# **ТЕМА: “Продуктивність праці та фактори її зростання”**

#### ПЛАН

1. Суть і значення ефективності продуктивності праці.
2. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
3. Фактори зміни і росту продуктивності праці.
4. Методи вияву і кількісної оцінки резервів росту продуктивності праці.
5. **Сутність і значення продуктивності та ефективності праці**

**Продуктивність праці** є одним із важливих показників ефективності суспільного виробництва. Від її систематичного зростання залежать як успіхи у розвитку економіки країни, так і підвищення народного добробуту.

**Продуктивність праці** представляє собою ступінь плодотворності (результативності) доцільної діяльності людей у сфері виробництва матеріальних благ або їх обертання.

Або **продуктивність праці** – це вимір того, наскільки ефективно ми працюємо.

Для того, щоб визначити **ефективність**, підраховують кількість товарів або послуг, вироблених на одиницю витрат. Витратою вважається будь-який вид ресурсів (матеріальний, трудовий), долучений до виробничого процесу.

**Продуктивність праці звичайно вимірюється:**

1) **кількістю продукції,** яку виробляє один робітник за одиницю робочого часу

(годину, зміну, рік і т. д.);

2) або **кількістю часу** затраченого на одиницю виробленої продукції.

При вивчені питання про економічний зміст продуктивності праці слід мати на увазі, що мова йде понад усе про продуктивність живої праці, яка являється головним і вирішальним елементом виробництва (обертання).

Не дивлячись на те, що засоби виробництва (уречевлена праця) є елементами процесу праці і складають його матеріальну основу, вони не можуть самі створювати нові споживчі вартості.

Тільки в результаті функціонування живої праці як доцільної діяльності людини створюються матеріальні блага, споживчі вартості.

Однак це не означає, що продуктивність не залежить від стану засобів виробництва і умов їх використання в процесі виробництва.

Отже, **функціями живої праці** є:

1)доцільне витрачання засобів виробництва при створенні споживчих вартостей;

2)перенесення робочого часу, матеріалізованого у елементах виробництва, на заново

створений продукт.

Тому чим краще організована праця, тим раціональніше використовуються засоби виробництва і тим більше, при інших рівних умовах, може бути вироблено споживчих вартостей.

Таким чином продуктивність праці характеризує ступінь ефективності живої праці, але виражається вона в економії і доцільному використанні не тільки живої, але і уречевленої (минулої) праці.

Чим вища продуктивність праці, тим більше споживається засобів виробництва.

Закономірно це відображається на зниженні вартості одиниці товару. Товар же, як відомо, являється втіленням живої і уречевленої праці.

Звідси ріст продуктивності праці, який знаходиться у зворотньому відношенні до величини вартості товару, супроводжується економією сукупних затрат праці.

Однак затрати живої і уречевленої праці зменшуються в неоднаковій степені.

**Продуктивність праці буде зростати лише в тому випадку, *якщо частина витрат живої праці буде меншою за частку уречевленої праці.***

*Економію в затратах живої праці пов’язують з ростом продуктивної сили праці.*

**Продуктивна сила праці визначається об’єктивними обставинами:**

1) середнім ступенем майстерності працівника,

2) рівнем розвитку науки і ступенем її технологічного застосування,

3) комбінуванням виробничого процесу,

4) розмірами і ефективністю засобів виробництва,

5) природними умовами.

Тому зміна рівня продуктивної сили праці залежить від якості обладнання і устаткування, від кількості і ефективності використання ресурсів і умов на ринку.

Чим інтенсивніше відбувається заміна праці людини роботою машин, тим менше трудомісткість виконуваних робіт, тим вища продуктивна сила праці.

З підвищенням продуктивної сили праці менша кількість праці здатна виготовити більшу кількість продукції (споживчої вартості), тобто зростання продуктивної сили праці об’єктивно обумовлює підвищення його ефективності.

Продуктивна сила праці характеризує плодотворність праці при незмінному середньому (суспільно нормальному) рівні інтенсивності праці.

