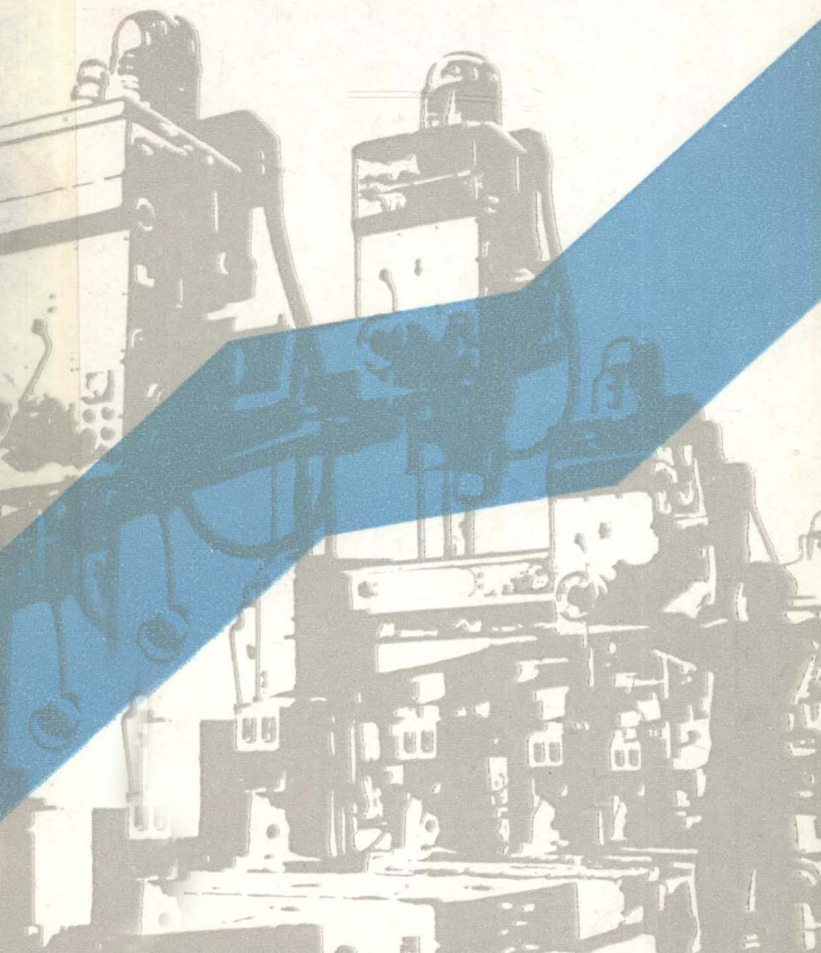


ОЦЕНКА РЕЗЕРВОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ



ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
Предисловие	3
Изучение, анализ и оценка резервов роста производительности труда	5
Анализ и оценка внутрипроизводственных резервов роста производительности труда	41
Региональные резервы повышения производительности труда	81
Основные пути и способы мобилизации резервов роста производительности труда	101
Список литературы	114

Олег Андреевич ТУРЕЦКИЙ, канд. экон. наук
 Игорь Николаевич СУХОВ, канд. техн. наук
 Нелли Евгеньевна ГРИНЕВА, канд. экон. наук
 Надежда Борисовна РЕУТ

**Оценка резервов
 роста производительности труда
 в промышленности**

Редактор *Е. К. Доброхотова*
 Оформление художника *Б. И. Савченко*
 Художественный редактор *Л. А. Дикарев*
 Технический редактор *С. М. Ткаченко*
 Корректоры *Т. Г. Герасименко, Н. В. Тарабан*

Информ. бланк № 2866.
 Сдано в набор 30.01.84. Подписано в печать 12.04.84. БФ 02393.
 Формат 70×90^{1/32}. Бумага типогр. № 3. Гарн. лит. Печ. выс.
 Усл. печ. л. 4,09. Усл. кр.-отт. 4,3. Уч.-изд. л. 4,36. Тираж 7000
 экз. Зак. 4—1069. Цена 25 к.
 Издательство «Тэхника», 252601, Киев, 1, Крещатик, 5.
 Киевская фабрика печатной рекламы им. XXVI съезда КПСС,
 252067, Киев-67, Выборгская, 84.

