно-натуральних одиницях.

Вартісні показники продуктивності праці застосовують при випуску підприємством різноманітної продукції [25]. Вони можуть застосовуватись для визначення рівня та динаміки продуктивності праці на підприємствах, які мають різноманітний асортимент об'єктів підприємницької діяльності. Для забезпечення точності вимірювання продуктивності праці (особливо її динаміки) за вартісними показниками слід враховувати вплив на її рівень, перш за все, цінового фактору, що вказано на формулі 1.2 та 1.3:

$$\Pi = \frac{\text{ВП}}{\text{ЗП}} (\text{Ч}) \quad (1.2)$$

$$\Pi(T) = \frac{\text{ВП}}{\text{ЗП}} (\text{Ч}) \quad (1.3)$$

де Π – продуктивність праці (грн., фізичних одиниць);

T – трюдомісткість (люд.-год.);

ВП – обсяги господарської діяльності;

ЗП – затрати праці;

Ч – чисельність працівників.



Рис. 1.1. Показники для розрахунку продуктивності праці

Проведемо поетапний аналіз планування продуктивності праці на прикладі КЗ Шосткинському ЦРЛ.

Трудомісткість продукції - показник, що характеризує затрати робочого часу на виробництві одиниці або всього обсягу виготовленої продукції або наданих послуг.

Трудомісткість є питома і технологічна. Питома трuдомісткість - це загальні витрати людини - годин на продукцію або наданих послуг.

Між показниками трuдомісткості та продуктивності праці існує обернено пропорційний зв'язок - за зниження трuдомісткості продуктивності праці зростає, і навпаки [22].

У зарубіжних розвинених країнах накопичено великий досвід застосування різноманітних систем заробітної плати, спрямований на підвищення ефективності виробництва.

У Франції відмовилися від жорсткої індексації, і регулювання заробітної плати здійснюється з урахуванням колективної (економічної ефективності підприємства) і індивідуальної продуктивності. Однак мінімальна заробітна плата продовжує індексуватися. Фонд заробітної плати на базі колективної зацікавленості передбачається безпосередньо пов'язати з економічними результатами фірми.

Система оплати праці включає в себе такі форми:

- Оплата за індивідуальну виробку;
- Гарантований мінімум зарплати (80%) і змінної частини (20%);
- Оплата інженерно-технічних працівників та фахівців усіх рівнів управління залежить від загальних підвищень всіх рівнів заробітної плати і від стану ринку праці;
- Форма, при якій фіксована частина заробітної плати пов'язана, з одного боку, з кваліфікацією працівника, змінна залежить від результатів бригади, а з іншого - від успіхів самого працівника. Ця форма містить всі види додаткових надбавок, включаючи акції підприємства. При індивідуалізації зарплати враховується не становище працівника, а його особистий внесок у

виробництво.

В оплаті праці знайшла застосування система "оцінки заслуг", яка призначена для встановлення заробітної плати працівникам однакової кваліфікації, але мають різні показники роботи. Оцінка працівника проводиться за виробничим (виконання норм, рівень браку, використання робочого часу і т.д.) і особистісним (ініціативність, трудова і творча активність, відповідальність на виробництві, вміння працювати в колективі) факторам. При цьому застосовують різні методи оцінки заслуг працівників: анкетування, бальна оцінка, експертна оцінка і т.п.

Система оплати праці в США базується на оцінці змісту роботи і вимог до виконавця для її виконання. У зв'язку з високим рівнем організації праці робітники отримують погодинну оплату, при цьому вироблення від робочого практично не залежить. Мінімальна оплата праці регулюється законом. Абсолютні розміри заробітку залежать від кваліфікації працівника і вартості проживання у даній місцевості. При позитивній оцінці праці працівника його заробітна плата щорічно підвищується. Складові заробітної плати працівника в США демонструє табл. 1.2.

