**План**

Вступ

1. Сутність, завдання та форми організації праці
2. Продуктивність праці, методи її виміру на шляхи підвищення

Висновок

Список використаної літератури

**Вступ**

*Тема* моєї курсової роботи є: „Обґрунтувати економічну ефективність раціональної організації праці на підприємстві ”.

*Мета*: глибоке вивчення й розуміння даної теми, засвоєння матеріалу та розробка результатів та висновків.

*Задачі курсової роботи:*

Для досягнення мети в даній курсовій роботі були виконані такі завдання:

* Максимально розкрити сутність організації праці;
* Дати характеристику основних напрямів організації праці;
* Показати основні форми організації праці та фактори для їх створення;
* Розкрити суть поділу та кооперації праці;
* Охарактеризувати організацію та обслуговування робочих місць
* Дати визначення поняттю нормування праці
* Проаналізувати оптимізацію режимів праці та відпочинку;
* Показати структуру оплати праці
* Зрозуміти суть продуктивності праці
* Розкрити показники продуктивності праці
* **Зробити висновки про методи продуктивності праці**
* **Показати основні показники планування росту продуктивності праці**

***Актуальність теми:***

**Я вважаю, що ця тема є дуже актуальною в нашому суспільстві, оскільки в умовах ринкової економіки зростає значення різних факторів, які діють на ефективність виробництва, так як в силу конкуренції результативність діяльності стає вирішальною в існуванні й розвитку підприємств. Серед факторів ефективності велику роль відіграє організація праці. Так навіть найсучасніше обладнання й техніка не дадуть бажаного результату при низькій організації ії обслуговування й навпаки, при науковій організації праці можна отримати від певного технічного оснащення бажаний результат.**

**Актуальність полягає в тому, що кожен керівник і навіть звичайний робітник має знати в чому полягає організація праці, і що потрібно для економічної ефективності організації праці. Для створення ефективної раціоналізації праці існує багато факторів, які я розкриваю в даній курсовій роботі. Щоб обґрунтувати економічну ефективність організації праці, ми маємо знати що таке продуктивність, як її використовувати, і які фактори впливають на шляхи підвищення продуктивності праці на підприємстві. На мій погляд, це є важливим фактором на підприємстві.**

**1.Сутність і завдання та форми організації праці**

Використання робочої сили на підприємстві значною мірою залежить від організації праці, яка має забезпечувати раціональне поєднання всіх складових виробництва для досягнення найефективнішого використання землі, засобів виробництва, трудових ресурсів з урахуванням новітніх досягнень науки, кращого досвіду, прогресивних технологій, раціональних методів застосування нових технічних засобів. Організація праці здійснюється відповідно до об'єктивних економічних законів. Вона є економічною категорією, що виражає певну взаємодію елементів системи виробництва, зумовленої єдністю мети, часу, місця.

Під організацією праці розуміють систему заходів щодо раціонального використання робочої сили, в т.ч. відповідну розстановку людей у процесі виробництва, розподіл і кооперацію, методи нормування, форми і мотивацію праці, організацію робочих місць, їх обслуговування і необхідні умови праці.

Організація праці — це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

Аналізуючи органзацію праці на підприємствах, можна виділити основні принципи організації праці: - пропорційнсть - ритмічність - безперервність - узгодженість.

Раціональна організація праці передбачає врахування всіх умов, за яких вона здійснюється, створення нормальних умов для діяльності і відпочинку, правильну організацію робочих місць, забезпечення необхідної трудової і виконавчої дисципліни. Процес праці значною мірою залежить від діяльності самого трудового колективу, його згуртованості, свідомості, розуміння всіх ситуацій, професійного вміння, мікроклімату, відповідальності за доручену справу. В цілому суть організаційних питань полягає в тому, щоб кожний, маючи необхідні права і несучи в їх межах відповідальність, займався своєю конкретною справою. Ця вимога однаковою мірою стосується як керівництва і спеціалістів, так і рядових працівників підприємства будь-якої форми власності.

