

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту організацій та інноваційного підприємництва

Совин Юрій Михайлович
ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Спеціальність 8.03060101 —“Менеджмент організацій”

Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем “магістр ”

Студентка групи МОзм-51
Ю.М. Совин

(підпис)

Дипломну роботу допущено до
захисту

„_____” _____ 2012р.

Зав. кафедри,
д.е.н. Н.П. Тарнавська

Науковий керівник
к.е.н., доцент С.М. Скочиляс

(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПОКАЗНИКАМИ З ПРАЦІ.....	7
1.1. Теоретико-методичні засади управління трудовими ресурсами.....	7
1.2. Фактори і резерви зростання продуктивності праці	16
1.3. Вдосконалення прогнозування, планування та аналізу показників з праці в будівництві.....	27
Висновки до розділу 1.....	35
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РИНКОВИХ РЕЗЕРВІВ ПОКАЗНИКІВ З ПРАЦІ.....	37
2.1. Аналіз ефективності використання робочого часу.....	37
2.2. Аналіз використання фонду оплати праці.....	49
2.3. Оцінка трудового потенціалу і показників з праці.....	62
Висновки до розділу 2.....	68
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ.....	69
3.1. Методи аналізу продуктивності праці і напрями їх удосконалення.....	69
3.2. Вдосконалення планування показників з праці.....	90
3.3. Факторний метод планування продуктивності праці.....	101
Висновки до розділу 3.....	107
ВИСНОВКИ.....	109
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	114
ДОДАТКИ.....	119

ВСТУП

Актуальність теми. Реформування економіки, спадання масштабів капітального будівництва обумовлюють необхідність вдосконалення системи управління трудовими ресурсами на рівні будівельних фірм (трестів, об'єднань). Діючі сьогодні служби управління персоналом в госпрозрахункових ланках галузі, як правило, мають низький організаційний статус, є слабкими в професійному відношенні. У зв'язку з цим вони не виконують цілий ряд завдань по управлінню персоналом і забезпеченню нормальних умов його праці (аналіз і регулювання групових і особистих взаємовідносин; відношення керівника і підлеглих; управління виробничими і соціальними конфліктами, аналіз кадрового потенціалу і потреби в персоналі; управління зайнятістю; маркетинг кадрів; інформаційне забезпечення системи кадрового управління; управління трудовою мотивацією; регулювання правових питань трудових відносин та ін.).

Якщо в умовах командно-адміністративної системи ці завдання розглядались як другорядні, то при переході до ринку вони висуваються на перший план і в їх рішенні зацікавлена кожна будівельно-монтажна організація.

В умовах ринкової економіки кожна система управління трудовими ресурсами повинна бути націлена на підвищення ефективності використання робочої сили. Завдання управління трудовими ресурсами сьогодні носять двоякий характер, оскільки з одного боку необхідно враховувати недоліки попередньої системи, а з другого напрацювати нові, адекватні вимогам „Українського ринку праці” форми і методи ефективного управління працею на підприємствах будівельного комплексу.

Важливою умовою розвитку будь-якої економічної системи є її ефективність. Оскільки, підвищення ефективності праці базується на вивченні і ефективному використанні резервів показників з праці, то кожне підприємство і організація незалежно від галузі повинні максимально використовувати ці резерви. Зокрема, це стосується будівельних організацій, де втрати робочого часу

залишаються значними і завдання підвищення ефективності праці робітників набуває особливого народногосподарського значення.

Отже, об'єктивна необхідність вдосконалення діючих і розробки нового комплексу науково-методичних положень спрямованих на виявлення і мобілізацію резервів підвищення ефективності праці трудових ресурсів в будівельно-монтажних організаціях зумовили вибір теми дипломної роботи.

Метою даної дипломної роботи є вибір ефективних форм та методів управління трудовими ресурсами, вдосконалення методики планування і аналізу показників з праці в будівництві, розробка науково-обґрунтованих рекомендацій щодо виявлення невикористаних резервів підвищення ефективності праці. Для досягнення поставленої мети в процесі проведення дослідження поставлені такі **завдання:**

- теоретично обґрунтувати необхідність подальшого розвитку і вдосконалення економічного механізму управління трудовими ресурсами;
- вивчити діючу практику планування трудових показників і розробити рекомендації щодо їх вдосконалення;
- дати оцінку діючих класифікацій резервів зростання продуктивності праці;
- проаналізувати ефективність використання робочого часу в організації;
- виробити механізм вдосконалення методики планування та аналізу продуктивності праці;
- дати комплексне обґрунтування ефективності оргтехзаходів з праці та методики аналізу їх виконання;
- на основі проведеного аналізу зробити пропозиції щодо підвищення ефективності праці в організації;
- дати оцінку використання фонду оплати праці в організації.

Предметом дослідження є вивчення трудових відносин працівників і ефективність їх праці в процесі виробництва.

Об'єктом дослідження є трудові ресурси будівельних підприємств.

Методи дослідження. Методологічною основою дипломної роботи є загальнонаукові прийоми економічних досліджень і напрацьовані наукові положення вітчизняної та зарубіжної наукової думки з питань управління персоналом і ефективності праці. При написанні роботи були використані праці як вітчизняних так і зарубіжних авторів а саме І.С. Степанова, Б. М. Литвина, В. Яцура, А. Колота, В.А. Дятлова, А.Я. Кібанова, В.Т. Пихало та ін. Правове поле дослідження склали чинні законодавчі та нормативні документи з питань управління трудовими показниками підприємства.

Інформаційною базою дослідження є статистичні матеріали, трудове законодавство України, показники виробничо-господарської діяльності БМУ „Промбуд” за 2010-2011 роки, результати власних досліджень та спостережень. Правове поле дослідження склали чинні законодавчі та нормативні документи з питань управління трудовими показниками підприємства.

Наукова новизна роботи полягає в наступному:

- ✓ запропоновано комплекс науково-методичних положень спрямованих на виявлення і мобілізацію резервів підвищення ефективності трудових ресурсів;
- ✓ обґрунтовано ефективність організаційно-технічних заходів з праці та методики аналізу їх використання;
- ✓ визначено шляхи підвищення ефективності використання робочого часу;
- ✓ вироблено механізм вдосконалення методики планування та аналізу продуктивності праці.

Практичне значення роботи:

- дано комплексне обґрунтування ефективності оргтехзаходів з праці та методики аналізу їх виконання;
- зроблено пропозиції щодо підвищення ефективності праці в організації;

- вироблено заходи щодо ефективності використання фонду оплати праці будівельно – монтажної організації.

Публікації. За результатами студентської науково-практичної конференції “Актуальні проблеми економіки та управління на мезо- та мікрорівнях” (м. Тернопіль 10-11 квітня 2012р.) опубліковано тези доповіді “Формування та використання механізму управління персоналом підприємства”, обсягом 0,1 друк. арк.

Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків і списку використаної літератури.

У першому розділі „Економічний механізм управління показниками з праці” розкриваються теоретико-методичні засади управління трудовими ресурсами, обґрунтовуються резерви підвищення ефективності праці персоналу.

Другий розділ „Аналіз ринкових резервів показників з праці” присвячений питанням аналізу ефективності використання робочого часу, обґрунтуванню організаційно-технічних заходів з праці та методики аналізу їх використання, оцінки використання фонду оплати праці.

У третьому розділі „Вдосконалення методів планування трудових показників” дається оцінка трудового потенціалу, показників з праці і принципів планування трудових показників, розкривається факторний метод планування продуктивності праці.

У висновках внесені пропозиції щодо здійснення комплексу заходів спрямованих на підвищення ефективності праці в галузі.

РОЗДІЛ 1

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПОКАЗНИКАМИ З ПРАЦІ

1.1. Теоретико-методичні засади управління трудовими ресурсами

Управління персоналом є одним із найважливіших аспектів теорії і практики управління. В період командно-адміністративної системи господарювання основні функції щодо управління персоналом покладалися на відділ кадрів (прийняття і звільнення працівників, організація їх навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовка). Однак ці відділи не являються основним рушієм, інформаційним, координуючим центром роботи кадрів. Вони і на даний час залишаються структурно роз'єднаними з відділами організації праці і заробітної плати, охорони праці і техніки безпеки, юридичними і іншими підрозділами.

Для вирішення соціальних проблем в організаціях створюються служби соціального дослідження і обслуговування. Аналіз діяльності цих служб показав, що вони, як правило, мають низький організаційний статус, є слабкими в професійному відношенні. Через це вони не виконують цілий ряд завдань по управлінню персоналом і забезпеченню нормальних умов його праці. Найважливішими недоліками є: аналіз і регулювання групових і особистих взаємовідносин, відносини керівника і підлеглих, управління виробничими та соціальними конфліктами, інформаційне забезпечення системи кадрового управління, управління зайнятістю, аналіз кадрового потенціалу і потреби в персоналі, маркетинг кадрів, професійна і соціально-психологічна адаптація працівників, управління трудовою мотивацією. Якщо в умовах командно - адміністративної системи ці завдання розглядалися як другорядні, то при переході до ринку вони висуваються на перший план і в їх вирішенні зацікавлена кожна підрядна організація.

Реорганізація традиційних служб: відділу кадрів, відділу організації праці і заробітної плати, відділу охорони праці і техніки безпеки, повинна привести до створення нових служб управління персоналом. Завданнями цих служб є реалізація кадрової політики і координація діяльності по управлінню трудовими ресурсами в організації. У зв'язку з цим вони повинні мати розширене коло своїх функцій від чисто кадрових питань до розробки систем стимулювання трудової діяльності, управління професійним просуванням, вивчення ринку трудових ресурсів.

Конкретна відповідальність за загальне керівництво персоналом в великих будівельних організаціях звичайно покладена на професійно підготовлених працівників відділів кадрів, звичайно в складі штабних служб. Для того, щоб такі спеціалісти могли активно сприяти реалізації цілей організації, їм потрібні не тільки знання і компетенція у своїй конкретній галузі, але і проінформованість про потреби керівників нижчої ланки. Водночас, якщо керівники нижчої ланки не розуміють специфіки управління трудовими ресурсами, його механізму, можливостей і недоліків, то вони не можуть повною мірою скористатися послугами спеціалістів-кадровиків. Тому важливо, щоб усі керівники знали і розуміли засоби і методи управління людьми.

Головним елементом усієї системи управління підприємства є персонал. Під управлінням персоналом розуміється процес планування, підбору підготовки, оцінювання та безперервного навчання працівників, спрямований на раціональне використання їх та підвищення продуктивності праці. Управління трудовими ресурсами невід'ємно пов'язане із управлінням персоналом організації (фірми).

Головна мета управління персоналом – поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації спрямованих на розвиток здібностей працівників заради розв'язання завдань, що стоять перед підприємством та його підрозділами.

Сучасні погляди на управління персоналом ґрунтується на управлінні людиною з позицій теорії людських відносин. Досліджуючи професійну

літературу з менеджменту доктор економічних наук, професор С.В. Шекшня виділив сім стратегічних напрямків у роботі з персоналом [61, с.48].

1. Зниження питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції та оплати праці працівників. Через високу оплату праці у високо розвинутих країнах Європи і США продукція багатьох західних фірм стала неконкурентоспроможною порівняно з країнами Південно-Східної Азії. Як вихід пропонується поділити весь персонал на дві групи: висококваліфіковані постійні працівники з соціальними гарантіями та високою оплатою праці – ядро і некваліфіковані тимчасові працівники без соціальних гарантій і з низькою оплатою праці – периферія. Однак ця модель непридатна для всіх підприємств.

2. Працівники – це ресурс, котрий необхідно максимізувати. Визнано, що єдиним джерелом довгострокових переваг на ринку є знання здібностей своїх працівників та максимізація їхньої винахідливості, мотивації, а не копіювання досвіду інших організацій.

3. Єдність стратегії підприємства і стратегії управління персоналом. Залежно від типу організації вона може застосовувати централізовану стратегію з єдиного центру і децентралізовану стратегію, коли самостійні підрозділи великої компанії проводять гнучкий маркетинг на ринку.

4. Розвиток організаційної структури, котра включає: загальну мету, колективні цінності, стійкі позиції на ринку, контроль співробітників за допомогою соціальних засобів. Ставиться завдання досягти екстраординарних результатів через діяльність ординарних людей. Висока внутрішня організаційна культура для деяких компаній – ключ до успіху.

5. “Японізація” методів управління персоналом. Досягається шляхом мінімізації числа рівнів управління, високої організаційної культури, гнучких форм організації праці, високої якості продукції, відданості працівників фірмі тощо.

6. Управління персоналом – стратегічна функція. Цей напрям передбачає розробку кадрової стратегії, відбір персоналу на основі філософії

фірми, винагороду з урахуванням якості індивідуальної діяльності, мінімізацію трудових суперечок та створення гармонії на робочому місці, заохочення колективних зусиль, спрямованих на процвітання компанії.

7. Використання моделей управлінського вибору в роботі з персоналом з урахуванням 4 головних факторів: впливу працівника та способів впливу на нього, процедури руху працівника на підприємстві, системи винагороди, організації робочого місця. Модель дає змогу успішно розв'язати проблему вибору політики для максимізації внеску людини в успіх фірми.

Узагальнюючи підходи до управління персоналом, можна виокремити два полюси ролі людини в суспільному виробництві. Перший – людина як ресурс виробничої системи є найважливішим елементом процесу виробництва і управління. Другий – людина як особистість із конкретними потребами, мотивами, цінностями, відносинами – головний суб'єкт управління.

Загалом сучасні концепції управління персоналом ґрунтуються, з одного боку, на принципах і методах адміністративного управління, а з іншого – на концепції всебічного розвитку особистості й теорії людських відносин.

Згідно автора А. Я. Кібанова, розрізняють дві групи принципів побудови системи управління персоналом в організації: принципи, які характеризують вимоги до формування системи управління персоналом, і принципи, які визначають напрямки розвитку системи управління персоналом. Ці принципи реалізуються у взаємодії. Їх поєднання залежить від конкретних умов функціонування системи управління персоналом [19, с.85].

Часті зміни економічної і політичної ситуацій в Україні породжують нестабільність. Тобто, одночасно можуть виникати, з однієї сторони – великі можливості, а з іншої – серйозні загрози для кожної особистості, невпевненість у завтрашньому дні. Управління персоналом в такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дає можливість розглянути цілий ряд питань, по адаптації особистості до зовнішніх умов, врахування особистісного фактора при побудові

системи управління персоналом. Так, автор виділяє три фактори, які здійснюють вплив на людей в організації.

Перший – ієрархічна структура організації, де основним засобом впливу є відносини влади – підлеглості, тиск на працівника зверху, за допомогою примусу, контролю за розподілом матеріальних благ.

Другий – культура, тобто сучасні цінності, соціальні норми, правила поведінки, які виробляються суспільством, організацією, групою людей і регламентують поведінку особистості, примушуючи дотримуватись цих установок.

Третій – ринок – мережа рівноправних відносин, які базуються на купівлі-продажу продукції і послуг, відносинах власності, на рівновазі інтересів продавця і покупця.

При переході до ринку відбувається поступовий відхід від ієрархічного управління, яке є жорсткою системою адміністративного впливу і надається перевага ринковим взаємовідносинам, відносинам власності, які базуються на економічних методах. Ми згодні з науковими розробками автора і вважаємо, що у майбутньому ієрархія відійде на другий план поступаючись місцем культурі і ринку.

Будівництво – одна із самих трудомістких галузей, в якій зайнято більше 10 % всіх робітників і службовців держави. Перспективний розвиток будівельної організації повинен включати формування і функціонування системи управління працею, яка є важливою для досягнення високої конкурентоспроможності і гідних позицій на ринку товарів і послуг. Важливим фактором ефективного використання робочої сили в кожній будівельній організації є процес управління трудовими ресурсами (рис. 1.1.).

Існують різні підходи до пояснення системи управління працею. Ми вважаємо, що доцільним є детальніше розглянути запропоновані різними авторами системи управління трудовими ресурсами, оскільки необхідне впровадження у практику їх позитивних моментів і нових розробок.

Так, І.С. Степанов вважає, що система управління персоналом в будівельній організації включає в себе три взаємопов'язаних блоки [45, с.108]:

1. Формування трудових ресурсів будівельної організації (планування трудових ресурсів підприємства; комплектування персоналу; рівень заробітної плати і види можливих пільг).

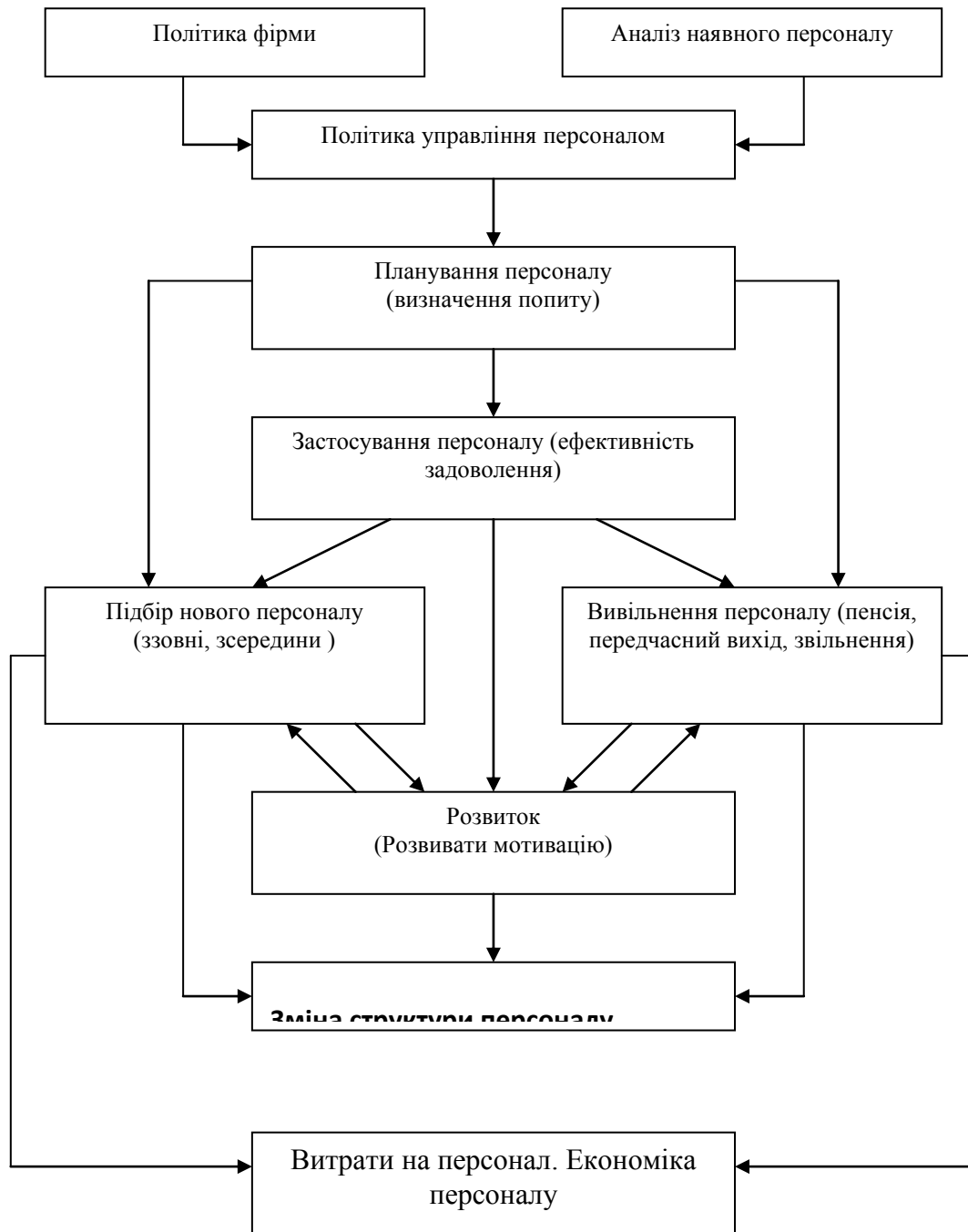


Рис. 1.1. Процес управління персоналом [45]

2. Розвиток трудових ресурсів будівельної організації (професійна орієнтація і соціальна адаптація працівника в колектив підприємства; підвищення якості трудових ресурсів підприємства на базі професійної підготовки і перепідготовки кадрів; оцінка результатів діяльності персоналу; специфіка роботи з управлінським персоналом).

3. Підвищення якості працездатного періоду життя (гідна заробітна плата, охорона здоров'я і праці, розвиток кар'єри, дружній колектив, самоповага, вирішення конфліктів).

Очевидно, що сучасному менеджеру доводиться мати справу з різними за професійним, віковим, етнічним складом працівників, які є зорієнтовані на власний ріст. Сьогодні працівники очікують від керівника швидше натхнення, а ніж тиску авторитетом. Відповідно, основною тенденцією розвитку в таких умовах є гнучкість керівництва до власних працівників. Якою б не була організація для неї характерною є наступна модель управління рис.1.2.

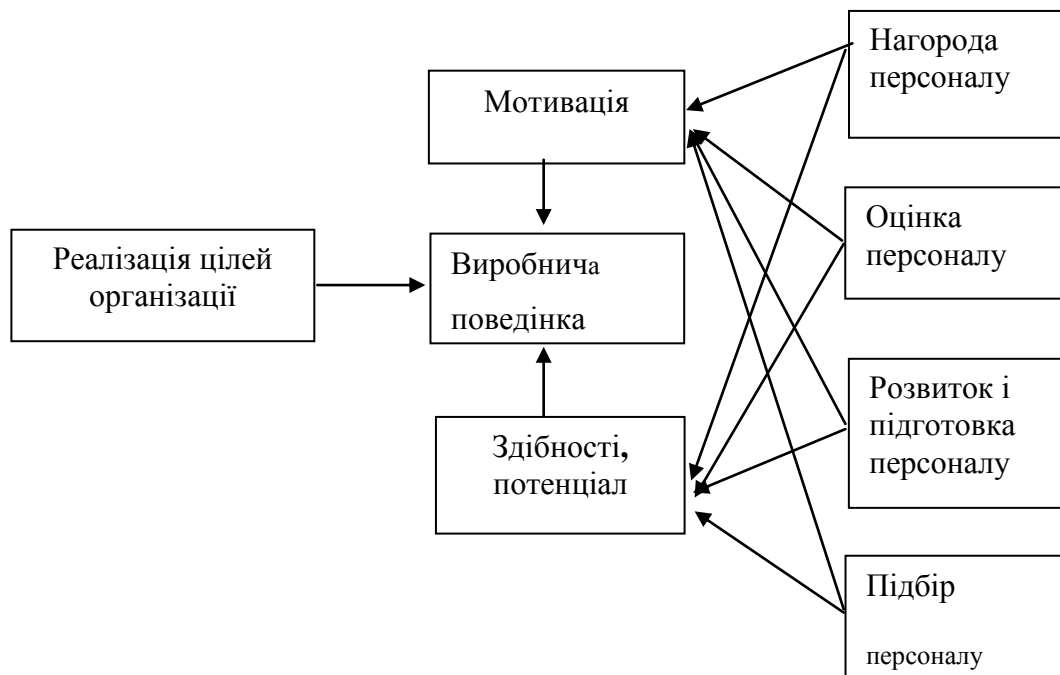


Рис. 1.2. Модель управління персоналом підприємства [45]

Дана модель вважається інваріантною по відношенні до типу організації, але реалізація завдань кадрової служби в структурах різної організаційно – правової форми передбачає певні розбіжності.