Під **інтенсивністю праці** розуміють ступінь її напруженості в процесі виробництва (обертання). Вона вимірюється затратами фізичної і нервової енергії людини в одиницю часу.

В конкретних умовах виробництва інтенсивність праці може значно коливатись від середнього її рівня. Це залежить від степені використання об’єктивних можливостей виробництва і відношення працівників до праці. Значні втрати робочого часу на багатьох підприємствах свідчать про недостатню інтенсивність праці.

Із вищевикладеного слідує, що **показник** **продуктивності праці є інтегральним,** що виражається у загальному виді **у залежності:**

1) показників кількісного і якісного складу робочої сили,

2) використання реального фонду робочого часу і

3) рівня продуктивної сили праці.

1. **Показники і методи виміру продуктивності праці.**

Значення росту продуктивності праці в умовах формування ринкових відносин в Україні визначає важливість проблем її виміру.

Показники, якими характеризується продуктивність праці, повинні точно відображати ефективність праці.

Тому **вимір продуктивності праці торкається трьох взаємопов’язаних питань:**

1) економічного змісту продуктивності праці;

2) визначення показників, які могли б служити кількісною мірою виміру

рівня продуктивності праці;

3) принципів співставлення показників продуктивності праці у часі і просторі.

Практиці відомі різні показники і методи виміру продуктивності праці, що пов’язано з особливостями виробництва, техніки, сировини і цілями економічного дослідження.

Тому **вимір продуктивності праці зводиться:**

* 1. по-перше, до **визначення її абсолютного рівня**, тобто кількості продукції, яка виробляється в одиницю робочого часу;
  2. по-друге, до **визначення зміни цього абсолютного рівня** за якийсь період.

**Показники продуктивності праці, відображаючи рівень і динаміки ефективності затрат праці, повинні відповідати таким вимогам:**

1. забезпечувати найточніших співвимір виробленої продукції (послуг) з затратами праці на її виготовлення;
2. бути наскрізними, тобто витримувати єдиний підхід до оцінки рівня продуктивності праці на підприємстві, в галузі і народному господарстві;
3. створювати можливість для об’єктивного співставлення темпів росту продуктивності праці і заробітної плати;
4. забезпечувати зрівнюваність рівнів продуктивності праці на підприємствах, в галузях з різнорідною продукцією і організаційно-технічними умовами її виробництва;
5. не допускати повторного рахунку при вимірах рівнів і темпів росту середнього заробітку.

Слід розрізняти продуктивність 1) суспільної праці і 2) продуктивність індивідуальної (живої) праці.

1. Продуктивність суспільної праці вимірюється відношенням обсягу ВВП (національного доходу) у вартісному виразі до кількості затраченої на його виробництво живої праці (чисельності працівників матеріального виробництва).

Показник продуктивності суспільної праці використовується для оцінки рівня продуктивності праці по народному господарству в цілому.

**Показниками продуктивності праці є: 1) виробіток; 2) трудомісткість.**

1. Для виміру продуктивності праці по окремих галузях, об’єднаннях і підприємствах використовується показник продуктивності індивідуальної (живої) праці, який розраховується як відношення об’єму виробленої (реалізованої) продукції у вартісному виразі до середньооблікової чисельності працівників промислово-виробничого персоналу, зайнятих в даній ланці господарства.

Рівень продуктивності праці показує, яка кількість продукції виробляється (реалізується) в середньому на одного середньооблікового працівника (робітника) за даний період часу (місяць, рік, квартал).

Цей показник називається середньою виробіткою на одного працівника (робітника) і являється найбільш розповсюдженим і універсальним показником продуктивності праці.

Її можна також розрахувати і як відношення об’єму виробленої (реалізованої) продукції (робіт, послуг) у вартісному виразі до кількості часу на її виготовлення чи реалізацію. Тоді зворотнім показником виробітки буде трудомісткість або кількість робочого часу, затраченого на виготовлення одиниці продукції.

**Між показниками виробітку і трудомісткості є обернена залежність.** При чому темпи росту виробітки вищі, ніж темпи зниження трудомісткості.