***Головне завдання організації праці — систематично поліпшувати використання живої праці, що передбачає:***

* розроблення і впровадження раціональних форм розподілу і кооперації праці, організацію виробничих підрозділів, трудових колективів;
* удосконалення організації трудових процесів, робочих місць, методів і прийомів праці;
* удосконалення нормування праці;
* застосування найбільш ефективних систем матеріального стимулювання праці;
* підготовку кадрів і систематичне підвищення їхньої кваліфікації;
* зміцнення трудової дисципліни та сприяння піднесенню творчої активності працівників;
* поліпшення санітарно-гігієнічних, психо-фізіологічних і естетичних умов праці;
* забезпечення раціональних режимів праці і відпочинку.

Розроблені заходи раціональної організації мають відзначатись науковістю, комплексністю, оптимальністю, економічною ефективністю та гуманністю.

Науковість заходів означає, що вони глибоко проаналізовані, всебічно обґрунтовані і підкріплені проведеними дослідженнями та необхідними розрахунками.

Комплексність передбачає розроблення організаційних заходів за всіма розглянутими напрямками одночасно, а не фрагментарно.

Оптимальність передбачає розроблення і обґрунтування певних заходів у варіантах з наступним вибором найбільш доцільного в конкретних умовах.

Економічна ефективність має бути основним аргументом доцільності впровадження запропонованих розробок, спрямованих на раціоналізацію трудових процесів.

Гуманність заходів означає, що вони повинні бути спрямовані не тільки на підвищення продуктивності праці, а й на збереження життя і здоров'я працівників, зниження шкідливого впливу праці на людину та навколишнє природне середовище.

Існують різні *форми організації праці*, під якими розуміються її різновиди в залежності від того, як вирішуються питання планування, обліку, оплати праці, його розподіл й кооперації. Управління в колективі та ін.

За способами встановлення планових завдань й обліку зробленої роботи можна виділити:

* Індивідуальну форму організації праці, коли завдання встановлюється кожному робітнику окремо. Ведеться індивідуальний облік зробленої роботи й нараховується індивідуальний заробіток робітнику;
* Колективну форму організації праці, коли виробниче завдання встановлюється всьому колективу в цілому, облік виробітку продукції також ведеться по кінцевим результатам роботи колективу й всьому колективу нараховується заробіток.

Колективні форми організації праці за способом розподілу й кооперації розділяються ще й на підрозділи:

* З повним розподілом праці. Коли кожен робітник занятий тільки виконанням роботи строго по своїй спеціальності на одному робочому місці;
* З частковою замінністю, коли робітники володіють двома або більшим числом професій й можуть виконувати роботи не тільки на своєму робочому місці, але й по сумісній професії;
* З повною заміною, коли кожен член колективу може працювати на любому місці або мінятися робочими місцями по раніше задуманій схемі.

Форма організації праці також залежить від форми оплати праці.

Всі вказані форми організації праці й їх різновиди можуть поєднуватися в різних комбінаціях, наприклад, бригадна форма організації праці з повною замінністю, бригадний підряд, оренда підприємства та ін.

Щоб виділити умови ефективності форм організації праці, необхідно виділити прогресивні елементи, які характерні для окремих форм.

Прогресивними можна вважати ті елементи, які забезпечують автономію й свободу вибору засобів для вирішення виробничих задач, зміну праці й гармонічний розвиток людей в процесі праці, створюють умови для самоуправління, виялють ініціативу до творчості, сприяють економії часу, росту праці, підвищують відповідальність за результати праці.