ОЦЕНКА РЕЗЕРВОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Под редакцией О. А. Турецкого

КИЕВ
«ТЕХНІКА»
1984

65.9(2)30—6

О-93

Оценка резервов роста производительности труда в промышленности / О. А. Турецкий, И. Н. Сухов, Н. Е. Гринева, Н. Б. Реут; Под ред. О. А. Турецкого.— К.: Техніка, 1984.— 112 с.— Библиогр.: с. 111.

25 к. 7000 экз.

Описаны различные методы выявления и анализа резервов роста производительности труда — улучшения использования рабочего времени и условий труда, повышения квалификации кадров и сокращения их текучести и др. Особое внимание уделено количественной оценке резервов роста производительности труда и способам расчета экономии труда от действия различных факторов.

Рассчитана на инженерно-технических работников и экономистов предприятий, объединений, министерств, отделов и центров НОТ, может быть полезна студентам вузов и техникумов.

О 2202000000-121
M202(04)-84 11.84.

65.9(2)30—6

Авторы: *О. А. Турецкий, И. Н. Сухов, Н. Е. Гринева, Н. Б. Реут.*

Рецензенты д-р экон. наук *И. К. Бондарь*, д-р экон. наук *Н. Д. Прокопенко*

Редакция литературы по тяжелой промышленности
Зав. редакцией *А. Е. Найдек*

ПРЕДИСЛОВИЕ

Современный этап развития социалистической экономики характеризуется переводом ее на интенсивный путь развития.

На XXVI съезде КПСС было отмечено: «...наше дальнейшее движение вперед все в большей мере будет зависеть от умелого и эффективного использования имеющихся ресурсов — труда, основных фондов, топлива и сырья...» *. Необходимость максимального использования имеющихся резервов и возможностей отмечалась на ноябрьском (1982 г.), июньском и декабрьском (1983 г.) Пленумах ЦК КПСС.

В числе главных поставлена задача резко повысить производительность труда, сократить потери и неэффективные затраты рабочего времени, привести в действие весь арсенал имеющихся средств для достижения поставленной цели.

В речи К. У. Черненко на февральском (1984 г.) Пленуме ЦК КПСС еще раз было подчеркнуто, что ключевой задачей в сфере экономики в современных условиях является кардинальное повышение эффективности.

Производительность труда играет решающую роль в развитии народного хозяйства, причем с каждым годом возрастает ее воздействие на результаты экономического роста. В девятой пятилетке за счет роста производительности труда было получено 84 % прироста промышленной продукции, в десятой — 75 %. В 1981 г. прирост составил 80 %, однако не превысил средний уровень девятой пятилетки. Поэтому задачи одиннадцатой пятилетки требуют изыскания и приведения в действие таких резервов, которые бы обеспечили выполнение плановых заданий как в текущем периоде, так и в перспективе.

Как известно, производительность труда изменяется под воздействием различных факторов, которые на практике тесно взаимодействуют друг с другом, в связи

* Материалы XXVI съезда КПСС.— М.: Политиздат, 1981, с. 42.

с чем точно определить роль каждого из них сложно. Этим и объясняется сложность оценки имеющихся резервов и их практической реализации.

В методическом отношении в вопросах анализа и оценки резервов роста производительности труда в настоящее время уже сложились определенные подходы, которые лежат в основе как отраслевых, так и межотраслевых разработок и используются при обосновании планов по производительности труда непосредственно на предприятиях и в отраслях промышленности. Вместе с тем до конца изученной и решенной эту проблему считать нельзя.

Анализ методических разработок показывает, что еще многие вопросы недостаточно учитываются или требуют дальнейшего изучения и развития. В частности, более глубокой разработки требуют вопросы повышения уровня комплексности анализа и оценки резервов роста производительности труда, совершенствования классификационной схемы факторов роста производительности труда, вопросы выявления и реализации «скрытых» резервов и др. Эти требования выдвигают изменившиеся условия производства, современный механизм управления производством и трудом.

В книге обобщены результаты научных разработок, выполненных авторами в Украинском филиале НИИтруда. Материал не охватывает всех теоретических и практических проблем, связанных с оценкой резервов роста производительности труда, а посвящен лишь тем вопросам, которые в настоящее время еще недостаточно отражены в литературе и являются важными для практического применения.

Отзывы о книге просим направлять по адресу: 252601, Киев, 1, Крещатик, 5; издательство «Техніка».