Таблиця 1.2. Структура заробітної плати американського працівника

Постійна частина	Змінна частина	Допомоги і пільги	Участі в акціонерному капіталі	Участь у прибутках
40-45% витрат на робочу силу	10-25% витрат на робочу силу	16-20% витрат на робочу силу	Знижки при придбанні акцій	Виплата бонусів

Постійна частина заробітної плати складається з основної заробітної плати, яка встановлюється по існуючій тарифній системі і схемам окладів, а також з постійних дотацій і надбавок. Змінна частина передбачає: систему доплат за перевищення встановлених працівнику обов'язків і перевиконання планових завдань; систему індивідуальних надбавок за підвищені особисті трудові показники; плату за понаднормові години роботи, кліматичні умови. Допомоги і пільги з фонду соціального споживання включають в себе допомоги

на навчання, відпускні дотації, позики з особистого страхування, часткову оплату лікарняних листів. За участю працівника в акціонерному капіталі він має право придбати акції зі зниженим державним податком. Участь у прибутках підприємства (бонуси) дає можливість працівникам брати участь у економічному успіху підприємства.

Розміри заробітків інженерно-технічних працівників і керівництва встановлюються на основі індивідуальної угоди між адміністрацією і відповідатиме працівником і не підлягають оприлюдненню. Премії виплачуються тільки вищому керівництву фірми. Їх періодичність - річна і квартальна. Успіх керівника оцінюється з погляду фінансових результатів, а не результатів виробничої діяльності. Заохочення працівника здійснюється шляхом матеріального стимулювання і просування по службових сходах, пов'язаного з підвищенням кваліфікації через систему навчання. Система оплати праці в американських фірмах має мотиваційним ефектом і стимулює підвищення продуктивності праці.

Деякі великі американські фірми використовують гнучкі системи оплати праці, засновані на участі працівників у прибутках фірми або в розподілі доходів. Система участі працівників у прибутках використовується для утворення пенсійних фондів, для разових преміальних виплат за підсумками року, розмір яких залежить від обсягу отриманої фірмою прибутку.

Система розподілу доходів передбачає заохочення від доходів, одержувані в результаті зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції і т.д. Величина премії кожного працівника при такій системі взаємопов'язана з результатами роботи самого працівника.

Використання гнучких систем оплати праці дозволяє підвищити рівень оплати праці при одночасному збільшенні продуктивності праці і прибутковості виробництва, а також включає елементи морального стимулювання працівників за раціоналізаторську діяльність, зменшення плинності кадрів.

Система оплати праці в Японії заснована на базі анкетних даних працівника виходячи з віку, статі, освітнього рівня, стажу роботи та форми найму робочої сили. Специфіка тарифної системи оплати праці працівників зумовлюється системою довічного найму. Економічне спонукання працівника до праці здійснюється безпосередньо, через задоволення його життєвих потреб. Домінуючу роль при цьому відіграють графічні методи, а саме методи "профілю зрілості працівника", "кривих посадових кар'єр" і "кривих індивідуальної заробітної плати". При їх використанні за точку відліку береться рік не закінчення вузу, а надходження на роботу. Сутність перерахованих методів полягає у виявленні певної залежності рівня заробітної плати від стажу роботи. Місячний заробіток працівника складається з тарифного заробітку, який надається за встановлений робочий час, і понаднормових доплат. Ефективність праці працівника підвищується в міру збільшення його віку і стажу роботи, у зв'язку з цим збільшується одержувана ним заробітна плата. Наочно цю залежність ми можемо розглянути за допомогою побудови графіка, на якому на осі абсцис встановлюється стаж роботи з розбивкою через 3-5 років, а на осі ординат - розміри окладів.

На основі багаторічного досвіду використання процедур визначаються усталені тенденції взаємозв'язку двох показників, якими керуються підприємці при визначенні величини заробітної плати щодо кожного працівника на основі його "виробничої зрілості".

РОЗДІЛ 2 ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДУ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ШОСТКИНСЬКОГО ЦРЛ

2.1. Загальна характеристика ЦРБ

Комунальний заклад Шосткинська ЦРЛ знаходиться в Сумській обл., місто Шостка, ВУЛИЦЯ ЩЕДРІНА, будинок 1. Уповноваженими особами є ШТОГРИН ОЛЕГ ТЕОФІЛЬОВИЧ – керівник.

Загальний вид діяльності є:

86.10 Діяльність лікарняних закладів (основний)

86.21 Загальна медична практика

96.09 Надання інших індивідуальних послуг, н. в. і. у.

Засновниками є ШОСТКИНСЬКА МІСЬКА РАДА.

