# Основные данные о работе

|  |  |
| --- | --- |
| Версия шаблона | 1.1 |
| Филиал | Тверской |
| Вид работы | Курсовая работа |
| Название дисциплины | Экономика и организация производства |
| Тема | Факторы и пути повышения производительности труда |
| Фамилия студента | Смайлова |
| Имя студента | Юлия |
| Отчество студента | Николаевна |
| № контракта | 07100070301101 |

# Содержание

Введение……………………………………………………….……..………….3

1 Производительность труда .………………………………….……..…….….5

1.1 Сущность и значение производительности труда………………………...5

1.2 Показатели и методы измерения производительности труда................…9

2 Факторы производительности труда………………………..…..……….…13

2.1 Факторы производительности труда…………………………….…….…13

2.2 Резервы роста производительности труда…………………………….….17

Заключение…………………………………………………………….…….…21

Глоссарий …………………………………………………………….….….....23

Список использованных источников………………………………….…......26

Приложения ………………………………………………………….….…….27

# Введение

Производительность труда является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда.

В результате трудовой деятельности производятся товары и услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками производства или себестоимостью, во-вторых, рыночной стоимостью. Соотношение этих двух величин по каждому виду товаров и услуг, умноженных на их объём, определяет прибыльность и рентабельность производства.

Результативность производства может быть измерена также путём сопоставления его объёмов со стоимостью основных производственных фондов предприятия, занятого выпуском этой продукции. Такой показатель называется фондоотдачей.

Обобщающим показателем результативности труда является его производительность, характеризующая объёмы выпущенной продукции или произведённых услуг на единицу затрат труда.

Различают производительность труда в масштабе общества, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность индивидуального труда отдельного работника.

Непосредственный труд людей называют живым трудом. Но на каждом этапе производства в качестве живого труда выступает только часть трудовых затрат, другая же их часть представлена средствами производства – сырьём, энергией, орудиями труда, инструментами, производственными помещениями. Эта часть труда называется овеществлённым, или прошлым трудом.

Каждое предприятие отличается определённым уровнем производительности труда, который может повышаться или понижаться в зависимости от различных факторов. Непременным условием развития производства служит рост производительности труда. Рост производительности труда означает экономию овеществленного и живого труда и является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства. Рост производительности труда является выражением всеобщего экономического закона, экономической необходимостью развития общества независимо от господствующей в нём системы хозяйствования.

Повышение производительности труда заключается в том, что доля затрат живого труда в продуктах уменьшается, а доля затрат прошлого труда - увеличивается, но при этом общая сумма труда, заключённая в каждой единице продукта, уменьшается.

На уровень производительности труда оказывает влияние величина экстенсивного использования труда, интенсивность труда, а также технико-технологическое состояние производства.

Цель данной работы – ознакомиться с понятием производительность труда: определение, показатели и её сущность; выявить пути повышения производительности труда: факторы и резервы роста производительности труда.

# Основная часть

## 1 Производительность труда

**1.1 Сущность и значение производительности труда**

Производительность в широком понимании – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует. Оно основано на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше. Оно требует постоянного совершенствования экономической деятельности. [2]

Целью трудовой деятельности является получение про­дукта труда, т. е. производство и сбыт конкретной продук­ции, продажа товаров или оказание услуги. Для работника и трудового коллектива имеет значение продуктивность этого труда, выраженная уровнем полученного объема ра­боты на единицу трудозатрат, в том числе в единицу вре­мени. И чем выше этот уровень, тем меньше приходится затрат на единицу времени, так как при высокой продук­тивности труда, наблюдаемой при увеличении объема ра­боты, снижается уровень издержек, особенно постоянных, Важной задачей организации труда является внимание к росту продуктивности труда, так как при его увеличении растет объем работы, производимой работником в единицу времени, а время, затрачиваемое на единицу работы, умень­шается. [1]

Производительность труда, — это показатель сред­него объема продукта труда работника на единицу време­ни. В планах по росту производительности труда рассчитываются, как правило, два показателя: выработка - количество продукции, выработанной в единицу рабочего времени, и трудоемкость - количество рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции. [8]

Производительность труда (П) измеряется количеством работы (продукции, оборота, услуг), производимых одним работником в единицу времени (час, смену, неделю, месяц, год), и рассчитывается по формуле: [1]

П=О/Ч,

где О — объем работы в единицу времени; Ч— число работников.

