

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЦЕНТР ЗАОЧНОЇ ТА ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ

КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

Пояснювальна записка

до дипломної роботи

МАГІСТР

(освітньо-кваліфікаційний рівень)

на тему

Обґрунтування шляхів підвищення продуктивності праці на підприємстві

Виконав(ла):

студент(ка) 2 року навчання, групи 8.07.13.11.01,
спеціальності 8.03050501

«Управління персоналом і економіка праці»

Ободець О.С.

Керівник: к.е.н., доцент Іванісов О.В.

Рецензент: начальник управління по роботі з пер-
соналом ВАТ «Турбоатом» Кириченко Г.І.

РЕФЕРАТ

В умовах розвитку ринкових відносин підвищується важливість процесів спрямованих на удосконалення системи результативності праці робітників на підприємстві. Тому ефективність виконуваної роботи у більшій мірі залежить від рушійних, спонукальних сил, вмотивованості працівника. Першочергово потрібно звернути увагу на розробку таких методів, форм вдосконалення продуктивності праці робітника, забезпечення їх відповідності умовам виконуваних робіт, конкретній виробничій ситуації та збільшенню ефективності використання працівником свого трудового потенціалу та потенціалу підприємства.

Зростання ролі персоналу у забезпеченні ефективності роботи підприємства, організації, зумовлена цим необхідність посилення соціалізації і психологізації менеджменту потребують уточнення сутності та змісту продуктивності праці, основних категорій та понять у сфері продуктивності праці, визначення умов та чинників формування та розвитку продуктивності праці та стимулювання праці. Ці та інші проблеми, зумовили вибір теми магістерської дипломної роботи.

Проблеми продуктивності праці були і є предметом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед них: Т. Тейлор, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Аткинсон, Б. Дашель, Г. Хекхаузен, А. К. Ірвін, Л. С. Вигодський, А. Я. Кібанов, А. М. Колот, А. В. Каліна, В. П. Сладкевич.

Метою дослідження є узагальнення і розвиток теоретичних засад, а також розроблення методичних рекомендацій з підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Для досягнення зазначеної мети було поставлено та вирішено наступні завдання:

- уточнення сутності та змісту категорії “продуктивність праці”;
- аналіз та виявлення основних проблем у сферах діяльності підприємства, зокрема у сфері підвищення ефективності результатів праці робітників;
- розробка напрямків щодо підвищення продуктивності праці персоналу на підприємстві;

розрахунок економічної ефективності організаційних заходів.

Об'єктом дослідження обрано процеси, пов'язані із стимулюванням праці робітників на підприємстві.

Суб'єктом дослідження є персонал підприємства.

Предмет дослідження – продуктивність праці.

База дослідження – ВАТ “Турбоатом”.

Теоретичну та методологічну основу роботи склали фундаментальні положення менеджменту, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем продуктивності праці робітників.

У дипломній роботі використані такі наукові методи: дедукція, аналіз та синтез, графічний, статистичний.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробленні та обґрунтуванні теоретичних положень і практичних рекомендацій з підвищення продуктивності праці робітників на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що їх впровадження сприятиме посиленню вмотивованості робітників, що забезпечить ефективну реалізацію трудового потенціалу підприємства. Положення і рекомендації магістерської дипломної роботи допоможуть у вирішенні основних проблем щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Продуктивність праці є одним з найважливіших показників ефективності суспільного виробництва. Застосування цього показника дозволяє оцінити ефективність праці як окремого працівника, так і колективу.

Продуктивність у широкому розумінні – це розумова схильність людини до постійного пошуку можливості удосконалення того, що існує. Воно засновано на впевненості в тому, що людина може працювати сьогодні краще, ніж учора, а завтра ще краще. Воно вимагає постійного вдосконалення економічної діяльності.

Продуктивність праці – це відношення кількості продукції, виробленої за певний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для виробництва визначеного виду продукції. Продуктивність праці є узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили. Підвищення

ефективності всієї сукупної праці суспільства являється однією з стратегічних задач національної економіки. Тому вже сьогодні необхідні кардинальні зрушення для зростання ефективності праці.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, необхідно розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю. Управління продуктивністю праці вимагає реалістичного, ефективного планування і зацікавленої участі в цьому процесі. Системи управління продуктивністю праці необхідно піддавати ретельному аналізу, щоб одержати бажані результати.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки досягнутого рівня продуктивності по підприємству в цілому і за окремими видами праці зокрема з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах. Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці слід заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальністю і широтою поглядів та вміють бачити перспективу.

Отже, управління продуктивністю праці — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності і будь-якого масштабу, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.

Аналіз показників господарської діяльності ВАТ “Турбоатом” показав, що у звітному році порівняно з попереднім роком обсяг товарної продукції збільшився на 35,6%.

У 2012 році вартість основних виробничих фондів зменшилась на 0,21%. Основні виробничі фонди на підприємстві дуже зношені, причому коефіцієнт зносу знизився на 0,5% і на кінець 2012 року становив 77,6%. Розраховані показники руху основних засобів свідчать про те, що при існуючих темпах їх оновлення знос основних фондів не може зменшитись. Разом із тим необхідно відмітити, що фондівіддача у 2012 році порівняно з 2011 роком зросла на 0,24(грн./грн.).

У звітному році середньооблікова чисельність персоналу зменшилась на 24,15%. Чисельність зменшилась по усіх категоріях персоналу. Збільшення обсягу виробництва при зменшенні чисельності свідчить про покращення використання персоналу підприємства.

Під час аналізу якісного складу персоналу виявлено, що рівень кваліфікації робочих відповідає вимогам виробництва. Частка молоді на підприємстві невелика, переважають працівники передпенсійного або пенсійного віку. Тому вікову структуру на підприємстві не можна назвати задовільною.

На підприємстві спостерігається значний рух робочої сили. Так, у 2012 році коефіцієнт загального обороту робочої сили становив 0,51; коефіцієнт поточності кадрів – 0,24. Основна причина значного руху робочої сили – низький рівень оплати праці.

В процесі аналізу використання фонду робочого часу виявлено, що робочий час використовувався у 2012 році гірше, ніж у 2011 р. Основний показник погіршення використання фонду робочого часу – неявки з дозволу адміністрації, які у звітному році становили 6,25%.

У звітному році зросла як продуктивність праці 1-го працівника промислово-виробничого персоналу (на 78,8%), так і робочих (на 90,5%), що обумовлене зростанням товарної продукції при зниженні чисельності персоналу. Трудомісткість продукції в результаті знизилась на 44,2%.

Фонд основної заробітної плати зменшився на 10265 тис. грн., що становить 21,6%. В результаті, якщо у 2011 році питома вага фонду основної заробітної плати становила 70%, то у 2012 році її частка не змінилась 70%, тобто залишилась у % відношенні не змінною.

Фонд додаткової заробітної плати зменшився на 3666 тис. грн., що становило 21,6%. Також зменшились надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів – з 5089,5 тис. грн. до 3324 грн., в результаті чого питома вага цих виплат зменшилась з 7,5% до 6,25%.

З метою підвищення продуктивності праці на ВАТ “Турбоатом” пропонується впровадження методики комплексної оцінки трудового внеску на підприємстві. Коефіцієнт трудового внеску (КТВ) є кількісним вимірником індивідуального трудового внеску (участі) працівників у кінцеві

результати діяльності структурного підрозділу підприємства. КТВ раціонально застосовувати для розподілу преміального фонду і додаткової заробітної плати (винагороди), оскільки основна заробітна плата (тариф, оклад) зафіксовані в контракті або при найманні на роботу. КТВ використовується для оцінки індивідуального внеску окремих робітників та службовців. Сума винагороди за кінцевий результат визначається за результатами роботи за місяць. При відсутності недоліків у роботі винагорода виплачується в повному обсязі.

Аналіз використання робочого часу на ВАТ “Турбоатом” вказав не лише на невиправдані втрати змінного фонду робочого часу з вини робочих, також в ході дослідження було виявлено причини втрат робочого часу, які безпосередньо не залежать від самих робочих. З огляду на ці факти, вважається доречною пропозиція впровадження методів контролінгу на території виробничого (турбінного) цеху.

Так, система контролінгу на ВАТ “Турбоатом” становить собі за мету покращення показників продуктивності праці шляхом підвищення ефективності використання робочого часу. Отже, головне завдання майбутньої служби контролінгу буде заключатися у моніторингу реалізації планів турбінного цеху (супроводжувальний контроль) в цілях їх майбутньої корекції та оптимізації їх виконання. Для підвищення ефективності діяльності робітників турбінного цеху буде детально розроблена система штрафних санкцій, яка буде передбачати штрафи за ряд дефектів при виконанні робіт.

Організація відділу контролінгу на ВАТ “Турбоатом” має на меті підвищення продуктивності праці та рівня організації праці лінійних керівників та підлеглих їм функціональних підрозділів турбінного цеху.

З метою підвищення продуктивності праці на ВАТ “Турбоатом” запропоновано удосконалити структуру соціального пакету. Під соціальним пакетом в широкому сенсі розуміється надання роботодавцем працівнику матеріальних благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв та соціальних гарантій понад розмір належної йому основної заробітної плати. Для реалізації цього заходу серед працівників було проведено опитування, що дало можливість виявити значимість основних складових соціального пакету

для кожного з них та дізнатися, які соціальні пільги (бенефіти) більш прийнятні для працівника, тобто ті, які він більш часто використовував би.

Таким чином, соціальний пакет є елементом матеріального стимулювання, мотиваційним інструментом, системою заходів, що дає можливість задовольнити потреби працівників і безпосередньо вплинути на процес праці. Це потужний і дійовий інструмент в руках роботодавця та додатковий обсяг благ для працівника, який українські роботодавці вже активно використовують при реалізації своєї кадрової політики в рамках власної соціальної діяльності.

Період окупності заходів щодо підвищення продуктивності праці на ВАТ “Турбоатом” становить 0,29 роки. Індекс прибутковості заходів складає – 3,36. Отримана величина свідчить про те, що з однієї гривні, вкладеної у даний проект, можна отримати 3,36 грн. Показник чистої поточної вартості організаційних заходів буде складати 207759 грн.

Таким чином можна зробити висновок про доцільність впровадження запропонованих удосконалень.