

РЕЗЕРВЫ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Синкевич И. В., к. э. н., доцент, доцент каф. «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь

Важным аспектом в повышении эффективности труда является определение необходимых для этого резервов. Взаимодействие факторов и резервов состоит в том, что если факторы представляют собой движущие силы, или причины изменения ее уровня, то использование резервов – это непосредственно процесс реализации действия тех или иных факторов. Степень использования резервов определяет уровень эффективности труда на данном предприятии. С целью повышения эффективности труда организуют работу по поиску и использованию резервов.

Резервы – это потенциальные, реальные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции, а также потерь рабочего времени и равноценных им по экономической сущности непроеизводительных затрат труда [1].

К резервам улучшения использования живого труда (рабочей силы) относят резервы, связанные с вопросами организации, структуры и расстановки кадров, создания условий для бесперебойной работы, а также с обеспечением высокой материальной и моральной заинтересованности работников в результатах труда.

К резервам более эффективного использования овеществленного труда (основных и оборотных фондов) относятся резервы лучшего использования основных производственных фондов, как по мощности, так и по времени, а также резервы более экономного и полного использования сырья, материалов, комплектующих изделий, топлива, энергии и других оборотных фондов. По признаку возможности использования следует различать резервы запаса – неэффективно используемое оборудование по мощности или по сменности работы; изученные, но еще не используемые передовые методы труда, а также резервы потерь – брак продукции, перерасход топлива, потери рабочего времени [2].

По направлениям использования наряду с резервами снижения трудоемкости и улучшения использования рабочего времени существенное значение имеют резервы более рационального использования кадров предприятия. Это направление в первую очередь связано с совершенствованием организационной структуры – повышением эффективности управления персоналом при одновременном удешевлении схемы управления. Кроме того, большую роль играют резервы рациональной расстановки персонала с учетом опыта и квалификации, система отбора и развития кадров на предприятии, программы должностного роста сотрудников [2].

Резервы эффективности труда – это основные направления, по которым может идти экономия затрат труда, т.е. пути снижения затрат живого труда. Источниками роста эффективности труда выступают конкретные виды труда, за счет которых обеспечивается экономия этих затрат труда.

Резервы роста эффективности труда могут быть народнохозяйственными, отраслевыми, внутрипроизводственными.

Народнохозяйственные резервы формируются в результате проведения организационно-технических мероприятий, например, создание новых орудий и предметов труда, рациональное размещение производства и т.п.

Отраслевые резервы способствуют росту эффективности труда вследствие экономически обоснованного разделения труда, совершенствования технической базы и т.п.

Внутрипроизводственные резервы создаются при эффективном использовании на промышленных предприятиях орудий труда, рабочего времени, снижении затрат труда на производство единицы продукции (трудоемкости). По времени они различаются на текущие и перспективные. Текущие резервы могут быть реализованы достаточно быстро без дополнительных капиталовложений и существенных изменений технологического процесса. Перспективные резервы требуют: значительного времени на подготовительные работы, перестройки производства, капитальных затрат, установки более современного оборудования.

Все внутрипроизводственные резервы роста эффективности труда целесообразно подразделить еще на два вида: трудообразующие и трудосберегающие. К числу трудообразующих резервов следует относить улучшение использования фонда рабочего времени

и повышение интенсивности труда до уровня средней нормальной путем уплотнения рабочего времени. К числу трудосберегающих резервов следует относить все резервы, связанные с сокращением трудоемкости производства продукции.

Внутрипроизводственные резервы по группе трудообразующих факторов, как правило, оцениваются по показателям использования рабочего дня и рабочего года.

Основные направления поиска резервов роста эффективности труда вытекают из расчета ее уровня и, как правило, представляют собой комбинацию из:

1. Увеличения выпуска продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия, так как при наращивании объемов производства увеличивается только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения. В результате, затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются.

2. Сокращения затрат труда на производство продукции путем интенсификации производства, повышения качества продукции, внедрения комплексной механизации и автоматизации производства, более совершенной техники и технологии производства, сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических мероприятий.

Список литературы

1. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

2. Экономика труда: учеб.-метод. пособие / Информационные научно-образовательные ресурсы ГАГУ [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: <http://e-lib.gasu.ru/eposobia/shvakova/>. – Дата доступа: 15.01.2019.