При изучении вопроса об экономическом содержании производительно­сти труда надо исходить из того, что труд, затрачиваемый на производство про­дукции, состоит из живого труда, расходуемого в данный момент в процессе производства продукции, и прошлого труда, овеществленного в ранее создан­ной продукции, используемый для производства новой. В любом готовом продукте (продукции, товаре или ус­луге) концентрируется живой и овеществленный труд. Бла­годаря такому совокупному труду, в основе которого нахо­дится живой труд работника, создаются материальные цен­ности. Живой труд (физический и умственный) требует энер­гозатрат человеческого организма. При физическом труде затрачивается энергия мышц, которая измеряется в кало­риях; при умственном труде затрачивается энергия умствен­ной деятельности. Понятно, что энергозатраты живого труда имеют физиологические пределы, которые ограничивают рост продуктивности труда. Иное дело - овеществленный труд. Он характеризует воплощенный в предметах и средствах труда (в машинах, механизмах, оборудовании, авто­матике и др.) живой труд прошлого. И его возможности эволюционно безграничны.[3]

Функцией живого труда является не только создание новой стоимости, но и перенесение рабочего времени, материализованного в вещественных элементах производства, на вновь создаваемый продукт. Поэтому производительная сила живого труда характеризуется его способностью создавать новые потребительные стоимости. Общая тенденция роста производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в продукте уменьшается, а доля овеществленного труда (сырья, материалов) возрастает, но так, что общая сумма труда, заключающаяся в единице продукции, сокращается. В этом и состоит сущность повышения производительности труда. [3]

Изменение соотношения между затратами живого и овеществленного труда может происходить по-разному в зависимости от уровня развития производительных сил. На высшем этапе научно-технического прогресса с ростом механизации и автоматизации производства снижаются одновременно затраты и живого и овеществленного труда на единицу продукции, но затраты живого труда снижаются в большей степени, чем затраты прошлого труда, поэтому доля живого труда в продукте уменьшается, а доля прошлого – увеличивается. Отсюда, чем выше уровень механизации и автоматизации труда, тем большую роль в его экономии будет играть сокращение затрат овеществленного труда. В умень­шении затрат живого труда состоит суть научно-технического прогресса, а в общем сокращении затрат труда — сущность по­вышения производительности общественного труда. [3]

По мере развития производительных сил общества в совокупном труде закономерно снижается доля живого труда при соответствующем возрастании доли овеществленно­го труда. Совершенствование производства и научно-технический прогресс являются главными условиями роста про­изводительности труда. И это — основной резерв увеличе­ния продуктивности труда. В обществе создаются и внедря­ются принципиально новые материалы и технологические процессы, а также средства автоматизации. Их применение ведет к росту автоматизации и механизации труда.

Уровень механизации труда (Ум)определяется по фор­муле:

,

где

*Чм* — численность работников, которые большую часть рабочей смены трудятся с использованием средств механизации;

*Чо* — среднесписочная численность работников.

Аналогичным образом рассчитывается уровень автоматизации труда; но соответственно в числителе формулы будет количество тех работников, которые большую часть смены (рабочего дня) используют средства автоматизации. [3]

Повышение производительности труда связано с изменением всех затрат производства, поэтому необходимы управление этими процессами, их планирование и координирование (включая занятость, структуру кадров, технологию и оборудование, продукцию и рынки сбыта). В системе управления производительностью должны сочетаться также два направления: мотивационное и техническое, т.е. усиление заинтересованности в повышении производительности труда и обеспечение условий ее роста. [4]

Значение производительности труда для роста национального благо­состояния общепризнано, однако ее роль в подъеме экономики явно недооценивается. Одна из причин - низкий уровень оплаты труда и незначительный удельный вес затрат на оплату труда в себестоимо­сти продукции, поэтому создается представление о низкой значимости производительности труда в общественном производстве. Необходимо создать условия для повышения производительности труда и поддержа­ния ее роста на уровне предприятий. Рост производительности труда обуславливает снижение затрат и получение прибыли, необходимой для развития производства. [6]

**1.2 Показатели и методы измерения производительности труда**

В новых условиях хозяйствования особенно остро стоит проблема значительного улучшения качества и совершенствования разработки плана по росту производительности труда. Это является важнейшим условием обеспечения экономически правильного соотношения между темпами прироста производительности труда и заработной платы. В планах по росту производительности труда рассчитываются, как правило, два показателя: *выработка* - количество продукции, выработанной в единицу рабочего времени, и *трудоемкость* - количество рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции. [5]

Выработка является наиболее распространенным показателем учета уровня производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем выполненных работ и отработанное время, различают несколько методов расчета уровня выработки. [1]

- При стоимостном методеизмерения производительности труда объем работы приводится в денежном исчислении.

Стоимостной метод позволяет сравнивать производительность труда работников разных профессий, квалификаций. Достоинствами этого метода являются простота исчисления, возможность сравнения уровней продуктивности труда разных производств, а также определения его динамики в разные периоды времени. Но недостатком метода является влияние ценовых факторов: конъюнктуры рынка, инфляции, а также материалоемкости работы. Стоимостной метод измерения производительности труда имеет ряд разновидностей в зависимости от различных стоимостных выражений произведенной продукции (товарная, валовая, реализованная, чистая, нормативно-чистая продукция, нормативная стоимость обработки).

- Натуральный методизмерения производительно труда применяется в случае производства (выпуска) о, родной продукции. Объем работы в этом случае определятся с помощью натуральных измерителей, таких, как: тонны, штуки, метры, литры и др. Уровень произведенных работ в натурально-вещественном измерении является наиболее объективным и достоверным показателем производительности труда. Посредством этого метода можно изме­рять и сравнивать производительность труда отдельных бригад и работников, планировать их численность, опреде­лять профессиональный и квалификационный состав, сопо­ставлять производительность труда разных предприятий.

Натуральный метод измерения производительности тру­да отличается простотой и наглядностью расчетов. Однако его использование ограничено: им нельзя пользоваться при расчетах производительности труда на тех участках, где производится или выпускается разнородная продукция, на­пример машины и инструменты. Кроме того, он не учиты­вает изменение запасов незавершенного производства.

- Трудовой (нормативный) методизмерения производительности труда показывает соотношение фактических затрат труда на определенный объем работы с затратами труда, полагающимися по норме, т. е. он характеризует степень выполнения нормы выработки рабочим. Расчет производительности труда этим методом представляет собой объем работы с учетом нормативной трудоемкости (чел.-ч), приходящийся на единицу фактически отработанного вре­мени. При измерении производительности труда трудовым методом используются нормативы времени на производство единицы продукции или продажу единицы товара:



где *Пт -* производительность труда, измеренная тру­довым методом;

*От -* объем работы в единицах нормативного времени I работы;

*Вф -* фактическое время работы.

Преимуществом трудового метода является возмож­ность его применения ко всем видам работ и услуг. Но для широкого использования метода необходимы нормативы времени на каждый вид работы, которые имеются далеко не всегда и не везде. Этим методом нельзя пользоваться для расчета производительности труда работников, нахо­дящихся на повременной оплате труда, если в их трудовой деятельности не применяются нормы времени.

Величина затрат труда на производство определенного объема продукции может быть измерена количеством отработанных человеко-часов, человеко-дней, а также среднесписочной численностью работающих в месяц, квартал, год. Рассчитывают часовую, дневную (месячную, квартальную, годовую)производительность труда.

Часоваявыработка характеризует производительность труда в течение каждого часа работы.

Дневная выработка зависит от уровня часовой выработки и фактической продолжительности рабочего дня. Уровень месячной (годовой)выработки зависит не только от часовой выработки и продолжительности рабочего дня, но и от того, сколько рабочих дней приходится в среднем на одного работника в месяц (год).

На производительность труда оказывает влияние тру­доемкость работы. Трудоемкость - это показатель затрат живого труда, выраженных в рабочем времени, на еди­ницу продукта труда (продукции, оборота, услуг).Трудо­емкость измеряется, как правило, в нормо-часах или фактических часах, затраченных на единицу работы. [7]

Показатель трудоемкости является обратным показателю производительности труда и рассчитывается по формуле [10]



где Т — трудоемкость;

*В* — нормативное время выполнения работы;

Ок — объем работы в единицах времени работы.

Показатель трудоемкости не подвержен влиянию по­сторонних факторов. Поэтому фактическая трудоемкость продукции (работ) более точно, чем показатель стоимост­ной выработки, характеризует уровень и динамику произ­водительности труда. Применение показателя трудоемкос­ти позволяет выполнять более точные и сопоставимые рас­четы производительности труда. Лучше всего пользовать­ся показателем полной трудоемкости продукции, включаю­щим затраты труда всех категорий работников (в чел.-ч). [6]

В зависимости от способа исчисления различают нормативную, плановую и фактическую трудоемкость. Показатели трудоемкости необходимы для расчета уровней производительности труда, оценки эффективности применение новых конструкций, материалов и технологических процес­сов, а также эффективности механизации работ, когда оп­ределяются трудовые затраты на единицу либо на весь комплекс выполненных механизмами работ.

Под *нормативной трудоемкостью* понимаются затраты труда на изготовление единицы продукции или выполнение определенного объема работ по действующим нормам.

*Плановая трудоемкость* отражает затраты труда на единицу продукции или на выполнение определенного объема работ, установленные с учетом изменения норм в планируемом периоде в результате внедрения организационно-технических мероприятий.

*Фактическая трудоемкость* определяется по фактически сложившимся затратам труда.

По видам затрат труда, включаемым в трудоемкость, различают: [5]

- технологическую (Т*тех*),

- производственную (Т*произв*),

- полную (Т*полн*) трудоемкость,

- трудоемкость обслуживания (Т*обсл*),

- управления производством (Т*упр*).

Их соотношения и формулы расчета приведены в приложении А.

Показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) связаны обратной зависимостью: если растет производительность труда, то сокращается трудоемкость. Но сокращается она не прямо пропорционально: выработка увеличивается в большей степени, чем уменьшается трудоемкость.

Их взаимосвязь можно выразить следующим образом:

***ПВ = 100 х СТ / 100 - СТ***  и ***СТ = 100 х ПВ / 100 + ПВ,***

где ПВ - повышение выработки (в %);

СТ - снижение трудоемкости (в %).

Снижение трудоемкости обеспечивается внедрением новых технологий, модернизацией существующего оборудования, рационализацией производства и т.д.

Производительность труда и трудоемкость продукции, пред­ставляя собой две стороны одной медали, существенно допол­няют информативно друг друга. Если первая показывает ре­зультативность, то вторая — его затратность в смысле расхо­дования главного производственного ресурса — рабочей силы. [2]

## 2 Факторы производительности труда

**2.1 Факторы производительности труда**

Производительность труда — динамичный показатель. Он имеет значение лишь в своем прогрессирующем измене­нии. Именно повышение производительности труда явля­ется основным условием, обеспечивающим в масштабах стра­ны экономический рост и развитие экономики. Уровень производительности труда (его численное значе­ние) зависит от множества причин самого разного характера, которые в научно-экономической литературе и хозяйственной практике принято называть факторами. Действие всех при­чин теснейшим образом взаимосвязано, и только для более полного и удобного исследования возможностей роста произ­водительности труда их рассматривают раздельно.

Измерение абсолютного уровня производительности труда — это лишь первая ступень. Более сложная и трудоемкая работа заключается в оцен­ке динамики изменения уровня производительности труда и выявлении факторов и условий, резервов и ресурсов, влияющих на рост производи­тельности. Выявление резер­вов представляет собой достаточно серьезную и сложную зада­чу, требующую высокой компетентности специалистов, зани­мающихся этим делом. Сначала оцениваются возможности предприятия в повыше­нии производительности труда: рассматриваются факторы и условия ее роста. *Под факторами роста* производительности труда понимают­ся причины, обусловливающие изменения ее уровня.*Под резерва­ми роста* производительности труда на предприятии подразумева­ются неиспользуемые еще реальные возможности экономии трудо­вых ресурсов. [7]

*Факторы производительности труда -* это объек­тивные и субъективные причины, обусловливающие изме­нение этого показателя.

В приложении Б. представлены основные факторы, формирующие про­изводительность труда на уровне предприятия.

Под качеством менеджмента подразумевается организация управ­ления предприятием, в том числе: организационная структура и системы управления производством, управленческие процедуры и техно­логии их осуществления, степень автоматизации системы управления, стиль руководства, уровень организации труда.

Уровень техники и технологии связан с модернизацией оборудования, заменой морально устаревшего оборудования новым, более производи­тельным, повышением уровня механизации и автоматизации производ­ства, внедрением новых прогрессивных технологий, использованием но­вых видов сырья, прогрессивных материалов и другими мерами.

