

Розділ 3
ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ТА АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ
СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 338.108

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ТА МЕХАНІЗМ ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ

Ножова Г.М.
Ловська А.І.

В статті досліджена роль резервів виробництва в підвищенні ефективності розвитку ринкової економіки в сучасних умовах. Подасться класифікація та методика визначення резервів продуктивності праці, показаний механізм їх використання на підприємствах легкої промисловості.

Ключові слова: резерви, продуктивність праці, ефективність, аналіз, методика, механізм.

ВСТУП

Запровадження ринкових відносин викликає необхідність виявлення внутрішньовиробничих резервів підвищення продуктивності праці, що являють собою невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Велике значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються і використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття, резерви зниження трудомісткості праці;

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково - технічний прогрес. Вони виникають внаслідок удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому в кожному конкретний період часу треба використовувати ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Проблемам продуктивності праці приділялась увага в роботах Кузьміна О. С., Мниха Є. В., Осовської Г. В., Серединської В. М, Загородної О. М., Федорович Р. В., Попович П.Я., Тарасенко Н.В, Покропівного С.Ф. Однак проблеми методики визначення та механізму використання внутрішньовиробничих резервів висвітлено недостатньо.

Метою статті є визначення ролі економічного аналізу, як функції управління продуктивністю праці, дослідження способів виявлення резервів продуктивності праці, та розробка механізму їх використання на підприємствах легкої промисловості, зокрема швейної промисловості, з врахуванням специфіки їх діяльності.

1.ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ В УПРАВЛІННІ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

В системі управління підприємством економічний аналіз займає проміжне місце між збиранням інформації й прийняттям управлінських рішень. Економічний аналіз – це загальна методологія, спосіб розв'язання; це система, спрямована на те, щоб структурувати не ясно визначену проблему, встановити взаємозв'язки, надати кількісні оцінки і забезпечити вибір оптимального рішення. [4,С.15]

Економічний аналіз, як функція управління, включає оцінку внутрішніх і зовнішніх факторів ситуації, що склалася, тенденції розвитку економічних процесів, можливих резервів підвищення ефективності виробництва. Якщо розглядати план з праці як один з головних документів процесу прийняття управлінських рішень, то економічний аналіз дає оцінку обґрунтованості запланованого рівня продуктивностей праці з

визначенням певних заходів з раціонального використання робочого часу. Результати аналізу є основою для прийняття управлінських рішень щодо ліквідації причин зниження рівня продуктивності праці. Збільшення технічних можливостей управління дозволить змістити цілі управління від оцінки діяльності за минулий період до аналізу поточних і майбутніх ситуацій, що необхідно для обґрунтованого прийняття тактичних і стратегічних рішень.

На основі матеріалів аналізу розробляються найважливіші заходи по використанню внутрішньогосподарських резервів для підвищення темпів приросту продукції, поліпшення її асортименту і якості.

Одним з важливіших є порядок формування деяких показників при аналізі виробництва, випуску, відвантаження та реалізації готової продукції.

В умовах, при яких підприємство діє за принципами повного господарювання і ринкових відносин, обсяги виробництва і реалізації продукції є визначальними показниками, які безпосередньо впливають на життєздатність підприємства та зміни певного показника. [1, с.256]

Фактори зміни певного показника - це сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно фактори зростання продуктивності праці - це вся сукупність рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці. Оскільки, як зазначалося, зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства, і для суспільства в цілому, то вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням не тільки економічної теорії і практики, а й менеджменту організації.

За рівнем керованості фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на дві групи:

1) ті, якими може керувати суб'єкт господарської діяльності (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація і мотивація персоналу, техніка і технологія, умови праці, інновації тощо);

2) ті, що перебувають поза сферою керування суб'єкта господарювання (політичне становище в країні й у світі, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість трудових ресурсів країни, культура, моральність, соціальні цінності, наявність природних багатств, розвиток інфраструктури тощо).

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи:

1. Соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили;

2. Матеріально-технічні, що характеризують якість засобів виробництва;

3. Організаційно-економічні, що відбивають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Методика аналізу продуктивності праці за різними факторами, що впливають на її рівень, дає можливість виявити і розрахувати внутрішньовиробничі резерви і розробити механізм їх раціонального використання у виробництві. Ця методика добре розроблена і ефективно використовуються на багатьох суб'єктах господарювання. [1,2,3,4] Нами робиться наголос на впровадження методик, що враховують специфіку певного виду економічної діяльності і ті зміни, які відбулися в економіці країни.

