

# МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ АНАЛІЗУ ТА ПЛАНУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

## Анотація

*Розглянуто основні методи аналізу та планування продуктивності праці на підприємстві, визначені їх переваги та недоліки.*

**Ключові слова:** продуктивність праці, ефективність, резерви.

## Abstract

*The main methods of analysis and planning of labor productivity at the enterprise are considered, their advantages and disadvantages are determined.*

**Keywords:** labor productivity, efficiency, reserves.

## Вступ

Підвищення продуктивності праці є сьогодні однією з найбільш актуальних проблем сучасного бізнесу. Аналіз продуктивності праці дозволяє виявити невикористані можливості її підвищення та є основою для розробки організаційно-технічних заходів, спрямованих на реалізацію виявлених резервів. За існуючих умов забезпечення ефективного підвищення продуктивності праці стає можливим лише за умови врахування зміни витрат як живої, так і уречевленої праці, і насамперед шляхом забезпечення оптимального поєднання економії кожної з них. Тільки в цьому випадку буде забезпечено підвищення ефективності виробництва.

## Результати дослідження

Основою управління продуктивністю праці на підприємстві є постійне підвищення її рівня. Вихідними даними для розрахунку рівня продуктивності праці є виробнича програма, норми часу, рівень виконання норм, бюджет робочого часу одного працівника, план технічного та організаційного розвитку підприємства. Для ефективного управління продуктивністю праці в першу чергу враховуються фактори, які не досягли планових значень у поточному періоді, втрати робочого часу, виробничий брак, відхилення від запланованих технологічних процесів, несвоєчасне виконання планових заходів щодо підвищення продуктивності праці тощо. Пошук резервів продуктивності праці, розроблення заходів з реалізації цих резервів і впровадження цих заходів – один із головних етапів аналітичної роботи на підприємстві [1].

Виділяють такі методи аналізу та планування продуктивності праці:

1. Метод аналізу та планування продуктивності праці на основі динаміки минулих років.
2. Метод прямого розрахунку.
3. Факторний метод [2].

Сутність методу аналізу та планування продуктивності праці за динамікою попередніх років полягає в тому, що планові темпи зростання продуктивності праці визначаються не в результаті поглибленого аналізу впливу факторів, а базуються на динаміці темпів зростання продуктивності праці за кілька попередніх років і зазвичай визначаються без урахування особливостей планового періоду.

Водночас, планування та оцінка діяльності підприємств лише за досягнутими темпами зростання продуктивності праці, без урахування рівня продуктивності праці, призводить до спотворення реальної ефективності діяльності підприємств.

Негативною стороною використання даного методу планування є те, що заплановані темпи зростання продуктивності праці стають значною мірою залежними від суб'єктивного чинника – кваліфікації, стажу та досвіду працівників, які планують цей показник.

Не позбавлена недоліків і методика аналізу та планування ефективності роботи шляхом прямого розрахунку. Розрахунок продуктивності праці за цією методикою виглядає наступним чином:

- 1) визначається трудомісткість виробничої програми;
- 2) розраховується можливе зменшення трудомісткості програми в результаті виконання конкретних заходів;
- 3) встановлюється річний бюджет робочого часу на одного працівника з урахуванням можливого перевищення норм виробітку;
- 4) визначається необхідна чисельність виробничих працівників;
- 5) чисельність допоміжних працівників визначається за робочими місцями та ділянками, чисельність основних працівників збільшується на коефіцієнт, що характеризує співвідношення допоміжних працівників до основних;
- 6) чисельність інженерно-технічних працівників, службовців та інших категорій працівників визначається відповідно до штатного розкладу [3].

І лише після цього на основі загального обсягу виробництва визначається плановий рівень продуктивності праці та відсоток її підвищення порівняно з базовим періодом. При такому методі аналізу та планування наявні резерви зростання продуктивності праці не визначаються повністю, оскільки трудомісткість розраховується на основі існуючої технології та організації виробництва, а їх рівень досить часто не відповідає об'єктивним можливостям підприємств. Крім того, майже не враховуються зміни ефективності праці інженерно-технічних працівників та службовців.

Ефективне підвищення продуктивності праці пов'язане із застосуванням науково обґрунтованого методу планування та аналізу продуктивності праці, згідно з яким враховується специфіка ланок і рівнів планування та диференційовано розраховується їх вплив в умовах конкретного виробничого процесу.