Адреса засновника: 41100, Сумська обл., місто Шостка, ВУЛИЦЯ ЛЕНІНА, будинок 14

Розмір внеску до статутного фонду: 0,00 грн.

КІНЦЕВИЙ БЕНЕФІЦІАРНИЙ ВЛАСНИК (КОНТРОЛЕР) - ВІДСУТНІЙ

Розмір внеску до статутного фонду: 0,00 грн.

ІСТОРІЯ ЗМІН

Керівники (всього 3 зміни)

За 20 років наявної звітності змінилися 4 керівника у середньому кожні 4 роки 7 місяців.

Дане підприємство має ліцензії та дозволи

Серія номер 3282

Орган ліцензування та видачі дозволи- Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації.

2.1 Оцінка рівня ефективності праці робітників на прикладі Комунального закладу Шосткинська ЦРЛ

В останні роки в Україні посилилась увага до показника продуктивності праці з боку державних органів влади. Зокрема, Міністерством економіки України 26 грудня 2008 року було затверджено Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в економіці та за видами економічної діяльності. Відповідно до затверджених рекомендацій продуктивність праці розраховується на національному рівні, за видами економічної діяльності та для міжнародних порівнянь.

Шосткинська ЦРЛ.

Для дослідження ефективності оцінювання заробітної плати можна на прикладі Комунального закладу Шосткинська Центральна лікарня в якій налічується 1034 працівників. Можна також визначити загальний коефіцієнт звільнених:

$$K_{зв} = Ч_{зв} / Ч_{заг}$$

де $Ч_{зв}$ – чисельність звільнених,

$Ч_{заг}$ – загальна чисельність працівників.

$$K_{зв} = 61 / 1034 = 0,059$$

До визначення коефіцієнту прийнятих на роботу працівників визначається:

$$K_{пр} = Ч_{пр} / Ч_{заг} * 100$$

де $Ч_{пр}$ – чисельність прийнятих працівників.

$$K_{пр} = 30 / 1034 * 100 = 2,9$$

Можна зробити висновок, що загальна плинність кадрів є негативним показником для даного підприємства, та впливає на несприятливу ефективну діяльність для КЗ Шосткинська ЦРЛ.

Розглянемо ефективність праці працівників на прикладі Комунальний заклад Шосткинська Центральна лікарня.

Таблиця 1. Середня заробітна плата КЗ Шосткинська ЦРЛ

Спеціальність	Розряд	2017 р.		2016 р.		2015 р.	
		Грн.	\$ США (до курсу 28,22)	Грн.	\$ США (до курсу 24,00)	Грн.	\$ США (до курсу 15,77)
Головний лікар		6776	240	5654,25	235,59	4712,75	298,87
Заступник гол. лікаря		6437	228,1	5372	192,33	4477	283,92
Хірург							
в\к	14	3872	137	3231	134,63	2693	170,78
I	13	3632	128,68	3030	126,25	2527	160,26
II	12	3392	120,18	2830	119,17	2360	149,66
б\к	11	3152	111,68	2630	109,58	2193	139,07
інтерни	10	2912	103,17	2430	101,25	2026	128,48
Фельдшер, акушер, м\с анест, операц. Перв. в\к	10	2912	103,17	2430	101,25	2026	128,48
I	9	2768	98,07	2310	96,25	1925	122,08
II	8	2624	92,97	2189	91,21	1825	115,74
б\к	7	2464	87,29	2056	85,67	1714	108,69
Лікарі інших спец.							
в\к	13	3632	128,68	3030	126,25	2527	160,26
I	12	3392	120,18	2830	119,17	2360	149,66
II	11	3152	111,68	2630	109,58	2193	139,07
б\к	10	2912	103,17	2430	101,25	2026	128,48
інтерни	9	2768	98,07	2310	96,25	1925	122,08
Медсестра (всі) в\к	9	2768	98,07	2310	96,25	1925	122,08
I	8	2624	92,97	2189	91,21	1825	115,74
II	7	2464	87,29	2056	85,67	1714	108,69
б\к	6	2320	82,19	1936	80,67	1614	102,36
Прибир. служб. приміщ.	2	1744	61,79	1605	66,88	1383	87,7