Резерви зростання продуктивності праці - це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин, ще не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці - це процес перетворення можливого у дійсне.

Оскільки резерв — це фактично відрізок фактора, можливий для використання в конкретний момент часу, резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори. Основне значення для економіста і менеджера має класифікація внутрішньовиробничих резервів і факторів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємстві вважається за доцільне розробка програми управління продуктивністю, у яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці.

2 МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ РЕЗЕРВІВ ТА МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ НИМИ

В сучасних умовах, коли наша країна стає державою з ринковою економікою, все більше набуває актуальності питання підвищення продуктивності праці на підприємствах. Отже, продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудозатрат.

У широкому розумінні зростання продуктивності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або й менших затратах праці. Зростання продуктивності праці забезпечує більшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а

отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав з ринковою системою господарювання.[1.215]

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників. Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва.

В економічній літературі наведені такі види продуктивності праці[1,2,3], одним з них є середнього динний виробіток одного робітника. Саме дослідження останнього показника дозволяє говорити про наявність внутрішньовиробничих резервів на підприємстві, так як він тісно пов'язаний з основним їх джерелом - ефективним використанням робочого часу.

Ефективність праці людей як було вище згадано вимірюється показниками продуктивності праці або трудомісткості праці. Підкреслимо, що рівні цих показників залежать від багатьох факторів, головним з яких є використання робочого часу: удосконалення матеріально - технічних засобів; технічної оснащеності виробництва; впровадження новітніх технологій; випуску нових видів продукції; організації праці та ін.

Методика пофакторного аналізу продуктивності праці дозволяє виявити резерви виробництва, які призначені для використання їх в плануванні організаційно технічних заходів, спрямованих на збільшення об'єму виробництва при найменших трудових витратах.

Методика аналізу внутрівиробничих резервів полягає у наступному:

аналізується рівень та динаміка показників продуктивності праці – виробітку товарної продукції на одного робітника;

визначається вплив продуктивності праці на виконання плану виробництва;

визначається вплив найважливіших факторів на зростання продуктивності праці;

розробляється механізм управління резервами продуктивності праці.

Оскільки планування підвищення продуктивності праці в стратегічних планах, як правило, проводяться через економію чисельності, то з метою дотримання єдності методики планування, обліку та аналізу необхідно проводити аналіз продуктивності праці по факторам через економію чисельності у зв'язку із змінами кожного фактору і його впливу на продуктивність праці. [5,с.156]

Механізм використання резервів продуктивності праці на ЗАТ «Ужгородська швейна фабрика» передбачає розробку плану впровадження резервів підвищення продуктивності праці, включаючи наступні напрями: усунення втрат робочого часу на всіх стадіях технологічного процесу пошиття одягу; ефективне використання та оптимізація виробничої потужності; підвищення кваліфікації; резерви підвищення продуктивності в розрізі всіх їх видів і місця виникнення. В плані передбачаються структурні підрозділи, де впровадження резервів передбачено, строки впровадження, відповідальні і причини невиконання

Зростаюча складність і динамічність розвитку техніки і технології, ріст розмірів підприємств і масштабів їхнього виробництва, розширення спеціалізації і кооперування, ускладнення виробничих і господарських зв'язків вимагають удосконалення системи обробки інформації щодо використання робочого часу. Тут на допомогу повинна прийти сучасна обчислювальна техніка і сучасні засоби обробки даних і інтерпретації отриманих результатів.

Передумовами застосування засобів сучасної обчислювальної техніки в області механізму реалізації управління резервами і продуктивністю праці в цілому є: масовість оброблюваної інформації; складність методики розрахунків; тісний зв'язок між основними етапами обробки даних; розмаїтість і чисельність факторів, що впливають на продуктивність праці; необхідність тривалого збереження даних для підведення підсумків річної і п'ятирічної діяльності.

Дослідженнями доведено, що з наявних резервів, що мають місце на ЗАТ «Ужгородська швейна фабрика», необхідно поліпшити структуру персоналу за рахунок забезпечення нормативної відповідності між управлінським персоналом та робітниками, здійснити заходи щодо усунення втрат робочого часу, підвищення обсягу виробництва продукції, підвищення кваліфікації працівників, використання оптимізації виробничих потужностей.

Кінцевим етапом управління резервами продуктивності праці є прийняття управлінських рішень та їх виконання. Сучасний підхід та якість прийняття рішення залежать від реалізації проблем за сферами компетенції та рівня управління виробництвом в організації. На сьогоднішній день централізація управління помітно розширюється самостійність підприємств та їх виробничих підрозділів. Більше уваги приділяється економічним методам управління. У зв'язку з цим важливо проаналізувати чи в повній мірі використовують ранги управління обов'язки для вибору раціональних шляхів вирішення виробничих, економічних, соціальних задач та прийняття управлінських рішень.