Цим вимогам відповідає факторний метод аналізу та планування продуктивності праці. У факторному методі рівень продуктивності праці розглядається як величина, що формується під впливом багатьох факторів, склад, сила і спрямованість яких неоднакові в різні періоди [4].

Вплив кожного фактора визначається в результаті розрахунку ефективності відповідного комплексу технічних і організаційних заходів, які передбачені в плановому періоді і спрямовані на підвищення технічного і організаційного рівня виробництва.

Мірою величини впливу факторів при факторному розрахунку є економія часу, яка досягається в результаті реалізації заходів щодо використання резервів зростання продуктивності праці і виражається у відносному зменшенні чисельності працівників.

Порівняно з іншими методами аналізу і планування продуктивності праці факторний метод має ряд істотних переваг.

Найважливіша з них полягає в тому, що показник продуктивності праці в даному випадку залежить від причин, під впливом яких він формується в дійсності. При цьому планування ґрунтується на врахуванні наявних резервів зростання продуктивності праці та можливості їх використання. У результаті використання техніко-економічних розрахунків впливу факторів підвищується точність розрахунку показника продуктивності праці, вдається забезпечити чіткий зв'язок цього показника з іншими показниками плану. Завдяки цьому створюються умови для більш об'єктивної оцінки діяльності підприємства. Попередня оцінка кожного заходу, запланованого до реалізації в плановому періоді, дозволяє вибрати найбільш ефективний з них, що в свою чергу є найважливішою умовою розробки оптимального плану підвищення ефективності роботи.

До переваг факторного методу можна віднести можливість комплексного планування та аналізу продуктивності праці. Наскрізне планування забезпечується використанням принципово єдиної класифікації факторів зростання продуктивності праці та єдиної методології розрахунку їх впливу в усіх підрозділах, а також використання єдиного показника – економії працівників [4].

Застосування факторного методу планування продуктивності праці дозволяє використовувати в чисельнику даного показника будь-який показник, оскільки таке планування враховує вплив не тільки внутрішніх факторів, а й факторів, не залежних від діяльності підприємства.

Однак існує ряд об'єктивних причин щодо обмежень застосування факторного методу на підприємствах. Для визначення впливу окремих факторів, особливо при поточному плануванні,

необхідний не тільки добре налагоджений облік і звітність, а й високий рівень організації економічної роботи. Для розрахунків потрібні дані, які не входять до поточної звітності підприємств, наприклад: ефективність проведеної модернізації обладнання, оцінка змін у ступені автоматизації та механізації виробництва, вплив організації праці та управління на підвищення продуктивності праці. Крім того, багато підприємств недбало розробляють плани заходів для підвищення ефективності роботи, а в багатьох випадках для визначення ефективності запланованих дій використовуються недосконалі, цілеспрямовані методи розрахунку. Також є значні недоліки в організації статистичного обліку та звітності на підприємствах, у нормуванні та обліку витрат на оплату праці тощо.

### Висновки

Таким чином, метод пофакторного розрахунку продуктивності праці дозволяє врахувати наявні резерви зростання продуктивності праці та можливості їх використання. У результаті використання техніко-економічних розрахунків впливу факторів підвищується точність розрахунку показника продуктивності праці.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Махначова Н.М., Семенюк І.Ю. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 7. С. 303-308.
2. Погорелова Т. О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства. *Вісник Нац. техн. ун-ту ХПИ. Економічні науки*. 2016. № 27 (1199). С. 17-21.
3. Kutova N.G., Shakhno A.Y., Demianenko K.O. Determination of the influence of factors on the state of personnel incentives of the industrial enterprises. *Вісник Криворізького національного університету*. 2020. Вип. 50. С. 68–73.
4. Самохіна Є.А. Фактори, що впливають на продуктивність праці. *ЛОГОС*. 2019. Vol. 6. С. 51-53.

**Коваль Наталія Олегівна** – канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: nokoval@gmail.com

**Шинкарчук Костянтин Сергійович** – студент групи МФКД-21м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет

**Koval Natalia** – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Finance and Innovation Management, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: nokoval@gmail.com

**Shinkarchuk Kostyantin Serhiyovych** – student of group MFKD-21m, Faculty of Management and Information Security, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa