

Процесс создания стоимости произведенной продукции шире, чем процесс создания добавленной стоимости, которая выступает составляющим элементом формирования показателя стоимости. Расчет размера созданной добавленной стоимости является одной из важнейших процедур оценки результатов деятельности любого предприятия позволяющей наиболее точно определить величину его собственного вклада в производство конкретного вида продукции.

Литература

1. Андреева, Т. В. Добавленная стоимость в системе анализа цепочки производства продукции / Т. В. Андреева, Ж. А. Ермарова // Вестн. Оренбург. гос. ун-та. – 2011. – № 10. – С. 31–40.
2. Журавлева, А. И. Роль создания глобальных цепочек добавленной стоимости на современном этапе развития экономики / А. И. Журавлева // Экон. науки. – 2015. – № 6. – С. 44–47.
3. Об утверждении методических рекомендаций по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости) на уровне организации : Постановление М-ва экономики Респ. Беларусь и М-ва труда Респ. Беларусь от 31 мая 2012 г. № 48/71.

ОЦЕНКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Е. В. Гучок

Учреждение образования «Белорусский государственный университет транспорта», г. Гомель

Научный руководитель Т. В. Шорец

Важнейшим показателем экономической активности предприятия в современной рыночной экономике и неотъемлемым условием повышения конкурентоспособности является постоянный рост производительности труда. Увеличение производительности труда должно быть сопоставимо с увеличением заработной платы, поскольку этот показатель важен для увеличения прибыли и улучшения качества работы предприятия с наименьшими инвестициями.

Труд является основным источником богатства. Благодаря труду человек имеет возможность удовлетворить свои потребности в духовных и материальных благах. Труд – это целенаправленная и осознанная деятельность человека, направленная на создание материального и духовного богатства или получение определенной выгоды (дохода).

Труд обладает определенной степенью эффективности. Данный показатель может зависеть от большого количества обстоятельств и условий. Носит данный показатель название «производительность труда». Он измеряется объемом продукции, который производится за единицу рабочего времени или качественным показателем проделанной работы.

Производительность труда – это показатель эффективности затрат труда или способности человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции. Его называют еще мерой эффективности труда в процессе производства. Производительность труда определяется количеством продукции, которую работник производит за единицу времени (производство), или количеством времени, которое необходимо для производства единицы продукции (труда).

В экономической науке различают производительность общественного труда, производительность индивидуального (живого) труда и местную производительность.

Производительность общественного труда – это соотношение темпов роста национального дохода и темпов роста численности работающих сфере материального производства.

Индивидуальная производительность труда – это отношение количества продукции к затратам труда одного работника за ее выпуск.

Местная производительность труда – это средний показатель производительности труда работников, рассчитанный для одного предприятия, отрасли или региона.

Многое зависит от уровня производительности труда не только на производстве, на предприятии, в промышленности, но и в стране. Чтобы судить о степени эффективности производства, необходимо иметь систему оценки эффективности. Поэтому производительность труда требует использования определенной шкалы оценок.

Необходимость оценки является не только экономическим, но и политическим требованием. Чем выше производительность труда, тем выше уровень развития производства и народного хозяйства в целом. Рост народного хозяйства, основанный на росте производительности труда, обеспечивает увеличение национального богатства и экономической безопасности государства.

Национальный доход является основой для финансирования социальной сферы общества и повышения благосостояния граждан. В свою очередь, уровень благосостояния населения влияет на характер общественных отношений и развитие политической системы общества. Таким образом, оценка изменений показателей производительности труда позволяет прогнозировать дальнейшие пути развития не только экономики, но и общества. Это достигается путем выполнения следующих задач: 1) определение уровня производительности труда; 2) анализ планов и степени их выполнения; 3) анализ динамики производительности труда; 4) определение степени взаимосвязи и взаимозависимости между производительностью труда и другими экономическими показателями предприятия.

Производительность труда может быть выражена через два основных показателя – выработку и трудоемкость.

Основным показателем, применяемым в большинстве случаев, является выработка, она может рассчитываться как в стоимостном (денежном) выражении, так и в нормо-часах или натуральных единицах товара.

Выработка – это количество продукции, которое производится за единицу рабочего времени или одним сотрудником.

При расчете часовой выработки в состав отработанных человеко-часов не входят внутрисменные простои, именно поэтому она наиболее точно характеризует уровень производительности живого труда. При расчете дневной выработки в состав отработанных человеко-дней не входят целодневные простои и невыходы:

$$B \equiv \frac{ОП}{T},$$

или

$$B \equiv \frac{ОП}{Ч},$$

где ОП – объем продукции; T – количество труда (затраты труда); Ч – среднесписочное число работников.

