

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А.
ЕСЕНИНА»
Факультет социологии и управления
Кафедра государственного и муниципального управления и политических
технологий
Направление подготовки 38.03.03 - «Управление персоналом»

Реферат на тему:
«Планирование производительности труда и показателей по труду»

Выполнила:
студентка 2 курса
группы 9106
Куколева Юлия Витальевна

Проверила:
Круглова М.С.

Рязань, 2021

Содержание

| | |
|---|----|
| Введение | 3 |
| Сущность и значение производительности труда на предприятии | 4 |
| Методика планирования производительности труда и показателей по труду | 7 |
| Факторы влияющие на повышение производительности труда | 11 |
| Список использованных источников | 14 |

Введение

Я считаю, что тема «Планирование производительности труда и показателей по труду» актуальна потому, что производительность труда является важнейшим показателем для предприятия.

Предприятию необходимо учитывать факторы, влияющие на производительность труда, а также уметь планировать, т.е. применять современные технологии, оборудование и квалифицированных работников которые будут управлять этим оборудованием, для получения большего количества готовой, качественной продукции. Ведь чем больше производительность труда, тем больше прибыли сможет получить предприятие.

Производительность труда — это результативность полезного конкретного труда, которая характеризует эффективность целесообразной производственной деятельности работников предприятия за определенный промежуток времени (час, день, месяц, год). Производительность труда имеет важное значение в экономике предприятия. Рост производительности состоит в сокращении затрат живого труда на производство единицы продукции.

Повышение производительности труда является од ним из важнейших показателей развития предприятия, будучи основным источником расширения производства. Оно оказывает значительное влияние на конечные результаты деятельности предприятия, такие, как рост объёма выпуска продукции (работ, услуг), снижение её себестоимости, увеличение прибыли, повышение эффективности использования основного и оборотного капитала и ряд других экономических показателей.

Планирование производительности труда — разработка плана по повышению производительности труда, системы мероприятий по его реализации и контролю над их выполнением. Целью курсовой работы является исследование производительности труда на предприятии, методах и расчетах планирования производительности труда, а также факторы,

влияющие на повышение производительности труда на предприятии. Для реализации поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- рассмотреть понятие «Производительность труда»;
- исследовать методы и расчеты планирования производительности труда и показателей по труду на предприятии;
- рассмотреть факторы, влияющие на производительность труда на предприятии.

Сущность и значение производительности труда на предприятии

Производительность труда – основной показатель экономической эффективности производства отрасли предприятия. Выявление факторов и путей повышения производительности труда должно опираться на комплексный технико-экономический анализ работы предприятия. Анализ производительности труда позволяет определить эффективность использования предприятием трудовых ресурсов и рабочего времени, а также предоставляет программу совершенствования предприятия. Производительность труда является важнейшим показателем развития экономики. Рост производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, а в сочетании с грамотной маркетинговой и сбытовой политикой, конкурентоспособность, что является неременным условием рыночной экономики. И, в конечном счёте, рост производительности труда ведёт к повышению уровня жизни населения.

При всей широте методов, с помощью которых можно мотивировать работников, руководитель должен сам выбирать, каким образом стимулировать каждого работника для выполнения главной задачи – выживание фирмы в жесткой конкурентной борьбе. Если этот выбор сделан удачно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности

коллектива на благо процветания своей организации, да и общества в целом. Таким образом, руководитель сможет увеличить показатели производительности труда. Сущность производительности труда можно понять глубже, если разобраться в формах ее проявления. Прежде всего производительность труда проявляется как сокращение затрат труда на единицу потребительной стоимости и показывает экономию рабочего времени. Наиболее важно — абсолютное снижение трудовых издержек, необходимых для удовлетворения определенной общественной потребности. Отсюда ориентир предприятий на поиск методов экономии трудовых и материальных ресурсов, то есть уменьшение числа работников на тех участках, где это возможно, а также экономия сырья, топлива и энергии. Производительность труда проявляется так же, как рост массы потребительных стоимостей, создаваемых в единицу времени. Здесь важный момент — результаты труда, которые означают не просто расширение объемов производимых товаров, но и повышение их качества. Следовательно, учет такого проявления производительности труда на практике предполагает широкое применение в бизнес-планировании и коммерческом стимулировании подходов, отражающих полезность, то есть мощность, эффективность, надежность и т.п.