ИЗУЧЕНИЕ, АНАЛИЗ И ОЦЕНКА РЕЗЕРВОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В системе выявления, анализа, оценки и реализации резервов роста производительности труда большую роль играют различные группировки, классификации, классификационные схемы. Они позволяют глубже и всестороннее раскрыть природу производительности труда, определить потенциальные соотношения между факторами, определяющими резервы ее роста, выявить специфику действия отдельных факторов, отразить структуру, содержание и взаимосвязь резервов и факторов роста производительности труда.

Практическое назначение классификации и группировок заключается в том, что они должны служить для анализа и количественной оценки резервов роста производительности труда, разработки мероприятий, реализация которых должна обеспечивать запланированный рост производительности труда.

В отношении структуры, содержания, критериев группировок и классификаций факторов и резервов роста производительности труда в настоящее время нет единого мнения. В различного рода методических материалах отражены различные точки зрения по этому вопросу. Анализ теоретических и методических разработок, посвященных этой проблеме, и проведенные авторами исследования позволяют выделить ряд признаков, по которым можно группировать резервы роста производительности труда.

По сфере действия и возможности использования они делятся на народнохозяйственные, отраслевые, межотраслевые, региональные и внутрипроизводственные. Такое подразделение резервов является общепризнанным, оно объективно обусловлено особенностями обоснования планов повышения производительности труда на различных уровнях планирования.

Народнохозяйственные резервы связаны прежде всего с повышением эффективности общественного производства, ускорением научно-технического прогресса, рациональным размещением производительных сил, пропорциональным развитием отраслей народного хозяйства, совершенствованием планирования и управления народным хозяйством.

Отраслевые резервы заключаются в развитии специализации, концентрации и комбинирования производства, совершенствовании техники и технологии отрасли, ускорении внедрения в практику достижений науки, широком распространении передового опыта.

Эффективное использование межотраслевых резервов зависит от пропорционального развития смежных отраслей, укрепления межотраслевых производственных связей, своевременного выполнения плана по кооперированным поставкам, улучшения материально-технического снабжения.

Приведение в действие региональных факторов предполагает рациональное использование трудовых ресурсов региона путем перераспределения квалифицированных кадров между отраслями народного хозяйства региона, улучшение использования территориальных

условий и социальной инфраструктуры региона.

Внутрипроизводственные резервы связаны с совершенствованием и эффективным использованием техники, рабочей силы, рабочего времени, сырья, материалов, топлива и энергии непосредственно на предприятиях и в объединениях.

По месту реализации резервы роста производительности труда делятся на общецеховые и внутрицеховые [3].

К первой группе относятся резервы, связанные с устранением несопряженности в работе отдельных цехов, улучшением производственной структуры, совершенствованием организации управления и планирования предприятий, организацией подготовки и использования кадров, механизацией управленческого труда, улучшением использования производственных мощностей.

Во вторую группу включаются резервы в пределах рабочего места, участка, потока и цеха. Они связаны с совершенствованием техники и технологии производства, рациональной организацией производства и труда, с развитием самого работника.

По способу образования можно выделить резервы, появляющиеся в результате совершенствования техники, технологии, организации производства и труда, применения новых материалов и заменителей, методов производства; резервы, связанные с улучшением качественного состава кадров, совершенствованием хозяйственно-организаторской деятельности.

В группу по направлениям использования [11] входят резервы снижения трудоемкости,

резервы использования фонда рабочего времени, резервы рационального использования кадров.

По группе снижения трудоемкости продукции можно выделить резервы, связанные с повышением технического уровня выпускаемой продукции; улучшением качества выпускаемых изделий и эксплуатационных характеристик продукции; механизацией и автоматизацией производства; модернизацией действующего оборудования; совершенствованием технологических процессов и организации производства; развитием специализации; совершенствованием организации нормирования и оплаты труда, планирования и управления производством.

К резервам использования рабочего времени следует относить улучшение режима работы предприятия, укрепление дисциплины труда; улучшение охраны труда и техники безопасности; ликвидацию причин, вызывающих брак и отклонения от запроектированных технологических процессов.

В группу рационального использования кадров должны быть включены такие резервы, как рациональное изменение в структуре промышленно-производственного персонала; снижение удельного веса вспомогательных рабочих, занятых ручным трудом; относительное уменьшение числа служащих; повышение квалификации рабочих; снижение текучести кадров.