Ця залежність може бути виражена наступними формулами:

**в = 100а/100-а ; а = 100в/100+в ,**

де в – процент росту виробітки в одиницю часу,

а – процент зниження трудомісткості.

Виробіток є більш розповсюдженим показником продуктивності праці.

В залежності від того, в яких одиницях вимірюється обсяг виконаних робіт і відпрацьований час, розрізняють декілька **методів розрахунку виробітки:**

* 1. трудовий,
  2. натуральний,
  3. вартісний.

**Трудовий метод** виміру продуктивності праці базується на використанні даних про трудомісткість випускаємої (реалізованої) продукції, яка вимірюється у людино-годинах (нормо-годинах).

Трудомісткість може бути: нормативна,

планова,

фактична.

Нормативна трудомісткість – це затрати часу на виготовлення (реалізацію) одиниці продукції, які повинні бути досягнуті в середньому в плановому періоді. Вона розраховується виходячи із нормативної трудомісткості з врахуванням норм на підставі підвищення економічної ефективності виробництва і наукової організації праці.

Фактична трудомісткість – це фактичні затрати часу на виготовлення (реалізацію)

одиниці продукції = час затрачений на випуск (реалізацію) продукції / загальний обсяг продукції (у нат. од. чи варт. од.).

Трудовий метод виміру продуктивності праці може застосовуватись для всіх видів нормуємих робіт (при високій якості діючих норм), особливо в галузях з великою номенклатурою виробляємої продукції.

Найпростіший і наочний метод виміру продуктивності праці – **натуральний,** при якому обсяг виконаних робіт виражається у натуральних одиницях (штуках, тоннах, кг, метрах, літрах і т.д.) і відноситься (ділиться) до відпрацьованого часу у людино-годинах,

-днях, -роках (або до середньооблікової чисельності працівників).

Натуральний показник застосовується для вантажників, прибиральників приміщень, операторів навантажувально-розвантажувальних машин, тобто головним чином при обліку продуктивності праці всередині торгового підприємства.

На практиці найбільш розповсюдженим являється **вартісний (грошовий) метод** виміру продуктивності праці. Він базується на використанні вартісних показників виміру обсягу виконаних робіт (послуг).

Перевага цього методу полягає понад усе у можливості співставлення різнорідної продукції із затратами на її виготовлення як в межах окремого підприємства, галузі, так і на рівні всього народного господарства.

В роздрібній торгівлі продуктивність праці визначається середньою сумою товарообігу на одного працівника торгового дому (продавця, касира, контролера-касира):

ПП = Т / Ч,

де Т – товарообіг за період,

Ч – середньооблікова чисельність працівників.

До облікового складу входять постійні працівники підприємства, а також тимчасові, найняті на термін більше 5 днів.

Середньооблікова чисельність складу працівників за місяць визначається як відношення суми явок і неявок за всі дні (включаючи вихідні) у людино-днях до числа календарних днів місяця.

Отже, розглянуті методи виміру рівня продуктивності праці (трудовий, натуральний, умовно-натуральний і вартісний) розрізняються способом виразу обсягу виконаних робіт (послуг) за певний період часу.

Однак і **відпрацьований час (або величина затрат праці)** теж може виражатись в різних одиницях.

Величина затрат праці може виражатись кількістю відпрацьованих: 1) людино-днів,2) людино-годин, 3) середньообліковою чисельністю працюючих (або робітників) в місяць, квартал, рік.

**В залежності від мети аналізу розраховують**: 1) годинну і 2) денну (місячну, квартальну, річну) продуктивності праці (виробітку).

1. Годинний виробіток характеризує продуктивність праці на протязі кожної години роботи.
2. Денний виробіток залежить від рівня годинної виробітки і тривалості робочого дня.
3. Рівень місячного (річного) виробітку залежить не тільки від рівня годинної виробітки і тривалості робочого дня, але і від того, скільки робочих днів припадає в середньому на одного працівника в місяць (рік).
4. **Фактори зміни і росту продуктивності праці**

**Фактори зміни і росту ефективності праці** – це ті рушійні сили, або принципи, під впливом яких змінюється її рівень.

Дія факторів росту продуктивності праці залежить від

1. природних,
2. суспільних,
3. екологічних,
4. матеріальних

умов, в яких вони проявляються і реалізуються.