Наличие сегмента рынка подразумевает возможности предприятия в реализации своей продукции на рынке, изменение структуры ассор­тимента продукции, наличие перспектив для развития и наращивания продукции. [7]

Уровень использования кадрового потенциала характеризует профес­сионально-квалификационный и образовательный состав и структуру кад­ров, уровень исполнительской дисциплины, социально-психологический климат в коллективе, степень соответствия систем материального и мо­рального стимулирования потребностям персонала предприятия.

В практической деятельности все факторы находятся в тесном взаимо­действии. Определение зависимости уровня производительности труда от того или иного фактора позволяет не только вскрыть резервы развития, но и привязать их к ресурсной составляющей на конкретный период вре­мени.

Кроме факторов, необходимо принимать во внимание и условия, в которых эти факторы работают. К ним можно отнести: природно-кли­матические условия, имеющие существенное значение для добывающих отраслей и сельского хозяйства; изменение политической ситуации; осо­бенности налогово-бюджетной, денежно-кредитной и инвестиционной политики государства; форс-мажорные обстоятельства на финансовом рынке и прочие.

Факторы производительности труда объединяются в следующие группы: [4]

*I* *группа* — *факторы основного капитала.* Их роль обус­ловлена качеством, уровнем развития и степенью исполь­зования инвестиций и долгосрочных материальных активов. Эти факторы связаны с механизацией и автоматизацией труда, внедрением прогрессивных технологий и соответ­ственно использованием качественных и эффективных ма­териалов. Но рост овеществленного труда не должен пре­вышать прироста объема работы, достигнутого за счет вли­яния этих факторов. Однако практически трудно достаточ­но точно определить прирост объема работы, достигнуто­го только за счет увеличения основного капитала, так как любой вид деятельности тесно связан с основными фондами, их структурой и применяемыми технологиями. [4]

*II группа* — *социально-экономические факторы.* Это состав и квалификация работников, условия труда, здоровье нации, отношение персонала к труду и т. д. В этой группе особую роль играют состав персонала и качество труда. Причем вклад каждого индивидуума в общий совокупный труд неодинаков: одни в коллективе, всегда производят больше среднего значения, а другие — меньше среднего. Однако применяемые ныне коллективные методы расчета производительности труда не учитывают этого. Производительность труда отдельного работника зависит от его способно­стей, мастерства, знаний, возраста, состояния здоровья и ряда других причин. С позиции продуктивности труда для работодателя важно найти "своего" работника, чья работоспособность и продуктивность труда потенциально выше средних значений. Такому отбору работников помогает оценка качества труда и система профотбора.

В этой группе факторов надо отметить и расходы страны на образование и здравоохранение, т. е. капиталовложения общества в социальную сферу. Не вызывает сомнений, что от уровня школьного и профессионального, в том числе высшего, образования зависит профессиональная подготовка работников, а от состояния медицинского обслуживания населения - здоровье нации и каждого работника в от­дельности. Полноценный состав и рациональная структура продуктов питания, наличие и доступность потребительс­ких товаров, включая товары длительного пользования, уровень развития сферы услуг и жилищно-коммунального обслуживания - это необходимые составляющие качества жизни, которые позволяют быстро и своевременно восста­навливать работоспособность человека, влияют на его на­строение и создают ощущение комфортности и надежности. К числу социально-экономических факторов надо отне­сти и механизм перераспределения доходов общества меж­ду отдельными слоями населения.[4]

*III группа -- организационные факторы.* Они охваты­вают комплекс мер по организации труда и управлению, менеджменту персонала. С развитием экономики возрастает роль этой группы факторов. Понятие организации труда и управления включает выбор размеров и места расположе­ния предприятия, кооперирование, специализацию и ком­бинирование как формы организации производства, схему, структуру и стиль управления предприятием, определе­ние задач деятельности его подразделений. Особую группу составляют факторы, влияющие на взаимоотношения в кол­лективе и дисциплину труда. Это, во-первых, система цен­ностей работников и принципы взаимодействия, воздейству­ющие на целевые установки персонала, поведение работ­ников и микроклимат в коллективе; во-вторых, меры акти­визации работников; в-третьих, меры контроля за исполнением управленческих решений и исправлением ошибок и просчетов. [4]

Действие указанных факторов производительности труда обусловлено объективными, в том числе естественными и общественными, условиями деятельности. Среди них надо также отметить климатические условия и наличие при родных богатств страны, ее общественное развитие, политическую жизнь и уровень благосостояния населения.