По времени использования можно выделить текущие и перспективные резервы [9].

Текущие резервы реализуются в текущем плановом периоде (месяц, квартал, год), а

перспективные подлежат использованию в будущем, они определяются новыми методами технологии и организации производства, внедрением новой техники, укреплением социально-психологического климата коллектива.

Из сказанного следует, что резервы классифицируются по значительному числу признаков, охватывают различные аспекты их формирования и реализации.

Наиболее распространенной является классификация резервов роста производительности труда по факторам. Согласно такой классификации, многочисленные резервы роста производительности труда объединены в группы, связанные с повышением технического уровня производства; совершенствованием управления, организации производства и труда; изменением объема и структуры производства; социально-экономическими, отраслевыми и прочими факторами.

В экономической литературе можно встретить и другие критерии группировки резервов роста производительности труда. Большинство авторов сходятся во мнении, что нет и, по всей видимости, не может быть универсальной классификации. В действующих методических документах используется различный набор классификационных признаков резервов роста производительности труда в зависимости от специфических отраслевых особенностей, а также тех тенденций в решении этого вопроса, которые определились в данной отрасли.

Однако какая бы группировка резервов ни предлагалась, какие бы признаки она не охватывала, любая классификация должна удовлетворять определенным требованиям.

Классификация должна предопределять содержание и методы анализа резервов роста производительности труда; служить основой для проведения комплексного анализа резервов роста производительности труда; устанавливать связь между величиной резервов и планируемой производительностью труда; учитывать все возможности ее роста.

Наряду с этими требованиями классификация должна обеспечивать возможность целенаправленной мобилизации резервов роста производительности труда, выбора наиболее эффективных путей их реализации.

Это требование вытекает из практических целей классификации, поскольку мероприятия, которые разрабатываются на ее основе, должны иметь конкретную целевую направленность, т. е. классификация должна обеспечивать возможность управлять резервами. Поэтому резервы роста производительности труда целесообразно группировать по факторам, на основе которых формируются показатели, определяющие уровень производительности труда.

Как известно, уровень производительности труда определяется отношением объема выпускаемой продукции Q к затратам труда на изготовление этой продукции Z . Поэтому в качестве основных резервоносителей* целесообразно рассматривать объем производства и уровень затрат труда.

Степень воздействия факторов на уровень производительности труда зависит, во-первых,

* Резервоноситель — объект, аккумулирующий, накапливающий резервы. Изменение величины резервоносителя определяется воздействием факторов повышения производительности труда.

от конкретных производственных условий, в которых они проявляются, и, во-вторых, от эффективности регулирования их действия в этих условиях. Эффективность регулирования определяется тем, что действие факторов роста производительности труда направлено на конкретные показатели (Q, Z). Так, величина показателя объема продукции является конечной целью действия совокупности факторов, которые на нее влияют:

$$Q = f(\Phi_Q),$$

где Φ_Q — совокупность факторов производительности труда, которые влияют на объем производства в планируемом периоде.

Уровень показателя, отражающего затраты труда, наиболее полно характеризуется уровнем использования ресурса труда $R_{тр}$, которым располагает предприятие. В общем виде величина ресурса труда представляет собой численность промышленно-производственного персонала (ППП) при условии ее оптимального использования во временном и квалификационном аспектах, т. е. ресурс труда предприятия равен численности ППП ($Ч$) при оптимальном использовании фонда рабочего времени и квалификации рабочих кадров. Об использовании ресурса труда можно судить по уровням использования фонда рабочего времени $УФ_{вр}$ и квалификации рабочих кадров $УК_{квал.}$

Величина показателя ресурса труда зависит от действия совокупности факторов, которые влияют на изменение ресурса труда:

$R_{тр} = f(\Phi R_{тр})$ или $R_{тр} = f(Ч; УФ_{вр}; УК_{квал.})$,
где $\Phi R_{тр}$ — совокупность факторов производи-

тельности труда, которые влияют на изменение ресурса труда в планируемом периоде.

Согласно структуре показателя ресурса труда,

$$Ч = f(\Phi_{\text{ч}}); У\Phi_{\text{вр}} = f(\Phi_{\Phi_{\text{вр}}}); УК_{\text{квал}} = f(\Phi K_{\text{квал}}),$$

где $\Phi_{\text{ч}}$, $\Phi_{\Phi_{\text{вр}}}$, $\Phi K_{\text{квал}}$ — соответственно совокупность факторов, которые влияют на изменения численности ППП, использования фонда рабочего времени, квалификационного обеспечения процесса производства рабочими кадрами в планируемом периоде.