До таких елементів відносять:

* Часткова або повна взаємозамінність працівників в колективі;
* Планування по єдиному наряду й оплата тільки на конечний результат;
* Підрядні й орендні відносини;
* Самоуправління трудового колективу;
* Використання допоміжних засобів в вигляді різних коефіцієнтів для розподілу колективного заробітки між працівниками трудового колективу;
* Планування й облік не тільки випуску продукції, але й тих засобів, які необхідно витратити на цей випуск;

*Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:*

***• поділ і кооперація праці, що передбачають науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;***

Поділ праці являє собою розчленування єдиного виробничого процесу на окремі операції (наприклад, процес виробництва зерна складається з оранки, сівби, догляду за посівами, збирання врожаю та інших операцій). З ним пов'язаний поділ праці по галузях підприємства, стадіях розвитку рослин і тварин, по видах робіт. Ним визначаються спеціалізація працівників, їхній професійний та кваліфікаційний склад. Спеціалізація працівників, залежно від кількості виконуваних технологічних операцій, може бути поопераційною (виконання однієї операції, певної стадії робіт) і комплексною (виконання всіх операцій процесу).

Поділ праці на підприємстві відбувається**:** між його окремими підрозділами і між працівниками всередині підрозділу. Поділ праці між підрозділами виражається у спеціалізації робіт і засобів праці. Відповідно до цього підрозділи господарства відрізняються один від одного за видами вироблювальної продукції (буряківнича бригада, молочна ферма та ін.) і за родом занять (загін по внесенню добрив, ремонтна майстерня тощо).

Існують такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Зворотною стороною поділу праці є її кооперація, як сумісна участь людей в одному або різних, однак пов'язаних між собою процесах праці.

*Кооперація* — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками виробництва та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

Розрізняють такі взаємопов'язані форми кооперації: а)всередині суспільства, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки; б) всередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції; в) всередині підприємства. Здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов |тип виробництва, особливості техніки і технології та ін.).

Найбільш основними формами кооперації є : проста і складна. За простої кооперації група працівників сумісно зайнята на виконанні однорідних операцій. Ця форма кооперації переважає при виконанні кінно-ручних робіт. При складній кооперації працівники виконують неоднорідні операції одного процесу. Вона застосовується при виконанні робіт із використанням технічних засобів.

Між поділом і кооперацією праці існує тісний зв'язок. Розвиток поділу праці зумовлює його подальшу кооперацію. Кооперування, в свою чергу, спонукає до подальшого поділу праці. Ці категорії завжди лежать в основі організації праці на будь-якому підприємстві. Без цього виробництво неможливе.

***• організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;***

Важливим елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організації і обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної праці. Організація робочого місця - це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації. Планування робочого місця передбачає раціональне розміщення у просторі матеріальних елементів виробництва, зокрема устаткування, технологічного та організаційного оснащення, а також робітника.

Велике значення в організації праці має обслуговування робочих місць, тобто забезпечення їх протягом робочої зміни сировиною, матеріалами, заготівками, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру тощо. Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями: - енергетична - забезпечення робочих місць електроенергією, стисненим повітрям, парою, водою, а також опалення виробничих приміщень;-транспортно-складська - доставка предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції і відходів виробництва, зберігання, облік і видача матеріалів, сировини та інших цінностей;-підготовчо-технологічна - розподіл робіт за робочими місцями; комплектування технічної документації; підготовка інструменту та допоміжних матеріалів; інструктаж виконавців щодо передових методів праці;- інструментальна - зберігання, застосування, комплектування і видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного оснащення;- налагоджувальна - налагодження і регулювання технологічного устаткування;-міжремонтна - профілактичне обслуговування; o контрольна - контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;- облікова - облік бракованої продукції та аналіз причин браку, профілактичні заходи для підвищення якості продукції та ін. Всі ці функції мають виконуватися безперебійно і в певних організаційних формах, таких як стандартне, планово-попереджувальне, чергове обслуговування робочих місць.

***• нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці, виробництво продукції і надання послуг, як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;***

Нормування праці – це основа організації на підприємстві. Нормування праці – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Універсальною мірою праці і найширше вживаним об’єктом її нормування є робочий час.