**Природні умови** характеризуються багатством і особливостями залучання природних копалин, родючістю грунту, кліматичними особливостями районів і т.д.

**Суспільні умови** визначаються соціальним устроєм, характером виробничих відносин, розвитком господарського механізму.

**Екологічні умови** характеризуються природоохоронною діяльністю, умовами праці.

**Матеріальні умови** знаходять вираз в степені розвитку продуктивних сил суспільства, рівня життя.

Фактори зміни і росту ефективності праці являється **єдиними для всіх галузей народного господарства. Їх можна об’єднати у три групи:**

1. матеріально-технічні фактори, залежні від рівня розвитку і ступеня

використання засобів виробництва, в першу чергу знарядь праці, від їх якості (науково-технічний прогрес);

1. організаційно-економічні і управлінські фактори, залежні від ступеня розвитку

форм організації суспільного виробництва;

1. соціально-психологічні фактори, пов’язані з роллю людини у суспільному

виробництві (обертанні).

Розглядаючи весь комплекс факторів зміни і росту продуктивності праці, їх функціональний взаємозв’язок, необхідно виділити серед цього комплексу провідну ланку.

Такою ланкою є **науково-технічний прогрес (НТП)** – основа всебічного і послідовного здійснення інтенсифікації суспільного виробництва, зміни його структури.

Велику роль у підвищенні продуктивності праці відіграють **організаційно-економічні та управлінські фактори,** без яких неможливо отримати максимальний ефект від впровадження найновішої техніки і удосконалення технологічних процесів.

У сучасних умовах особливо зростає роль **соціально-психологічних факторів** росту продуктивності праці, які відображають безпосередні зв’язки людини з технікою.

До цієї групи факторів у всіх галузях народного господарства відносяться:

1. підвищення кваліфікації і загальноосвітнього рівня працівників,
2. поліпшення умов праці,
3. поліпшення добробуту населення,
4. розвиток сфери обслуговування,
5. поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах,
6. ріст творчого характеру і колективізму у праці,
7. підвищення трудової активності,
8. раціональне використання вільного часу і ін.
9. **Методи вияву і кількісної оцінки резервів росту продуктивності праці**

Вияв резервів росту продуктивності праці і конкретний розрахунок їх впливу на

підвищення ефективності виробництва – одна із важливих економічних задач в діяльності підприємств.

Для рішення цієї задачі розробляється план оргтехзаходів, де у концентрованій формі відображені всі виявлені резерви росту продуктивності праці і наведені розрахунки їх значущості.

**Вияв резервів здійснюється за допомогою глибокого аналізу цілого ряду економічних показників:**

1. рівень і динаміка продуктивності праці по підрозділах підприємств: цехах, бригадах, групах робітників; а у торгівлі: магазинах, торгових об’єднаннях; у с/к – СТ-х і т.д.;
2. фактичний і плановий баланси робочого часу основних і допоміжних працівників;
3. трудомісткість найважливіших видів продукції;
4. структура кадрів і т.д.

При вияві і аналізі вся сукупність резервів диференціюється відповідно до таких ознак:

1. виявляються резерви росту продуктивності праці, обумовлені зниженням

трудомісткості (Ртр.), тобто зменшенням затрат робочого часу на виробництво одиниці продукції (товарообігу);

1. визначаються резерви, пов’язані з кращим використанням робочого часу (Рr);
2. визначаються резерви, пов’язані з кращим використанням структури кадрів

підприємства (Рстр.).

Загальна величина резервів визначається як сума трьох названих груп резервів:

Рзаг. = Ртр. + Рr + Рстр.

Для кількісного співвиміру резерви приводяться до одного показника. Таким показником являється економія затрат праці в людино-годинах.