Іншими авторами [20,21,23] рекомендується поділ системи управління працею на такі етапи:

1. Планування ресурсів (розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах).
2. Набір персоналу (створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах).
3. Відбір (оцінка кандидатів на робочі місця і відбір кращих із резерву, створеного в ході набору).
4. Визначення заробітної плати і пільг (розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання і збереження службовців).
5. Профорієнтація й адаптація (вступ найнятих робітників в організацію і її підрозділи, розвиток у робітників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця в ній одержує заслужену оцінку).
6. Навчання (розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи).
7. Оцінка трудової діяльності (розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до робітника).
8. Підвищення, зниження, переведення, звільнення (розробка методів переміщення робітників на посади з більшої або з меншою відповідальністю, розвитку їхнього фахового досвіду шляхом переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення договору найму).
9. Підготування керівних кадрів, управління просуванням по службі (розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів).

Науковці Гріфін Р. і Яцура В. пропонують наступний поділ системи управління персоналом [8, с.78]:

1. Середовище менеджменту персоналу(стратегічне значення управління персоналом; правове забезпечення менеджменту трудовими ресурсами).
2. Залучення персоналу(планування, набір і відбір трудових ресурсів).
3. Розвиток персоналу (навчання і підвищення кваліфікації; оцінка виконання; запровадження зворотного зв'язку).
4. Утримання персоналу (визначення розмірів оплати праці; визначення розмірів доплат).
5. Менеджмент диверсифікації робочої сили (суть і вплив диверсифікації; управління диверсифікації в організаціях).
6. Менеджмент трудових стосунків (створення профспілок; колективна угода).

Провівши аналіз вищенаведених поглядів різних авторів, ми переконались, що єдиного твердження системи управління персоналом не існує. На нашу думку, це поняття є вивченим не до кінця і потребує постійних доопрацювань і нововведень. Вкрай важке становище, що має місце на ринку праці сьогодні, призводить до особливої потреби в реформуванні. Стосовно діяльності підприємств, то система управління персоналом повинна постійно переглядатися і вдосконалюватися, оскільки з розвитком людства, змінюються основні цінності і роль людини в суспільстві.

В період реформування Української економіки завдання управління трудовими ресурсами в будівництві полягають у двох напрямках. З однієї сторони необхідно врахувати помилки і недоліки попередньої системи, яка була створена і діяла в адміністративно-командних умовах, з іншої –розробити нові, адекватні вимогам Українського ринку форми і методи ефективного управління працею в будівельних організаціях.

Аналіз роботи з кадрами в дореформовий період свідчить, що допускалися наступні недоліки:

- ❖ формалізм роботи по профорієнтації, підбору і розподілу за місцями роботи, як робітників, так і спеціалістів.

- ❖ недооцінення або переоцінка особистісних якостей і результатів діяльності окремих працівників.
- ❖ нерівномірна інтенсивність навантаження працівників.
- ❖ невідповідність працівника посаді, яку він обіймає, як наслідок нерациональної структури робочих місць в будівельних організаціях або
- ❖ протекціонізм при прийнятті на роботу.

На даному етапі господарювання потрібно враховувати всі недоліки минулої системи, це дасть можливість уникнути багатьох негативних моментів. Оскільки, основою ефективної діяльності будь-якої організації є працівники, то необхідно ретельно вивчати і оптимально використовувати їхні можливості. Організація може досягти значних успіхів у випадку надання належної уваги персоналу і проголошення активізації інноваційного потенціалу кадрів.

1.2. Фактори і резерви зростання продуктивності праці

Механізм підвищення продуктивності праці полягає в тому, що затрати минулої праці зростають, а затрати живої праці скорочуються, але так, що зрештою відбувається зниження загальних затрат праці на виробництво одиниці продукції.

Поряд з продуктивністю праці в економічній теорії і практиці використовуються і інші поняття, наприклад, - продуктивна сила праці. Це не одне й те ж, бо продуктивна сила праці – то лише потенційна можливість, можливий рівень продуктивності праці при даному рівні розвитку продуктивних сил. Рівні першого і другого можуть збігатися лише в ідеальному випадку, тобто ймовірність такого збігу вкрай мала. На практиці, як правило, існує різниця між рівнем продуктивної сили праці і фактичною продуктивністю праці, яка є резервом зростання продуктивності праці у конкретних умовах виробництва. Під резервами зростання продуктивності праці, необхідно розуміти реальні можливості економії праці, реалізація яких забезпечує досягнення мінімальних

трудових витрат на одиницю продукції (робіт, послуг). Величину резервів зростання продуктивності праці можна визначати шляхом зіставлення затрат праці (рівня продуктивності) при нормативному значенні фактора і фактично досягнутому [25].

Зміна продуктивності праці в діючій практиці планування і аналізу характеризується абсолютною і відносною економією затрат (чисельності працівників) під впливом окремих факторів або їх сукупності. Абсолютна економія створюється в результаті зменшення чисельності працюючих при незмінному обсязі будівельного виробництва або при його скороченні в меншій мірі, ніж зменшення чисельності будівельно – виробничого персоналу.

Відносна економія затрат праці (розрахункове скорочення) створюється в результаті зростання обсягу будівельно – монтажних робіт при незмінній чисельності працюючих або при збільшенні їх чисельності в меншій мірі, ніж зростання обсягу будівельного виробництва.

Ці економічні вимірники доцільно застосовувати і при оцінці резервів зростання продуктивності праці, оскільки вони дають можливість визначати величину резервів за окремими виробничими підрозділами і по будівельно – монтажній організації в цілому.

Приріст продуктивності праці за рахунок реалізації резервів можна розраховувати за формулами:

а) резерви приросту продуктивності праці, які не були реалізовані в аналізованому (базовому) періоді:

$$П_{Тб} = E_{чп} \cdot 100 / \left(\frac{Ч_6}{Ч_б} - E_{чб} \right), \quad (1.1)$$

де $П_{Тб}$ – нереалізований у базовому періоді приріст продуктивності праці через неповне використання потенційних можливостей факторів у відсотках;

$E_{чп}$ – відносна (абсолютна) економія будівельно – виробничого персоналу (БВП), яка може бути одержана в результаті реалізації заходів;

$Ч_б$ – середньооблікова чисельність БВП у базовому періоді, осіб;

Ечб – загальна розрахункова відносна (абсолютна) економія чисельності БВП, яка відображає наявні резерви в будівельно – монтажній організації (фірмі, об'єднанні), осіб;

б) резерви приросту продуктивності праці у плановому періоді, які передбачається одержати за рахунок реалізації організаційно – технічних заходів:

$$P_{ТП} = E_{ЧП} \cdot 100 / (C_{вих} - E_{ЧП}), \quad (1.2)$$

де $P_{ТП}$ – можливий приріст продуктивності праці за рахунок реалізації резервів у плановому періоді, у відсотках;

$C_{вих}$ – вихідна чисельність БВП, яка розрахована на основі планового обсягу виробництва і рівня продуктивності праці, досягнутого в базовому періоді, з врахуванням впливу структурних зрушень в плановому періоді.

Існують різні погляди на трактування визначення факторів продуктивності праці. Зокрема, Д.П.Богиня [5, с.205] пояснює це так: фактори зростання продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що приводять до збільшення продуктивності праці. Автор дотримується думки, що фактори здійснюють тільки позитивний вплив, що безперечно повинно призвести до зростання продуктивності праці.

Вивчаючи наявні показники, можна відмітити, що на даному етапі господарювання прослідковуються середньорічні темпи зниження продуктивності праці. Погіршилась трудова і виробнича дисципліна, зменшилась зацікавленість працівників у розвитку своєї майстерності, набула поширення трудова апатія. Така ситуація вимагає практичних дій в цьому напрямку на мікро - і макроекономічному рівнях.

Різноманітність конкретних шляхів і засобів досягнення вищої продуктивності праці викликає необхідність класифікації чинників її зростання. Класифікуючи фактори росту продуктивності праці в будівництві, доцільно враховувати особливості галузі, виходячи з того, що на кожному рівні управління виробництвом фактори не будуть однозначними. Одні фактори діють постійно, інші носять тимчасовий характер, тобто впливають на ефективність

господарювання в певні періоди діяльності будівельних організацій. Крім того, у будівництві необхідно брати до уваги фактор природних умов: коливання температури, атмосферні опади, стан ґрунтів, сейсмічність району забудови тощо.

Сучасні економісти пропонують розрізняти фактори і умови за ступенем дії на рівень продуктивності праці. Умови поділяють на природні і суспільні. Природні умови - це природні ресурси, клімат, ґрунт тощо; суспільні умови – система виробничих відносин. Від виробничих відносин залежать форми суспільної організації праці, характер відтворення і використання робочої сили, ставлення робітників до праці і засобів виробництва. У теорії і на практиці фактори і умови зростання продуктивності праці часто ототожнюють, хоча це різні поняття [7].

Усі фактори, які впливають на продуктивність праці, можна поділити на дві групи. Перша група включає фактори, які діють у напрямку підвищення продуктивності праці, поліпшення організації праці і виробництва та соціальних умов життя працівників. Другу групу становлять ті, які негативно позначаються на продуктивності праці. До них належать несприятливі природні умови, погана організація виробництва і праці, напружена соціальна обстановка.

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

- ті, якими може керувати господарюючий суб'єкт (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація і мотивація персоналу, техніка і технологія, умови праці, інновації тощо);
- ті, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта (політичне становище в країні і в світі, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість трудових ресурсів країни, культура, моральність, соціальні цінності, розвиток інфраструктури).

З огляду на сутність праці як на процес споживання робочої сили, матеріальних елементів, що вимагає деяких зусиль щодо їх раціонального поєднання, автори виділяють три основні групи факторів продуктивності праці, а саме:

- матеріально-технічні фактори, що характеризують рівень розвитку, якість ступінь використання засобів виробництва, передусім знарядь праці;
- соціально-економічні фактори, що характеризують склад робочої сили, її кваліфікацію характер і умови праці, ставлення робітників до праці;
- організаційні фактори, що характеризують рівень організації праці, організації виробництва, управління виробництвом.

Ми пропонуємо виокремити чотири підгрупи факторів: індустріальні, організаційні, економічні і соціально – економічні. У свою чергу, кожен підгрупу доцільно диференціювати на ряд простіших однозначних факторів, мета дослідження яких – визначити кількісний вплив на продуктивність праці (див.Додаток А).

Матеріальною основою підвищення продуктивної сили праці та її продуктивності є розвиток науки, техніки і технології, впровадження у виробництво їх досягнень. У зв'язку з цим група матеріально - технічних факторів є провідною, вона визначає усі інші фактори.

До індустріальних факторів зростання продуктивності праці належить підвищення технічної та енергетичної озброєності праці на основі науково-технічного прогресу. Головними напрямками науково-технічного прогресу у будівництві є: комплексне впровадження новітніх будівельних машин і механізмів, удосконалення технології будівельного виробництва, зниження матеріаломісткості продукції, комп'ютеризація будівельного виробництва. Важливе значення поряд з впровадженням нової техніки має відтворення основних фондів і поліпшення використання засобів праці. У зв'язку з цим в сучасних умовах для впровадження у будівельний комплекс досягнень науково-технічного прогресу необхідно інвестиції спрямовувати насамперед на

реконструкцію і технічне переозброєння, підвищувати частку витрат активну частину основних виробничих фондів.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають соціально-економічні фактори. Вони визначаються якісними характеристиками людської складової виробництва та методами мотивації праці, ставленням робітників до своїх обов'язків, характером і умовами праці, соціально-психологічним кліматом у трудових колективах. До основних соціально-економічних факторів підвищення продуктивності праці відносять: характеристики працівників (рівень кваліфікації і професійних знань, компетентність, професійна придатність), характеристики трудових колективів (трудова активність, творча ініціатива, соціально – психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій).

До групи організаційних факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. До них входять: вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, впровадження і розвиток автоматизованих систем управління; покращення матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, вдосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; покращення умов праці та відпочинку, вдосконалення систем матеріального стимулювання; вдосконалення поділу та кооперації праці [25].

Резерви зростання продуктивності праці мають багатопланову структуру в залежності від місця, часу і джерел їх виникнення. За місцем утворення резерви поділяють на народногосподарські, галузеві і внутрішньовиробничі.

Народногосподарські резерви росту продуктивності праці враховують пропорційний розвиток всіх галузей народного господарства, вдосконалення структури будівельного виробництва, економне і раціональне використання ресурсів. Сучасне індустріальне будівництво має нерозривні міжгалузеві зв'язки з понад 20 галузями народного господарства. Будівництво споживає біля 13 % всієї продукції галузей матеріальної сфери. Необхідною умовою підвищення технічного рівня і зростання продуктивності праці є

пропорційність розвитку будівельної індустрії і галузей промисловості, пов'язаних з будівництвом.

Галузеві резерви пов'язані з вдосконаленням техніки і технології будівельного виробництва, його концентрацією і спеціалізацією, раціональним розвитком кооперування між організаціями у межах галузі, поліпшенням структури управління, вдосконаленням проектно – кошторисної справи [43].

У складі важливих внутрішньогалузевих резервів доцільно виокремити вдосконалення проектів будівель і споруд, підвищення заводської готовності і якості конструкцій і деталей, які виготовляються на підприємствах.

Тільки принципово нові об'ємно – планувальні рішення в повній мірі сприятимуть використанню досягнень науково – технічного прогресу і зниженню трудомісткості будівництва. Поряд з цим, у зв'язку із розширенням прав будівельно – монтажних організацій у ринкових умовах господарювання, деякі галузеві резерви переходять у ранг внутрішньовиробничих.

Важливе значення для зростання продуктивності праці, у будівельно – монтажних організаціях, має мобілізація внутрішньовиробничих резервів. Через цей вид резервів у підрядних організаціях реалізується певна частка галузевих і народногосподарських резервів. Оскільки резерви зростання продуктивності праці виступають як невикористані можливості скорочення затрат праці під впливом тих чи інших факторів, то кожний резерв можна розглядати відносно окремого фактора, а всю сукупність резервів доцільно класифікувати у відповідності з класифікацією факторів. Такий підхід дає можливість найбільш повно виявити склад і структуру резервів, провести комплексний аналіз, визначити основні причини і намітити конкретні шляхи усунення втрат і непродуктивних затрат праці.

Відповідно до класифікації, що рекомендується, внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці можуть бути об'єднані у такі групи:

- а) за часом використання (перспективні і потенційні);

б) за місцем утворення (на будівельно – монтажних роботах, в допоміжних і другорядних виробництвах, інших господарствах, в апараті управління);

в) за джерелами утворення (вдосконалення знарядь праці, предметів праці, вдосконалення організації виробництва, праці і управління, матеріально – технічного постачання і економічного стимулювання).

Використання резервів зростання продуктивності праці залежить від реальних можливостей виробництва в конкретних умовах. У зв'язку з цим при плануванні продуктивності праці резерви необхідно враховувати повністю або поетапно з розподілом реалізації за періодами. При проведенні економічного аналізу, слід розглядати потенційні (поточні) і перспективні резерви. Такий поділ стосується не лише виробничих, але і народногосподарських і галузевих резервів. [50, с.19]

Потенційними (поточними) вважаються резерви, створені в результаті науково – технічного прогресу, але ще не повністю використані у зв'язку з недоліками в організації праці, управління і технології виробництва. Їх реалізація потребує певного часу і невеликих коштів. Оцінюючи поточні резерви, розрахункову економію чисельності робітників необхідно коригувати на час введення їх в дію шляхом множення розрахованої економії чисельності на коефіцієнт, який визначається шляхом ділення кількості часу з моменту мобілізації резервів до кінця року на загальну тривалість року.

Перспективні резерви виникають у результаті прискорення науково – технічного процесу, в процесі технічного і організаційного вдосконалення будівництва. Для реалізації перспективних резервів потрібні певні умови: впровадження нової технології, високопродуктивного устаткування, машин, прогресивних матеріалів, вдосконалення організації виробництва. Це вимагає проведення технічних, соціально – економічних заходів, а також відповідних капітальних вкладень.

Доцільно відзначити, що між поточними і перспективними резервами існує зв'язок. Він полягає у тому, що розвиток виробничих сил, який створює

перспективні резерви, потребує відповідного рівня організації виробництва. Відставання останнього створює поточні резерви. Отже, неодмінною умовою реалізації перспективних резервів підвищення ефективності господарської діяльності є реалізація відповідних потенційних резервів.

Внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці на будівельно – монтажних роботах і в підсобних виробництвах рекомендується поділяти на дві групи: резерви зниження трудомісткості продукції (робіт, послуг) і резерви більш повного використання робочого часу. Останній складається із необхідних затрат на виконання заданого (планового) обсягу робіт і витрат робочого часу. Факторну залежність продуктивності праці можна відобразити таким чином рис.1.3.

У спеціальній вітчизняній і зарубіжній літературі з питань праці і технічного нормування наведено багато варіантів схем класифікації затрат робочого часу. У зарубіжних класифікаціях увага приділяється таким елементам затрат, як підготовчо – заключний, повторюючий, допоміжний і додатковий час. З точки зору комплексного виробничого процесу доцільно розглядати дві класифікації резервів: робочого часу і втрат робочого часу. Перша використовується для поділу на складові елементи нормованих втрат робочого часу. У даному випадку резерви зростання продуктивності праці можуть мати місце в оперативній (основній і допоміжній), підготовчо – заключній роботі і в технологічних перервах. Іншу класифікацію доцільно застосовувати для розділення ненормованих затрат або втрат робочого часу (явних і прихованих).



Рис. 1.3. Залежність продуктивності праці від факторів[5]

Явні втрати виникають в період порушення нормального ходу комплексного або індивідуального робочого процесу і створюються за рахунок цілозмісних (організаційні простой, прогули, неявки робітників у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відпустки, пов'язані з навчанням, простой через погодні умови) і внутрішньозмісних втрат (порушення трудової дисципліни, організаційні і випадкові простой).

Приховані втрати робочого часу, на відміну від явних, виникають при безперервних будівельних процесах і називаються відхиленнями від прийнятої, розрахованої у відповідності з нормами, технології. Їх поява виникає в результаті не вдосконалення предметів чи знарядь праці, при організації процесів, що не відповідають проектним рекомендаціям.

Оцінюючи різновиди явних і прихованих втрат робочого часу, які мають місце при виконанні будівельно – монтажних робіт, необхідно виділити ті, які під дією окремих факторів перетворюються в резерви. Останні доцільно диференціювати на дві групи: резерви скорочення нормативних затрат і резерви скорочення ненормативних затрат або втрат робочого часу. У кожній із цих груп можна виділити окремі підгрупи рис. 1.4.

Класифікуючи резерви зростання продуктивності праці за джерелами утворення можна виділити такі групи факторів:



Рис.1.4. Класифікація внутрішньовиробничих резервів зростання продуктивності праці [25]

а) вдосконалення предметів праці: підвищення ступеня збірності будівництва, більш широке впровадження прогресивних конструкцій високої заводської готовності і ефективних будівельних матеріалів, в результаті чого будівельні процеси перетворюються у монтажні, а трудомісткі процеси

переносяться у заводські умови де є можливість застосування ефективної технології. Необхідна передумова реалізації резервів цієї групи – удосконалення проектних рішень будівель і споруд і повне матеріально – технічне забезпечення будівництва;

б) вдосконалення знарядь праці – будівельних машин і механізмів, що виражається в заміні ручних процесів менш трудомісткими механізованими, підвищення механооснащеності будівельного виробництва і праці, удосконалення структури парку машин і засобів малої механізації, поліпшення їх використання. Удосконалення предметів і засобів праці впливає на трудомісткість будівельно – монтажних робіт шляхом удосконалення технології будівельного виробництва;

в) вдосконалення організації виробництва, праці і управління будівництвом: скорочення втрат машинного робочого часу, поліпшення трудової і виробничої дисципліни, підвищення ритмічності будівельного виробництва, кваліфікації робітників.

Практичне впровадження наведеної класифікації сприятиме більш ефективному використанню наявних предметів і засобів праці, а також трудових ресурсів.

1.3. Вдосконалення прогнозування, планування та аналізу показників з праці в будівництві

В умовах ринку актуального значення набуває подальший розвиток теорії і практики прогнозування, планування і аналізу показників з праці (чисельність персоналу, продуктивність праці, фонд оплати праці). Ці питання повинні вирішуватися у взаємозв'язку з формуванням виробничих програм в умовах проведення тендерних торгів, роздержавленням і створенням підприємств різних форм власності.

Нові підходи до прогнозування, планування та аналізу господарської

діяльності підприємств зумовлені змінами організаційних структур, форм і методів управління будівництвом, до яких відносяться [28]:

- ✓ децентралізація управління будівництвом і демонополізація його господарської діяльності на основі різних форм власності;
- ✓ передача частки державних підприємств промисловості будівельних матеріалів та будівельної індустрії, будівельно-монтажних організацій в оренду з правом формування на їх основі акціонерної власності і викупу орендованих засобів виробництва, а також перетворення підприємств і організацій в акціонерні товариства;
- ✓ розукрупнення надто великих і створення дрібних підприємств і організацій;
- ✓ формування інфраструктури інвестиційного ринку, який охоплює мережу регіональних фондів, трудових бірж, постачальницьких компаній матеріально-технічних ресурсів, комерційних інвестиційних банків тощо.

У зв'язку з цим вдосконалення прогнозування, планування та аналізу стає важливим на рівні будівельних організацій, підприємств, акціонерних товариств. При цьому прогнози необхідно розглядати як важливу передпланову стадію. Вони, з одного боку, дають можливість визначити темпи приросту економічних показників, а з другого - на основі варіантних розрахунків намітити найбільш раціональні шляхи досягнення необхідних значень цих показників. Однак питання організації прогнозування в системі інвестиційно-будівельного комплексу України має чималу складність через відсутність достатнього досвіду такої роботи в низових ланках галузі [45].

Ми вважаємо, що проведення прогнозу повинно передбачати: аналіз тенденцій розвитку будівельного виробництва, визначення складу і характеру факторів, які обумовлюють зміну продуктивності праці в перспективі; визначення структури і характеру дії цих факторів і взаємодії між ними; вибір способу прогнозування і найбільш реальних альтернатив зміни темпів зростання продуктивності праці. Прогнози повинні бути передусім науково обґрунтовані,

своєчасні і надійні, насичені інформацією, необхідною для розробки планів на перспективу. Варіанти складання прогнозів можуть мати кілька рівнів прогнозних показників, що дозволяє враховувати ряд факторів, які виникають.