Производительность труда проявляется и в виде изменения в соотношении затрат живого и машинного труда. Если в производственном процессе относительно шире применяется прошлый труд по сравнению с живым, у предприятия имеются шансы повысить производительность труда, а значит, и увеличить богатство общества. Правда, возможны варианты. В одном случае при уменьшении затрат живого труда издержки овеществленного труда на единицу продукции увеличиваются как относительно, так и абсолютно (при снижении совокупных затрат). В другом — затраты прошлого труда растут лишь относительно, но их абсолютное выражение падает. Такие процессы, например, наблюдают соответственно либо при замене ручного труда механизированным, либо при модернизации

устаревшей техники, реконструкции предприятий на основе более прогрессивных и эффективных средств производства.

Большое влияние оказывает рост производительности труда на увеличение массы и нормы прибавочного продукта. Дело в том, что избыток продукта труда над издержками поддержания труда, а также образование и накопление на этой базе общественного производственного и резервного фонда — все это было и остается основой любого общественного, политического и умственного прогресса. И наконец, производительность труда проявляется в форме сокращения времени оборота, что напрямую связано с экономией времени. Последнее при этом выступает как календарное время. Экономия в таком случае достигается путем сокращения времени производства и времени обращения, то есть уплотнения сроков строительства и освоения производственных мощностей, оперативного внедрения в производство научно-технических достижений, ускорения инновационных процессов и тиражирования лучшего опыта. В итоге предприятие при тех же ресурсах живого и машинного труда получает конечные результаты в расчете на год выше, что равносильно повышению производительности труда. Отсюда учет фактора времени приобретает исключительно серьезное значение в организации и управлении, особенно в условиях высокого динамизма рыночной экономики, постоянных преобразований в ходе реформ, возрастания и осложнения общественных потребностей. Таким образом, можно сделать вывод, что производительность труда играет огромную роль для предприятия. Чем выше будет производительность труда, тем больше продукции сможет выпускать предприятие и получать соответствующую прибыль, которая будет способствовать стабильному финансовому положению для предприятия.

Главная задача предприятия -получение максимальной прибыли при наименьших затратах на производсто. Но не стоит забывать, что внедрение новых технологий и оборудования требует наличия на предприятии квалифицированных работников, а это в свою очередь будет улучшать

экономическое положение в целом путем уменьшения количества безработицы.

Методика планирования производительности труда и показателей по труду

Показателями производительности труда в экономической практике служили выработка (В) и трудоемкость (Т_е) выпуска продукции (проведения работ, оказания услуг). Они были связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью и рассчитывались по следующим формулам:

$V = Q/T$ (1) где Q-объем продукции (услуг, работ) Т-затраты труда на выпуск продукции (оказание услуг, выполнения работ).

В масштабе народного хозяйства уровень производительности труда (выработки) в сфере материального производства определялся отношением величины национального дохода за определенный период к среднесписочной численности персонала, занятого в сфере материального производства в течение этого периода. В сфере услуг производительность труда (выработка) вычислялась как отношение стоимости услуг (без стоимости материальных затрат на их оказание) за определенный период к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период. Подобные расчеты имели смысл для выявления динамики производительности труда по одному предприятию, а также для сравнения деятельности разных предприятий в один и тот же и за разные периоды времени. Однако такие расчеты страдали существенными недостатками. В зависимости от того, какие единицы и методы определения объемов продукции и трудозатрат использовались на предприятии, существовало более 20 способов определения производительности труда. Выясним достоинства и недостатки трех основных способов измерения объема продукции: натурального, трудового и стоимостного.

При натуральном способе объем производства выражается в физических единицах (штуках, килограммах, погонных метрах, квадратных метрах и др.).

Такой способ представляется наиболее точным, но он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию. Возьмем, к примеру, ту же нефть. Она отличается разным содержанием углеводородных фракций, серы, воды. Поэтому, строго говоря, тонна нефти, добытой из одной скважины, не равна тонне нефти, добытой из другой. Шоколадные конфеты тоже могут быть разных сортов, а если кондитерская фабрика выпускает еще и карамель, и печенье, то такую продукцию суммировать по массе вообще нельзя. Продукцию машиностроительного или деревообрабатывающего предприятия, выпускающего большой ассортимент товаров, выразить через натуральный показатель невозможно. Следовательно, натуральный измеритель объема производства неприменим для большинства предприятий. В этом его существенный недостаток. Используют еще условно-натуральный способ измерения объема производства, основанный на приведении разных изделий к одному измерителю.