Так же факторы производительности труда разделяются еще следующим образом: [9]

1) факторы роста живого и овеществленного труда. Такая дифференциация факторов связана с резервами интенсификации в рамках нормальной интенсивности труда и мерами повышения доли основного капитала;

2) факторы роста производительности труда, обусловленные временем действия. В этой группе различают а) текущие факторы, связанные с организационно-техническими мерами, которые не требуют значительных инвестиций; б) перспективные факторы, связанные с коренным преобразованиями в технике и технологии. Действие последних рассчитано на длительный период времени (как правило, более одного года);

3) факторы, обусловленные ролью и занимаемым местом в экономике: а) общеэкономические; б) межотраслевые и отраслевые; в) внутрифирменные; г) рабочего места. Действие общеэкономических факторов связано с общественным разделением труда, в том числе международным, наличием и использованием трудовых ресурсов, структуре производства. Межотраслевые и отраслевые факторы роста производительности труда связаны с особенностями орга­низации производства - его специализацией, концентра­цией и комбинированием, с межпроизводственной кооперацией. Факторы роста производительности труда на рабочем месте включают, прежде всего, комплекс мер по устранению потерь рабочего времени и более рациональному его использованию.

Все рассмотренные выше факторы производительности труда должны исследоваться в ходе аналитической работы на предприятии для выявления их значимости и влияния на перспективу. Факторный анализ производительности труда изучает показатели, оказавшие непосредственное влияние на ее изменение. Например, можно изучить влияние доли работ­ников, занятых в производстве, числа отработанных дней, продолжительности трудового дня и часовой производи­тельности труда на изменение производительности труда работника за конкретный период. Форма взаимосвязи указанных факторов указана в Приложение В.

Расчет влияния данных факторов на изменение уровня среднегодовой выработки промышленно-производственного персонала производится способом абсолютных разниц.

**2.2 Резервы роста производительности труда**

Следующим шагом является определение резервов повышения про­изводительности труда. В Приложении Г представлена классификация ре­зервов повышения производительности труда на уровне предприятия.

Взаимодействие факторов и резервов состоит в том, что если факторы представляют собой движущие силы, или причины изменения ее уровня, то использова­ние резервов - это непосредственно процесс реализации действия тех или иных факторов. Степень использования резервов определяет уровень производительности труда на данном предприятии. С целью повышения производительности труда организуют работу по поиску и использованию резервов.

***Резервы***– это потенциальные, реальные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции, а также потери рабочего времени и равноценные им по экономической сущности непроизводительные затраты труда. [5]

К резервам улучшения использования живого труда (рабочей силы) относят резервы, связанные с вопросами организации и условий труда, структуры и расстановки кадров, создания организационных условий для бесперебойной работы, а также с обеспечением высокой материаль­ной и моральной заинтересованности работников в результатах труда.

К резервам более эффективного использования овеществленного тру­да (основных и оборотных фондов) относятся резервы лучшего использо­вания основных производственных фондов, как по мощности, так и по вре­мени, а также резервы более экономного и полного использования сырья, материалов, комплектующих изделий, топлива, энергии и других оборот­ных фондов. Текущие резервы могут быть реализованы достаточно быст­ро без дополнительных капиталовложений и существенных изменений технологического процесса. Перспективные резервы требуют: значитель­ного времени на подготовительные работы, перестройки производства, капитальных затрат, установки более современного оборудования. По признакам возможностей использования следует различать резер­вы запаса — неэффективно используемое оборудование по мощности или по сменности работы; изученные, но еще не используемые передовые ме­тоды труда, а также резервы потерь — брак продукции, перерасход топли­ва, потери рабочего времени. [7]

По направлениям использования наряду с резервами снижения тру­доемкости и улучшением использования рабочего времени существенное значение имеют резервы более рационального использования кадров предприятия. Это направление в первую очередь связано с совершен­ствованием организационной структуры — повышением эффективности управления персоналом при одновременном удешевлении схемы управле­ния. Кроме того, большую роль играют резервы рациональной расстанов­ки персонала с учетом опыта и квалификации, система отбора и развития кадров на предприятии, программы должностного роста сотрудников. [7]

Пути роста производительности труда — это основные направ­ления, по которым может идти экономия затрат труда, т.е. пути снижения затрат живого труда. Источниками роста производитель­ности труда выступают конкретные виды труда, за счет которых обеспечивается экономия этих затрат труда.