Головними функціями прогнозування як важливої стадії роботи по науковому обґрунтуванню плану є: аналіз закономірностей і тенденцій економічного розвитку; передбачення нових економічних ситуацій, нових проблем; виявлення можливих альтернатив розвитку в перспективі; нагромадження інформації для обґрунтування вибору нового напрямку в прийнятті оптимального планового рішення.

Сьогодні розроблені різноманітні методи прогнозування, запропоновано чимало схем класифікації цих методів. В основу їх покладено різні ознаки, більшість розроблених методів мають конкретні сфери застосування і строки прогнозу. Водночас серед вчених-економістів не досягнута єдина точка зору щодо класифікації методів прогнозування і сфери їх застосування. Так, А.А.Френкель вважає, що по суті всі методи прогнозування можна об'єднати в три групи: а) метод експертних оцінок; б) моделювання; в) нормативний метод [53]. Він підкреслює, що виділення окремими дослідниками екстраполяції в спеціальний метод прогнозування не можна вважати правомірним, оскільки будь-який метод прогнозування базується на екстраполяції. В.М.Серов стверджує, що всі відомі методи прогнозування можуть бути згруповані таким чином: евристичні, екстраполяційні і розрахункові, які основані на факторному аналізі [42].

Оскільки прогнозування носить імовірний характер, то воно в основному здійснюється за допомогою статистичних моделей. У зв'язку з цим постає питання про точність прогнозу, його достовірність. Найбільш розповсюдженим способом перевірки точності прогнозу є ретроспективний прогноз для минулого періоду часу, і порівняння одержаних результатів з фактичною динамікою. Найчастіше таке порівняння проводиться за величиною середньої квадратичної помилки або середньої помилки апроксимації. Якщо одержані результати

задовольняють критерії точності, то модель прогнозу приймається і рекомендується для розробки прогнозів на перспективу.

У сучасних умовах господарювання повинен знайти застосування нормативний метод прогнозування. Суть його полягає в тому, що окремі параметри процесу, який прогнозується, задаються у вигляді норми. При нормативному прогнозуванні виходять з певного результату, який повинен бути досягнутий в перспективі. Зв'язок і послідовність подій розглядаються в напрямках від майбутнього до теперішнього.

Враховуючи специфіку будівництва, при прогнозуванні продуктивності праці доцільно застосовувати комбіновані методи. Наприклад, частка параметрів моделі прогнозу може бути визначена в процесі статистичного моделювання, а друга – задана у вигляді нормативів. При цьому прогноз вважатиметься достовірним за умови, коли будуть враховані найбільш істотні фактори і оцінені тенденції їх розвитку. У зв'язку з цим прогнозування слід розглядати як процес безперервного спостереження за розвитком факторів зростання продуктивності праці і своєчасного внесення поправок в результати прогнозу.

Центральне місце в методології прогнозування належить вибору системи факторів, які можуть впливати в перспективі на зміну показника, який прогнозується. Принциповим завданням при їх відборі є зведення до мінімуму випадкових складових прогнозу. Тому необхідне певне врахування факторів, які, визначаючи тенденцію і масштаби зміни продуктивності праці, як правило, не корелюють між собою. Після визначення системи факторів рекомендується відібрати ті, котрі збільшують ступінь свого впливу в перспективі.

Потрібно зауважити, що зростання продуктивності праці в будівництві, насамперед, забезпечується за рахунок впровадження досягнень науково-технічного прогресу і застосування нових засобів механізації і передової технології виконання будівельно-монтажних робіт. Тут можливі два шляхи зростання продуктивності праці: фондомісткий і фондозберігаючий. Фондомісткий шлях – це розширення застосування засобів механізації, заміна

ручної праці на механізовану. Фондозберігаючий – скорочення витрат праці в результаті кращого використання засобів механізації і вдосконалення їх. У зв'язку з цим при прогнозуванні продуктивності праці необхідно розглядати тенденції не лише кількісного зростання рівня механізації будівельного виробництва, але і якісного вдосконалення засобів механізації, використовуючи поряд з показниками фондоозброєності і механооснащеності праці показники структурної якості основних засобів[6].

Важливим методологічним аспектом при прогнозуванні продуктивності праці є прогнозування тенденцій розвитку, вдосконалення і підвищення дієвості форм і методів організації і управління будівельним виробництвом, розробка способів кількісної оцінки їх впливу на зниження трудомісткості будівництва. При рішенні цього завдання необхідно мати на увазі, що технічний прогрес в галузі і вдосконалення організації і управління будівельним виробництвом взаємопов'язані. Підвищення фондо - і механо-оснащеності будівельно-монтажних організацій вимагає вдосконалення організації виробництва і праці, оскільки недостатнє використання технічних засобів призводить до негативних економічних наслідків.

Розглянуті методологічні принципи відбору факторів, які забезпечують надійність прогнозування продуктивності праці, відносяться в значній мірі і до планування, і аналізу цього показника.

Вдосконалення методів планування та економічного аналізу має важливе значення в системі заходів щодо підвищення ефективності праці персоналу. Однак вивчення практики планування в підрядних будівельних організаціях Тернопільської і Львівської областей свідчить про те, що в процесі формування виробничих програм не завжди видержуються науково-обґрунтовані підходи. Зокрема, проектно-кошторисна документація в ході будівництва часто переглядається, що призводить до появи виробничого браку, непланованих обсягів робіт. Через неповне і несвоєчасне забезпечення будівельних організацій проектно-кошторисною документацією не можливо в цілому визначити

трудомісткість виробничої програми, і відповідно, шляхи її скорочення в плановому періоді .

Важливою вимогою до планування є наукове обґрунтування плану техніко-економічними розрахунками. З цією метою рекомендується здійснювати передплановий аналіз рівня продуктивності праці за попередній (базовий) рік, які не були реалізовані. При обґрунтуванні плану з праці повинні бути оцінені внутрішні резерви виробництва, які, як правило, пов'язані з організаційно-економічними факторами, спрямованими на підвищення ступеня інтенсивності використання трудових ресурсів.

Сьогодні дещо по іншому повинна виглядати сама схема планового обґрунтування показників з праці. Необхідний рівень продуктивності праці і допустима чисельність будівельно-виробничого персоналу повинні ґрунтуватися на гранично допустимих витратах на оплату праці.

Значна роль в підготовці управлінських рішень, пошуку резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах інвестиційно-будівельного комплексу належить економічному аналізу. Виявлення глибинних резервів зростання продуктивності праці в будівельно-монтажних організаціях забезпечується за умови проведення поточного (ретро-спективного), оперативного і перспективного (прогнозного) аналізу.

Поточний (ретроспективний) аналіз – це аналіз результатів господарської діяльності підприємства за квартал, рік. Він проводиться на базі норм і нормативів, планових показників, статистичної та фінансової звітності, бухгалтерського обліку та інших джерел інформації. Основне завдання ретроспективного аналізу полягає в тому, щоб об'єктивно оцінити результати діяльності підприємства, виявити не використані резерви підвищення ефективності виробництва, реалізувати їх в наступних планових періодах. Результати поточного аналізу використовують для прийняття планово-управлінських рішень.

Основний напрям поточного аналізу продуктивності праці полягає у

вивченні стану технології і організації будівельного виробництва, виявленні втрат і непродуктивних затрат робочого часу. Величина цих втрат визначає потенційні резерви.

При проведенні ретроспективного аналізу доцільно досліджувати індустріальні резерви в процесі виконання окремих видів робіт і організаційні резерви, обумовлені недоліками технічної підготовки виробництва, процесами виконання робіт і методами управління. При цьому резерви пропонується аналізувати з точки зору ув'язки з факторами, які необхідно привести в дію для їх реалізації[37].

Так, з метою скорочення цілозмінних втрат робочого часу через простої, прогули необхідно вдосконалювати організацію виробництва і праці. Це відноситься і до скорочення внутрішньозмінних втрат з організаційних причин.

Результати поточного (ретроспективного) аналізу дають можливість виявити динаміку і тенденції змін: витрат на персонал, продуктивності праці, чисельності персоналу; зіставити досягнуті показники з відповідними даними конкурентів, виявити слабкі місця і визначити шляхи підвищення конкурентоспроможності колективу. Поточний (ретроспективний) аналіз вбирає в себе підсумки оперативного аналізу і служить базою для проведення перспективного аналізу.

Оперативний аналіз розглядається як один із видів аналізу, направлений на рішення завдань, які стоять перед оперативним управлінням будівельним виробництвом.

Оперативний аналіз розглядається як система повсякденного вивчення ходу виконання планових показників з метою швидкого реагування на відхилення у процесі виробництва. Під час оперативного аналізу визначають відхилення від плану за основними кількісними та якісними показниками роботи будівельної організації та її структурних підрозділів (за зміну, добу, декаду, місяць), оцінюють вплив різних факторів на відхилення від плану (норм) за цими показниками; виявляють причини дії окремих факторів; встановлюють винних,

вживають заходи для ліквідації негативних факторів.

Джерелами інформації для проведення оперативного аналізу є первинна документація, дані бухгалтерського і оперативно-технічного обліку, а також матеріали особистих спостережень. Якість і достовірність оперативного економічного аналізу значною мірою визначається тим, наскільки чітко налагоджено систему оперативно-технічного, бухгалтерського та статистичного обліку.

Часто в джерелах інформації ряд показників дається в натуральному виразі. Дослідження їх є однією із характерних рис оперативного аналізу, зокрема, виробітку за зміну на одного робітника за окремими видами будівельно-монтажних робіт.

Друга характерна риса оперативного аналізу – його відносна неточність, пов'язана з приблизними розрахунками. Разом з тим цей недолік не знижує значення оперативного аналізу, трудомісткість його звично зменшується за умови застосування в аналітичних розрахунках ПЕОМ.

Особливість перспективного аналізу полягає у розгляді явищ і процесів, пов'язаних з використанням трудових ресурсів з позицій розвитку будівельних організацій. Головним завданням перспективного аналізу є вивчення тенденцій, оцінка варіантів і пошук найефективнішого з них, виявлення недоліків, непродуктивних витрат. На підставі такого аналізу обґрунтовується економічна стратегія управлінських рішень, перспективних і планових прогнозів, досліджується забезпеченість матеріальними, трудовими і фінансовими ресурсами в перспективі, виявляються фактори, які можуть негативно впливати в майбутньому на діяльність будівельної організації.

В процесі аналізу пропонується обґрунтувати зміни трудових витрат, виходячи із проектно-кошторисної документації на об'єкти, які передбачається споруджувати в перспективі; оцінити зміни в будівельних конструкціях, оснащеності засобами механізації, технології виконання будівельно-монтажних робіт, матеріально-технічному забезпеченні, а також в організаційній структурі

будівельної організації.

Перспективний аналіз повинен передувати плануванню трудових показників, розробці плану організаційно-технічних заходів і включати такі етапи:

- ✓ виявлення ефективних напрямків технічного і організаційного розвитку;
- ✓ визначення окремих видів перспективних резервів;
- ✓ розрахунок загальної величини резервів росту продуктивності праці на перспективу.

Перспективні резерви рекомендується виявляти за основними факторами зростання продуктивності праці у відповідності з їх класифікацією, охоплюючи питання вдосконалення проектних рішень, застосовуваних прогресивних матеріалів, конструкцій, підвищення їх заводської готовності, технології і механізації виконання основних видів будівельно-монтажних робіт; організації будівельного виробництва, праці, управління тощо.

Отже, основна функція економічного аналізу – пошук резервів економії трудових витрат, підвищення ефективності виробництва, його інтенсивності та конкурентоспроможності підприємства (організації).

Висновки до першого розділу

1. Для ефективного використання системи управління трудовими ресурсами застосовують три групи методів: адміністративні (організаційні); економічні; соціально-психологічні. Ці методи тісно пов'язані між собою, водночас кожний із них має своє призначення і відіграє свою роль в процесі управління персоналом. Ефективність управління буде залежати від того, як ці методи пов'язані один з одним і наскільки широко вони використовуються на рівні підприємства (організації).

2. Під резервами зростання продуктивності праці, необхідно розуміти реальні можливості економії праці, реалізація яких забезпечує досягнення мінімальних трудових витрат на одиницю продукції (робіт, послуг). Величину резервів зростання продуктивності праці можна визначати шляхом зіставлення затрат праці (рівня продуктивності) при нормативному значенні фактора і фактично досягнутому.

3. Ми пропонуємо виокремити чотири підгрупи факторів зростання продуктивності праці: індустріальні, організаційні, економічні і соціально – економічні. У свою чергу, кожен підгрупу доцільно диференціювати на ряд простіших однозначних факторів, мета дослідження яких – визначити кількісний вплив на продуктивність праці

4. Резерви зростання продуктивності праці виступають як невикористані можливості скорочення затрат праці під впливом тих чи інших факторів, то кожний резерв можна розглядати відносно окремого фактора, а всю сукупність резервів доцільно класифікувати у відповідності з класифікацією факторів. Такий підхід дає можливість найбільш повно виявити склад і структуру резервів, провести комплексний аналіз, визначити основні причини і намітити конкретні шляхи усунення втрат і непродуктивних затрат праці.

5. Важливою вимогою до планування є наукове обґрунтування плану техніко-економічними розрахунками. З цією метою рекомендується здійснювати передплановий аналіз рівня продуктивності праці за попередній (базовий) рік, які не були реалізовані. При обґрунтуванні плану з праці повинні бути оцінені внутрішні резерви виробництва, які, як правило, пов'язані з організаційно-економічними факторами, спрямованими на підвищення ступеня інтенсивності використання трудових ресурсів.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РИНКОВИХ РЕЗЕРВІВ ПОКАЗНИКІВ З ПРАЦІ

2.1. Аналіз ефективності використання робочого часу

Універсальною мірою кількості праці є робочий час. Робочий час – встановлена в законодавчому порядку тривалість робочого дня, впродовж якого персонал зобов'язаний виконувати свої виробничі чи службові обов'язки. Тривалість робочого дня, тижня в різних країнах неоднакова і відрізняється за галузями, умовами роботи, віком працівників та регулюється національним законодавством, яке визначає його граничну величину. Відповідно до трудового законодавства України нормальна тривалість робочого часу – 40 годин на тиждень, а для окремих категорій працівників (зайнятих на робочих місцях із шкідливими умовами праці, для вчителів, лікарів) встановлюється скорочена тривалість робочого часу згідно із статтею 51 Кодексу законів про працю України [22].

Законодавством України встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними. Тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіка змінності, затвердженого адміністрацією спільно із профспілковою організацією, з врахуванням специфіки роботи і побажань колективу.

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість робочого часу працівників, крім зазначених в статті 51, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижнях [22].

Якщо характер виробництва дозволяє, то робочий час може бути неповним, гнучким і ковзаючим.

Час, затрачений впродовж робочого дня, залежно від цілей дослідження, поділяється на: час роботи і перерви, нормований і ненормований. До фактично витраченого часу можуть входити простой з різних причин, необов'язкові

перерви, зумовлені недбалістю або недостатньою кваліфікацією як самих виконавців трудового процесу, так і керівників.

Таким чином, за міру праці можна вважати лише ту кількість робочого часу, що об'єктивно потрібна на виконання конкретної роботи кваліфікованими виконавцями за сприятливих організаційно-технічних умов. Оптимальне співвідношення між мірою праці і мірою її оплати сприяє позитивній мотивації праці, зростанню її продуктивності, отже, є необхідною умовою нормального розвитку економічних процесів.

Нормований час – це час виконання обов'язків і час регламентованих перерв. До нормованого часу відноситься час основної роботи, протягом якого виконується сама робота[4].

Час перерви – це час, впродовж якого працівник не займається трудовою діяльністю; час перерви включає час регламентованих і час нерегламентованих перерв.

Допоміжний час, що затрачений виконавцями для забезпечення основної роботи разом з основним, складає оперативний час. Характерною особливістю оперативного часу є циклічне повторення його елементів у певній послідовності з кожною одиницею продукції або обсягу роботи.

Сукупність різних елементів затрат робочого часу складає баланс часу зміни, а їх співвідношення – структуру робочого дня (зміни).

Існує фактичний і проектний баланс робочого часу. Перший складається за даними спостережень і відображає фактичне використання робочого часу. Проектний розраховується на основі обґрунтованих поелементних нормативів часу, які характеризують раціональність процесу праці.

Використання робочого часу в трудових колективах оцінюють на основі наступних розрахункових показників: середньої кількості днів, відпрацьованих одним робітником за звітний період (визначається діленням загальної кількості відпрацьованих людино-днів на середньооблікову кількість робітників), середньої тривалості робочого дня (розраховується шляхом відношення кількості

відпрацьованих людино-годин до кількості відпрацьованих людино-днів за цей же період); середньої кількості людино-годин, відпрацьованих одним робітником, за відповідний період (визначається діленням кількості відпрацьованих годин на середньооблікову чисельність робітників). Вказані показники дозволяють проаналізувати внутрішньозмінні і цілоденні втрати робочого часу, і відповідно, вплив цих факторів на зміну продуктивності праці.

Резерви економії робочого часу можна розділити на резерви фонду робочого часу і резерви робочого часу в трудових процесах, тобто, резерви зниження трудомісткості і підвищення якості продукції. За оцінками вчених, питома вага резервів фонду робочого часу складає 20-30 %, а резервів зниження трудомісткості – 70-80 % в їх загальній сукупності. Ці дані відносяться до періоду стабільної економіки, коли дисципліна праці і виробництва були значно вищі, чим в період підготовки і переходу до ринкових відносин.

Спад масштабів суспільного виробництва, зниження його ефективності, зрив введення в дію важливих виробничих потужностей, а також об'єктів соціальної інфраструктури все це, в першу чергу результати втрат робочого часу, нераціонального його використання.

Традиційні методи обліку і контролю за використанням робочого часу неефективні. Відсутність комплексного контролю і належного попиту, розрізнені форми і канали обліку звітності створюють умови для неефективного використання і навіть для марнотратства робочого часу. І дійсно, якщо, наприклад, неефективне використання матеріально-технічних, грошових ресурсів, їх витрати або перерозхід неминуче тягнуть за собою матеріальні і дисциплінарні санкції, то втрати робочого часу, які вони б не були великі ніяким способом не виявляються на матеріальній зацікавленості трудових колективів, підрозділів та їх керівників.

Підвищення продуктивності праці можливе за рахунок інтенсивних факторів – прискорення науково-технічного прогресу, вдосконалення техніки, технології, застосування прогресивних матеріалів, механізації, автоматизації.

Так як інтенсивність праці в нашому суспільстві суцільно обмежена, а втрати робочого часу на підприємствах значні, інтенсивність праці можлива за рахунок раціонального використання робочого часу, максимального ущільнення робочого часу.

Суттєвим резервом збільшення робочого часу є скорочення втрат на хвороби, величина яких в значній мірі залежить від умов праці і побуту, медичного обслуговування, дотримання умов по техніці безпеки, ряду інших причин. Однак впродовж останніх років вони залишаються майже на незмінному рівні. Щоб покращити умови праці, попередити виробничий травматизм, захворюваність - необхідно покращити профілактичну роботу на будівництвах, постійно контролювати хід реалізації планів щодо покращення роботи, охорони праці, впровадженню системи державних стандартів по безпеці праці [19].

Особливу зацікавленість викликають втрати робочого часу за причинами, які дозволені законом. З правової точки зору ці неявки не можна відносити до втрат робочого часу, так як вони дозволені законодавством. Але з точки зору використання фонду цілоденного робочого часу, неявки необхідно вважати втратами і не включати в фактично відпрацьований фонд робочого часу.

Внутрішньозмінні втрати робочого часу в будівництві також дуже великі. Виявлення реальних внутрішньозмінних втрат робочого часу, важлива умова розробки відповідних заходів щодо їх усунення. В статистичній звітності їх фактична величина занижена в десятки разів. Це відбувається тому, що в статистичній звітності найчастіше відображаються лише втрати робочого часу, які оплачуються робітникам. Внутрішньозмінні втрати з вини робітника оплаті не підлягають, тому не документуються. Як правило, не зазначаються в звітності і короткочасні (до 30 хвилин) втрати робочого часу щодо організаційно-технічних причин.

Крім прямих втрат робочого часу існують ще й скриті (нераціональне використання робочого часу і невиробничих затрат праці), які також знижують ефективність його використання. В статистичній звітності додаткові затрати за

виконання непередбачених технологічним процесом робіт враховуються через суму доплат відрядника в зв'язку із зміною умов праці.

Зокрема, в результаті оцінки втрат робочого часу виявляються шляхи підвищення ефективності використання робочого часу:

- ❖ організація на підприємствах об'єктивного повного і оперативного обліку робочого часу з використанням ЕОМ;
- ❖ забезпечення виявлення факторів, вплив на які найбільш ефективно буде сприяти повному використанню робочого часу;
- ❖ розробка системи показників і заходів по покращенню втрат робочого часу;
- ❖ організація стимулювання за скорочення втрат робочого часу.

Вказані вище проблеми підвищення ефективності робочого часу можуть бути вирішені в рамках створення комплексної системи управління робочим часом.

Ефективність використання робочого часу нерозривно пов'язана з науково-технічним прогресом, що забезпечує використання високоскладних технічних комплексів, застосування нових і традиційних матеріалів з поліпшеними якостями, створення керуючих обладнань, різке зростання нормативів технічних систем і т.д.

Ми вважаємо, що показником, який об'єктивно відображає зміни в організації праці, є сукупний потенційний фонд робочого часу будівельного колективу. Система показників, яка ґрунтується на єдиному критерію раціонального використання робочого часу, дозволяє більш об'єктивно оцінити зміни в організації праці на кожній виробничій дільниці незалежно від її технічної оснащеності і особливостей організації виробничих процесів. Оцінка в даному випадку зводиться до порівняння показників, які характеризують стан організації праці за різні періоди часу. Динаміка показників покаже, які зміни мали місце в періоді, що досліджується. Окрім цього, така система показників забезпечує взаємозв'язок між організаційним рівнем праці та іншими

економічними показниками, зокрема, з продуктивністю праці[25].

Однак треба мати на увазі, що через дану систему показників аналізу неможливо повністю врахувати всі соціальні зрушення, які мають місце в трудових колективах за рахунок впровадження заходів з наукової організації праці. Це, перш за все, підвищення стабільності колективів, поліпшення в них психологічного клімату, підвищення загальноосвітнього, культурно-технічного рівня робітників та ін. Соціальні фактори суттєво впливають на результативність праці працівників, але дати їх однозначну кількісну оцінку не завжди можливо.