* 1. **Резерви зниження трудомісткості продукції.**

Зниження трудомісткості продукції має вирішальне значення для росту продукти-

вності праці. В загальній сукупності резервів частка резервів зниження трудомісткості складає 70-80%.

**Зниження трудомісткості забезпечується факторами науково-технічного прогресу (НТП):**

1. впровадженням нового високопродуктивного обладнання,
2. модернізацією функціонального обладнання,
3. раціоналізацію виробництва і т.д.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Для розрахунка зниження трудомісткості співставляють затрати праці на виготовлення  продукції і до і після впровадження заходів.  Ртр.(%) = SЗТ(н-г) / Тв.п.(н-г) C 100,  де Ртр.(%) – резерв зниження трудомісткості у відсотках,  SЗТ(н-г) – сума зниження трудомісткості по всіх виробах у нормо-годинах,  Тв.п.(н-г) – загальна трудомісткість виробничої програми у нормо-годинах.  Приклад: Загальна трудомісткість виробничої програми виготовлення 480 машин (по основному виробництву) = 980 тис. нормо-годин.  Визначимо ріст продуктивності праці за рахунок скорочення трудомісткості 1 виробу, використовуючи дані таблиці:  Таблиця.   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Перелік організаційно-  технічних заходів | Термін  здійснення  заходів | Програма | | Скорочення трудомісткості на одиницю виробу в нормо-годинах |  | | Річна | На період з моменту впровадження до кінця року | | 1. Модернізація вузлів швидкостей верстатів | З 1/ІV | 380 | 360 | 22 |  | | 2. Заміна старих верстатів новими | З 1/Х | 480 | 120 | 45 |  | | 3. Інші заходи | З 1/VІІ | 480 | 240 | 12 |  |     Зниження трудомісткості (ЗТ) в результаті здійснення запланованих оргтехзаходів складе:   * 1. 360 C 22 = 7920 нормо-годин   2. 120 C 45 = 5400 нормо-годин   3. 240 C 12 = 2880 нормо-годин   SЗТ(н-г) = 16200 нормо-годин  Це означає, що зниження трудомісткості виробничої програми в результаті здійснення запланованих оргтехзаходів складає 16,5%.  Ртр.(%) = SЗТ(н-г) /Тв.п.(н-г) C 100 = 16200/980000 C 100 = 16,5%.  В даному випадку трудомісткість виміряна в нормо-годинах.  Для визначення абсолютної економії у робочій силі внаслідок зниження трудомісткості використовується формула:  Еч = SЗТ(н-г)/Ф х Кп.л.,  де Еч – економія чисельності робочої сили, чоловік;  SЗТ(н-г) – сума зниження трудомісткості по всіх виробах (операціях) в нормо-  годинах;  Ф – річний фонд робочого часу одного середньооблікового робітника (в  годинах);  Кп.л. – плановий коефіцієнт виконання норм.  Для визначення можливого приросту продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості застосовують формулу:  DПП (%) = Еч/Чрозр. – Еч х 100,  де DПП (%) – приріст продуктивності праці у відсотках;  Еч – абсолютна економія чисельності працюючих, чол.;  Чрозр. – розрахункова чисельність працюючих, необхідна для виконання нової  програми при базисній продуктивності праці, чол.  Розраховуючи економію чисельності працюючих, слід по кожному заходу оргтехплану врахувати коефіцієнт його дії у розглядаємому періоді (Кд).  Цей коефіцієнт розраховується по формулі:  Кд = Мд/Мк,  де Мд – число місяців на протязі яких діє той чи інший фактор,  Мк – календарне число місяців у розглядаємому періоді.  Приклад: З 1 червня поточного року у штампувальному цеху механічний прес буде замінено пресом-автоматом. По розрахунках на протязі року це дозволить вивільнити 6 робітників, а з врахуванням терміну впровадження – трьох.  Кд = 6 міс./12 міс. = 0,5; 0,5 х 6 = 3 чол.   * 1. Резерви покращення використання робочого часу.   Резерви покращення використання робочого часу визначаються, виходячи із можливого скорочення його втрат.  В ході виявлення резервів покращення використання робочого часу порівнюють динаміку годинної, денної і річної виробітки робітників і отримують відносні оцінки степені використання робочого часу.  Далі за допомогою фотографій і самофотографій використання робочого часу:   1. кількісно визначають втрати часу; 2. встановлюють їх причини; 3. розробляють заходи по їх зменшенню або повній ліквідвції.   На підставі аналізу може бути розрахований можливий ріст продуктивності праці за рахунок скорочення втрат робочого часу (DППч) по формулі: |