Резервы роста производительности труда могут быть народнохозяйственными, отраслевыми, внутрипроизводственными. [10]

*Народнохозяйственные резервы* формируются в результате проведения организационно-технических мероприятий, например создание новых орудий и предметов труда, рациональное размещение производства и т.п.

*Отраслевые резервы* способствуют росту производительности труда вследствие экономически обоснованного разделения труда, совершенствования технической базы и т.п.

*Внутрипроизводственные резервы* создаются при эффективном использовании на промышленных предприятиях орудий труда, рабочего времени, снижении затрат труда на производство единицы продукции (трудоемкости). По времени они различаются на текущие и перспективные.

Все внутрипроизводственные резервы роста производительности труда целесообразно подразделить еще на два вида: трудообразующие и трудосберегающие. К числу трудообразующих резервов следует относить улучшение использования фонда рабочего времени и повышение интенсивности труда до уровня средней нормальной путем уплотнения рабочего времени. К числу трудосберегающих резервов следует относить все резервы, связанные с сокращением трудоемкости производства продукции. [10]

Внутрипроизводственные резервы по группе трудообразующих факторов, как правило, оцениваются по показателям использования рабочего дня и рабочего года.

Основные направления поиска резервов роста производительности вытекают из самой формулы расчета ее уровня: *ЧВ=ВП/Т,* согласно которой добиться повышения производительности труда можно путем:

- увеличения выпуска продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия, так как при наращивании объемов производства увеличивается только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения. В результате, затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются;

- сокращения затрат труда на ее производство путем интенсификации производства, повышения качества продукции, внедрения комплексной механизации и автоматизации производства, более совершенной техники и технологии производства, сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических мероприятий.

При этом возможны следующие варианты соотношения изменения объема выпуска продукции и затрат труда, которые должны учитываться при выборе управленческой стратегии по обеспечению роста производительности труда при существующих экономических условиях:[3]

* + происходит увеличение объема выпуска продукции при снижении затрат труда на ее производство
  + объем продукции растет быстрее, чем затраты труда
  + объем продукции растет при неизмененных затратах труда
  + объем продукции остается неизменным при снижении затрат труда
  + объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты труда.

Будучи сгруппированы по об­щности воздействия на уровень использования факторов, ре­зервы определяют основные направления (пути) повышения производительности труда. К их числу относят совершенство­вание техники и технологии производства, повышение куль­турно-технического уровня и квалификации кадров, совер­шенствование организации труда, производства и управле­ния. Совершенствование организации труда, т. е. поиск соответ­ствующих резервов и их реализация, идет на предприятиях по следующим основным направлениям: оптимизация форм разделения и кооперации труда, улучшение организации и обслуживания рабочих мест, рационализация передового опы­та, улучшение подготовки и повышения квалификации кад­ров, применения прогрессивных методов нормирования труда и расширения его сферы, установление наиболее целесообразных форм материального стимулирования труда, улучшение условий труда, укрепление дисциплины труда. Все эти и дру­гие направления совершенствования организации труда уни­версальны — пригодны для предприятий любого уровня и формы собственности, для работников любой категории. Они должны осуществляться в тесной взаимосвязи и постоянно.

# Заключение

В данной курсовой работе мы ознакомились с понятием производительность труда: определение, показатели и её сущность и рассмотрели пути повышения производительности труда: факторы и резервы роста производительности труда.

Повышение производительности труда - один из объективных экономических законов, присущих каждой общественно-экономической формации. Этот закон выражается в том, что благодаря развитию производительных сил общество сокращает общественно необходимые затраты труда на изготовление различных продуктов, предназначенных для личного или общественного потребления. По мере накопления людьми опыта, знаний, раскрытия законов природы, овладения ими и их использования происходит последовательное повышение производительности труда. Итак, эффективность труда обусловливается его производительностью в их тесной взаимосвязи, что необходимо постоянно учитывать при определении факторов и резервов роста производительности труда.