Виходячи із викладеного, нами рекомендується аналізувати рівень організації праці за допомогою балансу робочого часу, складеного в людино-днях (людино-годинах), який є основою для наступних напрямків аналізу використання робочого часу в будівельно-монтажних організаціях.

Автор розділяє думку тих економістів, які вважають за доцільне в якості узагальнюючого показника потенційних можливостей трудового колективу використовувати сукупний фонд календарного часу [2, с.102]. Для визначення величини робочого часу трудового колективу визначається сукупний фонд робочого часу. На основі визначення його величини розраховується календарний фонд часу даного трудового колективу за формулою:

$$\Phi_{p.k.} = Ч \cdot D_p \cdot t_3, \quad (2.1)$$

де Ч - загальна чисельність робітників, зайнятих в будівництві;

D_p - кількість календарних днів у плановому періоді (рік, квартал, місяць);

t_3 - прийнята тривалість робочого дня, год.

На основі розрахованого таким чином показника рекомендується обчислювати коефіцієнт використання календарного часу:

$$K_{в.к.ч.} = \Phi_{ф.в.} : \Phi_{p.k.}, \quad (2.2)$$

де $\Phi_{ф.в.}$ - фактично відпрацьовано робітниками людино-днів (людино-годин) за аналізований період.

Після цього пропонується провести аналіз використання активної частини фонду часу (тобто календарний фонд часу зменшений на кількість святкових та вихідних днів і людино-днів чергових відпусток). Величина даного показника при визначенні рівня організації праці приймається за одиницю. Фактично це може бути, досягнуто за умови, якщо всі втрати робочого часу будуть повністю усунені і відповідно збільшиться час продуктивної роботи. Оскільки при сучасному рівні організації виробництва, розвитку науки і техніки не можливо повністю усунути втрати часу через хвороби, неявки з інших причин, фактичний фонд робочого часу завжди менший одиниці, тобто активної частини фонду робочого часу

$$K_{в.а.ф.} = \frac{\Phi_{ф.в.}}{\Phi_{а.в.}} < 1, \quad (2.3)$$

де $\Phi_{а.в.}$ - активний фонд робочого часу.

Отже, активний фонд робочого часу - це максимально можлива величина робочого часу даного колективу. Вона включає в себе раціональні затрати часу і резервоутворювальні елементи, які потенційно є приростом прилої частини цього фонду. При інших рівних умовах чим більша питома раціональних затрат в загальних затратах праці, тим вища ефективність [26, с. 132].

Отже, критерієм ефективності заходів по вдосконаленню наукової організації праці доцільно вважати раціональність використання робочого часу. Нами дана оцінка використання робочого часу в БМУ „Промбуд” (табл. 2.1.) на основі державної статистичної звітності форма №1 – ПВ.

Таблиця 2.1

Оцінка використання робочого часу в БМУ „Промбуд” (людино-годин)

№ п/п	Показники	2010 рік	2011 рік
1	Фонд робочого часу, всього	726496	635824
2	Фактично відпрацьовано	409345	442130
3	Неявки об'єктивного характеру, в тому числі	317151	193694
	- щорічні відпустки;	50956	37866
	- тимчасова непрацездатність	27096	23032
	- інші відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	155037	111524
4	Втрати робочого часу, в тому числі	84062	21272
	- переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	83918	21128
	- інші причини	144	144
5	Невідпрацьовано, всього	317151	193694
6	Календарний фонд робочого часу	1059960	931480

На основі даних таблиці 2.1 проведемо такі розрахунки:

1 Визначаємо кількість робочих днів в розрахунку на одного працівника:

$$2010 \text{ рік } \frac{409345}{8 \times 363} = 140 \text{ днів}$$

$$2011 \text{ рік } \frac{442130}{8 \times 139} = 173 \text{ днів}$$

Отже, в 2011 році порівняно з 2010 роком кількість відпрацьованих робочих днів в розрахунку на одного працівника зросла на 33 днів.

2. Визначаємо неявки об'єктивного характеру на одного працівника [26, с.132]

$$2010 \text{ рік } \frac{317151}{8 \times 363} = 109 \text{ днів}$$

$$2011 \text{ рік } \frac{193694}{8 \times 319} = 76 \text{ днів}$$

У зв'язку із збільшенням неявок об'єктивного характеру, неявки на одного працівника в 2011 році порівняно з 2010 роком зменшилась на 33 дні. Визначаємо

втрати робочого часу на одного працівника

$$2010 \text{ рік } \frac{84062}{8 \times 363} = 29 \text{ днів}$$

$$2011 \text{ рік } \frac{21272}{8 \times 319} = 8 \text{ днів}$$

Отже, у 2011 році втрати робочого часу на одного працівника порівняно з 2010 роком знизилась на 21 днів.

Розраховуємо такі показники як:

- використання календарного фонду робочого часу

$$2010 \text{ рік } \frac{409345}{1059960} = 0,386 \text{ або } 38,6\%$$

$$2011 \text{ рік } \frac{442130}{931480} = 0,475 \text{ або } 47,5\%$$

Отже, використання календарного фонду робочого часу в 2011 році зросло на 8,9% порівняно з 2010 роком.

- використання табельного фонду робочого часу

$$2010 \text{ рік } \frac{409345}{1059960 - 336864} = \frac{409345}{723096} = 0,566 \text{ або } 56,6\%$$

$$2011 \text{ рік } \frac{442130}{931480 - 298584} = \frac{442130}{632896} = 0,699 \text{ або } 69,9\%$$

Отже, використання табельного фонду робочого часу в 2010 році зросло на 13,3%.

- використання максимально-можливого фонду робочого часу

$$2010 \text{ рік } \frac{409345}{723096 - 50956} = \frac{409345}{672140} = 0,609 \text{ або } 60,9\%$$

$$2011 \text{ рік } \frac{442130}{632896 - 37866} = \frac{442130}{595030} = 0,743 \text{ або } 74,3\%$$

Використання максимально-можливого фонду робочого часу в 2011 році зросло на 13,4% в порівнянні з 2010 роком.

Різниця між чисельником і знаменником останнього показника характеризує резерв часу, який може бути використаний для зростання обсягу виконання робіт. За даними БМУ „Промбуд”, цей резерв становить 152900 люд-

годин. Отже, в 2011 році у зв'язку із спадом виробничо-інвестиційної діяльності має місце зниження обсягів капітального будівництва, що призвело до погіршення використання робочого часу працівників підрядних організацій.

Великі можливості ефективного використання робочого часу пов'язані з вдосконаленням технології. Але вдосконалення технології має значення лише тоді, коли створені відповідні організаційні умови, трудова діяльність людей об'єднана у відповідну систему. До останнього часу менше уваги приділялось соціально-економічним факторам, які також обумовлюють раціональне використання робочого часу. Сучасний рівень розвитку виробництва і ріст культурно-освітнього і технічного рівня працюючих не дозволяє обмежуватись тільки матеріально-технічними і організаційними факторами.

Особливо наглядно соціальні наслідки виявляються при впровадженні станків з цифровим програмним управлінням, гнучких виробничих систем, які докорінно змінюють умови праці і організацію виробництва. Раціональне використання робочого часу залежить від множини факторів, які можна об'єднати в чотири групи:

- організаційно-технічні;
- економічні;
- соціальні;
- оздоровчо-профілактичні.

За своєю сутністю, оздоровчо-профілактичні фактори відносяться до соціальних, проте вони виділені в самостійну групу через свій винятковий вплив на здоров'я людей, і як наслідок на втрати робочого часу, що досягають через захворюваність в загальній структурі втрат до 90 %.

Механізм дії всіх факторів на ефективність використання робочого часу різний. Якщо фактори, які пов'язані з розвитком техніки і технології, організації виробництва і праці діють через безпосередній вплив, то соціальні, економічні - в основному через відношення людини до праці, через його вміння, навички, знання і т. д.[27].

Так, наприклад, ріст освітнього рівня не чинить безпосереднього впливу на ефективність використання робочого часу, але впливає на людину, формуючи і примножуючи її можливості, вміння виконувати складні операції високої якості з мінімальними втратами робочого часу. Всі фактори, які впливають на ефективне використання робочого часу перебувають в тісній взаємодії тому, що виробничий процес, як сполучення різноманітних елементів виробництва, не може проходити нормально, якщо відсутній хоча б один з елементів.

Для вивчення впливу кожного фактора на ефективність використання робочого часу необхідно провести визначену кваліфікацію, виходячи із специфіки дії можливостей впливу на затрати робочого часу.

Скорочення втрат робочого часу залежить від зовнішніх умов, що знаходяться за межами впливу підприємства, і від внутрішніх, які залежать від самого підприємства.

Раціональне використання робочого часу залежить і від того, як воно планується, здійснюється облік, організований контроль за його витрачанням.

В організації потрібно постійно проводити облік і аналіз структури фонду робочого часу і його використання з метою виявлення резервів ефективного його використання. З цією метою розраховують коефіцієнти використання календарного і максимально можливого фонду робочого часу, кількість пропусків за всіма причинами. За результатами аналізу складають фактичний баланс робочого часу в людино-годинах. Резерви робочого часу є досить обмеженими, тому потрібно ефективно їх використовувати. З цією метою за допомогою різних методів проводять спостереження і вимірювання затрат робочого часу, на здійснення окремих операцій (хронометраж), всіх без винятку витрат впродовж робочого часу (фотографія), проведення опитувань.

На основі даних фотографії у хвиликах, можна одержати декілька показників, зокрема коефіцієнт використання робочого дня, коефіцієнт втрат робочого часу з вини працівників, коефіцієнт втрати робочого часу незалежно

від працівників. Ці показники можуть бути базою для визначення коефіцієнта підвищення продуктивності праці за рахунок усунення втрат часу.

Облік відпрацьованого часу кожним працівником ведеться в таблиці, який заповнюють за 2-3 дні до початку розрахункового періоду на основі таблиця за минулий місяць і заповнюється тільки на основі відповідних документів.

Контроль за використанням робочого часу впродовж робочого часу здійснює керівник підрозділу.

Виявлення резервів скорочення затрат часу повинно ґрунтуватись на ліквідації його втрат, які є значними при виконанні багатьох технологічних процесів. Так, на основі багатократних фотохронометражних спостережень питома вага різних простоїв у будівельній галузі за останні 10 років складає від 10 до 25 %. Більше половини з них – з організаційних причин. Причинами втрат робочого часу є [7]:

- ❖ технічна несправність машин і обладнання, викликаних недотриманням правил експлуатації термінів проведення технічних ремонтів;
- ❖ нечітке узгодження взаємозв'язків між працівниками, які виконують різні технологічно послідовні процеси;
- ❖ недисциплінованість окремих працівників, які не виконують виробничі операції навіть при наявності необхідних умов;
- ❖ виконання декількох операцій одним виконавцем і неповного завантаження інших при виконанні робіт загального технологічного циклу;
- ❖ змінні норми виробітку недостатньо враховують зміни в умовах виробництва.

Отже, основними шляхами скорочення втрат робочого часу є:

- ❖ удосконалення організації трудових процесів;
- ❖ зниження трудомісткості виробництва за рахунок усунення названих причин і умов.

2.2. Аналіз використання фонду оплати праці

Аналіз використання будівельно-виробничого персоналу, рівня продуктивності праці необхідно проводити в тісному зв'язку з аналізом витрат на оплату праці. Зі зростанням продуктивності праці створюються передумови для підвищення рівня її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці були вищими, ніж темпи зростання середньої заробітної плати. За такої умови утворюються можливості для нарощування розширеного відтворення.

Для обґрунтування витрат на оплату праці персоналу насамперед необхідно розглянути склад і структуру затрат на основну, додаткову заробітну плату та інших заохочувальних і компенсаційних витрат.

Відповідно до статті 1 Закону України „Про оплату праці”[16] заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Сума заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Витрати на оплату праці складаються з:

- ✓ фонду основної заробітної плати;
- ✓ фонду додаткової заробітної плати;
- ✓ інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата. Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Під час складання статистичної звітності з праці показуються грошові суми, нараховані до виплати у відповідності з платіжними документами, за якими з працівниками були проведені розрахунки по заробітній платі (номінальна заробітна плата).

До складу витрат на оплату праці відносяться всі витрати підприємства на оплату праці незалежно від джерела фінансування цих виплат. Суми коштів, нараховані за щорічні та додаткові відпустки, включаються у фонд оплати праці звітного місяця тільки в сумі, що припадає на дні відпустки у звітному місяці. Суми, що припадають в наступному місяці, включаються у фонд оплати праці наступного місяця [28].

При натуральній формі оплати праці та наданні соціальних пільг зазначені виплати у звіт з праці включаються в сумі, визначеній виходячи із середньої ціни реалізації за звітний період.

Якщо продукція надана безкоштовно, то розмір заробітної плати у цьому випадку дорівнює повній вартості цієї продукції, якщо вона надана за зниженими цінами - то різниці між вартістю проданої за зниженими цінами продукції та її повною вартістю.

Дані про фонд оплати праці за відповідний період минулого року при складанні звітів з праці показуються згідно із методологією, яка прийнята у звітному періоді поточного року.

До фонду основної заробітної плати відносяться:

Заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) за відрядними розцінками, тарифними ставками (окладами) робітників та посадовими окладами, незалежно від форм і систем оплати праці, прийнятих на підприємстві.

Суми процентних або комісійних нарахувань у залежності від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у випадках, коли вони є основною заробітною платою.

До фонду додаткової заробітної плати входять:

Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством:

- ✓ кваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, за високу кваліфікаційну майстерність;
- ✓ за класність водіям автомобілів, трактористам –машиністам, робітникам провідних професій та іншим категоріям працівників тих галузей матеріального виробництва, в яких введено такі надбавки та доплати за завдання майстра і класифікації кваліфікації;
- ✓ бригадирам із числа робітників, не звільненим від основної роботи, за керівництво бригадами;
- ✓ персональні надбавки;
- ✓ керівникам, спеціалістів, службовцям за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливих завдань на строк їх виконання;
- ✓ за знання іноземної мови;
- ✓ за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;

- ✓ доплати до середнього заробітку у випадках, передбачених законодавством;

- ✓ за роботу у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах; за роботу в багатозмінному та безперервному режимі виробництва (включаючи доплати за роботу у вихідні дні, що є робочими днями за графіком), у нічний час;

- ✓ інші надбавки та доплати, передбачені законодавством.

Премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премії за економію конкретних видів матеріальних ресурсів, у тому числі за:

- ✓ виконання і перевиконання виробничих завдань;

- ✓ виконання акордних завдань у встановлений строк;

- ✓ підвищення продуктивності праці, виробітку;

- ✓ поліпшення кінцевих результатів господарської діяльності бригади, дільниці, цеху;

- ✓ економію сировини, матеріалів, інструмента та інших матеріальних цінностей;

- ✓ зменшення простоїв устаткування та за інші якісні показники в роботі підприємства, а також окремі премії, нараховані робітникам із преміального фонду майстра тощо.

Винагороди (процентні надбавки) за вислугу років, стаж роботи (надбавки за стаж роботи за спеціальністю на даному підприємстві);

Оплата праці працівників, які не перебувають у штаті підприємства, за виконання робіт згідно із договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду, за умови, що розрахунки з працівниками за виконану роботу проводяться безпосередньо цим підприємством. Розмір коштів, спрямованих на оплату праці цих працівників, визначаються виходячи з кошторису на виконання робіт (послуг) за договором і платіжних документів.

Оплата працівникам, які не перебувають у штаті підприємства, за виконання разових робіт.

Зазначені суми у статистичній звітності з праці відображаються у фонді оплати праці працівників позаоблікового складу і не враховують при обчисленні середньої заробітної плати штатних працівників облікового складу підприємства.

Оплата за працю у вихідні (неробочі) дні, у понадурочний час за розцінками, встановленими законодавчими актами.

Суми відшкодування втраченого заробітку внаслідок тимчасової втрати працездатності до фактичного заробітку у випадках, коли працівник продовжує працювати на підприємстві.

Виплати різниці в окладах працівникам, працевлаштованим з інших підприємств зі збереженням впродовж деякого часу (відповідно до законодавства) розміру посадового окладу за попереднім місцем роботи, а також при тимчасовому заступництві.

Процентні або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу).

Оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку із роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці, при підсумованому обліку робочого часу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Середня заробітна плата працівників за місяць (квартал, рік) у цілому по підприємству, установі, організації обчислюється діленням сум, нарахованих із фонду оплати праці працівників як у грошовій, так і натуральній формах на середньооблікову чисельність працівників, що приймається для розрахунку середньої заробітної плати та інших показників (середньооблікову чисельність всього персоналу в еквіваленті повної зайнятості) за відповідний період.

Для визначення середньомісячної величини за квартал (рік) або будь-який інший період отриману величину заробітної плати за квартал (рік) необхідно розділити на кількість місяців у періоді.

При обґрунтуванні фонду оплати праці необхідно враховувати, що згідно зі статтею 8 Закону України "Про оплату праці" [16] держава здійснює

регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності. Воно проводиться шляхом:

- а) встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій;
- б) встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності;
- в) встановлення умов і розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;
- г) регулювання фондів оплати праці працівників підприємств – монополістів;
- д) оподаткування доходів працівників.

Статтею 15 Закону України "Про оплату праці" [16] регламентується організація оплати праці на підприємствах. Тут зазначено, що форми, системи оплати праці норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

При обґрунтуванні фонду оплати праці робітників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах потрібно враховувати зміну (зростання) продуктивності праці, обсягів будівельно-монтажних робіт, структурні зрушення у будівельному виробництві, інфляційні процеси та ін. У загальному виді розрахунок планового фонду оплати праці робітників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах, може бути представлений формулою [28]:

$$\Phi_{оплч} = C_{3.п.}^{\bar{}} \cdot Ч_p \cdot 12 \left[1 + \frac{K_{0P} \cdot K_p}{100} \right] \cdot I_{ст} \cdot I_{инф}, \quad (2.4)$$

де $C_{3.п.}^{\bar{}}$ - середньомісячна заробітна плата на одного робітника у попередньому році, грн.;

$Ч_p^n$ - чисельність робітників з врахуванням росту продуктивності праці, виходячи з розроблених оргтехзаходів;

K_{0P} - коефіцієнт приросту обсягів будівельно-монтажних робіт в звітному році проти попереднього;

K_p - коригуючий коефіцієнт зміни фонду оплати праці на одиницю показника зміни обсягу робіт;

$I_{ст}$ - індекс структурних зрушень в звітному обсязі робіт відносно обсягу трудових затрат;

$I_{инф}$ - середньорічний індекс інфляції.

У зв'язку з цим аналіз використання коштів на оплату праці в кожній будівельній організації має суттєве значення. У процесі його проведення необхідно виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості будівельно-монтажних робіт.

Аналіз використання фонду оплати праці доцільно починати з перевірки обґрунтування загальної планово-розрахункової суми витрат, у тому числі за категоріями працюючих (робітники, керівники, спеціалісти, службовці). Після цього проводиться порівняння фактично нарахованої заробітної плати наростаючим підсумком з початку року (за місяць, квартал, рік) з планово-розрахунковою величиною в цілому по будівельній організації, за категоріями працівників і місцями виникнення (будівельно-монтажні роботи, допоміжне і другорядне виробництво).

Для виявлення факторів впливу на економію чи перевитрату коштів на оплату праці рекомендується вивчити його структуру в аналізованому періоді у зіставленні з попереднім (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Динаміка структури використання фонду оплати праці робітників БМУ
„Промбуд” за 2010 – 2011 роки**

Показники	Структура витрат на оплату праці				Відхилення показника звітного року від базового		
	Базовий рік		Звітний рік		тис. грн.	у % до виду оплати праці	% до загальної суми відхилення
	тис. грн.	% до підсумку	тис. грн.	% до підсумку			
1	2	3	4	5	6	7	8
Оплата за відрядними роцінками	4696,1	66	5716,3	67,7	+1020,2	+21,7	+77,1
Премії відрядникам	456,6	6,4	607,9	7,2	+151,3	+33,1	+11,4
Погодинна оплата	851,8	12	692,4	8,2	-159,4	-18,7	-12
Премії погодинникам	83	1,2	109,8	1,3	+26,8	+32,3	+2,0
Доплата за роботу у понад нормований час	6,3	0,09	8,4	0,1	+2,1	+33,3	+0,16
Оплата простоїв	4,4	0,06	6,8	0,08	+2,4	+54,5	+0,18
Чергові відпустки	640,1	9,0	844,4	10,0	+204,3	+31,9	+2,4
Індексація заробітної плати	242,1	3,4	295,5	3,5	+53,4	+22,1	+4,0

Продовження табл.2.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Доплати за керівництво бригадою	11,7	0,16	8,4	0,1	-3,3	-28,2	-0,25
За класність	55,1	0,8	92,2	1,1	+37,8	+68,6	+2,9
Доплати за важкі та шкідливі умови праці	21	0,3	25,3	0,3	+4,3	+20,5	+0,32
Інші виплати	52,3	0,7	50,7	0,6	-1,6	-3,1	-0,12
Усього витрат на оплату праці	7120,5	100	8443,6	100	+1323,1	+18,6	100
Витрати на оплату праці у відсотках до виконаного обсягу робіт організації	25,2	-	20,9	-	-4,3	17,1	-
Примітка: Виконаний обсяг робіт власними силами організації	28260,1	x	40419,5	-	+12159,4	+43,0	-
Чисельність працівників, осіб	363		319	-	-44	-12,1	-

Отже, витрати на оплату праці у звітному році зросли на 1323,1 тис.грн. Найбільшою мірою це спричинено зростання оплати за відрядними розцінками. Частка в оплаті за відрядними розцінками становила 21,7%, а у загальному зростанні витрат на оплату праці – 18,6%. Зростання виплат за відрядними розцінками не випереджує зростання обсягів будівельно-монтажних робіт, що при зменшенні чисельності робітників вважається позитивним фактором.

Крім того, доцільно зазначити, що в аналізованій організації обсяги будівельно-монтажних робіт зростають більш високими темпами, ніж витрати на

оплату праці. Приріст обсягів виконаних робіт проти попереднього року становив – 32,2%, а витрат на оплату праці – 22,3%. Якщо у попередньому році витрати на оплату праці до виконаного обсягу робіт становили 24,9%, то у звітному – 21,7%. Це насамперед зумовлено підвищенням трудомісткості робіт.

Будівельній організації, що аналізується, потрібно продовжити роботу щодо поліпшення умов праці робітників, оскільки доплати за важкі та шкідливі умови праці хоча у звітному році скоротились, але залишаються ще суттєвими (21 тис. грн.).

Для поглиблення аналізу використання фонду оплати праці робітників необхідно розглядати їх професійно-кваліфікаційну структуру, зіставляючи розряди виконуваних робіт з розрядами робітників. Якщо їх зіставляти за професіями, то можна встановити, по яких доцільно підвищити розряди, в якому напрямі потрібно організувати навчання робітників для підвищення їх кваліфікації та розрядів. Такий аналіз дає змогу більш обґрунтовано розробити план підвищення кваліфікації робітників. Недостатнє використання робітників за кваліфікацією спричиняє невиконання норм виробітку, збільшення доплат до відповідного розряду.