Розраховуючи економію чисельності працюючих, слід по кожному заходу оргтехплану врахувати коефіцієнт його дії у розглядаємому періоді (Кд).

Цей коефіцієнт розраховується по формулі:

Кд = Мд/Мк,

де Мд – число місяців на протязі яких діє той чи інший фактор,

Мк – календарне число місяців у розглядаємому періоді.

Приклад: З 1 червня поточного року у штампувальному цеху механічний прес буде замінено пресом-автоматом. По розрахунках на протязі року це дозволить вивільнити 6 робітників, а з врахуванням терміну впровадження – трьох.

Кд = 6 міс./12 міс. = 0,5; 0,5 х 6 = 3 чол.

* 1. **Резерви покращення використання робочого часу.**

Резерви покращення використання робочого часу визначаються, виходячи із можливого скорочення його втрат.

В ході виявлення резервів покращення використання робочого часу порівнюють динаміку годинної, денної і річної виробітки робітників і отримують відносні оцінки степені використання робочого часу.

Далі за допомогою фотографій і самофотографій використання робочого часу:

1. кількісно визначають втрати часу;
2. встановлюють їх причини;
3. розробляють заходи по їх зменшенню або повній ліквідвції.

На підставі аналізу може бути розрахований можливий ріст продуктивності праці за рахунок скорочення втрат робочого часу (DППч) по формулі:

DППч (%) = 100 – Ч1/100 – Ч0 х 100 – 100,

де Ч0 – втрати робочого часу до впровадження заходів (в % до всього фонду часу),

Ч1 – втрати робочого часу після впровадження заходів (в % до всього фонду

часу).

Приклад: Втрати робочого часу із-за внутрішньозмінних простоїв до впровадження заходів складали 10% фонду робочого часу. При здійсненні відповідних заходів можливо їх знизити до 5%.

Приріст продуктивності праці в цьому випадку складе:

DППч = 100 – 5/100 – 10 C 100 – 100 = 5,5%.

Для розрахунка відносної економії робочого часу (Ер.ч.в.) використовується формула:

Ер.ч.в.(%) = Ч0 – Ч1/100 – Ч1 C 100,

де зберігаються позначення попередньої формули.

Приклад: Ер.ч.в. = 10 – 5/ 100 – 5 C 100 = 5,26%.

Економія (абсолютна) Еа робочої сили (чол.) розраховується за формулою:

Еа = Чрозр. х ПВ/ 100 C Ер.ч.в./100,

де Чрозр. – розрахункова чисельність працюючих, необхідна для виконання нової

виробничої програми по базисному виробітку, чол.,

ПВ – питома вага працівників, яких стосується захід по скороченню втрат

робочого часу, у %,

Ер.ч.в. – економія робочого часу у відносному виразі, у %.

Приклад: Якщо відомо, що заходи по зменшенню внутрішньозмінних втрат робочого часу торкались 20% працюючих, а розрахункова чисельність робітників, необхідних для виконання виробничої програми, склала 400 чоловік, ми можемо визначити економію робочої сили (Еа) в абсолютному виразі:

Еа = 400 х 20%/100 х 5,26/100 = 4 чоловіка.

**3. Резерви удосконалення структури кадрів.**

Суть цих резервів полягає в наступному. Показник продуктивності праці, визначений в розрахунку на одного середньооблікового працівника, залежить головним чином від росту виробітки основних робітників і зміни їх питомогої ваги в загальній чисельності працюючих.

