

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА  
ДИЗАЙНУ

**Лекція №10**  
**“Ефективність і продуктивність праці  
та шляхи їх підвищення”**

Київ 2017

# План

- 1. Економічна сутність поняття «ефективність праці»**
- 2. Ефективність суспільної праці в галузях економіки.**
- 3. Показник продуктивності праці для вимірювання ефективності праці.**
- 4. Фактори і резерви ефективності праці на підприємстві.**
- 5. Ефективність заходів для організації праці, система показників їх оцінки, соціальна й економічна ефективність.**
- 6. Стимулювання праці на підприємствах сервісної діяльності.**

## **1. Економічна сутність поняття «ефективність 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.

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.

## **2. Ефективність суспільної праці в галузях економіки.**

Для визначення результатів застосування у виробництві суспільної праці важливого значення набув узагальнюючий показник ефективності використання всієї, яка застосовується у виробництві, праці - як живої, так і уречевленої, що повніше відбиває ступінь економічного прогресу. Цей показник розраховують як співвідношення результатів виробництва (ефекту) до загальних витрат суспільної праці на їх досягнення. Ефект на підприємстві в ринкових умовах господарювання вимірюється тим, що привласнює в процесі виробництва власник засобів виробництва, тобто вартістю додаткового продукту.

Витратами живої та уречевленої праці виступають поточні витрати, що входять як елементи у вартісному вираженні в повну собівартість товарної продукції  $c + V$  ( $c$  - вартість засобів виробництва,  $V$  - заробітна плата). Отже, ефективність витрат суспільної праці на підприємстві розраховують за формулою  $E = m \setminus (c+v)$ .

Поряд із зіставленням витрат праці та отриманого результату на рівні підприємства доцільно розглядати їх зв'язок на галузевому, регіональному рівнях, а також на макрорівні в межах усього народного господарства. Так, ефективність витрат суспільної праці в народному господарстві в цілому - найбільш узагальнююче поняття, що враховує приріст усього новоствореного продукту або виробленого національного доходу (заробітної плати  $V$  і додаткового продукту  $t$ ). Цей показник розраховують за формулою  $E = (v + m) \setminus (c + v)$

Собівартість товарної продукції відображує загальні витрати суспільної праці на виготовлення продукції, що передбачається для ринкової пропозиції. Вона включає такі основні елементи: а) оплату праці всіх зайнятих у виробництві та підготовці продукції до продажу; б) амортизацію основних виробничих фондів; в) вартість спожитих у виробництві матеріальних ресурсів (сировина, матеріали, паливо, енергія). Тому залежно від урахованих у собівартості видів витраченої праці (живої чи уречевленої) можна встановити часткові показники ефективності її використання.

Ефективність витраченої живої праці показує продуктивність праці в цілому  $L$  як виробництво чистої продукції  $P^{\wedge}$  на одного середньоспискового працівника  $P$ :  $Por = P^{\wedge} \setminus P$   
Ефективність застосування праці, уречевленої в засобах праці (основних виробничих фондах) і матеріальних ресурсах, розраховують так.

По-перше, обчислюють фондвіддачу  $\Phi$  - відношення виробництва чистої продукції  $P^{\wedge}$  на одиницю витрат основних виробничих фондів у вартісному вираженні  $\Phi_p = P^{\wedge} \setminus \Phi$

По-друге, визначають ефективність використання уречевленої праці, втіленої у матеріальних ресурсах, розраховуючи матеріалоємність  $M$  як відношення вартості спожитих матеріальних ресурсів  $M$  до вартості чистої продукції  $L^{\wedge}$ :  $M_c = M \setminus P^{\wedge}$ .

Ці показники можуть зростати, зменшуватись або залишатися незмінними. Різні співвідношення їх значень відображують можливі варіанти ефективності суспільної праці.

### 3. Показник продуктивності праці для вимірювання ефективності праці.

**Рівень продуктивності праці** – найважливіший показник ефективності праці. Його підвищення означає збільшення продукції, робіт, послуг за одиницю робочого часу або зниження витрат праці на виробництво одиниці продукції, тобто ми маємо два показники продуктивності праці залежно від співвідношення цих величин: виробіток і трудомісткість. Прямим показником продуктивності праці є виробіток, протилежним – трудомісткість.

**Виробіток (Making)** - це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу, і розраховується за формулою:

$$B = V/T;$$

де  $B$  - виробіток;  $V$  - обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);  $T$  - затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

**Трудомісткість (Labour intensiveness)** - це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), і розраховується за формулою

$$TM = T/V.$$

## 4. Фактори і резерви ефективності праці на підприємстві.

Фактори зростання продуктивності праці — це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Оскільки, як зазначалося, зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії і практики.

За рівнем керованості фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на дві групи:

- ті, якими може керувати господарюючий суб'єкт (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація і мотивація персоналу, техніка і технологія, умови праці, інновації тощо);
- ті, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта (політичне становище в країні і в світі, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість трудових ресурсів країни, культура, моральність, соціальні цінності, наявність природних багатств, розвиток інфраструктури тощо).

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

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

За сферою виникнення і дії фактори зростання продуктивності праці поділяються на:

- внутрішньовиробничі — ті, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;
- галузеві і міжгалузеві, що пов'язані з можливістю покращання кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі або кількох суміжних галузей народного господарства;

- регіональні — це фактори підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону (наприклад, створення вільної економічної зони);
- загальнодержавні — це такі фактори, які спричиняють підвищення продуктивності праці в усій країні (наприклад, зміцнення здоров'я і підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу тощо).