Вивчення та зіставлення фактичної та планово-розрахункової суми оплати праці за кожним її елементом дає змогу з'ясувати за рахунок яких конкретних видів оплати праці допущено перевитрату (економію) та розробити заходи щодо її ліквідації.

Після вивчення структури використаного фонду оплати праці виявляють причини перевитрат. Такими причинами можуть бути: понадпланова чисельність працівників за категоріями персоналу, виконання робіт у позаурочний час, утримання працівників інших категорій (сторожів, спеціалістів, водіїв легкових автомобілів тощо) за рахунок фонду оплати праці робітників, приписки обсягів робіт у нарядах, неправильне застосування розцінок тощо [26, с.158].

Суму економії (перевитрати) фонду оплати праці, пов'язану зі зміною середньої заробітної плати і чисельності робітників, можна визначати за такими формулами:

$$\Delta\Phi_{зп1} = \Phi_{\phi} - з_{п1} \cdot Ч_{\phi}, \quad (2.5)$$

$$\Delta\Phi_{зп2} = \Phi_{\phi} - Ч_{п1} \cdot з_{п1}, \quad (2.6)$$

де $\Delta\Phi_{зп1}$ – економія (перевитрата) фонду оплати праці у зв'язку зі зміною середньої заробітної плати робітників;

$з_n$ і $з_{\phi}$ – відповідно планова та фактична середньорічна заробітна плата одного робітника;

$\Delta\Phi_{зп2}$ – економія (перевитрата) фонду оплати праці в результаті зміни чисельності робітників;

$Ч_n$ і $Ч_{\phi}$ – відповідно планова та фактична чисельність робітників.

Використовуючи вищенаведені формули та дані табл. 2.2, визначимо вплив зміни середньої заробітної плати і чисельності робітників на зміну витрат на оплату праці у звітному році по відношенню до попереднього, приймаючи до уваги, що середньооблікова чисельність робітників в 2011р. становила 319 особи і 363 осіб в 2010р.:

а) вплив зміни (зменшення) середньорічної заробітної плати

$$\Delta\Phi_{зп1} = (8443,6/319 - 7120,5/363) \cdot 319 = +2185,15 \text{ тис. грн.}$$

б) вплив зміни (зменшення) чисельності робітників

$$\Delta\Phi_{зп2} = (319 - 363) \cdot 7120,5/363 = -863,28 \text{ тис. грн.}$$

Отже, в рахунок зростання середньої заробітної плати на одного робітника витрати на оплату праці зросли на 2185,15 тис. грн., а фактичне зменшення чисельності робітників на 44 особи призвело до зниження витрат на оплату праці

на 863,28 тис. грн., в цілому має місце зниження витрат на оплату праці в звітному році порівняно з базовим на 1323,1 тис. грн.

Аналогічні розрахунки доцільно провести щодо використання фонду оплати праці працівників (робітників) на допоміжних і другорядних виробництвах.

Фонд заробітної плати управлінського персоналу також може змінюватися за рахунок його чисельності і середньорічної заробітної плати.

Важливе значення для поглиблення аналізу використання фонду оплати праці має вивчення причин зміни середньої зарплати одного працівника за категоріями і професіями, а також в цілому по будівельній організації. При цьому необхідно враховувати, що середньорічна зарплата залежить від кількості днів, відпрацьованих одним робітником за рік, тривалості робочої зміни і середньогодинної заробітної плати:

$$P_{з.п.} = D_{з.п.} \cdot t_{зм} \cdot \Gamma_{з.п.}, \quad (2.7)$$

де $P_{з.п.}$ - середньорічна заробітна плата одного робітника;

$D_{з.п.}$ - середньоденна заробітна плата одного робітника;

$t_{зм}$ - середня тривалість робочого дня, год.;

$\Gamma_{з.п.}$ - середньогодинна зарплата одного робітника.

Розрахунок впливу цих факторів на зміну рівня середньорічної заробітної плати доцільно провести за категоріями робітників (робітники-відрядники і робітники - почасовики) використовуючи метод абсолютних різниць.

У ході аналізу бажано розглянути складові підвищення заробітної плати будівельно-виробничого персоналу, яке може мати місце під впливом різних факторів і виробничих умов. Загальне зростання заробітної плати доцільно

розкласти на приріст оплати праці за тарифами й окладами та на преміальні доплати за видами й джерелами утворення.

За результатами аналізу рекомендується розробити заходи, спрямовані на більш ефективне використання фонду оплати праці будівельно-монтажної організації. Основний принцип їх полягає в тому, що трудовим колективам повинна бути надана повна самостійність в організації оплати праці, застосуванні гнучких систем матеріального заохочення. Будівельні організації повинні мати право самостійно розробляти тарифні ставки та оклади з врахуванням кваліфікації, складності умов праці на базі встановленої єдиної тарифної сітки.

Отже, система оплати праці повинна бути націлена на створення ефективних стимулів до праці, підвищення ефективності використання трудових ресурсів, поліпшення якості праці, зниження витрат на одиницю продукції (робіт), забезпечення відтворювальної, стимулюючої і мотиваційної функції заробітної плати.

Принципове значення має вдосконалення погодинної оплати праці із застосуванням нормованих завдань. Зокрема, доцільне розмежування працівників при доведенні нормативних завдань на три групи:

- 1) робітники, які виконують роботи, цикл яких на регламентується однією зміною, або допоміжні робітники, які виконують роботи як на одному місці, так і на різних місцях;
- 2) допоміжні робітники з комбінованим складом робіт;
- 3) робітники, які зайняті налагодженням та міжремонтним обслуговуванням.

Важлива роль в удосконаленні системи оплати праці відводиться переміюванню. Правильне застосування преміальних систем є ефективним важелем для заохочення досягнутих успіхів в праці і стимулювання їх подальшого зростання. Акцент в оплаті повинен зміститися на заохочення участі та відданості справі, на винагороду за кваліфікацію, колективні стимули та участь у доходах.

Вивчення форм і системи плати праці дає підставу зробити висновок, що удосконалення їх можна здійснювати, виходячи з трьохкомпонентної характеристики складових організації заробітної плати:

- ✓ перша – постійна і встановлюється на основі прожитого мінімуму, мінімального заробітку;
- ✓ друга – залежить від рівня освіти, кваліфікації, норм трудомісткості;
- ✓ третя – від творчості, самостійності прийняття рішень, якості отриманих результатів.

2.3. Оцінка трудового потенціалу і показників з праці

Інтенсифікація процесу суспільного розподілу праці, структурна перебудова економіки приводить до якісних змін у професійно-кваліфікаційній структурі персоналу, яка є найбільш важливою характеристикою його якості в сучасних умовах.

Саме поняття „професійно-кваліфікаційна структура персоналу” неоднозначне. Воно включає в себе три самостійних, але тісно пов’язаних між собою аспектів:

- ❖ професійна структура робочої сили;
- ❖ кваліфікаційна структура робочої сили;
- ❖ зміст кваліфікації.

При цьому, під професійною структурою робочої сили розуміють співвідношення представників різних професійних груп, під кваліфікаційною структурою – співвідношення працівників різних рівнів кваліфікації. Зміст кваліфікації різних професій являє собою набір потрібних для виконання визначеної роботи навиків, знань, досвіду, інших компонентів.

Перед тим, як перейти до оцінки професійно-кваліфікаційного стану трудового потенціалу організації, необхідно розглянути такі поняття, як

трудоий потенціал, трудоий потенціал працівника, трудоий потенціал організації.

Трудоий потенціал - можлива кількість і якість праці, яким володіє трудоий колектив організації при даному рівні розвитку науки і техніки.

Трудоим потенціалом, який виступає формою матеріалізації людського фактору, є робоча сила, яка включає в себе сукупність своїх якісних характеристик, як реалізованих, так і нереалізованих у визначених організаційно-технічних та соціально-економічних умовах виробництва.

Трудоий потенціал працівника являє собою сукупність здібностей окремого працівника, які він використовує для досягнення в конкретних умовах визначених результатів у виробничій діяльності, з одного боку, і здібність вдосконалювати себе в процесі праці, вирішувати нові завдання, які виникають в результаті змін у виробництві, з іншого боку[25].

Трудоий потенціал організації відрізняється від трудового потенціалу працівника і являє собою структуру різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних і інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Трудоий потенціал будівельної організації характеризується системою показників, основними з яких є:

- ❖ соціально-демографічна структура колективу;
- ❖ професійно-кваліфікаційна структура робітників, освіта працівників;
- ❖ умова праці робітників.

Дано оцінку трудового потенціалу за вказаними вище показниками, використовуючи дані з форм статистичної звітності БМУ „Промбуд”.

Соціальна структура підприємства закономірно поділяється на дві основні підсистеми: керуючу і керовану. Таким чином, суб'єктом управління виступає управлінський персонал, а об'єктом - виробничий персонал.

До працівників управлінського персоналу відносять ведучих інженерів, начальників відділів, головних спеціалістів. До виробничого персоналу відносять

всіх робітників, без розподілу на групи основних, допоміжних і другорядних виробництв.

Проаналізуємо соціально-демографічну структуру БМУ „Промбуд” в динаміці за останні два роки (табл.2.3).

Таблиця 2.3

**Соціально-демографічна структура колективу БМУ „Промбуд”
за 2010-2011 роки**

Показники	Одиниця виміру	2010р.	2010р.	2011р. у % до 2010р.
Середньооблікова чисельність штатних працівників	осіб	363	319	87,9
Кількість працюючих за групами:				
чоловіки	осіб	313	272	86,9
жінки	осіб	50	47	94
Питома вага молоді (до 35 років включно)	%	21,4	21,0	98,1
Будівельно-виробничий персонал за категоріями:				
робітники	осіб	298	262	87,9
спеціалісти	осіб	56	66	117,9
керівники	осіб	9	9	100
Питома вага робітників:				
на будівельно-монтажних роботах	%	85	90	-5
на допоміжних виробництвах	%	15	10	-5
Питома вага робітників				
Сімейних	%	70	75	-5
несімейних	%	30	25	-5

Із наведених даних видно, що трудовий потенціал за два роки зменшився на 44 особи, або на 12,1%. У загальній кількості працівників зменшилася кількість чоловіків на 13,1%, жінок на 0,6%, кількість робітників зайнятих безпосередньо на будівельно-монтажних роботах зменшилася на 5%. На 2011 рік склад управлінського персоналу БМУ „Промбуд” нараховував 75 осіб: 9 керівників (керівник, перший заступник, головний інженер, головний бухгалтер, начальник ПДВ та ін.) та 66 спеціалістів (інженери, механіки, майстри, виконроби, інспектора по кадрам, бухгалтери тощо), які відносяться до

інженерно-технічних працівників. Виробничий персонал нараховував 262 робітника.

Залежно від функцій, які виконують працівники управління, прийнято класифікувати їх за наступними принципами:

- 1) адміністративно-правовий принцип – передбачає розрізняти працівників згідно посади, яку вони займають. Сюди можна віднести керівника організації, головного інженера, головного механіка, головного бухгалтера, начальника ПДВ, начальника виробничого відділу;
- 2) функціональний принцип – проводить поділ працівників на групи залежно від їх спеціальності. Це можуть бути виконроби, механіки, бухгалтери тощо;
- 3) технологічний принцип – розрізняє тих, хто здійснює інформаційне забезпечення управління (технічні виконавці):

Начальник відділу кадрів здійснює набір та розташування кадрів, начальник планово-виробничого відділу здійснює контроль та регулювання за ходом виробництва тощо. Спеціалісти: інженери, техніки, економісти та інші здійснюють розробку та впровадження у виробництво нових або удосконалених видів виробництва, технічних та економічних нормативів, а також форм і методів організації виробництва, праці і управління.

Проаналізуємо професійно-кваліфікаційну структуру трудового потенціалу БМУ „Промбуд” за останні два роки (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Професійно-кваліфікаційна структура працівників БМУ „Промбуд” за
2010-2011 роки**

Показники	Одиниця виміру	2010р.	2011р.	Відхилення У %
1	2	4	3	5

Середній розряд робітників		3,8	3,8	
Робітники висококваліфікованої праці у % до середньоблікового складу робітників	%	28	27	-1
Робітники кваліфікованої праці у % до середньоблікового складу робітників	%	48	45	-3
Групи основних робітників за стажем роботи	%			
1-3 роки		14,2	13,8	-0,4
3-5 років		12,7	12,4	-0,3
5-10 років		18,8	18,5	-0,3
10-15 років		28,0	28,3	+0,3
понад 15 років		25,3	27,0	+1,7
Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:	осіб	70	73	+4,28
- неповна та базова вища освіта		25	35	+40
- повна вища освіта		45	38	-15,6
Кількість працівників, які отримують пенсію:	осіб	80	72	-10
- за вислугу років		8	10	+25
- за віком		42	35	-19
- по інвалідності		30	28	-6,66

Із наведених даних видно, що у професійно-кваліфікаційній структурі робітників впродовж 2010-2011 років відбулися такі зміни: середній розряд робітників залишився на рівні базового року 3,8%; частка робітників висококваліфікованої праці знизилась на 1%, кваліфікованої праці - на 3%. Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями зросла на 4,28 %.

Необхідно мати на увазі, що кількість робітників, яким можна підвищити розряд лімітується потребою в робітниках певної кваліфікації за різними професіями. Бажано, щоб розряд робітників не був нижчим від розряду виконуваних робіт. Визначаючи кандидатури на підвищення розряду, слід враховувати загальну освіту робітника. Важливе значення має визначення перспективи просування робітників від розряду до розряду і скорочення приймання робітників вищих розрядів зі сторони. Цим стимулюватиметься

соціальна динаміка робітників усередині організації, що дасть змогу скоротити їх плінність.

Якісна структура трудового потенціалу організації характеризується рядом групувань працівників за такими ознаками, як вік, стаж роботи в організації, освіта, фондоозброєність праці тощо.

Для підвищення рівня кваліфікації працівника потрібно постійно вдосконалюватись. Цьому допомагає система навчання персоналу, яка включає професійні семінари, підготовчі курси, заочне навчання в вузах, консультації тощо. Керівникам необхідно постійно вести контроль за якістю та професіоналізмом спеціалістів, навчати їх впродовж всього періоду трудової діяльності, створювати бази даних про склад і кваліфікацію персоналу, планувати переміщення кадрів та їх кар'єру, створювати і використовувати інформаційний банк навчально-методичних матеріалів і на основі оцінки якості спеціалістів готувати необхідну інформацію для призначення їх на посади.

Досліджуючи ступінь використання трудового потенціалу і можливості підвищення ефективності праці, рекомендується використовувати наступні джерела інформації: показники виробничої програми, місячну, квартальну та річну звітність з праці (Ф. № 1-ПВ, Ф. № 2-ПВ, Ф. № 3-ПВ, Ф. № 6-ПВ), звіти про виконання підрядних робіт (Ф. № 1-кб), дані про виконання норм виробітку і стан нормування праці, про впровадження нової техніки, використання активної частини основних засобів.

Окрім того, в процесі аналізу доцільно залучати річні та оперативно-виробничі плани будівельного виробництва, наряди, калькуляції затрат праці, проекти виконання робіт, технологічні карти, накази про використання понаднормового робочого часу, діючі положення про преміювання працівників.

За результатами оцінки трудового потенціалу організації рекомендується розробити заходи, спрямовані на скорочення витрат робочого часу, впровадження високопродуктивної техніки, новітніх технологій будівельного виробництва, скорочення частки ручної праці шляхом механізації основних видів

робіт, широкого впровадження прогресивних форм організації праці, підвищення рівня виконавчої та трудової дисципліни.

Висновки до другого розділу

1. Показником, який об'єктивно відображає зміни в організації праці слід вважати сукупний потенційний фонд робочого часу будівельного колективу. Система показників, яка ґрунтується на єдиному критерію раціонального використання робочого часу, дозволяє об'єктивно оцінити зміни в організації праці на кожній виробничій ділянці незалежно від її технічної оснащеності і особливостей організації виробничих процесів.

2. Проводячи оцінку втрат робочого часу ми виявили шляхи підвищення ефективності використання робочого часу:

- ❖ організація на підприємствах об'єктивного повного і оперативного обліку робочого часу з використанням ЕОМ;

- ❖ забезпечення виявлення факторів, вплив на які найбільш ефективно буде сприяти повному використанню робочого часу;

- ❖ розробка системи показників і заходів по покращенню втрат робочого часу;

- ❖ організація стимулювання за скорочення втрат робочого часу.

3. У процесі аналізу витрат на оплату праці рекомендується оцінювати складові підвищення заробітної плати персоналу, яке може мати місце під впливом різних факторів і виробничих умов. Загальне зростання заробітної плати доцільно розкласти на приріст оплати праці за тарифами й окладами та на преміальні доплати, надбавки за видами й джерелами утворення.

4. В умовах ринку і конкуренції механізм управління трудовими ресурсами в будівництві вимагає корінного вдосконалення. Перебудова економічних відносин в галузі потребує внесення відповідних змін в організацію, методологію

та методику прогнозування, планування та економічного аналізу трудових показників з метою виявлення і мобілізації внутрішньовиробничих резервів.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

3.1. Методи аналізу продуктивності праці і напрями їх удосконалення

Аналіз трудових показників повинен охоплювати в основному три блоки: ефективність використання будівельно-виробничого персоналу за місцем зайнятості і за категоріями персоналу; виконання організаційно-технічних та економічних заходів щодо зростання продуктивності праці; ефективність виконання фонду оплати праці.

Названі блоки аналізу тісно пов'язані між собою і впливають на темпи будівництва і собівартість будівельно-монтажних робіт. Водночас при проведенні будь-якого виду аналізу необхідно визначити умови в яких може в повній мірі бути використаний трудовий потенціал; фактори, що визначають рівень продуктивності праці; невикористані резерви і шляхи їх реалізації.

У плануванні, обліку й економічному аналізі використовують три методи визначення продуктивності праці: натуральний, вартісний і нормативної трудомісткості [29].

Натуральний метод полягає у визначенні виробітку в натуральних (фізичних) показниках за одиницю часу. Для визначення виробітку одного робітника за певний період (рік, місяць, день) необхідно обсяг виконаних робіт у натуральних одиницях поділити відповідно на середньорічну чисельність робітників, кількість робочих днів, фактично відпрацьованих або передбачених планом. Аналіз виконання плану продуктивності праці в натуральних показниках проводять шляхом порівняння фактичного виробітку робітника за окремим видом робіт з планом або попереднім звітним періодом.

Продуктивність праці в натуральних показниках дає змогу порівняти рівень продуктивності на окремих видах робіт за будь-який час, а також продуктивність робітників чи бригад при виконанні ними однакових видів робіт. При виконанні окремими робітниками або бригадами різних видів робіт за один і той же період показники виробітку в натуральних одиницях не порівнюють.

Метод визначення продуктивності праці за трудомісткістю (нормативний) ґрунтується на нормуванні витрат часу на виконання одиниці обсягу будівельно-монтажних робіт або всього обсягу. При цьому визначають витрати робочого часу в людино-днях або людино-годинах на одиницю обсягу робіт у натуральному вираженні. Показники продуктивності праці знаходять шляхом порівняння нормативного часу, розрахованого за діючими нормами з фактичними витратами часу на виконаний обсяг робіт.

Цей метод можна застосувати для визначення та порівняння продуктивності праці окремих робітників і бригад, а також на окремих видах робіт.

Планування, облік і аналіз виробітку у вартісному вираженні як основного показника продуктивності праці зумовлена тим, що будівельні організації виконують, як правило, різні види робіт. У цих умовах загальний обсяг робіт і рівень продуктивності праці не можуть бути виражені єдиним натуральним показником. Разом з тим при плануванні й аналізі продуктивності праці в будівельних організаціях слід пам'ятати, що вартісний виробіток на одного працівника залежить від договірних цін на виконання будівельно-монтажних робіт та їх матеріаломісткості.

Для оцінки продуктивності праці в будівельно-монтажних організаціях використовують систему таких показників, як:

- темпи зростання продуктивності праці у відсотках до фактичного і планового показників базового року і рівнів попереднього року;
- частка приросту обсягу будівельного виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці;
- економія трудових затрат порівняно з умовами базового року.

Найпоширенішими прийомами при розрахунках впливу окремих факторів на зміну рівня й динаміки продуктивності праці в будівельно-монтажних організаціях є методи ланцюгових підстановок і індексів.

У першому випадку формальний математичний взаємозв'язок показників праці може бути складений у вигляді множника факторів-співмножників[27,с.93]:

$$B = \frac{V^p}{Ч} = \frac{V^p}{Q_z} \cdot \frac{Q_z}{Q_d} \cdot \frac{Q_d}{Ч_p} \cdot \frac{Ч_p}{Ч}, \quad (3.1)$$

де В–річний виробіток на одного працівника будівельно-виробничого персоналу;

V^p – річний обсяг будівельно-монтажних робіт, що виконується власними силами організації;

Ч – чисельність будівельно-виробничого персоналу;

Q_r – кількість людино-годин, відпрацьованих робітниками;

Q_d – те ж людино-днів;

$Ч_p$ – чисельність робітників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах і в допоміжних і другорядних виробництвах;

$\frac{V^p}{Q_z}$ - середньогодинний виробіток одного робітника:

$\frac{Q_z}{Q_d}$ - середня тривалість одного робочого дня у кварталі (році), год;

$\frac{Q_d}{Ч_p}$ - середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за квартал (рік);

$\frac{q_p}{q}$ - питома вага робітників у загальній чисельності будівельно-виробничого персоналу.

За допомогою методу ланцюгових підстановок визначають кількісний вплив кожного фактора. Цей метод застосовують у модифікації — у вигляді різниць абсолютних або відносних значень окремих показників, що дає змогу зменшити кількість розрахункових операцій для безпосереднього виходу на кінцевий підсумок.

Визначити відносний кількісний вплив факторів на зміну продуктивності праці індексним методом можна за формулою:

$$I_e = I_n \cdot I_t \cdot I_p \cdot I_d, \quad (3.2)$$

де I_n – індекс зміни погодинної продуктивності праці;

I_t – індекс зміни тривалості робочого дня;

I_p – індекс зміни питомої ваги робітників у чисельності будівельно-виробничого персоналу;

I_d – індекс зміни кількості днів, відпрацьованих одним робітником.

Ці методи не враховують впливу факторів, пов'язаних із зі структурними зрушеннями в будівельному виробництві, районних особливостей у формуванні договірних цін і оплати праці, вдосконалення організації виробництва та його технічної оснащеності. Названі фактори не пов'язані прямою функціональною залежністю з продуктивністю праці, тому їх не можна подати у вигляді факторів-співмножників.