Після проведеного аналізу заробітної плати, можна зробити висновок, що з кожним роком заробітна плата зростає. Розвиток національної економіки має

базуватися на переважаючому зростанні продуктивності праці порівняно з оплатою праці зайнятих. Як найбільша позитивна різниця між темпами продуктивності і оплати праці є умовою формування конкурентоспроможної економіки. На даному етапі ринкових реформ виникає необхідність підвищення державного регулювання процесами, що відбуваються у сфері зайнятості та оплати праці працівників. Державне регулювання у сфері праці має передбачати, перш за все, удосконалення законодавчо-правової бази, нормативів, методики розрахунків та вимірювання продуктивності праці, проведення систематичного обліку та аналізу тенденцій у динаміці продуктивності праці та заробітної плати на основі постійного моніторингу для забезпечення оптимального співвідношення в темпах зростання даних показників.

Розподілення коштів проходить таким чином:

медичну допомогу – 300000 грн.

придбання медикаментів – 5901,6 тис. грн.

придбання обладнання – 815,6 тис. грн.

на страхування від нещасних випадків – 1400 грн.

оплату праці – 824610 грн.

Також розігруються тендери закупівлі нового обладнання.

Очевидно, що в сучасних умовах розвитку державної служби проходить психологічна переорієнтація службовців де соціальна компетенція, як основна умова їх діяльності з визначальним мотивом - "бажання принести користь суспільству і людям", узгоджується з мотивами власної реалізації в системі державної служби та з прагматичним підходом зробити кар'єру.

Не дивлячись на деякі прагматичні тенденції в мотиваційній системі більшості молодих службовців (майже кожен другий), сьогодні поки що зберігається баланс між соціальним призначенням адміністративного персоналу та особистими їх бажаннями щодо своєї професійної діяльності. Разом з тим, якщо ці тенденції будуть поширюватися, то на фоні і так недостатньо високої соціальної орієнтації державних службовців зі соціальною компетенцією ніхто

не буде рахуватися. Як наслідок цього, авторитет представників місцевих органів влади знизиться до мінімуму. На сучасному етапі в Україні можна виділити такі проблеми мотивації праці персоналу у сфері державної служби, як:

1. Неврахування індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник неспроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці державних службовців;

2. керівники не звертають уваги на покращення психологічного клімату в колективі;

3. відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи державних службовців, вона перестала виконувати свою головну – стимулюючу функцію і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу.

Причини недосконалості чинної системи оплати праці певною мірою відображають кризовий стан вітчизняної економіки та пов'язані з відсутністю дієвого механізму мотивації та стимулювання ефективної праці [4].

Нинішня заробітна плата державних службовців, особливо спеціалістів, залишається надто низькою, і мало залежить від результатів праці. У Законі України «Про державну службу» зазначено: «Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи». Основою матеріальної мотивації є матеріальна винагорода, тобто оплата праці. Згідно з статтею 50, державним службовцям забезпечуються достатні матеріальні умови, і їх матеріальне забезпечення складається з:

- 1) посадового окладу;
- 2) надбавки за вислугу років;
- 3) надбавки за ранг державного службовця;

4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державно- го службовця;

5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою; 6) премії (у разі встановлення). [16]

Фонд преміювання державного органу буде встановлюватися у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці.

РОЗДІЛ 3 МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Фактори зростання планування продуктивності праці – це причини, рушійні сили, постійно діючі умови, що визначають її рівень і динаміку. Підвищення планування продуктивності праці має вирішальне значення для кожного підприємства, галузі, регіону, народного господарства. Вивчення факторів і пошук резервів зростання стає найважливішим і найголовнішим завданням економічної теорії й господарської практики. На рівень і динаміку процесу продуктивності праці впливають такі постійно діючі умови, у яких протікає виробничий процес. Вони або посилюють дію того або іншого фактора, або послаблюють його. Наприклад, гірничо-геологічні умови у вугільній промисловості, природно-кліматичні – у сільському господарстві чинять істотний вплив на результати праці і її продуктивність. Суспільні умови, пов'язані з формами власності й формами господарювання, рівнем трудової, виробничої, державної дисципліни, організованості, відповідальності, гальмують або сприяють збільшенню продуктивності праці [4].