Трудоемкость является обратной величиной выработки, которая отражает сумму всех затрат живого труда на производство единицы продукции, измеренную в человеко-часах. Преимущество данного показателя заключается в том, что он позволя-

ет судить об экономической эффективности живого труда на разных стадиях изготовления конкретного вида продукции:

$$\text{Тр} \equiv \frac{\text{Т}}{\text{ОП}},$$

где Тр – трудоемкость; Т – время, затраченное на производство всей продукции; ОП – количество продукции в натуральном выражении.

Существует несколько подходов (методик) для определения производительности труда. Результаты могут быть рассчитаны в натуральном, денежном выражении или в затратах туда. Существуют следующие методы определения производительности труда: 1) натуральный; 2) стоимостной; 3) трудовой.

Натуральный метод заключается в определении производства определенного количества продукта (в единицах измерения, метрах, литрах и т. д.) в единицу времени, но он может быть использован только для оценки однородного производства или однородного продукта. Самый универсальный метод – это стоимостной. Его суть заключается в расчете себестоимости продукции в единицу времени в денежном выражении, что позволяет сравнивать как разнородные продукты, так и показатели за разные периоды времени. Трудовой метод оценки производительности труда основан на расчете трудоемкости каждого продукта.

Существует два основных аспекта (подхода) в оценке производительности труда. Это определение прямых трудовых затрат и определение соотношения объема продаж товаров к затратам. Каждый из них характеризует определенный аспект производительности труда, а их совокупность дает комплексную характеристику оценки производительности труда.

Определение прямых трудовых затрат производится путем расчета отношения прямых трудовых затрат к нормо-часам. Полученный результат будет показывать фактическую интенсивность труда. При определении соотношения объемов продаж и затрат учитывают следующие факторы: стоимость определения качества (контроль качества); стоимость гарантийного ремонта; количество работающих и всего персонала; дополнительные расходы.

Обобщенная формула производительности труда:

$$\text{П} \equiv \frac{\text{О}}{\text{Ч}},$$

где П – средняя производительность труда одного работника; О – выполненный объем работы; Ч – численность работников.

Расчет производительности труда по стоимостному методу:

$$\text{ПР} \equiv \frac{V_{\text{ст}}}{N},$$

где ПР – стоимостная производительность труда; $V_{\text{ст}}$ – объем произведенной продукции в финансовом (стоимостном) выражении; N – количество единиц, вырабатывающих продукцию.

Расчет производительности труда по натуральному методу:

$$\text{ПР} \equiv \frac{V}{N},$$

где ПР – натуральная производительность труда; V – количество единиц произведенной продукции в удобной форме исчисления.

Расчет производительности труда по условно-натуральному методу:

$$\text{ПР} \equiv \frac{V}{N},$$

где ПР – производительность труда в условных единицах продукции; V – условный объем продукции, например, в виде сырья или др.

Расчет производительности труда по трудовому методу:

$$\text{ПР} \equiv \frac{V}{N},$$

где ПР – трудовая производительность; V – количество продукции, изготовленной за выбранную единицу времени.

Оценка производительности труда является важным этапом в оценке всей экономической деятельности предприятия. Оценка позволяет не только определить уровень производительности труда, но и выявить тенденции роста, причины спада, обоснованность норм выработки и норм времени, а также дает информацию для планирования дальнейшего развития производства и др. От уровня производительности труда зависят темпы развития промышленного производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

С. С. Сидорович

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет
транспорта», г. Гомель*

Научный руководитель Т. В. Шорец

Оценка полезности и эффективности каждого сотрудника компании дает возможность оценить качество и производительность самой компании. Человеческий ресурс – это переменная величина бизнес-процессов, поэтому важно гарантировать стабильность качества «трудовых резервов» и постоянно измерять степень производительности трудового коллектива.

Решающим фактором, который негативно влияет на производительность и эффективность как компании в целом, так и отдельного сотрудника, является низкая мотивация персонала. Модель трудовых отношений, сложившаяся на постсоветском экономическом пространстве, во многом повторяет советскую систему, когда работодатели используют систему «кнута и пряника» с акцентом на «кнут» для стимулирования. По этой причине работники выполняют свои обязанности вполсилы. Для развития компании важным условием является полная преданность работе и искренний интерес.

Для формирования и поддержания заинтересованности сотрудников в честном выполнении задач и достижении общих целей компании современные руководители сочетают различные методы мотивации персонала [1].

Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь окончания всей работы, так как большие успехи с трудом достигаются и относительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять че-