Ефективне рішення задач дає інтегральний метод факторного аналізу, який ґрунтується на сумуванні приростів функції, що визначається як окрема похідна,

помножена на пррїст аргументу на нескїнченно малих промїжках. При цьому дотримуються таких умов:

а) безперервної диференційованої функції, де аргументом є економічний показник;

б) змінювання функції між початковою та кінцевою точками елементарного періоду по прямій r , що з'єднує точку X_0Y_0 з точкою X_1Y_1 ;

в) стабільності співвідношення швидкостей змін факторів

$$\frac{d_y}{d_x} = const. \quad (3.3)$$

Можна виокремити два напрями практичного використання інтегрального методу у розв'язанні завдань факторного аналізу. До першого належать задачі факторного аналізу, коли відсутні дані про зміну факторів всередині аналізованого періоду або від них можна абстрагуватися. Цей тип задач факторного аналізу можна назвати статистичним, оскільки фактори, що беруть участь в аналізі, характеризуються незмінністю положення відносно одного фактора і стабільністю умов аналізу вимірювальних факторів незалежно від їх розміщення у моделі факторної системи. У цьому випадку відсутня інформація про зміну факторів в середині аналізованого періоду.

До другого напрямку відносяться задачі факторного аналізу, коли є інформація про зміни факторів всередині аналізованого періоду і вона повинна враховуватися. Цей тип задач можна умовно назвати динамічним, оскільки фактори, які аналізуються змінюються у кожному періоді, поділеному на відрізки часу. До розглянутого типу задач інтегрального методу факторного аналізу належать розрахунки, пов'язані з аналізом часових рядів економічних показників. У цьому випадку можна дослідити зміну факторів у часі за весь період, що розглядається.

Важливою особливістю інтегрального методу факторного аналізу є те, що він усуває неоднозначність оцінки впливу факторів і дає можливість одержати найбільш точний результат незалежно від кількості чинників, які входять в модель факторної системи, і форми зв'язку між ними. При цьому є можливість побудови узагальнюючого алгоритму проведення детермінованого факторного аналізу в рамках ПЕОМ.

Інтегральний метод нами застосований при дослідженні впливу факторів на зміну продуктивності праці (річного виробітку) в БМУ „Промбуд ” за 2011р. в порівнянні з 2010р. (ΔB). До уваги були прийняті такі фактори, як зміна кількості робочих днів, відпрацьованих в середньому одним робітником (x_1, x_0), тривалість робочої зміни (y_1, y_0), середньогодинна продуктивність праці (z_1, z_0), питома вага робітників у загальній чисельності будівельно-виробничого персоналу (g_1, g_0). Розрахунок впливу факторів на продуктивність праці (річний виробіток) здійснювався за схемою [26, с.44].

$$B = xyzg; \quad (3.4)$$

$$\Delta B = x_1 y_1 z_1 g_1 - x_0 y_0 z_0 g_0 = A_x + A_y + A_z + A_g. \quad (3.5)$$

$$A_x = \frac{1}{6} \Delta x \{ 3g_0 y_0 z_0 + y_1 g_0 (z_1 + \Delta z) + g_1 z_0 (y_1 + \Delta y) + z_1 y_0 (g_1 + \Delta g) \} + \frac{1}{4} \Delta x \Delta y \Delta z \Delta g \quad (2.8)$$

$$A_y = \frac{1}{6} \Delta y \{ 3g_0 x_0 z_0 + x_1 g_0 (z_1 + \Delta z) + g_1 z_0 (x_1 + \Delta x) + z_1 x_0 (g_1 + \Delta g) \} + \frac{1}{4} \Delta x \Delta y \Delta z \Delta g \quad (2.9)$$

$$A_z = \frac{1}{6} \Delta z \{ 3g_0 x_0 y_0 + g_1 x_0 (y_1 + \Delta y) + y_1 g_0 (x_1 + \Delta x) + x_1 y_0 (g_1 + \Delta g) \} + \frac{1}{4} \Delta x \Delta y \Delta z \Delta g \quad (2.10)$$

$$A_g = \frac{1}{6} \Delta g \{ 3x_0 y_0 z_0 + z_1 x_0 (y_1 + \Delta y) + y_1 z_0 (x_1 + \Delta x) + x_1 y_0 (z_1 + \Delta z) \} + \frac{1}{4} \Delta x \Delta y \Delta z \Delta g \quad (2.11)$$

Методика розрахунку впливу факторів на зміну продуктивності праці в БМУ „Промбуд ” дана в табл. 3.1 і табл. 3.2

Таблиця 3.1

**Вихідні дані й процедура розрахунків впливу факторів на зміну
продуктивності праці в БМУ „Промбуд” за 2010-2011 роки**

Показники	2010р.	2011 р.	Зміна показника в 2011р. до 2010р.	
			абсолютна	відносна
1.Продуктивність праці (річний виробіток) на одного працівника, грн. (Вр)	77856	126707	+48851	+62,7
2.Відпрацьовано в середньому одним робітником, днів (x)	141	173	+32	+22,7
3. Тривалість робочого дня, годин (y)	8	8	–	–
4. Продуктивність праці за годину, грн.(z)	84,07	111,47	+27,4	+32,6
5. Питома вага робітників у загальній чисельності БВП (g)	82,0	82,1	+0,1	+0,12

1. Загальний приріст продуктивності праці за факторами відображається як:

$$\Delta B = x_1 y_1 z_1 g_1 - x_0 y_0 z_0 g_0 = A_x + A_y + A_z + A_g = 48851 \text{ грн.}$$

2. Вплив на продуктивність праці:

а) відпрацьованих днів в розрахунку на одного робітника (A_x)

$$A_x = \frac{1}{6} \Delta x \{ 3g_0 y_0 z_0 + y_1 g_0 (z_1 + \Delta z) + g_1 z_0 (y_1 + \Delta y) + z_1 y_0 (g_1 + \Delta g) \} + \frac{1}{4} \Delta x \Delta y \Delta z \Delta g =$$

$$\frac{1}{6} \cdot 32 \cdot \left[0,82 \cdot 8 \cdot 84,07 + 8 \cdot 0,82(111,47 + 27,4) + 0,821 \cdot 84,07(8 + 0) + 111,47 \cdot 8(0,821 + 0,001) \right]$$

$$\frac{1}{4} \cdot 32 \cdot 0 \cdot 27,4 \cdot 1,001 = 1951 \text{ грн}$$

б) продуктивності праці за годину (A_z)

$$A_z = \frac{1}{6} \Delta z \{ 3g_0x_0y_0 + g_1x_0(y_1 + \Delta y) + y_1z_0(x_1 + \Delta x) + x_1y_0(g_1 + \Delta g) \} + \frac{1}{4} \Delta x \Delta y \Delta z \Delta g =$$

$$\frac{1}{6} \cdot 27,4 \cdot \left[0,82 \cdot 141 \cdot 8 + 0,821 \cdot 141(8 + 0) + 8 \cdot 84,07(173 + 32) + 173 \cdot 8(0,821 + 0,001) \right] + \frac{1}{4} \cdot 32 \cdot 0 \cdot 27,4 \cdot 1,001 = 21385 \text{ грн}$$

в) питомої ваги робітників в загальній чисельності будівельно-виробничого персоналу (A_g)

$$A_g = \frac{1}{6} \Delta g \{ 3g_0y_0z_0 + z_1x_0(y_1 + \Delta y) + y_1z_0(x_1 + \Delta x) + x_1y_0(z_1 + \Delta z) \} + \frac{1}{4} \Delta x \Delta y \Delta z \Delta g =$$

$$\frac{1}{6} \cdot 0,001 \cdot \left[0,82 \cdot 8 \cdot 84,07 + 111,47 \cdot 141(8 + 0) + 8 \cdot 84,07 / (173 + 32) + 173 \cdot 8(111,47 + 27,4) \right]$$

$$\frac{1}{4} \cdot 32 \cdot 0 \cdot 27,4 \cdot 1,001 = 794 \text{ грн}$$

Таблиця 3.2

Оцінка впливу факторів на зміну продуктивності праці в

БМУ „Промбуд” за 2010-2011 роки

Показники	2010 р.	2011 р.	Відхилення		A_x	A_y	A_z	A_g
			Абс.	Відн.				
Продуктивність праці на одного працівника (річний виробіток)грн.	77856	126707	+48851	+62,7				
Відпрацьовано в середньому одним робітником днів (x)	141 (x_0)	173 (x_1)	+32 (Δx)	+22,7	+19518			

Тривалість робочого дня, годин (y)	8 (y ₀)	8 (y ₁)	- (Δy)	-		-		
Середнього динна продуктивність праці грн. (z)	84,07 (z ₀)	111,47 (z ₁)	+27,4 (Δz)	+32,6			+21385	
Питома вага робітників у загальній чисельності БВП,% (g)	82,0 (g ₀)	82,1 (g ₁)	+0,1 (Δg)	+0,12				+794 8

За період, що досліджується, зростання продуктивності праці (річного виробітку) зумовлено збільшенням кількості фактично відпрацьованих днів в розрахунку на одного робітника на 22,7%, середньогодинною продуктивністю праці персоналу відповідно на 32,6%, питоною вагою робітників в загальній чисельності персоналу на 0,12%. За рахунок названих факторів річний виробіток зріс на 62,7%.

Разом з тим викладені методи аналізу дають виявляти в основному тільки екстенсивні резерви зростання продуктивності праці. Вони не враховують вплив на ефективність праці факторів, пов'язаних із застосуванням нової техніки, прогресивних технологій і конструкцій, особливостей формування договірних цін на будівельну продукцію, вдосконалення організації виробництва. названі фактори не мають прямої функціональної залежності з продуктивністю праці і не можуть бути подані у вигляді факторів-співмножників.

Для визначення впливу на рівень продуктивності праці факторів-заходів в ряді випадків доцільно застосовувати кореляційно-регресійний аналіз та його модифікації. На нашу думку, використання кореляційно-регресійних методів можливе при дослідженні продуктивності праці значної сукупності однорідних за технологічною спеціалізацією будівельно-монтажних організацій, тобто на рівні об'єднань, корпорацій.

Кореляційно-регресійні методи аналізу дають можливість досліджувати опосередковані фактори, збагачувати зміст прямого факторного техніко-економічного аналізу результатами і висновками, одержаними після рішення відповідних задач. Із впровадженням в будівельно-монтажних організаціях сучасних ПЕОМ створюються умови для побудови багатофакторних моделей продуктивності праці за стандартною програмою регресійного аналізу, що характеризувалися б високими статистичними оцінками. При цьому доцільно прийняти до уваги, що для будівництва характерна велика різноманітність факторів і умов. Це в свою чергу часто обумовлює необхідність не обмежуватися однією моделлю продуктивності праці, а зіставляти результати, одержані за різними моделями. Блок-схема логічного і статистичного відбору факторів, пов'язаних з продуктивністю праці, показана на рис.3.1 [25,с.140]. Разом з тим побудові таких моделей має передувати логічний аналіз і відбір факторів, з яких на ПЕОМ за допомогою різних дисперсійних оцінок виключаються незначні фактори.

У ході кореляційно-регресійного аналізу рекомендується: визначити причинне зумовлені зв'язки між досліджуваними ознаками та відбір на цій основі факторів для включення в модель; перевірити наявність передумов для застосування кореляційно-регресійного аналізу (достатність варіації ознак, узгодженість з нормальним розподілом); визначити параметри рівняння регресії; розрахувати показники зв'язку, їх статистичну оцінку при аналізі вибіркової сукупностей; дати економічну інтерпретацію одержаного рівняння множинної регресії коефіцієнтів множинної кореляції та детермінації.

Достовірність факторного техніко-економічного аналізу визначається повнотою і правильністю зіставлення показників за методами їх вимірювання, відповідністю виконуваних робіт базовій, плановій і фактичній структурам. Для аналізу необхідно весь досягнутий приріст продуктивності праці диференціювати за факторами впливу, включаючи й ті, які діяли негативно.

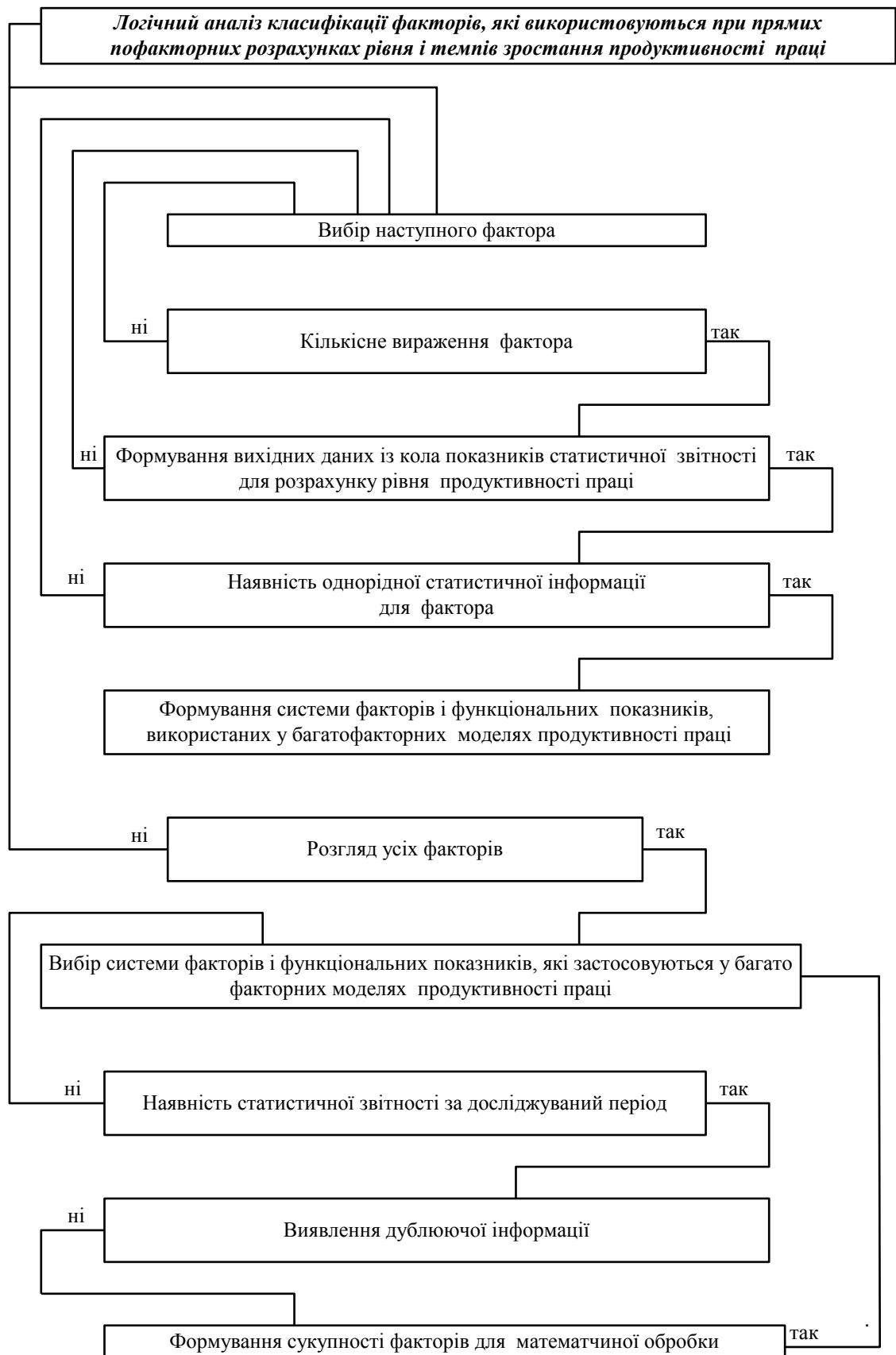


Рис. 3.2. Блок-схема логічного і статистичного відбору факторів аргументів, пов'язаних із продуктивністю праці

Для цього рекомендується [27, с.198]:

- визначити чисельність умовно-вивільнених працівників за категоріями будівельно-виробничого персоналу за рахунок реалізації організаційно-технічних заходів;
- в загальній кількості умовно-вивільнених робітників визначити частку вивільнених робітників у зв'язку зі структурними зрушеннями будівельно-монтажних робіт;
- визначити умовне вивільнення робітників внаслідок зростання продуктивності праці за рахунок підвищення технічного рівня будівництва і проведених організаційних заходів.

Чисельність умовно-вивільнених працівників в реалізації організаційно-технічних заходів рекомендується визначити за такими формулами:

а) вивільнення працівників будівельно-виробничого персоналу (БВП) за планом проти попереднього (базового) року:

$$\Delta E_{\mathcal{Q}(\Pi)_1} = \frac{V_{\Pi}}{B_{\sigma(\text{БВП})}} - \mathcal{Q}_{n(\text{БВП})} \quad (3.6)$$

у тому числі вивільнення робітників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах і в підсобних видах будівництва:

$$\Delta E_{\mathcal{Q}(\Pi)_{21}} = \frac{V_{\Pi}}{B_{\sigma(p)}} - \mathcal{Q}_{n(p)} \quad (3.7)$$

б) фактичне вивільнення працівників будівельно-виробничого персоналу проти планового значення чисельності:

$$\Delta E_{\mathcal{C}(\Phi)_3} = \frac{V_{\Phi}}{B_{\Pi(\text{БВП})}} - \mathcal{C}_{\Phi(\text{БВП})} \quad (3.8)$$

у тому числі вивільнення робітників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах і в допоміжних, другорядних виробництвах:

$$\Delta E_{\mathcal{C}(\Phi)_4} = \frac{V_{\Phi}}{B_{\Pi(p)}} - \mathcal{C}_{\Phi(p)}, \quad (3.9)$$

де V_{Π} , V_{Φ} – відповідно планові і фактичні обсяги будівельно-монтажних робіт, що виконуються власними силами організації;

$B_{\text{б(БВП)}}$, $B_{\text{б(p)}}$ – виробіток базового (попереднього) року відповідно на одного працівника БВП і на одного робітника, зайнятого на будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах;

$\mathcal{C}_{\Phi(\text{БВП})}$, $\mathcal{C}_{\Phi(p)}$ – фактична чисельність звітного (аналізованого) року відповідно працівників БВП і робітників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах;

$\mathcal{C}_{\Pi(\text{БВП})}$, $\mathcal{C}_{\Pi(p)}$ – планова чисельність відповідно БВП і робітників зайнятих на будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах.

Аналізуючи продуктивність праці з урахуванням кошторисної вартості будівельно-монтажних робіт, необхідно мати на увазі вплив зміни структури робіт на виробіток. Значення цього фактора зростання із збільшенням обсягів робіт по технічному переоснащенню і реконструкції промислових об'єктів.

Коливання виробітку під впливом структурних зрушень робіт оцінюється в розмірі від 1 до 5%.

У первинних будівельних організаціях вплив цього фактора на продуктивність праці визначають, зіставляючи нормативну трудомісткість робіт

за звітний (аналізований) період з базовою (плановою) шляхом розрахунку індексу структурних зрушень:

$$I_{c.z.} = \frac{\sum Q_i^\phi \cdot t_i}{V_\phi^p} : \frac{\sum Q_i^n \cdot t_i}{V_n^p}, \quad (3.10)$$

де Q_i^ϕ , Q_i^n – обсяги (вартісні або натуральні) окремих видів робіт відповідно за звітом і планом (або за базовий період);
 t_i – питома трудомісткість одиниці окремих видів робіт;
 V_ϕ , V_n – обсяги будівельно-монтажних робіт відповідно за звітом і планом (або за базовий період).

У випадку зниження трудомісткості робіт індекс ($I_{c.z.}$) буде меншим за одиницю, а в результаті її зростання – більшим за одиницю.

Економію (збільшення) трудових затрат у результаті зміни структури робіт рекомендується розраховувати за формулою:

$$E_{c.z.}^T = \left(-I_{c.z.} \right) \cdot \overline{C'_{p.б.}}, \quad (3.11)$$

де $C'_{p.б.}$ – вихідна чисельність, яка розраховується шляхом ділення фактичного (планового) обсягу робіт на плановий (базовий) виробіток одного робітника.

Вплив структурних зрушень на темпи приросту продуктивності праці ($\Pi_{c.z.}$) на рівні трестів (корпорацій, об'єднань) може розраховуватись на основі зміни видів будівництва, які мають різний виробіток. Розрахунок рекомендується проводити за формулою:

$$\Delta \Pi_{c.z.} = \frac{\sum V_{ni}^p / \sum C_i^\phi \cdot K_i - B_{\phi(p)}}{B_{\phi(p)}} \cdot 100, \quad (3.12)$$

де V_{ni} – обсяг робіт і-го виду будівництва у плановому (звітному) періоді;

K_i – коефіцієнт зміни обсягу і-го виду будівництва в плановому (звітному) періоді по відношенню до базового (планового).

Економія трудових затрат і відповідне зростання продуктивності праці досягається на основі індустріалізації будівництва. Це багатогранний комплексний процес, в основі якого лежить перехід на механізовану зборку будівель і споруд із будівельних конструкцій, деталей, монтажних вузлів і блок-секцій заводського виготовлення з високим ступенем готовності.

Економічна ефективність індустріалізації будівництва заключається у зниженні сумарної трудомісткості і строків спорудження об'єктів, оскільки ряд будівельних процесів переноситься в заводські умови, де завдяки механізації виробництва вони можуть бути виконані з меншими затратами праці.

Забезпечення високого рівня заводської готовності будівельних конструкцій і деталей досягається шляхом перенесення виробничих процесів з будівельних майданчиків у заводські умови, так і за рахунок вдосконалення технології виробництва конструкцій і деталей. Під підвищенням ступеня збірності будівництва необхідно розуміти не тільки кількісний ріст застосування збірних конструкцій і деталей, але і підвищення технологічності їх монтажу і виготовлення, що забезпечує зниження сумарних трудових витрат на створення кінцевої будівельної продукції.

Вартість збірних конструкцій у ряді випадків вартості монолітних конструкцій і в повнозбірному будівництві має місце деяке зростання сукупних затрат живої і уречевленої праці на створення будівельної продукції. Однак застосування збірних конструкцій забезпечує скорочення трудозатрат на будівельному майданчику і строків будівництва об'єктів, в результаті цього прискорюється видача капітальних вкладень в інших галузях і підвищується продуктивність праці в народному господарстві.

Індустріальність проектно-конструктивних рішень об'єктів суттєво залежить від розробки і розширення застосування нових ефективних будівельних матеріалів, що забезпечує значне зниження затрат праці при виконанні будівельно-монтажних робіт.

