

**Васюта В.Б., доцент, к.т.н., Чечіль Т.В, магістрант**

*Полтавський національний технічний університет*

*імені Юрія Кондратюка, Україна*

## **Напрями та шляхи покращення трудових показників на підприємстві**

Аналіз трудових показників має важливе значення при плануванні економічного та соціального розвитку підприємств, так як саме трудові показники прямо впливають на кінцеві результати підприємства. Трудові показники – це сукупність якісних і кількісних вимірників ступеня ефективності використання живої праці в процесі виробництва.

В ринкових умовах господарювання визначення трудових показників підприємства набуває особливого значення. Основна задача підприємства – виконати виробничу програму по випуску конкурентоспроможної продукції при використанні мінімальних витрат живої і уречевленої праці. Це посилює значення і вплив трудових показників на результативність виробництва.

При цьому потрібно не забувати про шляхи покращення трудових показників, оскільки всі показники в цілому забезпечують ефективну діяльність підприємства та благо працівників та керівників підприємства. Головною метою підвищення трудових показників є забезпечення випереджальних темпів зростання економічних результатів діяльності підприємства над темпами зростання витрат на персонал.

Аналізуючи динаміку трудових показників, можна здійснити їх прогнозування та дізнатись наскільки ефективно підприємство використовує трудові ресурси. При плануванні трудових показників на підприємстві широко використовують методи планування які характерні для розробки планів з певної групи трудових показників, зокрема, з продуктивності праці, чисельності працівників та заробітної плати.

Система трудових показників включає:

– показники чисельності, структури та руху персоналу: чисельність персоналу, частка окремих категорій працівників, рівень освіти, середній вік працівників, середній рівень кваліфікації, періодичність підвищення кваліфікації, плинність персоналу та ін.;

– показники оплати праці: загальна величина фонду оплати праці, частка заробітної плати у витратах підприємства, середня заробітна плата працівників, міжкваліфікаційна (міжпосадова) диференціація заробітної плати, динаміка заробітної плати за кілька періодів та ін.;

– показники результативності праці: виробіток у натуральному, вартісному та трудовому вимірі, трудомісткість, загальні витрати робочого часу, частка фонду споживання у величині чистого прибутку та ін.;

– показники витрат на соціальні виплати: витрати, передбачені законодавством, додаткові пільги і компенсації, частка витрат на соціальні виплати у загальних витратах, витрати на утримання соціальної інфраструктури, витрати на участь у прибутках, середній розмір дивідендів та ін.;

– показники загальних витрат на персонал: витрати на оплату праці, витрати на розвиток персоналу, витрати на соціальні виплати, витрати на персонал у розрахунку на одиницю продукції чи послуг, частка витрат на персонал у загальних витратах виробництва, динаміка витрат на персонал та ін.;

– показники, які характеризують умови праці: чисельність та частка працівників, що працюють у важких та шкідливих умовах праці, рівень травматизму, захворюваності, витрати на виплату компенсацій за несприятливі умови праці та ін.

На формування трудових показників впливають техніко-економічні та інші фактори виробництва, зокрема рівень техніки та технології, рівень організації виробництва, праці і управління, соціальні умови, рівень

раціональності природокористування, ефективність зовнішньоекономічних зв'язків та ін.

Аналіз трудових показників на філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП» за 2011-2013 роки дозволив сформулювати основні напрямки їх підвищення.

До таких напрямків належать:

– впровадження нової прогресивної технології, нової техніки, засобів механізації та автоматизації, результатом чого стане зниження матеріальних та трудових витрат;

– покращення організації праці – результатом стане вдосконалення організації та обслуговування робочих місць;

– впровадження передових прийомів і методів праці, проведення атестації і раціоналізації робочих місць, вдосконалення оплати праці та покращення умов праці – результатом буде скорочення втрат праці, та невідпрацьованого часу.

Для реалізації програми заходів щодо підвищення ефективності трудових показників на підприємстві філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП», можна запропонувати наступні етапи: моніторинг; розрахунок трудових показників; виявлення резервів їх підвищення; планування заходів щодо підвищення трудових показників; контроль за виконанням заходів; оцінка ефективності впровадження програми.

Впровадження даної програми дозволить покращити трудові показники на підприємстві в майбутніх періодах за умови, що керівництво підприємства прийме до уваги основні пропозиції щодо проведення розширеного моніторингу їх рівня і динаміки та виявлення резервів їх зростання на його основі.

#### Література:

2. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. пос./ За ред. Г.В. Назарової. – К., 2012. – 573 с.

3. Барський Ю.М., Саган М.В. Формування сучасної системи трудових показників/ Ю.М. Барський, Саган М.В. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://irbis-nbuv.gov.ua>.