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

Оскільки резерв — це фактично відрізок фактора, можливий для використання в конкретний момент часу, то резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори. Основне значення для економіста і менеджера має класифікація внутрішньовиробничих резервів і факторів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Так само, як і фактори, резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи:

- соціально економічні, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;
- матеріально-технічні, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва;
- організаційно економічні, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

## **5. Ефективність заходів для організації праці, система показників їх оцінки, соціальна й економічна ефективність.**

В умовах ринкової економіки зростає значення різних факторів, що впливають на ефективність виробництва. Серед цих факторів істотне місце займає наукова організація праці (НОП). Науковий підхід до організації праці дозволяє щонайкраще з'єднати в процесі виробництва техніку і людей, забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і фінансових ресурсів, зниження трудомісткості і зростання продуктивності праці. Він спрямований на збереження здоров'я працівників, збагачення змісту їхньої праці.

Наукова організація праці спрямована на рішення взаємозалежних груп задач:

- економічних (економія ресурсів, підвищення якості продукції, зростання результативності виробництва);
- психофізіологічних (оздоровлення виробничого середовища, гармонізація психофізіологічних навантажень на людину, зниження ваги і нервово-психічної напруженості праці);
- соціальних (підвищення розмаїтості праці, його змістовності, престижності, забезпечення повноцінної оплати праці).

*Економічна ефективність* впровадження заходів з наукової організації праці визначається величиною зниження витрат живої і уречевленої праці, що виявляється насамперед, в зростанні продуктивності праці.

Економічна ефективність впровадження заходів з НОП розраховується з метою:

- обґрунтування вибору найбільш ефективних форм організації праці;
- визначення зростання продуктивності праці і суми річного економічного ефекту від впровадження заходів з НОП;
- визначення впливу заходів з НОП на основні техніко-економічні показники роботи підприємства та враховування його при розробці планів економічного та соціального розвитку підприємства;
- розрахунок та встановлення розміру премій за впровадження заходів з НОП.



Економічна ефективність розраховується за допомогою зіставлення нормативів або фактичних (при відсутності нормативів), трудових, матеріальних і фінансових затрат на одиницю продукції (робіт) до і після впровадження заходів з удосконалення організації праці.

Економічна ефективність визначається на стадіях розробки і впровадження заходів з НОП:

- на стадії проектування (планування) – розрахункова ефективність – з метою обґрунтування проектних рішень і вибору найбільш оптимальних їх варіантів;
- після впровадження – фактична ефективність – для визначення результатів впровадження заходів.

Основними загальними показниками економічної ефективності заходів з НОП, які визначають доцільність їх впровадження, є:

- підвищення продуктивності праці;
- показники економічної ефективності виробничих інвестицій (капітальних вкладень).

Поряд із загальними показниками при оцінці економічної ефективності заходів з удосконалення управління, організації виробництва, праці використовують і часткові показники:

- зниження трудомісткості продукції;
- відносної економії (вивільнення) чисельності працівників;
- збільшення обсягу виробництва;
- поліпшення використання робочого часу;
- збільшення тривалості фази стійкої працездатності працівників за рахунок поліпшення умов праці, оптимізації режимів праці і відпочинку;
- економія від зниження собівартості продукції (за елементами і статтями витрат);
- економія за рахунок зниження професійних захворювань і виробничого травматизму.

**Соціальна ефективність** впровадження заходів з НОП може проявлятися через підвищення якості використовуваної робочої сили, підйому рівня життя, поліпшення соціально-психологічного впливу на підвищення трудової і суспільної активності. Це сприяє активізації діяльності, створює комплекс умов для оптимального використання трудового потенціалу, усунення обмежень у реалізації здібностей і розвитку ініціативи працюючих, забезпечує підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва.

## 6. Стимулювання праці на підприємствах сервісної діяльності.

**Стимулювання праці** – це застосування щодо працівника стимулів, з метою активізації його зусиль, підвищення старанності, наполегливості, добросовісності у вирішенні завдань, що стоять перед підприємством, називається. Розрізняють три види стимулювання: моральне, соціальне й матеріальне.

**Моральне стимулювання** виражається у виникненні в працівника почуття внутрішнього задоволення від результатів своєї роботи. Моральна винагорода спрямована виключно на задоволення вторинних потреб працівника (згідно з теорією Маслоу) й може виражатись у формі публічної подяки з боку керівництва, подання до відзначення державними нагородами тощо. Громадське визнання сприяє підвищенню престижу (подяка, грамота, дошка пошани, присвоєння почесних звань, нагородження орденами чи медалями тощо). В даному разі предметом потреби виступають цінності та явища, які сприяють підвищенню престижу й авторитету об'єкта управління.

**Соціальне стимулювання** - різновид стимулювання, яке виражається у зміні соціального (як адміністративного, так і загального) статусу працівника. Адміністративний соціальний статус - це становище працівника в організаційній структурі (соціальній ніші суспільства). Винагородою в цьому разі виступає не лише вертикальне переміщення працівника на вищу посаду, але й горизонтальне переміщення на посаду того ж ієрархічного рівня, що більшою мірою задовольняє вторинні потреби працівника (робота більш творчого характеру, з меншим контролем тощо).

**Матеріальне стимулювання** має два основних види, з огляду на предмет потреби.

Матеріальне грошове стимулювання використовує грошові кошти, як стимул. Сюди відносяться оплата за тарифами і окладами, премії, депреміювання, штрафи та ін. Предмет потреби - гроші.

Матеріальне негрошове стимулювання управляє об'єктом за допомогою матеріальних благ, які за будь-яких причин утруднені для придбання за гроші (житло, путівки, ін матеріальні блага), тобто Предмет потреби - набір життєво важливих для об'єкта матеріальних благ.

**Дякую за увагу**