Економічна ефективність досягнута в результаті впровадження ефективних конструкцій, деталей, матеріалів, прогресивної технології виконання будівельно-монтажних робіт рекомендується визначати за формулою:

$$E_{T_1}^{MK} = \left(\frac{Q_{\phi i}}{V_{\phi}^P} - \frac{Q_{ni}}{V_n^P} \right) \cdot t_i \cdot V_{\phi}^P, \quad (3.13)$$

де $Q_{\phi i}$, Q_{ni} – фактичні і планові обсяги впровадження нових конструкцій, матеріалів, прогресивних технологій і виконання робіт у натуральних показниках;

t_i – економія трудових затрат на одиницю вимірювання впровадження обсягу, люд.-змін;

V_{ϕ}^P , V_n^P – фактичний і плановий обсяги будівельно-монтажних робіт, які виконуються власними силами організації, тис.грн.

Скорочення трудових затрат на одиницю обсягу впровадження прогресивних конструкцій і матеріалів рекомендується визначати за проектами або фактичними даними. Розраховуючи економію трудових затрат при впровадженні прогресивної технології і виробництва доцільно складати зведені калькуляції і порівнювати трудові затрати (за видами робіт), при впровадженні і традиційній технології виробництва.

Важливою ознакою індустріального будівництва є широке застосування будівельних машин. Перехід на збірне будівництво із конструкцій, деталей, монтажних вузлів заводського виготовлення вимагає відповідних потужних вантажопідйомних і монтажних механізмів, транспортних засобів. Високі темпи будівництва, зниження його трудомісткості можуть бути забезпечені тільки при

комплексній механізації будівельно-монтажних робіт, застосуванні комплектів машин і механізмів, взаємопов'язаних по потужності. Разом з тим вдосконалення технології виконання будівельно-монтажних робіт безпосередньо пов'язано з вдосконаленням і створенням нових засобів механізації.

Сьогодні кінцеве значення має реалізація резервів зростання продуктивності праці за рахунок механізації будівельно-монтажних робіт, скорочення частки ручної праці. Дослідження динаміки ручної праці по видах робіт показує, що рівень її скорочується повільно. Найбільша питома вага затрат ручної праці припадає на загальнобудівельні роботи (47-48%), що стримує темпи зростання продуктивності праці в цілому по будівельному комплексу.

Для виявлення можливостей скорочення ручної праці принципове значення має достовірне визначення її рівня за основними видами робіт. Зіставлення обсягів робіт, що виконуються вручну, питомі ваги ручної праці та натурального виробітку свідчать про екстенсивний процес механізації ряду видів будівельно-монтажних робіт і майже не супроводжується скороченням їх трудомісткості.

У зв'язку з викладеним, економію трудових затрат від впровадження заходів щодо механізації будівельно-монтажних робіт, в результаті якої скорочується обсяг ручної праці, рекомендується обчислювати за формулою:

$$E_{T_2}^{MEX} = \sum (A_{\phi i}^p - A_{ni}^p) \cdot K_p \cdot \Delta t_i, \quad (3.14)$$

де $A_{\phi i}^p$, A_{ni}^p - фактичний і плановий (базовий) обсяги ручної праці

і-го виду;

K_p – коефіцієнт зростання (зниження) обсягу будівельно-монтажних робіт в звітному періоді порівняно з базовим (або плановим) показником;

Δt_i - економія трудових затрат на одиницю робіт при зміні ручного способу їх виконання на механізований, люд.-год.

В умовах переходу до ринкових відносин великого значення в зростанні продуктивності праці набувають фактори, пов'язані з вдосконаленням організації праці і заробітної плати, управління будівництвом. Вдосконалення організації управління будівельним виробництвом, організації праці практично не вимагає великих капітальних вкладень і відноситься до внутрішньовиробничих резервів зростання продуктивності праці.

Економію трудових витрат, досягнуту за рахунок реалізації організаційних заходів, рекомендується визначати за формулами [27]:

1. Скорочення цілоденних, внутрішньозмінних та прихованих втрат робочого часу $E_{T_3}^{opz}$:

а) якщо витрати робочого часу виражені у відсотках, то

$$E_{T_3}^{opz} = \frac{(P_{\bar{o}} - P_{\bar{\phi}}) \cdot \mathcal{C}'_{P.\bar{o}} \cdot D_{\bar{\phi}} \cdot \mathcal{Y}_P}{100}, \quad (3.15)$$

де $P_{\bar{o}}$, $P_{\bar{\phi}}$ – втрати робочого часу внаслідок причин, на усунення яких спрямовані заходи, відповідно в базовому та звітному періодах (або за планом і звітом), %;

$\mathcal{C}'_{P.\bar{o}}$ – вихідна чисельність будівельно-виробничого персоналу;

$D_{\bar{\phi}}$ – фактична середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником у даній організації;

\mathcal{Y}_P – питома вага робітників у загальній чисельності будівельно-виробничого персоналу (частка одиниці);

б) якщо цілозмінні втрати робочого часу виражені в днях на одного робітника, то

$$E_{T_4}^{opz} = (D_{B\bar{o}} - D_{B\bar{\phi}}) \cdot \mathcal{C}'_{P.\bar{o}} \cdot \mathcal{Y}_P, \quad (3.16)$$

де $D_{B\bar{o}}$, $D_{B\bar{\phi}}$ – цілозмінні втрати робочого часу внаслідок причин, на усунення яких спрямовані заходи відповідно в базовому та звітному періодах, %;

в) якщо змінюється кількість робочих днів у році на одного робітника, то:

$$E_{T_5}^{opz} = (D_{\phi} - D_{\delta}) \cdot \mathcal{C}'_{P.\delta} \cdot \mathcal{Y}_p, \quad (3.17)$$

де D_{ϕ} і D_{δ} – кількість днів, відпрацьованих одним робітником, відповідно в аналізованому і попередньому періодах.

2. Впровадження колективного підряду, потокових методів будівництва, вдосконалення матеріального стимулювання, скорочення плинності кадрів:

$$E_{T_6}^{\delta n} = \frac{(\mathcal{Y}_{\phi} - \mathcal{Y}_n) \cdot \Delta \varepsilon \cdot \mathcal{C}'_{P.\delta} \cdot D_{\Pi} \cdot \mathcal{Y}_p}{100}, \quad (3.18)$$

де \mathcal{Y}_{ϕ} , \mathcal{Y}_n – відповідно фактична і планова питома вага робітників, охоплених цим прогресивним методом, %;

$\Delta \varepsilon$ - розрахунково-нормативна економія трудових витрат у результаті застосування даного прогресивного методу, %.

3. Відносна економія трудових витрат за рахунок реалізації заходів, спрямованих на вдосконалення управління будівництвом:

$$E_{T_7}^{\mathcal{C}} = \left| V_{a.n}^{\delta} - \mathcal{C}_{a.n}^{\phi} \right| \cdot \bar{V}_{\phi}^p, \quad (3.19)$$

де $\mathcal{C}_{a.n}^{\delta}$, $\mathcal{C}_{a.n}^{\phi}$ - відповідно базова (планова) і фактична чисельність працівників апарату управління або інших категорій, на скорочення яких спрямовані заходи.

На основі розглянутої методики по кожній групі факторів визначається економія трудозатрат і зростання продуктивності праці стосовно плану чи базового періоду. Цей показник обчислюється за формулою:

$$\Delta \Pi = \frac{E \cdot 100}{100 - E}, \quad (3.20)$$

де E – економія трудових витрат у відсотках до вихідної чисельності.

Приріст продуктивності праці по сумі всіх факторів рекомендується розраховувати за формулою:

$$\Delta \Pi_T = \frac{E_i \cdot 100}{C'_{p.б.} - E_i}, \quad (3.21)$$

де E_i – економія річних робітників по i -й групі факторів;

$C'_{p.б.}$ – вихідна чисельність робітників;

n – кількість техніко-економічних факторів.

Використовуючи викладену вище методику проведемо розрахунки економії трудових витрат і зростання на цій основі продуктивності праці. При цьому будемо використовувати фактичні дані БМУ „Промбуд” (табл. 3.3.).

Таблиця 3.3

Вихідні дані для проведення факторного аналізу продуктивності праці БМУ „Промбуд” за 2010-2011 роки

№ п/п	Показники	Одиниця виміру	Базовий період	Звітний період	Відхилення у %
1	2	3	4	5	6
1.	Обсяг підрядних робіт, виконаний власними силами	тис. грн.	28260,1	40419,5	+43,0
2.	Середньооблікова чисельність будівельно-виробничого персоналу	осіб	363	319	-12,1
3.	Питома вага робітників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах	%	82	82,1	+0,1
4.	Питома вага апарату управління	%	18	17,9	-0,1

Продовження табл.3.3

1	2	3	4	5	6
5.	Річний виробіток				
5.1	- на одного працівника персоналу	грн.	77856	126707	62,7
5.2	- на одного робітника зайнятого на будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах	грн.	94833	154273	62,5
6.	Продуктивність праці робітника за годину	грн.	84,07	111,47	32,6
7.	Кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік	дні	141	173	22,7
8.	Внутрішні втрати робочого часу	%	19	18	-5,3
9.	Тривалість робочої зміни	год.	8,0	8,0	-
10.	Економія трудових витрат за рахунок підвищення рівня механізації будівельно-монтажних робіт	люд.-дні	520	550	+5,8
11.	Індекс зміни трудомісткості структури робіт	-	-	0,965	-

Визначаємо відносну економію трудозатрат і можливе зростання продуктивності праці, використовуючи при цьому вищенаведені формули 3.14 – 3.21.

По кожній групі факторів рекомендується визначати досягнуту економію трудозатрат і зростання продуктивності праці стосовно плану. Результати аналізу рекомендується узагальнювати за формою, наведеною в табл.3.4. Це дає змогу з'ясувати, якою мірою ті чи інші фактори зумовили зміну продуктивності праці і які резерви не були мобілізовані.

У процесі аналізу необхідно перевірити обґрунтованість організаційно-технічних заходів, їх збалансованість з програмою підрядних робіт, зростанням механоозброєності праці, обсягом застосування прогресивних конструкцій, передових методів організації праці і виробництва.

Таблиця 3.4

Оцінка зниження трудомісткості робіт та зростання продуктивності праці БМУ “Промбуд” за 2011 рік

Фактори	Зниження трудових затрат, %		Приріст продуктивності праці, %		Питома вага у загальному прирості, %	
	за оргтехзаходами	фактично	за оргтехзаходами	фактично	за оргтехзаходами	фактично
1. Підвищення рівня механізації будівельно-монтажних робіт	0,97	1,15	0,98	1,16	15,9	17
2. Удосконалення організації виробництва	1,17	1,20	1,18	1,21	19,2	17,8
3. Скорочення внутрішніх втрат робочого часу	0,78	0,83	0,79	0,84	12,9	12,2
4. Зміна структури робіт (видів робіт)	3,2	3,5	3,2	3,6	52	53
Всього	6,12	6,68	6,15	6,81	100	100

В ході дослідження ефективності праці в будівельно-монтажних організаціях потрібно звертати увагу на резерви, пов'язані з організацією виробництва, праці і управління. Зокрема, на можливості скорочення внутрішньозмінних і цілоденних простоїв, плинності кадрів, підвищення рівня трудової дисципліни, забезпечення відповідності кваліфікації робітників розряду виконуваних ними робіт, дотримання оптимального співвідношення чисельності окремих категорій будівельно-виробничого персоналу.

3.2. Вдосконалення планування показників з праці

Провівши оцінку трудового потенціалу БМУ “Промбуд” доцільно обґрунтувати показник продуктивності праці. У практиці економічної роботи на підприємстві відомі кілька методів планування продуктивності праці, які пройшли свій певний розвиток. Одним з перших був метод визначення

продуктивності праці за звітними даними минулого періоду. Цей метод мав назву: планування “від досягнутого”. Інший метод – метод прямого розрахунку при плануванні продуктивності праці. Його суть полягає у тому, що спочатку визначають планову трудомісткість виробничої програми, після цього з урахуванням запланованого перевиконання норм виробітку розраховують планову чисельність будівельно – виробничого персоналу, визначають показник планового рівня продуктивності праці на одного працівника [27].

Метод укрупненого планування застосовується для визначення можливого рівня продуктивності праці на тривалу перспективу залежно від розміру і напрямку інвестицій у виробництво, співвідношення між динамікою енерго- та фондоозброєності праці і виробітку продукції. Використовується цей метод при введенні в дію великих виробничих потужностей і на етапі проектування, будівництва нових, крупних виробництв.

Для планування продуктивності праці на підприємстві можуть використовуватися також вартісні й натуральні показники виробництва. Але, вимірювання продуктивності в натуральних одиницях практично не застосовується через різноманітність й непорівнянність продукції, яка часто оновлюється і змінюються її споживчі властивості.

Планування займає центральне місце в економічному механізмі управління процесом підвищення продуктивності праці в якому розраховується її рівень на плановий період і розробляється програма реалізації заходів. Планування продуктивності праці у будівництві здійснюється через систему довгострокових, середньострокових і короткострокових поточних планів.

При розробці річного плану виявляються конкретні інженерні, організаційно – економічні заходи, які забезпечують виконання планових завдань, а також необхідні для цього матеріально – технічні ресурси. Вивчаючи основні елементи планування продуктивності праці, можна зазначити, що на формування плану підвищення продуктивності праці впливає дві групи факторів: зовнішні – зумовлені станом планово – економічної ситуації в галузі і внутрішні,

які впливають безпосередньо із змісту, форм і методів планування продуктивності праці [28].

Обґрунтування планового темпу зростання продуктивності праці є важливим завданням будівельних організацій при плануванні трудових показників. Вихідними даними для розробки плану з праці, зокрема, є:

- обсяг будівельно-монтажних робіт, що планується виконати власними силами організації;
- план технічного розвитку і підвищення ефективності виробництва;
- норми затрат праці;
- план впровадження НОП.

Важливою вимогою до планування продуктивності праці є наукове обґрунтування плану. З цією метою рекомендується здійснювати передплановий аналіз рівня продуктивності праці за попередній (базовий) рік, що дає можливість виявити резерви економії трудових витрат, які не були реалізовані. При обґрунтуванні плану з праці повинні бути оцінені внутрішні резерви виробництва, які, як правило, пов'язані з організаційно-економічними факторами, спрямованими на підвищення ступеня інтенсивності використання трудових ресурсів. Таким чином, виявлення резервів можливого приросту продуктивності праці необхідно здійснювати на стадії підготовки проекту плану, використовуючи результати аналізу за попередній (базовий) рік.

При розробці плану необхідно дотримуватися принципу повної узгодженості приросту продуктивності праці з приростом обсягів будівельно – монтажних робіт. Як правило, весь приріст обсягів робіт повинен забезпечуватися при тій чи меншій чисельності персоналу. План з праці повинен бути збалансований і взаємопов'язаний з виробничою програмою, планами матеріально-технічного забезпечення, розвитку матеріально-

технічної бази організації (фірми), технічного розвитку і впровадження досягнень науки і техніки, соціального розвитку колективу та ін.

План з праці – один з основних розділів плану будь – якої будівельної організації. Його основне завдання – пов’язати показники виробничої програми з необхідними для її виконання трудовими ресурсами і фондом заробітної плати. Основний напрям плану з праці – забезпечення стабільного росту продуктивності праці, досягнення найбільш оптимального використання трудових ресурсів і здійснення правильної організації оплати праці у відповідності з її кількістю і якістю.

Виходячи з цих завдань у склад плану з праці будівельно – монтажної організації обґрунтовуються наступні показники:

- обсяг будівельно–монтажних робіт, який виконуються власними силами;
- рівень продуктивності праці, який вимірюється вартісним виробітком на одного робітника, зайнятого на будівельно–монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах.

Крім цих абсолютних показників до складу плану з праці включаються і відносні ріст продуктивності праці (виробітку в звітному році) по відношенню до досягнутого у базовому році.

Система показників з плану праці зв’язана функціональними залежностями [28]:

$$V = O^p / Ч_p ; P_n = (B_n / B_0) \cdot 100 ; \Phi = 3 \cdot Ч_p ; P_z = (B_n / 3_0) \cdot 100, \quad (3.22)$$

де V , V_n , B_0 – виробіток на одного робітника відповідно в плановому та базовому періодах;

O^p - обсяг будівельно – монтажних робіт, які виконані власними силами;

$Ч_p$ - середньооблікова чисельність робітників;

P_n – ріст продуктивності праці, % ;

Φ – фонд заробітної плати, грн.;

Зп, Зб – середня заробітна плата відповідно в плановому і базовому році, грн.;

Рз – ріст середньої заробітної плати %.

Серед показників плану з праці провідне місце займає показник росту продуктивності праці, який визначає кількісні і якісні пропорції в розподілі робітників, а також шляхи економії робочого часу.

Ріст продуктивності праці є основним джерелом підвищення ефективності будівельного виробництва. Тому головне завдання, яке вирішується в процесі складання плану з праці будівельної організації – забезпечення постійного зростання продуктивності праці на базі залучення досягнень науково – технічного прогресу і підвищення організаційного рівня будівництва. Розробка плану з праці починається з обґрунтування, завдань по росту продуктивності праці.

В плані з праці чисельність робітників встановлюється за категоріями робітників, зайнятих на будівельно – монтажних роботах, окремо допоміжних і другорядних виробництвах, які знаходяться на балансі будівельної організації.

Одним з основних напрямків покращення структури чисельності робітників, зайнятих в будівництві, є підвищення питомої ваги робітників, які здійснюють будівельно – монтажні роботи, що може бути досягнуто за рахунок підвищення рівня індустріалізації будівництва.

Важливе значення має забезпечення оптимальної питомої ваги чисельності інженерно – інженерно-технічних працівників, службовців, в тому числі працівників апарату управління.

Зростання обсягу будівельно – монтажних робіт і його технічного рівня, а також підвищення вимог до економічних результатів виробничої діяльності будівельних організацій, звичайно приводять, до складності функцій і структури управління, росту чисельності інженерно – технічних робітників і службовців, які в окремих випадках випереджають зростання чисельності робітників[29].

Такий процес деколи приводить до диспропорції у структурі чисельності робітників і знижує темпи росту продуктивності праці. Забезпечення оптимальної чисельності інженерно – технічних робітників і службовців повинно бути досягнуто за рахунок застосування наукової організації і нормування їх праці, а також уніфікації структур апарату управління. З врахуванням цього і повинно вестись планування чисельності робітників.

Найбільш повно враховує вплив всіх факторів, на продуктивність праці річний виробіток. Звичайно, що найбільш об'єктивним показником за порівняльний період є темпи зростання годинної продуктивності праці.

Розрахунок частки приросту обсягів будівельно – монтажних робіт за рахунок зростання продуктивності праці (П) здійснюється за формулою:

$$П = \left(-C/Q \right) \cdot 100, \quad (3.23)$$

де С – темп приросту чисельності робітників зайнятих на будівельно – монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах;

Q – темп приросту обсягу будівельно – монтажних робіт.

Для визначення цієї частки в плановому періоді значення С і Q приймаються за плановими показниками, за попередній період – за фактичними даними.

Економія живої праці визначається різницею між чисельністю робітників, яка розрахована на плановий обсяг за базовим виробітком, і запланованою чисельністю. Розрахунок проводиться наступним чином:

$$E_{\text{ч}} = Ч_{\text{б}} \cdot P - Ч_{\text{п}} \quad (3.24)$$

де $E_{\text{ч}}$ – відносна економія робітників;

$Ч_{\text{б}}$, $Ч_{\text{п}}$ – чисельність робітників в базовому і плановому роках;

P – темп зростання обсягу будівельно – монтажних робіт.

Економія живої праці може характеризуватися також зменшенням кількості робітників у розрахунку на 1 млн. грн. кошторисної вартості будівельно – монтажних робіт.

За договірними цінами свідомо економією живої праці раціонального співвідношення між зростанням продуктивності праці та середньою заробітною працею є зменшення питомої ваги фонду заробітної плати в обсязі робіт. Цей показник розраховується за формулою:

$$Y_{пл} = Y_{баз} \cdot K, \quad (3.25)$$

де $Y_{пл}$ – питома вага фонду заробітної плати робітників, які зайняті на будівельно – монтажних роботах і в підсобних виробництвах в плановому році;

$Y_{баз}$ - питома вага фонду заробітної плати робітників, які зайняті на будівельно – монтажних роботах в базовому році;

K – коефіцієнт, що відображає зниження питомої ваги фонду заробітної плати (відношення запланованого темпу зростання середньої заробітної плати до темпу зростання продуктивності праці). Чим менший цей коефіцієнт, тим в більшій мірі знижується питома вага заробітної плати в обсязі робіт в плановому періоді.

У системі заходів щодо підвищення ефективності в будівельного виробництва важливе значення має вдосконалення методів планування і підвищення рівня обґрунтованості показників з праці. План з праці повинен бути тісно ув'язаний з структурою і обсягами будівельно-монтажних робіт, які передбачається виконати власними силами організації, а також з планом оргтехзаходів, спрямованих на підвищення ефективності господарської діяльності будівельної організації. Наукове обґрунтування плану з праці вимагає виконання значного обсягу аналітичних і планово-розрахункових робіт. Зокрема, необхідно [24, с.50]:

- провести аналіз досягнутого у базовому році рівня продуктивності праці, невикористані резерви зростання виробітку, рівня середньої заробітної плати;
- дати оцінку співвідношення темпів приросту праці і середньої заробітної плати;

- розглянути зростання (зміну) обсягів будівельно-монтажних робіт, які передбачаються виконати власними силами організації у плановому році, оцінити зміну структури робіт (видів будівництва) та вплив її на зміну трудомісткості будівельного виробництва;
- проаналізувати рівень забезпеченості будівельної організації робітниками за професійно-кваліфікованою ознакою і вирішити питання покриття дефіциту робочої сили;
- обґрунтувати можливе зростання продуктивності праці на плановий рік по факторам з врахуванням структури і обсягів робіт, потужності будівельної організації;
- визначити витрати на оплату працівників в цілому по організації та окремими категоріями працівників.

До основних показників, які характеризують економічну ефективність використання живої праці в будівництві, відносяться: темпи зростання продуктивності праці, частка приросту обсягів будівельно-монтажних робіт за рахунок підвищення продуктивності праці, економія живої праці, питома вага фонду заробітної плати в обсязі робіт, що виконуються власними силами.

Для характеристики ефективності живої праці можуть використовуватися річний виробіток на одного працівника (робітника), а також виробіток за годину, зміну, місяць, квартал.

Годинна продуктивність праці, яка визначається діленням обсягу будівельно-монтажних робіт на число відпрацьованих люд.-год., характеризує рівень продуктивності праці без простоїв та внутрішньо- змінних втрат. Денна продуктивність праці, яка визначається діленням обсягу будівельно-монтажних робіт на кількість відпрацьованих люд.-днів, враховує внутрішньозмінні витрати робочого часу впродовж робочого дня.

Місячна продуктивність праці, визначається діленням обсягу будівельно-монтажних робіт за місяць на численність працівників (робітників).