Управлінські рішення повинні бути економічно обґрунтовані; тісно пов'язані з попереднім аналізом можливих варіантів, прийнятих в розрахунок під час розробки рішення; технологічними, соціальними та іншими аспектами. [3. с.167]

Застосування математичних методів та обчислювальної техніки відкриває перспективи підвищення ефективності управлінських рішень, але не вичерпує коло простих проблем, які стосуються діяльності невеликих виробничих підрозділів. При аналізі необхідно поєднати методи, які застосовуються, з творчою діяльністю колективів, взаємопов'язувати та погоджувати їх з діями логічного характеру.

Механізм управління раціональним використанням внутрішньовиробничих резервів проявляється через аналіз виконання управлінських рішень щодо поставленої проблеми. Запропонована табл..1. дасть ясну

картину ходу виконання управлінських рішень з раціонального використання виявлених резервів продуктивності праці.

Таблиця 1 Аналіз управлінського рішення з використання виявлених резервів продуктивності праці

Показники	Удосконалення технічного рівня	Збільшення коефіцієнту робочого часу	Зниження внутрішньо-змінних простоїв	Покращення обслуговування робочих місць швачок	Всього рішень
Прийнято управлінських рішень	10	40	15	18	83
Повністю виконано	8	25	12	14	59
Частково виконано (на 58%)	1	4	2	1	8
Не виконано	1	10	1	3	16
Термін виконання					
Виконано в термін	8	25	10	13	56
З порушенням терміну	1	5	3	3	12
Не виконано	1	9	2	2	14

Виконанням управлінських рішень можна аналізувати середню коефіцієнту виконання, який виражає відношення кількості виконаних рішень до прийнятих:

$$R_d = [D_H + (XD_H a)] | G_H \quad (1)$$

де V_p – кількість виконаних рішень;

$ЧВ_p$ – середній відсоток часткового виконання завдання;

a – середній відсоток часткового виконання рішення.

На прикладі даної таблиці за даними ЗАТ «Ужгородська швейна фабрика», коефіцієнт виконання управлінського рішення буде розраховуватися наступним чином:

$$K_v = 59 + (8 * 58\%) / 83$$

$$K_v = 0,8$$

Отже, середній коефіцієнт виконання управлінського рішення дорівнює 0,8 %.

Аналіз виконання управлінського рішення дозволяє вдосконалювати систему інформаційного забезпечення управління з метою впливу управління на підвищення ефективності виробництва в якості роботи підрозділів; покращувати роботу апарату управління та виконання ними прав та обов'язків щодо управління виробництвом; встановлювати конкретну відповідальність функціонуючих служб та підрозділів по прийняттю управлінського рішення.

ВИСНОВКИ

Сучасні умови господарювання вимагають все більшої уваги до пошуку і використанню внутрішньовиробничих резервів як одного з важливіших напрямів підвищення продуктивності праці за рахунок внутрішніх резервів виробництва. Особливо гострою ця проблема постає перед підприємствами швейної промисловості. Специфіка діяльності багатьох вітчизняних підприємств швейного виробництва, створених на початку незалежності України, полягала в тому, що вони працювали на умовах давальницької сировини. В умовах кризи різко змінюються умови співробітництва з іноземними партнерами, замовлення від яких на пошив одягу з їхньої сировини значно знижується. Тому підприємство необхідно переорієнтувати свою діяльність на вітчизняні ринки збуту своєї продукції. Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності стає необхідним для підприємства. Розробка методики розрахунків і механізм використання внутрішньовиробничих резервів вимагає свого удосконалення, що і визначає проблему нашого подальшого дослідження.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка підприємства: Підручник / За ред. С. Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2000
2. Економіка підприємства / + А. В. Шегда, Т. М. Литвиненко та ін. За ред. А. В. Шегди. - 2-гн вид. - К.: Знання-Прес, 2002
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2004
4. Мних Є. В. Економічний аналіз: Підручник - К.: ЦНД, 2003. - 412 с.
5. Орлов О. О. Планування діяльності промислового підприємства. - Підручник. - К.: Скарби, 2005

Нонова Галина Миколаївна, к.е.н., професор кафедри обліку та аудиту ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Ловська Аліна Іванівна, магістр Карпатського інституту підприємництва ВНЗ «Міжнародний університет розвитку людини «Україна»