Трудовой способ основан на использовании для характеристики объема производства норм трудовых затрат — нормо-часов. Он применим для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах, но требует строгой обоснованности применяемых норм. При разнонапряженности норм такой способ дает существенные искажения, поэтому его применение не имеет широкого распространения. Стоимостной (ценностный) способ наиболее универсален, он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в их группах, отрасли, регионе, по экономике в целом. Вопрос состоял в том, какой показатель стоимости принять для исчисления объема производства. Показатель валовой продукции, на основе которого долгие годы планировали и учитывали объемы производства, был хорош тем, что продукция разных предприятий и за разные годы исчислялась в единых

оптовых ценах предприятий по состоянию на какое-то время. Это позволяло нивелировать изменение цен в разные периоды и добиваться сопоставимости показателей. Однако цена продукции отражала не только затраты труда, но и цену потребленного сырья, материалов, покупных полуфабрикатов, деталей и узлов, поступающих по кооперации. Более дорогое сырье, поступающее в обработку, увеличивало цену валовой продукции и, соответственно, показатель производительности труда без какого-либо участия работников предприятия.

Другой показатель производительности труда — трудоемкость — представлял сумму затрат труда на производство единицы продукции. Для определения трудоемкости (T_e) единицы продукции трудозатраты на все производство делили на объем выпущенной продукции за определенный период. Для целей планирования и анализа труда рассчитывали трудоемкость отдельных операций, изделий, работ. Технологическую трудоемкость (T_t) определяли затраты труда основных рабочих — сдельщиков и повременщиков. Ее рассчитывали по производственным операциям, деталям, узлам и готовым изделиям. Трудоемкость обслуживания (T_0) представляли затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства. Ее расчет производили по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделий. Производственная трудоемкость ($T_{пр}$) складывалась из трудоемкости технологической и обслуживания, т.е. это затраты труда основных и вспомогательных рабочих на выполнение единицы работ: $T_{пр} = T_t + T_0$. Трудоемкость управления (T_u) складывалась из затрат труда руководителей, специалистов и других служащих. Часть таких затрат, которые непосредственно связаны с изготовлением изделий, прямо относили на эти изделия; другую часть, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относили к ним пропорционально производственной трудоемкости. Полная трудоемкость продукции (T_p) отражала все затраты труда на изготовление

каждого изделия и всей их суммы. Ее определяли по формуле: $T_{п} = T_{т} + T_{о} + T_{у} = T_{пр} + T_{у}$ (3) Различают трудоемкость нормативную, плановую и фактическую. Нормативную трудоемкость рассчитывают на основе действующих норм труда: норм времени, выработки, времени обслуживания, численности. Ее используют для определения общей величины трудозатрат, необходимых как для изготовления отдельных изделий, так и для выполнения всей производственной программы. Плановая трудоемкость отличается от нормативной на величину снижения трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет реализации организационно-технических мероприятий. Фактическая трудоемкость — это сумма совершенных трудозатрат на выпущенный объем продукции или выполненный объем работ.

Итак, мы рассмотрели различные способы и методы для расчета производительности труда на предприятии. Каждый способ имеет свои недостатки и достоинства для различных видов предприятий. Можно сделать вывод, что для того чтобы рассчитать производительность труда нужно рассчитать объем готовой продукции и делить его на затраты связанные с производством этой продукции (оказанной услуги, проведенных работ). Существует два основных показателя производительности труда, это выработка, которая определяет количество продукции производимого в единицу времени, и трудоемкость, которая показывает единицу всех затрат труда на производство единицы продукции на предприятии.

Факторы влияющие на повышение производительности труда

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 ее повышения. Факторы — это силы, причины, внешние обстоятельства, воздействующие на какой-либо процесс или явление. В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности

труда факторы можно объединить в три группы: материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические.

Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов. Решение задач совершенствования производства достигается путем: модернизации оборудования, замены морально устаревшего оборудования новым, более производительным, повышения уровня механизации производства (механизации ручных работ), внедрения средств малой механизации, комплексной механизации работ на участках и в цехах, Повышения уровня механизации производства (механизации ручных работ), внедрения средств малой механизации, комплексной механизации работ на участках и в цехах, автоматизации производства (установка станков-автоматов), установка автоматизированного оборудования, использование автоматических линий и автоматизированных систем производства, внедрение новых прогрессивных технологий, использование новых видов сырья и др. Научно-технический прогресс — главный источник всестороннего и последовательного роста производительности. Поэтому для использования в производственном процессе достижений научно-технического прогресса в современных условиях требуется направление инвестиций в первую очередь на реконструкцию техническое перевооружение действующих производств, внедрение прогрессивных технологий и новейшей техники, повышение доли затрат на активную часть основных производственных фондов (машин, оборудования). Комплекс материально-технических факторов и их влияние на изменение производительности труда можно охарактеризовать: энерговооруженностью труда (потреблением всех видов энергии на одного промышленного рабочего), электровооруженностью труда (потреблением электроэнергии на одного промышленного рабочего), технической вооруженностью труда (объемом основных производственных фондов, приходящихся на одного работника), уровнем механизации и автоматизации (долей рабочих, занятых

механизированным и автоматизированным трудом), химизацией производства (применением прогрессивных материалов и химических процессов, увеличением доли химизированных процессов производства в общем его объеме). Материально-технический фактор — повышение качества продукции, удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, потому что изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска. Материально-технические факторы — важнейшие, они обеспечивают экономию не только труда, но и сырья, материалов, оборудования, энергии и др. Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации управления, производства и труда. Совершенствование организации управления производством включает в себя: совершенствование структуры аппарата управления, совершенствование систем управления производством, улучшение оперативного управления производственным процессом, внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством (АСУП), включение в сферу действия АСУП максимально возможного числа объектов. Совершенствование организации производства предусматривает: улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства, улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве, совершенствование организации вспомогательных служб.

Совершенствование организации труда предполагает: улучшение разделения и кооперации труда, использование многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций, использование передовых методов и приемов труда, совершенствование организации и обслуживания рабочих мест, применение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, использование гибких форм организации труда, улучшение профессионального подбора персонала,

улучшение его подготовки и повышения квалификации, улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха, совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли. Без использования этих факторов невозможно получить полный эффект от факторов материально-технических.

Социально-психологические факторы — это качество трудовых коллективов, их социально-демографический состав, уровень подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, система ценностных ориентаций, руководства в подразделениях и на предприятиях в целом и др.

Кроме того, производительность труда обусловлена естественными и общественными условиями, в которых протекает труд. Все факторы тесно связаны и взаимосвязаны, и их надо изучать комплексно. Классификация факторов позволяет выявить причины, которые вызвали изменения производительности труда. Изучение факторов роста производительности необходимо, чтобы точнее оценить влияние каждого, ведь действия их неравноценны: одни дают устойчивый рост производительности труда, а влияние других является преходящим. Отдельные факторы требуют различных усилий и затрат для приведения их в действие. Классификация факторов роста производительности труда создает условия для проведения экономических расчетов по определению степени воздействия их на изменение производительности труда.

Итак, как мы видим, существует множество факторов, которые оказывают существенное влияние на производительность труда. Влияние тех или иных факторов может коренным образом повлиять на повышение производительности труда, поэтому необходимо применять все возможные силы и средства на комплексное изучение различных факторов влияющих на повышение эффективности для получения наилучших результатов.

Список использованных источников

1. Волков О.И. и доц. Девяткин. О.В. Экономика предприятия (фирмы). Москва: ИНФРА-М, 2007- 601с.
2. Гаги В.А. Экономика и социология труда: социально-трудовые отношения. Томс: ТГУ, 2008 — 340с.
3. Горяинова Л.В. Экономика. (Учебно-методическое пособие). ЕФОИ, 2009 — 432с.
4. Егорова Е.А., Кучмаева О.В. Экономика труда. МФПА, 2004-80с.
5. Жулина Е.Г. Экономика труда. М.: 2010 – 208с.
6. Рофе. А.И. Экономика труда. Кнорус, 2010-400с.
7. Сергеев И.В., Веретенникова И.И. Экономика организации(предприятий). М.: Изд-во Проспект, 2005 — 560с.
8. <http://ru.wikipedia.org/wiki/> — электронная энциклопедия Википедия
9. <http://www.twirpx.com/> -электронная библиотека.
10. <http://institutiones.com/> — экономический портал.