Рост производительности труда означает: экономию овеществленного и живого труда и является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства.

Под факторами роста производительности труда понимаются условия или причины, под влиянием которых изменяется ее уровень.

Реально существующие, но не используемые или не полно­стью используемые возможности повышения производитель­ности труда называют резервами ее роста.

Большое значение, которое имеет рост производительности труда для отдельных предприятий и всего общества, делает необходимым изучение всех факторов, влияющих на уровень производительности труда, и вскрытие резервов её повышения.

Главная цель факторного анализа производительности — эко­номия затрат живого труда (численности) в процессе соединения его со средствами труда и эффективность преобразования нату­рально-вещественной формы предметов труда в готовый продукт или услугу.

# Глоссарий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Понятие | Определение |
| 1 | Производительность труда | это показатель сред­него объема продукта труда работника на единицу време­ни. |
| 2 | Выработка | количество продукции, выработанной в единицу рабочего времени |
| 3 | Трудоемкость | это показатель затрат живого труда, выраженных в рабочем времени, на еди­ницу продукта труда (продукции, оборота, услуг). |
| 4 | Нормативная трудоемкость | это затраты труда на изготовление единицы продукции или выполнение определенного объема работ по действующим нормам. |
| 5 | Плановая трудоемкость | отражает затраты труда на единицу продукции или на выполнение определенного объема работ, установленные с учетом изменения норм в планируемом периоде в результате внедрения организационно-технических мероприятий |
| 6 | Фактическая трудоемкость | определяется по фактически сложившимся затратам труда |
| 7 | Факторы производительности труда | это объек­тивные и субъективные причины, обусловливающие изме­нение этого показателя |
| 8 | **Резервы** | это потенциальные, реальные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции, а также потери рабочего времени и равноценные им по экономической сущности непроизводительные затраты труда |
| 9 | Народнохозяйственные резервы | формируются в результате проведения организационно-технических мероприятий, например создание новых орудий и предметов труда, рациональное размещение производства и т.п. |
| 10 | Отраслевые резервы | способствуют росту производительности труда вследствие экономически обоснованного разделения труда, совершенствования технической базы и т.п. |
| 11 | Внутрипроизводственные резервы | создаются при эффективном использовании на промышленных предприятиях орудий труда, рабочего времени, снижении затрат труда на производство единицы продукции (трудоемкости) |
| 12 | Пути роста производительности труда | это основные направ­ления, по которым может идти экономия затрат труда, т.е. пути снижения затрат живого труда |

# Список использованных источников

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Экономика предприятия [Текст]: учебник для вузов. 4-е изд./Под ред. Аккад. В.М. Семенова – СПб.: Питер – 2005. – С. 384. – ISBN 978-5-469-00168-7. |
| 2 | Экономика предприятия (фирмы) [Текст]: учебник /Под ред. Проф. О.И. Волкова, доц. О.В. Девяткина – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – с.601 – ISBN 978-5-16-002990-0 |
| 3 | Гелета И.В. Экономика организация (предприятия) [Текст] : Учебное пособие./Гелета И.В., Калинская Е.С., Кофанов А.А. – М.:Магистр, 2007. – с. 303 - ISBN 978-5-9776-0006-4 |
| 4 | Тюрин А.Д. Теория организации) [Текст] : Конспект лекций/ Тюрин А.Д. - М.: Эксмо, 2008. — 160 с. |
| 5 | Библиотека Воеводина, / Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. / Современный экономический словарь [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://enbv.narod.ru/text/Econom/ses/index.html |
| 6 | Экономика и социология труда, /Л.А. Попов/ электронный учебник словарь [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://tax.rea.ru/e/Stat.nsf/15322694d7fb63bec3256b11004650ad/a49227ef07969bf9c3256c910064f8ba?OpenDocument |
| 7 | Официальный сайт ГАГУ / Электронная библиотека ГАГУ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://e-lib.gasu.ru/eposobia/shvakova/R%207%203.html |
| 8 | Управление эффективностью сотрудников /Время людей. HR-студия. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.humantime.ru/uslugi/consulting/upravlenieeffektivnostyu/ |
| 9 | Сайт Мир бухгалтера [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://buhmir.spb.ru/?id=0 |
| 10 | Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m21/3.htm |

# Приложения

|  |  |
| --- | --- |
| А |  |
| Б |  |
| В |  |
| Г |  |