Різноманіття конкретних методів і способів досягнення покращення процесу планування продуктивності праці на розглянутому КЗ Шосткинському ЦРЛ викликає необхідність класифікації факторів зростання, які можна об'єднати в наступні групи:

- ✓ матеріально-технічні;
- ✓ організаційно-економічні, управлінські;
- ✓ соціально-економічні;
- ✓ соціально-психологічні;
- ✓ природні.

Матеріально-технічні:

- ✓ рівень розвитку засобів виробництва, їх якість (рівень використання науково-технічних досягнень);
- ✓ підвищення рівня механізації й автоматизації виробництва;

- ✓ упровадження прогресивної технології й новітньої техніки;
- ✓ модернізація існуючого устаткування;
- ✓ збільшення одиничних потужностей машин і устаткування, збільшення енергоозброєності роботи підприємства;
- ✓ підвищення якості сировини матеріалів, палива, що використовуються;
- ✓ уживання прогресивніших видів і джерел енергії.

Під час планування зростання продуктивності праці за таким методом можна використовувати показники зниження технологічної трудомісткості і зміни частки основних робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу; зниження повної трудомісткості.

Основними техніко-економічними показниками, які використовуються під час планування підвищення продуктивності праці, можуть бути:

- нормована, фактична і планова трудомісткість усієї виробничої програми, а також розрахованої на одиницю продукції, що випускається;
- зниження трудомісткості від упровадження запланованих організаційно-технічних заходів;
- чисельність працівників за категоріями;
- баланс робочого часу працівників у базисному і плановому періодах[16].

Також досить важливим чинником, що безпосередньо впливає на зростання процесу планування продуктивності праці, є створення нових робочих місць. Створення робочих місць – це одночасно процес оновлення існуючої системи робочих місць суспільства, що передбачає заміну старих робочих місць новими робочими місцями. Від того, яка продуктивність праці буде забезпечуватися на новостворених робочих місцях, залежать темпи зростання продуктивності праці в цілому. Створення робочих місць є впливовим фактором підвищення продуктивності праці, але розширення масштабів створення робочих місць понад певні межі призводить до послаблення позитивного впливу новостворених робочих місць на продуктивність праці. Така обмеженість потенціалу інтенсивного розширення сфери докладання праці зумовлена, передусім, обмеженістю інвестицій,

досяжних для кожного періоду часу[15].

До основних напрямків підвищення процесу планування продуктивності праці на підприємстві можна віднести такі: підвищення рівня якості робочої сили (поліпшення професійного відбору персоналу, підготовки та перепідготовки працівників, підвищення соціально-духовного рівня розвитку працівників, рівня професіоналізму, інтелектуалізації праці); охорона праці та поліпшення умов праці (зниження монотонності та підвищення змістовності праці, удосконалення організації та обслуговування робочих місць тощо); підвищення технічного рівня виробництва (використання нової техніки та прогресивних технологій, нових видів сировини і матеріалів для виготовлення продукції підвищеної якості з новими властивостями); підвищення рівня мотивації працівників щодо продуктивності праці й забезпечення без дефектності праці.

Значним фактором, що впливає на процес планування продуктивність праці є освіта, якій приділяється досить мала увага. Вітчизняний та зарубіжний досвід свідчить, що саме освіта спричиняє вагомий вплив на економічний розвиток, зумовлений прямим зв'язком між підвищенням освітнього рівня робочої сили та темпами зростання продуктивності праці. Чим вище освітньо-кваліфікаційний рівень працюючих, тим більші їх прагнення до подальшого навчання, самовдосконалення, ефективніше використання обладнання, якісніша праця працівників. Освіта стає часткою сукупної праці, з використанням якої здійснюється суспільне виробництво, прискорюється науково-технічний прогрес, відбуваються прогресивні якісні зрушення в суспільному розвитку загалом.

Враховуючи першочергову важливість підвищення процесу підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю. Ці програми на підприємстві охоплюють такі етапи:

- 1) вимірювання й оцінка досягнутого рівня продуктивності по

підприємству в цілому і за окремими видами праці зокрема;

2) пошук та аналіз резервів підвищення процесу планування продуктивності на основі інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки;

3) розроблення плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен передбачати конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від упровадження, визначати відповідальних виконавців;

4) розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;

5) контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулювання їх виконання;

6) вимірювання й оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці[9].