Відповідно (при даній чисельності промислово-виробничого персоналу “ПВП”), чим вища питома вага основних робітників, тим, при інших рівних умовах, вища продуктивність праці на підприємстві. В той же час, звичайно, можливості збільшення питомої ваги основних робітників являються обмеженими і визначаються ефективністю використання праці інших категорій працівників і доцільністю їх скорочення.

Приклад: По даних таблиці проаналізувати степінь використання резервів росту продуктивності праці на підприємстві за рахунок удосконалення структури кадрів.

Таблиця: Показники виробітку і чисельності працюючих на підприємстві.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | Попер.  рік,  факт. | Звітний рік | | | | |
| План | Факт | План в % до  попер.  року | Факт  в % до  попер.  року | % ви-кон. плану |
| 1. Обсяг товарної продук., млн. крб. | 8400 | 8800 | 9260,6 | 104,8 | 110,5 | 105,2 |
| 2. Середньоспискова чисельність працюючих чол. | 2100 | 2140 | 2180 | 101,9 | 103,8 | 101,9 |
| 3. Чисельність основних робітників, чол. | 1028 | 1053 | 1069 | 102,4 | 104,0 | 102,8 |
| 4. Питма вага числа осн. робітн. в заг. числі працюючих, % | 48,9 | 49,2 | 49,0 | 100,6 | 100,2 | 99,6 |
| 5. Середньорічна вир-ка в розрах. на 1 осн. робітника, тис. крб. | 8171 | 8357 | 8665 | 102,8 | 106,2 | 102,3 |
| 6. Сер. річна вир-ка в розрахунку на 1 працюючого, тис. крб. | 4000 | 4112 | 4248 | 102,24 | 106,05 | 103,3 |

Дані таблиці показують, що планом у звітному році передбачалось збільшення чисельності основних робітників на 25 чол. (1053 – 1028), тобто на 2,4% при одночасному збільшенні чисельності персоналу на 15 чол. (2140 – 2110 – 25). Це повинно було підвищити питому вагу числа основних робітників в загальній чисельності працюючих з 48,9% до 49,2% (тобто на 0,6 пункта) і тим самим покращити структуру кадрів на підприємстві.

В результаті при рості продуктивності праці основних робітників на 2,24% планувалось підвищення продуктивності праці всіх працюючих на 2,8% =

= (102,24 х 1,006 х 100) – 100.

Звідси плановий приріст продуктивності праці за рахунок удосконалення структури кадрів складає 0,56% = 2,8 – 2,24.

Фактично у звітному році чисельність основних робітників збільшилась порівняно з базисним роком на 41 чол. = 1069 – 1028, тобто на 4,0% при одночасному збільшенні чисельності іншого персоналу на 39 чоловік = 2180 – 2100 – 41.

Значить, фактичне співвідношення чисельності основних робітників і іншого персоналу в загальному прирості чисельності працюючих видалось менш сприятливим, ніж це передбачалось планом.

Питома вага числа основних робітників загальної чисельності ПВП збільшилось з 48,9% до 49,0% у звітному році, але менше ніж по плану (49,2%).

При фактичному рості продуктивності праці основних робітників на 6,05%, середньорічна вирібка на 1 працюючого підвищилась на 6,2%.

Таким чином, фактичний ріст продуктивності праці за звітний рік порівняно із попереднім роком в результаті удосконалення структури кадрів склав 15% (6,2 – 6,05) або 2,4% загального його приросту (0,15 : 6,2) х 100).

Невиконання плану підвищить продуктивність праці за рахунок удосконалення структури кадрів слід було б оцінити від’ємно.

Однак для того, щоб обгрунтувати таку оцінку, необхідно здійснити детальний аналіз і виявити причини більш значимого, проти плану, збільшення чисельності працюючих (крім основних робітників).

Наприклад, це може бути, що у зв’язку з реконструкцією підприємства була залучена додаткова чисельність ІТР.