Під нормою часу розуміється його регламентований розмір, необхідний для виробництва одиниць продукції, партії, або виконання тої або іншої роботи одним або групою виконавців відповідно кваліфікації у визначених організаційно-технічних, природно-кліматичних умовах. При нормуванні ручних, машинно-ручних робіт в основу норм кладуться нормативи часу, тобто його затрати що регламентуються на виконання окремих виробничих операцій, установлені для звичайних умов з урахуванням застосування передових прийомів та методів праці виконавцями відповідно кваліфікації, сучасного устаткування. Крім норм та нормативів часу на виробництво, визначаються норми затрат часу на відпочинок, що знаходяться в залежності від ступеня стомлюваності робітника, при виконанні окремих видів робіт. Вони ґрунтуються на спеціальних наукових рекомендаціях, виражаються у відсотках до оперативного часу.

***• організація підбору персоналу та його розвиток***, тобто — планування персоналу, профорієнтація і профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;

***• оптимізація режимів праці і відпочинку***, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок, його зміст і тривалість максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу.

Режим роботи підприємства визначає кількість змін на добу, тривалість зміни в годинах , тривалість робочого тижня й загальний час роботи підприємства, цеху протягом календарного періоду (доба, місяць, квартал, рік). Виходячи із цього режими праці й відпочинку підрозділяються на змінні, добові, тижневі й річні.

*Змінний* режим праці й відпочинку - порядок чергування часу роботи й відпочинку протягом робочої зміни. Основою для розробки будь-якого змінного режиму праці й відпочинку є динаміка працездатності. При розробці змінного режиму роботи з урахуванням умов виробництва й особливостей кожного конкретного виду робіт визначається загальна величина часу на відпочинок, розподіл цього часу протягом зміни (перерви в роботі і їх тривалість), характер відпочинку.

Необхідно розрізняти загальний час на відпочинок і особисті потреби (обумовлене відповідними нормативами) і час на регламентовані перерви. Тривалість відпочинку в плині зміни ( регламентовані перерви) залежить в основному від ваги праці й умов його здійснення. Відповідно до рекомендацій праці при визначенні тривалості відпочинку протягом робочого часу необхідно враховувати наступні десять виробничих факторів, що викликають втому:

- фізичні зусилля,

- нервова напруга ,

- темп роботи,

- робоче положення ,

- монотонність роботи,

- мікроклімат,

- забруднення повітря,

- виробничий шум,

- вібрація,

- освітлення .

Залежно від сили впливу кожного із цих факторів на організм людини встановлюється час на відпочинок.

Змінний режим праці й відпочинку повинен містити в собі перерву на обід і короткочасні перерви на відпочинок. Відпочинок повинен бути регламентованим, тому що він більш ефективний, ніж перерви, що виникають нерегулярно, за бажанням працівника.

При раціоналізації *добових режимів* праці й відпочинку ефективність багато в чому залежить від того, наскільки правильно враховуються закономірності добового ритму фізіологічних процесів людини, тобто при виборі оптимального режиму праці й відпочинку потрібно визначити такі параметри, які сприяють кращому використанню виробничих фондів і забезпечують найбільшу ефективність виробництва .

Добовий режим роботи підприємства може бути однозмінним, двозмінним, трьохзмінним або чотирьохзмінним.

Перехід на багатозмінний режим роботи повинен проводитися одночасно із прискоренням перебудови роботи організацій і установ сфери обслуговування й соціально-культурних галузей. З метою підвищення зацікавленості робітників, майстрів і інших фахівців, що працюють у вечірню й нічну зміну, для них вводиться ряд додаткових моральних і матеріальних стимулів, пільги і переваги.

***• раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;***

**Обов'язковими вимогами до організації трудового процесу є:**

* додержання пропорційності при розстановці людей і механізмів;
* підпорядкування всіх операцій єдиному ритму процесу і забезпечення його безперервності;
* стандартизація матеріальних умов праці і типізація трудових процесів та забезпечення синхронності їх протікання;
* першочергове посилення "вузьких місць" (найбільш вразливих ділянок процесу).

***• поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;***

***• зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;***

***• мотивація й оплата праці.***

*Оплата праці* — це будь-який заробіток, обчислений, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової оплати праці. Розміри оплати найманого працівника залежать від результатів його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вище встановлених чинним законодавством. Рівень додаткової заробітної плати праці встановлюється переважно в залежності кінцевих результатів і діяльності підприємства.

В умовах розвитку підприємництва та існування різних форм власності заробіток працівника вже не визначається розміром якогось гарантованого фонду оплати праці, а все більше залежить від кінцевих результатів та доходів від діяльності підприємства. Треба враховувати, що й сам працівник все частіше стає більш або менш реальним співвласником підприємства.

Організація праці на підприємствах, в окремих галузях виробництва здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників: рівня науково-технічного прогресу, системи організації виробництва; психологічних факторів; оособливостей екологічного середовища, а також від низки чинників, обумовлених характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління. Організація праці змінюється, вдосконалюється залежно від зміни цих чинників.

**2.Продуктивність праці, методи її виміру на шляхи підвищення**

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

*Продуктивність —* це ефективність використання ресурсів — праці капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації — під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, які були витрачені на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами. Під час їхньої оцінки необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат, пов'язаних з безробіттям тощо.

*Більш висока продуктивність* означає збільшення обсягу продукції за тих самих витрат, при цьому необхідно враховувати потреби цієї чи іншої продукції на ринку, в суспільстві.

Зауважимо, що на зарубіжних підприємствах оцінюється тільки та продукція, яка куплена, а не просто вироблена.

Продуктивність можна розглядати як загальний показник, що характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції. Проте сучасна економічна теорія стверджує, що точно визичити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів, використаних на виробництво продукції, неможливо. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше використовують показник продуктивності праці, хоча це не означає, що тільки праця є джерелом продуктивності.

*Продуктивність праці* відбиває ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є праця.

*Праця —* це доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей. Зміст і характер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Розрізняють конкретну й абстрактну працю.*Конкретна праця —* це доцільно спрямована діяльність людини, результатом якої є створення певної споживної вартості.

*Абстрактна праця —* це витрати людської енергії, частка затрат суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вона здійснюється.

Подвійність поняття «праця» зумовлює і подвійність її змісту. Змістом *конкретної праці є* кількісний і якісний склад трудових функцій (відмінність у професіях, рівні кваліфікації працівників тощо), їх співвідношення і взаємозв'язок у конкретному процесі праці.

Отже, конкретна праця виражає й техніко-технологічний аспект. Техніко-технологічний зміст праці індивідуальний на кожному робочому місці і перебуває під впливом перетворень у техніці, технології, змін предметів праці тощо.

*Абстрактна праця* характеризується соціально-економічним змістом, тобто ступенем і способом затрат робочої сили, а також суспільно-економічними відносинами, в яких здійснюється процес праці (тривалість робочого дня, оплата праці, вимоги до підготовки працівника тощо).

Розглядають ще поняття «змістовність» праці, що характеризує рівень складності, різноманітності виконуваних трудових функцій, самостійності працівника в трудовому процесі.

Система виробничих відносин визначає характер праці. Розрізняють загальні й часткові ознаки праці.

*Загальні ознаки праці* визначаються передусім формою власності і відображають відношення працівників до засобів виробництва, до продукту своєї праці. Вони виявляються також у суспільній природі праці, у ступені примушування до праці. З урахуванням цих ознак праця може бути відчуженою і не відчуженою від процесу виробництва і його результатів, безпосередньо і опосередковано суспільною, вільною і вимушеною.

*Часткові ознаки* характеризують специфічні особливості функціонування робочої сили. За цими ознаками розрізняють види праці залежно від:

• способу здійснення — розумова й фізична;

• кінцевого результату праці — продуктивна й непродуктивна;

• рівня складності праці — складна й проста;

• рівня творчості — творча й нетворча.

Зміст і характер праці тісно взаємозв'язані. Вони взаємообумовлюють один одного і змінюються під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин у суспільстві.