Іншим стратегічним напрямом управління процесом продуктивності праці та персоналом є розробка і вдосконалення професій, тобто визначення комплексу фахових якостей, якими повинен володіти співробітник, що претендує на ту чи іншу посаду. В основ професій, або моделей посад, лежить облік майбутніх потреб в персоналі тієї або іншої кваліфікації і професії, які можуть виникнути у зв'язку з орієнтацією організації на нову стратегію розвитку.

Одним із найефективніших напрямків підвищення процесу планування продуктивності є оптимізація чисельності персоналу. Сутність оптимізації чисельності персоналу передбачає розрахунок оптимальної кількості персоналу, яка потрібна для якісного виконання виробничих програм, а також зведення кількості працюючого персоналу до необхідного мінімуму.

Резервами зростання процесу планування продуктивності праці є використані можливості економії затрат праці, які виникають внаслідок дій тих чи інших факторів. Значну роль відіграє науково-технічний прогрес: застосування нової техніки, удосконалення системи машин, впровадження комплексної механізації, інженерних комунікацій, необхідних для виконання

процесів, а також передових технологій та наукових розробок сприяють підвищенню продуктивності праці, модернізація діючого обладнання. Адже оновлюється матеріально-технічна база, скорочуються витрати ручної праці.

Суттєвий вплив має організація процесу виробництва. Вона дає змогу знаходити найбільш досконале управління виробництвом, раціональні прийоми виконання операцій та виявлення інших важливих чинників. Наукова організація праці охоплює значні потенційні резерви підвищення ефективності праці з мінімальними додатковими матеріальними витратами. Значний вплив має максимальне використання діючих потужностей, диверсифікація виробництва, скорочення втрат робочого часу ін.

Стимулом підвищення процесу планування продуктивності праці також є удосконалення форм систем оплати праці, відтворення робочої сили та розв'язання соціальних проблем суспільства. Підвищення продуктивності праці створює умови для зростання заробітної плати, і навпаки, збільшення заробітної плати стимулює її продуктивність [6].

У сучасних умовах для впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу необхідні інвестиції на реконструкцію і технічне переозброєння діючих виробництв, підвищувати частку витрат на активну частину основних виробничих фондів [18].

Велике значення для підвищення процесу планування продуктивності праці мають організаційно-економічні фактори, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До таких факторів належать:

- удосконалення форм організації суспільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації, удосконалення організаційно-виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємстві;
- удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, застосування передових методів і прийомів праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці;
- удосконалення організації управління виробництвом шляхом

удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, впровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

Отже, процес планування продуктивності праці в сучасних умовах господарювання є одним із найважливіших факторів забезпечення якості продукції, ефективності підприємства та його економічного розвитку, а для успішного функціонування підприємства та збереження його конкурентних переваг необхідна чітка і найновіша система управління продуктивністю праці. Універсальними для всіх видів підприємств можуть бути такі напрямки ефективного управління продуктивністю праці як: підвищення рівня якості робочої сили, охорона праці та поліпшення умов праці, підвищення технічного рівня виробництва, підвищення рівня мотивації працівників тощо. Також необхідно звернути увагу на формування організаційної культури на підприємстві та врахування людського чинника. Потрібно розробляти пошук резервів підвищення ефективності праці шляхом мобілізації її факторів: інтенсифікації виробництва, освоєння ресурсо- та енергоощадних технологій, удосконалення організації праці та механізму розрахунку. Для вирішення цього питання можна користуватися такими важелями, як мотиваційні, техніко-організаційні та моральні фактори підвищення продуктивності праці, що суттєво впливає на результати виробничої діяльності [10].

Отже, підвищення процесу планування продуктивності праці може досягти за рахунок збільшення працездатності в покращених умовах на робочому місці. Підвищення фонду робочого часу і ефективність використання обладнання досягаються в результаті зниження простою під час зміни через погіршення самопочуття, несприятливі умови праці та мікротравми. Великих збитків підприємству наносять плинність робочих кадрів.

ВИСНОВОК

Продуктивність праці є важливою економічною категорією. Продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудовитрат. Зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва. Рівень екстенсивного використання праці показує ступінь її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Інтенсивність праці характеризує ступінь її напруженості і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу.