Известно, что численность, необходимая для процесса производства по предприятиям, цехам, участкам, профессиям, разрядам и т. д., определяется на основе трудоемкости (нормативной или плановой). Поэтому изменение численности в формировании уровня использования ресурса труда рассматривается через факторы снижения трудоемкости.

Таким образом, предметом изучения или основными резервоносителями являются объем выпускаемой продукции; трудоемкость продукции; потенциально возможный фонд рабочего времени и уровень квалификационного обеспечения производственного процесса рабочими кадрами.

Преимущество такого подхода прежде всего в том, что анализ резервов роста производительности труда осуществляется по составляющим, которые непосредственно участвуют в формировании уровня производительности труда.

Это позволяет выявлять пути мобилизации тех резервов, которые действуют в направлении развития конкретных показателей, что, в

свою очередь, создает основу для управления процессом поиска и реализации резервов роста производительности труда.

Заложенные в данной интерпретации системы поиска резервов методологические принципы позволяют предложить следующую классификационную схему изучения, анализа и оценки резервов роста производительности труда (табл. 1).

Особенностью данной классификации является то, что все факторы и резервы роста производительности труда группируются по признаку их влияния на каждый резервоноситель. Вместе с тем факторы сгруппированы согласно общему подразделению факторов производства на материально-технические, организационные и социально-экономические.

Так, для выявления резервов увеличения объема производства классификацией предусматривается анализ факторов материально-технической (повышение качества продукции и улучшение использования сырья, материалов, полуфабрикатов) и организационной (улучшение использования производственных мощностей участков, цехов, выпускающих конечную продукцию) групп. Действие этих факторов непосредственно связано с совершенствованием результата труда, выраженного в объеме выпускаемой продукции.

При выявлении резервов снижения трудоемкости продукции анализируются материально-технические и организационные факторы. Из числа организационных на изменение трудоемкости непосредственно влияет фактор совершенствования специализации производства и внутризаводского кооперирования,

1. Классификационная схема изучения, анализа и оценки резервов роста производительности труда

Группы факторов роста производительности труда	Состав факторов	Содержание факторов	Характер мероприятий
<i>Увеличение объема производства</i>			
Совершенствование продукта труда	Повышение качества продукции	Несоблюдение запланированного качества изделий, снижение потерь от брака	Улучшение качества продукции Выполнение плана по номенклатуре и качеству выпускаемой продукции
Совершенствование предмеханизмов труда	Улучшение конструкции изделий	Выпуск изделий устаревших конструкций	Ликвидация отклонений от технологии
	Улучшение использования сырья, материалов, полуфабрикатов, топлива и энергии	Отклонения от технологических процессов	
Совершенствование организации производственной базы	Внедрение новых, более эффективных видов потребляемого сырья, полуфабрикатов, материалов	Недоиспользование технических возможностей нового сырья, полуфабрикатов, материалов	Улучшение использования технических возможностей нового сырья, полуфабрикатов, материалов
	Улучшение использования производственной мощности	Недоиспользование производственных мощностей цехов, участков, вы-	Доведение использования мощностей участков, цехов, выпускающих ко-

производства	приятия	пускающих конечную продукцию	нечную продукцию, до нормативного (расчетного) уровня
Формирование отношения к труду	Использование материальных стимулов для повышения трудовой активности работников	Недоиспользование мощностей по группам оборудования	Улучшение показателей экстенсивного и интенсивного использования оборудования
	Совершенствование организации социального соревнования	Материальная заинтересованность работников в активизации факторов роста объема производства	Расширение сферы применения материального поощрения по конечным результатам
		Материальная и моральная заинтересованность работников в активизации факторов роста объема производства	Организованное привлечение широкого круга работников (ИТР, служащие, рабочие) к участию в соревновании, подержание наиболее эффективных личинов; раз- работка и использование эффективных форм и методов морального и материального поощрения соревнующихся
	Повышение творческой активности работников	Недостатки организации работы заводских бюро рационализации и изо-	Своевременное рассмотрение и внедрение рациональных и изобрете-