З'ясовуючи економічний зміст продуктивності праці, треба мати на увазі, що праця, яка витрачається на виробництво тієї чи іншої редукції, складається з:

• живої праці, яка витрачається в даний момент безпосередньо в процесі виробництва даної продукції;

• минулої праці, уречевленої у раніше створеній продукції, яка використовується тією чи іншою мірою для виробництва нової проекції (сировина, матеріали, енергія — повністю, машини, споруди ,тощо — частково).

Рівень продуктивності праці характеризується показником *виробітку,* який показує кількість продукції, що вироблена за одиницю часу. Оберненим до виробітку є показник *трудомісткості***.**

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) й суспільної (живої та уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її*інтенсивністю.* Остання характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Отже, інтенсивність праці має фізіологічні межі, тобто не може бути необмеженою. У зв'язку з цим виникає поняття*нормальної інтенсивності.* Воно означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу зміни, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня**.** Таким чином, інтенсивність праці є важливим фактором продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людської енергії.

*Показники і методи вимірювання продуктивності праці*

Важливою передумовою визначення результативності праці є правильне обчислення рівня і динаміки продуктивності праці в усіх сферах економіки.

Вимірювання продуктивності праці має грунтуватися на розумінні її економічного змісту, визначенні показників, які можуть характеризувати

рівень продуктивності у часі і просторі.

і.

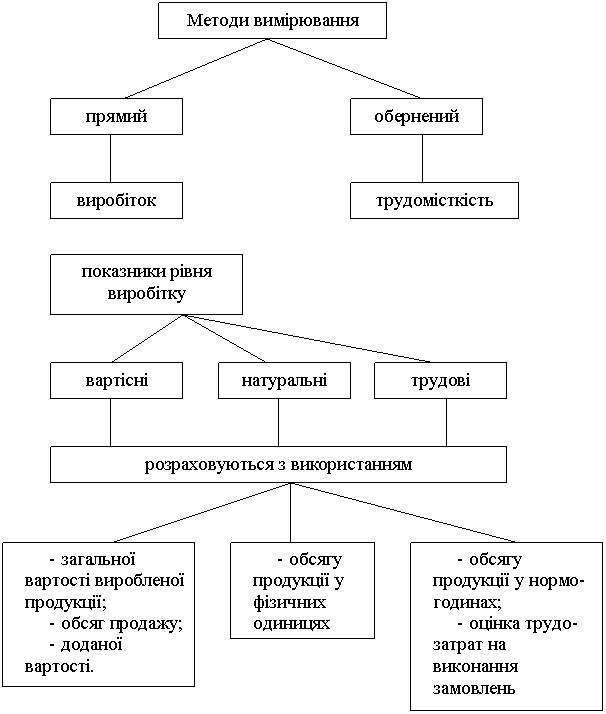


Рис.1. - Методи вимірювання

Методи обліку продуктивності праці мають відповідати таким вимогам:

• одиниця виміру не може викривляти показники продуктивності праці;

• повністю враховувати фактичний обсяг робіт і затрати робочого часу;

• забезпечувати єдність методів вимірювання продуктивності праці;

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

Розрізняють продуктивність у масштабі суспільства, регіону, галузі, підприємства, організації, цеху, виробничої дільниці, бригади й окремого працівника.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або оберненого відношення маємо два показники: виробіток і трудомісткість.

*Виробіток —* це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на його виробництво.



де *В* — виробіток;

*Т*— затрати робочого часу;

*Q* — обсяг виробленої продукції.

Виробіток є найпоширенішим і універсальним показником. У масштабі економіки рівень продуктивності праці (виробітку) у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величини знову створеної вартості — національного доходу — за певний період до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду. У сфері послуг продуктивність праці (виробіток) визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період.

Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу:

• виробіток на одну відпрацьовану людино-годину — годинний;

• виробіток на один відпрацьований людино-день — денний;

• виробіток на одного середньооблікового працівника — річний (квартальний, місячний).