Комунальний заклад Шосткинська ЦРЛ засновником є Шосткинська міська рада. Підприємство є державним господарюючим суб'єктом, предметом діяльності якого є лікарняні заклади.

Рівень професіоналізму та міри мотивації – це два основні показники, якими визначається придатність державного службовця до державної служби, оцінюються результати його діяльності та перспективи кар'єрного просування. Тому необхідно активізувати державних службовців, стимулювати їх більш ефективно працювати для виконання поставлених державою завдань.

СПИСОК ВИКОРИСТАННОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. 1. Артеменко Н. Ф. Управління професіоналізацією кадрів державної служби України: форми, методи, технології: монографія / Н. Ф. Артеменко, Н. Т. Гончарук. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2012. – 184 с.
2. Бойчик І. М., Харів П. С., Хопчпн М. І., Піча Ю. В. Економіка підприємства - К.: "Каравела"; Львів: "Новий світ - 2000", 2001. - 298 с.
3. Бондар Н. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ Наталія Бондар, Валерій Воротін, Олег Гаєвський,; За заг. ред. А. В. Калини; Міжрегіональна академія управління персоналом . - К.: МАУП, 2006. - 350 с.
4. Бугуцький О. Ефективне використання праці- основа підвищення продуктивних сил суспільства //Україна: аспекти праці. - 2005. - № 3. - С. 3-9
5. Верба Д. Вплив створення робочих місць на продуктивність праці в економіці України у 2001 - 2003 рр. //Україна: аспекти праці. - 2005. - № 8. - С. 41-50
6. Гетьман О. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ Оксана Гетьман, Валентина Шаповал,; Мін-во освіти і науки України, Дніпропетровський ун-т економіки і права. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 487 с.
7. Горкавий В. К. Аналіз тенденцій і факторів продуктивності праці // Статистика України. - 2007. - № 2. - С. 44-49
8. Гриненко А. Проблеми формування продуктивної зайнятості в Україні/ А.Гриненко //Україна: аспекти праці. - 2003. - № 3. - С. 8-9
9. Грузинов В. П., Грибов В. Д. Экономика предприятия: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 1998.
10. Дієсперов В. Продуктивності праці - критерій стану і спроможності господарства //Україна: аспекти праці. - 2006. - № 3. - С. 41-45
11. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С. Ф. Покропивного – Вид 2-ге. – К.: КНЕУ, 2000.
12. Економіка підприємства: Структурно-логічний навч. посібник/ За ред. С. Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 457 с.

13. Економіка підприємства: Навч. -метод. посібник для самостійного вивчення дисциплін / О. Г. Швиданенко та інші – К.: КНЕУ, 2000.
14. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ П. В. Круш, В. І. Подвігіна, Б. М. Сердюк та ін.. - К.: Ельга-Н: КНТ, 2007. - 777 с.
15. Єськов О. Мотивація і стимулювання праці / О. Єськов // Економіка України. – 2008. – № 2. – С. 82 – 83.
16. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення Т. //Україна: аспекти праці. - 2004. - № 3. - С. 25 - 29
17. Куценко Ю. Продуктивність праці у підприємницькій діяльності: Інструктивний матеріал.. — К., 2006. — 66с.
18. Матюха М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник для дистанційного навчання/ Микола Матюха; Відкритий міжнародний ун-т розвитку людини "Україна". - К.: Університет "Україна", 2007. - 305 с.
19. Олійник Т. І. До проблеми індексного аналізу динаміки продуктивності праці в господарстві // Статистика України. - 2006. - № 1. - С. 15-19
20. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах //Україна: аспекти праці. - 2008. - № 2. - С. 32-37.
21. Семернікова І. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ Ірина Семернікова, Наталія Мешкова-Кравченко,. - Херсон: ОЛДІ-плюс, 2003. – 311 с.
22. Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці. - 2006. - № 2. - С. 9-17
23. Шваб Л. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ Людмила Шваб,. - 3-є вид.. - К.: Каравела, 2006. - 583 с.
24. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. – Режим доступу : [http:// zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19).
25. Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. А. И. Турчинова. – М. : Изд-во РАГС, 2003. – 488 с.