*Методи вимірювання продуктивності праці* (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Сутність*натурального методу* полягає в тому, що обсяг виробничої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах тощо).

Цей метод має широке застосування всередині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих дільницях тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості).

Якщо підприємство (цех, дільниця, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте відрізняється за якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць. Натуральний метод має обмежене застосування, оскільки підприємства і галузі випускають здебільшого різнорідну продукцію. Окрім цього, за даного методу не можна усувати змін обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції (будівництво, судно будівництво та ін.).

*Трудовий метод* найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах, де обсяг робленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо годинах. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці.

Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він базується на використанні незмінних норм, що суперечить необхідності перегляду норм у міру здійснення організаційно-технічних заходів. Окрім того, досі на підприємствах розраховується здебільшого технологічна трудомісткість, яка виражає затрати часу лише основних робітників. І самі норми трудових затрат для них часто не порівняльні у зв'язку з різним ступенем їх обґрунтованості. Відсутні науково обґрунтовані нормативи праці на окремі види робіт або трудові функції.

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 й умовно-чиста продукція, валовий дохід).

Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування й 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. Під час обчислення валової або товарної продукції часто має місце повторність розрахунку у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, яке постачає цю продукцію, впливає на величину продуктивності підприємства, яке її використовує.

**Висновок**

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності та організації праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників. Саме підвищення продуктивності праці та високий рівень організації праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва.

В Україні становлення ринкової економіки, створення конкурентоспроможної продукції, збільшення обсягу продажу можливо лише за умови ефективного використання ресурсів на кожному робочому **місці,** підприємстві, тобто глибокої реформи системи управління, виробництва і реалізації продукції.

Організація праці або організаційні відносини - це форма, в якій реалізуються економічні результати трудової діяльності. Тому організація праці є складова частина економіки праці.

Серед факторів економічної ефективності виробництва велику роль займає організація праці. Важливим елементом організації праці є розподіл праці ( розподіл видів трудової діяльності між робітниками. Бригадами й іншими підрозділами на підприємстві).

Необхідна частина організації праці - організація робочих місць. Робоче місце - це важливий фактор виробництва, зона трудової діяльності робітника або групи робітників ( якщо робоче місце колективне), оснащена необхідними засобами для виповнення виробничого завдання. Під організацією робочого місця розуміється система його оснащення, підлегла цілям виробництва.

Й останнім важливим фактором раціональної організації праці на виробництві є організація заробітної плати. Так як вона є найголовнішим стимулом, й впливає на ефективність організації й виробничий процес в цілому.

Отже, рівень організації праці на підприємстві залежить від багатьох чинників, які, зумовлюючи один одного, виявляють свою дію залежно від конкретних умов виробництва і характеристик виконавців праці. Тому готових рецептів якнайкращої організації праці немає і бути не може. Мова може йти лише про тенденції, загальні напрямки. При розробленні заходів щодо удосконалення організації праці треба в кожному випадку зважати на умови конкретного підприємства, які під дією науково-технічного прогресу постійно змінюються, а отже, процес цей є постійним і безкінечним.

Чітке уявлення про сутність, зміст, форми та функції організації праці на сучасному підприємстві, в установі необхідно кожному спеціалісту та керівнику любого рангу.

**Список використаної літератури**

1. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка. — К.: МАУП, 1995.
2. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. — К., 1997.
3. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. — М., 1996.
4. Василъченко В. С. Ринок праці та зайнятість. — К., 1996.
5. .Шегда А.В. ,Литвиненко Т.М., Нахаба М.П. Економіка підприємств. – К.: 2000

6. Пашуто В.Б. Организация, нормирование и оплата трудана предприятии.- М.: 1998

7.Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. Учебник для ВУЗов.- М.: 2000

8.М.Б.Махсма Економіка праці та соціально-трудові відносини. Е.У.

9.Емерсон Дванадцять принципів продуктивності

10.М.М.Подоровская Организация труда – К.: 2004

11.Н.Г. Швець Раціоналізація трудової діяльності- К.: 2004