Визначення темпів зростання продуктивності праці на тривалий перспективний період має деякі відмінні особливості в порівнянні з розрахунками можливого зростання продуктивності праці на поточний період . хоча в розрахунках можливого зростання продуктивності праці на тривалий період в якості одного з методів використовується метод економії затрат праці за факторами або метод прямого розрахунку, при цьому виникають певні труднощі, які пов'язані перш за все з тим, що більшість параметрів розвитку техніки, технології, організації виробництва, праці та управління до моменту розробки прогнозу не мають точного кількісного значення [46].

Для визначення можливого темпу зростання продуктивності праці на перспективний період необхідно приймати до уваги загальні тенденції науково-технічного прогресу, які знаходять відображення в таких синтетичних показниках, як фондооснащеність, механооснащеність та енергооснащеність праці.

Економічне обґрунтування зростання продуктивності праці на перспективний період необхідно здійснювати з використання методів математичного моделювання, математичної статистики. В практиці використовують метод укрупнених економіко-статистичних розрахунків, кореляційно-регресивний метод, метод виробничої функції. Однак ні один з них не може бути універсальним, враховуючи багатосторонність факторів та умов зміни продуктивності праці.

Одним із укрупнених економіко-статичних розрахунків, який обґрунтовує можливе зростання продуктивності праці в будівництві, є екстраполяція показників фондоозброєності та механоозброєності праці з врахуванням співвідношення між ними та динамікою продуктивності праці . Ці розрахунки здійснюються у двох варіантах:

- а) співвідношення між ними не змінилися;

б) співвідношення, які склалися між ними поліпшилися, тобто в перспективі на 1% приросту фондоозброєності буде дещо більший процент приросту продуктивності праці.

Кореляційно-регресивний метод, суть якого полягає в проведенні багатофакторного аналізу динамічних рядів, відкриває широкі можливості для поліпшення більшості економічних показників. До позитивних його сторін слід віднести перш за все можливість використання при визначенні темпу зростання продуктивності праці як на поточний період, так і на більш тривалий період, а також з метою виявлення впливу окремих факторів на продуктивність праці. Кореляційно-регресивний метод надає можливість широкого використання ЕОМ [28].

Процес побудови багатофакторних моделей поділяється на декілька етапів, зокрема:

- попередній економіко-статистичний аналіз опрацьованих факторів для подальшої їх математичної обробки на ЕОМ;
- кореляційний економіко-статистичний аналіз окремих груп факторів з використанням ЕОМ. За його допомогою виявляється щільність зв'язку факторів з функцією продуктивності праці;
- оцінка правильності змістовного направлення зв'язку фактора з функцією (продуктивністю праці) за знаками коефіцієнтів парних кореляцій;
- виключення негативних факторів змістовому відношенню;
- побудова багатофакторних моделей продуктивності праці по програмі багатокрокового регресивного аналізу з використанням ЕОМ та визначенням статистичних оцінок якості отриманих моделей;
- відбір оптимальних моделей за сукупністю статистичних та змістовних характеристик;
- верифікація моделей шляхом підстановки значень факторів в модель; зіставлення отриманих (теоретичних) значень з фактичними в аналізованому періоді, з плановими – в плановому та з прогнозними – в прогнозованому періоді;

- економічна інтерпретація моделей, що дозволяє визначити абсолютний та відносний вплив кожного фактора на зміну продуктивності праці;
- оцінка сукупності впливу факторів на продуктивність праці за різні періоди праці;
- розрахунок питомих нормативів для визначення факторів при аналізі та плануванні темпів зростання продуктивності праці;
- відбір варіантів планових рішень темпів зростання продуктивності праці на перспективу на основі коригування прогнозних значень факторів.

Кореляційно-регресивний метод створює передумови для підготовки математичної, інформаційної та нормативної бази впровадження АСПР та АСУ. У зв'язку з цим необхідна розробка системи економіко-математичних моделей, яка дозволяє обґрунтовано визначити можливі темпи зростання продуктивності праці в залежності від передбачених параметрів зростання основних засобів, матеріальних та трудових ресурсів. Для різних часових періодів в економіко-статистичних моделях повинна передбачатися залежність (нормативна) між продуктивністю праці та факторами, які впливають на її величину.

Метод виробничої функції відображає кількісну залежність між виробничими факторами та обсягом виконаних робіт. Цей метод дозволяє виразити продуктивність праці як функцію його фондозалежності з врахуванням незалежного часового фактора, тобто:

$$V = A * F^a * 1^{yt}, \quad (3.26)$$

де V – фондоозброєність праці;

t – фактор часу;

A – коефіцієнт пропорційності;

a – коефіцієнт еластичності;

y – коефіцієнт автономного технічного прогресу;

1 – основа натурального логаритму.

Показник фондоозброєності праці дозволяє враховувати рівень механізації будівельно-монтажних робіт, впровадження збірних конструкцій та ефективних

будівельних матеріалів та ін. Часовий фактор враховує тенденцію розвитку технології, організації виробництва, праці та управління.

Виробнича функція в самому прирості продуктивності праці відокремлює вплив екстенсивних та інтенсивних факторів: екстенсивні фактори виражаються за допомогою показника фондоозброєності праці, який може бути диференційований за видами виробничих фондів (основних та оборотних), інтенсивні фактори – за допомогою агрегованого показника автономного технічного прогресу.

Практика планування продуктивності праці в будівельних організаціях свідчить про негативні наслідки в тих випадках, коли завдання встановлюється заниженими та не враховують реальних можливостей трудових колективів, так і в тих випадках, коли завдання явно завищені.

Виявлення реальних резервів зростання продуктивності праці суттєво важливими при обґрунтуванні планового зростання продуктивності праці в натуральних показниках в бригадах – важливих ланках управління будівельним виробництвом.

3.3. Факторний метод планування продуктивності праці

Обґрунтування планового темпу зростання продуктивності праці є важливим завданням будівельних організацій при плануванні трудових показників. Вихідними даними для обґрунтування планового темпу зростання продуктивності праці є:

- ✓ обсяг будівельно-монтажних робіт, що планується виконати власними силами організації;
- ✓ план технічного розвитку і підвищення ефективності виробництва;
- ✓ норми затрат праці;
- ✓ план впровадження НОП.

Важливою вимогою до планування продуктивності праці є наукове обґрунтування економії трудових витрат, яку можна одержати в плановому періоді. З цією метою рекомендується здійснити передплановий аналіз рівня продуктивності праці за попередній (базовий) рік, що дає можливість виявити резерви економії трудових витрат, які не були реалізовані. При обґрунтуванні плану з продуктивності праці повинні бути оцінені внутрішні резерви виробництва, які, як правило, пов'язані з організаційно-економічними факторами, спрямованими на підвищення ступеня інтенсивності використання трудових ресурсів. Виявлення резервів можливого приросту продуктивності праці необхідно здійснювати на стадії підготовки проекту плану.

При розробці плану необхідно дотримуватися принципу повної узгодженості приросту продуктивності праці з приростом обсягів будівельно-монтажних робіт. Як правило, весь приріст обсягів підрядних робіт повинен забезпечуватися при тій чи меншій чисельності персоналу. План з продуктивності праці повинен бути збалансований з виробничою програмою, планами матеріально-технічного забезпечення, розвитку виробничої бази організації, впровадження досягнень науки і техніки, соціального розвитку колективу тощо[28].

При плануванні продуктивності праці в будівельних організаціях застосовуються в основному два методи: прямого розрахунку і факторний метод.

Більш широке застосування отримав метод факторного планування продуктивності праці. Разом з тим, йому притаманні особливості, які необхідно приймати до уваги при розробці плану: зростання продуктивності праці планується по відношенню до досягнутого рівня базового року; даний метод не враховує впливу зміни технологічної і галузевої структур на виробіток. Ці особливості створюють проблему розробки рівно напружених завдань щодо зростання продуктивності праці в структурних підрозділах будівельної організації.

При застосуванні факторного методу планування визначається вихідна чисельність працівників, тобто чисельність, необхідна для виконання планового обсягу будівельно-монтажних робіт при збереженні продуктивності праці на рівні попереднього (базового) року. При цьому розрахунок зниження трудових витрат і відповідного приросту продуктивності праці пропонується здійснювати на укрупнений вимірник – 1млн. грн. планового обсягу робіт [28, с. 58].

Вихідна чисельність працівників визначається за формулою:

$$C'_n = O_n^P / B_o, \quad (3.27)$$

де C'_n - вихідна чисельність працівників;

O_n^P - обсяг будівельно-монтажних робіт, який передбачається виконати власними силами організації у плановому році;

B_o - виробіток на одного працівника в попередньому (базовому) році.

Економію трудових витрат доцільно визначати по кожному фактору шляхом порівняння трудомісткості на одиницю тих чи інших видів (комплексів) робіт до і після впровадження заходу, виходячи з обсягу і питомої ваги виду робіт, охоплених даним заходом у загальній трудомісткості виробничої програми підрядної організації. Трудові витрати на одиницю робіт рекомендується визначати на основі виробничих калькуляцій витрат праці і заробітної плати, розробленими у відповідності з діючими нормами.

По кожній групі факторів спочатку розраховується економія трудових витрат в люд. - днях, яка переводиться в економію річних робітників шляхом ділення її на кількість робочих днів в році. Після цього визначається відносна економія трудових витрат (E_{Ti}) у відсотках до вихідної чисельності за формулою:

$$E_{Ti} = \frac{E_{Cn} \cdot 100}{C'_n}, \quad (3.28)$$

де E_{Cn} - річна економія працівників по і-й групі факторів.

Плановий приріст продуктивності праці $\Delta\Pi_i$ по кожній групі факторів визначається за формулою:

$$\Delta\Pi_i = \frac{E_{Ti} \cdot 100}{100 - E_{Ti}} \quad (3.29)$$

Загальний приріст продуктивності праці по всіх групах факторів –заходів може обчислюватися за формулою:

$$\Delta\Pi = \frac{\sum_{i=1}^n E_{qn} \cdot 100}{\mathcal{C}'_n - \sum_{i=1}^n E_{qn}} \quad (3.30)$$

Отже, процес планування продуктивності праці факторним методом можна сформулювати таким чином: необхідно як можна точніше визначити умовне вивільнення працівників за рахунок реалізації в плановому році інженерно-технічних і організаційно-економічних заходів. Приступаючи до обґрунтування планового росту продуктивності праці, необхідно привести умови будівництва планового року до порівняльного виду з умовами попереднього року, тобто врахувати вплив зміни структурних зрушень на темпи зростання продуктивності праці. При цьому рекомендується враховувати структурне зрушення таких типів:

- ✓ галузеве, яке проявляється в результаті зміни у виробничій програмі питомої ваги видів будівництва за галузями з різною трудомісткістю;
- ✓ відтворювальне - зміна частки нового будівництва, реконструкції і технічного переозброєння діючих підприємств;
- ✓ видове - зміна видів робіт у виробничій програмі з різною трудо - і матеріаломісткістю;
- ✓ проектне - зміна проектних рішень.

Вплив структурних зрушень можна визначати шляхом зіставлення нормативної трудомісткості робіт в плановому і попередньому періодах, розраховуючи індекс структурних зрушень \mathcal{C}'_c

$$I_c = \frac{\sum Q_i^n \cdot t_i}{O_n^p} : \frac{\sum Q_i^{\bar{o}} \cdot t_i}{O_{\bar{o}}^p}, \quad (3.31)$$

де Q_i^n , $Q_i^{\bar{o}}$ - обсяги (вартісні або натуральні) окремих видів робіт відповідно у плановому і попередньому періодах;

t_i - питома трудомісткість окремих видів робіт;

O_n^p , $O_{\bar{o}}^p$ - обсяги будівельно-монтажних робіт, що виконуються власними силами організації, відповідно в плановому і попередньому періодах.

У випадку зниження трудомісткості індекс I_c буде менший одиниці, а у разі її зростання – більший. Економія (зростання) трудових витрат в результаті зміни структури робіт визначається за формулою:

$$\Delta E_c = (I_c - 1) \cdot \sum Q_i^n, \quad (3.32)$$

Вплив структурних зрушень на темпи зростання (зниження) продуктивності праці $\Delta \Pi_c$ на рівні будівельно-монтажних організацій може визначатися на основі зміни видів будівництва, на яких має місце різний виробіток, що зумовлюється неоднозначною трудомісткістю будівельного виробництва. Розрахунок проводиться за формулою:

$$\Delta \Pi_c = \frac{\left(\frac{O_n^p}{\sum Q_i^{\bar{o}} \cdot K_i} - B_o \right) \cdot 100}{B_o}, \quad (3.33)$$

де $Q_i^{\bar{o}}$ – чисельність працівників в попередньому році на і-му виді будівництва;

K_i – коефіцієнт зміни обсягу і-го виду будівництва в плановому періоді по відношенню до попереднього.

Планування продуктивності праці потрібно здійснювати в рамках плану технічного розвитку і підвищення ефективності будівельного виробництва. Фактори зростання продуктивності праці в плані рекомендується відображати у

вигляді конкретних інженерно-технічних і організаційно-економічних заходів (застосування нових матеріалів, конструкцій, підвищення ступеня збірності будівельного виробництва; підвищення рівня механізації робіт, удосконалення організації виробництва, праці, управління будівництвом тощо).

Перед розробкою плану організаційно-технічних заходів, спрямованих на зростання продуктивності праці доцільно:

- ✓ визначити заходи, найбільш характерні для умов діяльності і профілю даної будівельної організації на плановий рік;
- ✓ визначити форми одержання ефекту даного заходу: де, в якому підрозділі будівельної організації може мати місце скорочення трудових витрат в результаті його впровадження;
- ✓ провести розрахунки економічного ефекту від реалізації заходів, спрямованих на скорочення трудових витрат.

Економічний ефект від впровадження кожного заходу визначається[24]:

- ✓ економією затрат праці на одиницю впровадження;
- ✓ обсягом застосування даного заходу в натуральному виразі;
- ✓ зміною загального обсягу будівельно-монтажних робіт в плановому році проти попереднього;
- ✓ впливом на загальну економію затрат праці, виходячи із обсягу будівельно-монтажних робіт планового року.

Розрахунки економії трудових витрат при застосуванні факторного методу доцільно здійснювати у дві стадії:

перша „передпланова”, коли здійснюється процес формування виробничої програми (липень-серпень року, що передує плановому) з метою визначення необхідної чисельності робітників для її виконання;

друга - після затвердження (прийняття) виробничої програми з конкретними об'єктами і обсягами будівельно-монтажних робіт, реальними матеріально-технічними ресурсами, що дає можливість досить точно обґрунтувати реальний приріст продуктивності праці. Блок-схема другої стадії

планування продуктивності праці в будівельно-монтажній організації представлена в Додатку Б.

Доцільно зауважити, що деякі спеціалісти піддають критиці факторний метод планування продуктивності праці, оскільки на основі даного методу здійснюється розробка плану від досягнутого. Водночас, якщо в процесі планування ретельно враховувати дію позитивних і негативних факторів, то прийняття за базу рівня продуктивності праці, досягнутого в минулому періоді, можна вважати правомірним. Не принцип планування продуктивності праці на базі попереднього року повинен піддаватися критиці, а способи його реалізації, тобто недоліки, пов'язані з технікою розрахунків.

Висновки до третього розділу

1. Достовірність факторного техніко – економічного аналізу визначається повнотою і правильністю зіставлення показників за методами їх вимірювання, відповідністю виконуваних робіт базовій, плановій і фактичній структурам. Для аналізу необхідно весь досягнутий приріст продуктивності праці диференціювати за факторами впливу, включаючи й ті, які діяли негативно. Економію трудових витрат доцільно визначати по кожному фактору шляхом порівняння трудомісткості на одиницю тих чи інших видів (комплексів) робіт до і після впровадження заходу, виходячи із обсягу і питомої ваги виду робіт, охоплених даним заходом у загальній трудомісткості виробничої програми підрядної організації. Трудові витрати на одиницю робіт доцільно визначити на основі виробничих калькуляцій витрат праці і заробітної плати, розробленими у відповідності з діючими нормами.

2. При розробці плану з праці необхідно дотримуватися принципу збалансованості і взаємоув'язки з виробничою програмою, планами матеріально-технічного забезпечення будівельної організації, впровадження досягнень науки і техніки, соціального розвитку колективу та ін.

3. Планування продуктивності праці рекомендується здійснювати в рамках плану технічного розвитку і підвищення ефективності будівельного виробництва, застосовуючи факторний метод і метод прямого розрахунку. Фактори зростання продуктивності праці повинні відображатися в цьому плані у виді конкретних інженерно-технічних та організаційно-економічних заходів.

4. Для обґрунтування планової чисельності робітників можуть використовуватися два методи:

нормативний метод – ґрунтується на розроблених нормах витрат праці для виконання окремих робіт (норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, норми чисельності персоналу);

метод техніко-економічних розрахунків – розрахунок чисельності персоналу здійснюється, виходячи з кількості об'єктів, що будуються, і обсягів робіт, які передбачено виконати на них власними силами в плановому періоді, корисного фонду робочого часу та виробітку на одного робітника.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження з питань управління трудовими ресурсами в умовах ринкової економіки дає можливість зробити певні висновки та внести пропозиції щодо вдосконалення управління працею в будівельно-монтажних організаціях.

1. Управління персоналом розглядається як цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління трудовими ресурсами на рівні підприємства. Основним змістом управління персоналом є: планування, формування, перерозподіл і раціональне використання трудових ресурсів. Концепція управління персоналом конкретизується через кадрову політику та кадрову роботу.

2. Реорганізація традиційних служб: відділу кадрів, відділу організації праці і заробітної плати, відділу охорони праці і техніки безпеки, повинна привести до створення нових служб управління персоналом. Завданнями цих служб є реалізація кадрової політики і координація діяльності по управлінню трудовими ресурсами в організації. У зв'язку з цим вони повинні мати розширене коло своїх функцій від чисто кадрових питань до розробки систем стимулювання трудової діяльності, управління професійним просуванням, вивчення ринку трудових ресурсів.

3. Для ефективного використання системи управління трудовими ресурсами застосовують три групи методів: адміністративні (організаційні); економічні; соціально-психологічні. Ці методи тісно пов'язані між собою, водночас кожний із них має своє призначення і відіграє свою роль в процесі управління персоналом. Ефективність управління буде залежати від того, як ці методи пов'язані один з одним і наскільки широко вони використовуються на рівні підприємства (організації).

4. Економічна ефективність системи управління трудовими ресурсами визначається співвідношенням фінансових витрат і отриманих результатів.

Ефективність може розглядатися як для підприємства в цілому, так і для окремих його підрозділів з урахуванням результатів їх діяльності.

Ефективність управління трудовими ресурсами залежить від того, наскільки раціонально використовується потенціал працівників підрозділів для реалізації поставлених цілей, а також наскільки цілі кожного працівника підрозділу адекватні цілям підприємства (організації).

5. В умовах ринку і конкуренції механізм управління трудовими ресурсами в будівництві вимагає корінного вдосконалення. Перебудова економічних відносин в галузі потребує внесення відповідних змін в організацію, методологію та методику прогнозування, планування та економічного аналізу трудових показників з метою виявлення і мобілізації внутрішньовиробничих резервів.

6. При розробці плану з праці необхідно дотримуватися принципу збалансованості і взаємоув'язки з виробничою програмою, планами матеріально-технічного забезпечення будівельної організації, впровадження досягнень науки і техніки, соціального розвитку колективу та ін. Планування продуктивності праці рекомендується здійснювати в рамках плану технічного розвитку і підвищення ефективності будівельного виробництва, застосовуючи факторний метод і метод прямого розрахунку. Фактори зростання продуктивності праці повинні відображатися в цьому плані у виді конкретних інженерно-технічних та організаційно-економічних заходів.

7. Для обґрунтування планової чисельності робітників можуть використовуватися два методи:

нормативний метод – ґрунтується на розроблених нормах витрат праці для виконання окремих робіт (норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, норми чисельності персоналу);

метод техніко-економічних розрахунків – розрахунок чисельності персоналу здійснюється, виходячи з кількості об'єктів, що будуються, і обсягів

робіт, які передбачено виконати на них власними силами в плановому періоді, корисного фонду робочого часу та виробітку на одного робітника.

8. Показником, який об'єктивно відображає зміни в організації праці слід вважати сукупний потенційний фонд робочого часу будівельного колективу. Система показників, яка ґрунтується на єдиному критерію раціонального використання робочого часу, дозволяє об'єктивно оцінити зміни в організації праці на кожній виробничій ділянці незалежно від її технічної оснащеності і особливостей організації виробничих процесів.

Рівень організації праці в будівельно-монтажних організаціях пропонується оцінювати такими показниками, як коефіцієнти використання календарного часу і активної частини фонду робочого часу (максимально можливої величини робочого часу даного колективу); кількість відпрацьованих днів в розрахунку на одного робітника; втрати робочого часу в днях на одного робітника.

Проводячи оцінку втрат робочого часу ми виявили шляхи підвищення ефективності використання робочого часу:

- ❖ організація на підприємствах об'єктивного повного і оперативного обліку робочого часу з використанням ЕОМ;
- ❖ забезпечення виявлення факторів, вплив на які найбільш ефективно буде сприяти повному використанню робочого часу;
- ❖ розробка системи показників і заходів по покращенню втрат робочого часу;
- ❖ організація стимулювання за скорочення втрат робочого часу.

9. Достовірність факторного техніко – економічного аналізу визначається повнотою і правильністю зіставлення показників за методами їх вимірювання, відповідністю виконуваних робіт базовій, плановій і фактичній структурам. Для аналізу необхідно весь досягнутий приріст продуктивності праці диференціювати за факторами впливу, включаючи й ті, які діяли негативно.

З цією метою рекомендується:

- ❖ визначити чисельність умовно – вивільнених працівників за категоріями будівельно–виробничого персоналу за рахунок реалізації організаційно – технічних заходів;

- ❖ в загальній кількості умовно-вивільнених робітників визначити частку вивільнених робітників у зв'язку зі структурними зрушеннями будівельно-монтажних робіт;

- ❖ визначити умовне вивільнення робітників внаслідок зростання продуктивності праці за рахунок підвищення технічного рівня будівництва проведених організаційних заходів.

Економію трудових витрат доцільно визначати по кожному фактору шляхом порівняння трудомісткості на одиницю тих чи інших видів (комплексів) робіт до і після впровадження заходу, виходячи із обсягу і питомої ваги виду робіт, охоплених даним заходом у загальній трудомісткості виробничої програми підрядної організації. Трудові витрати на одиницю робіт доцільно визначити на основі виробничих калькуляцій витрат праці і заробітної плати, розробленими у відповідності з діючими нормами.

10. У процесі аналізу витрат на оплату праці рекомендується оцінювати складові підвищення заробітної плати персоналу, яке може мати місце під впливом різних факторів і виробничих умов. Загальне зростання заробітної плати доцільно розкласти на приріст оплати праці за тарифами й окладами та на преміальні доплати, надбавки за видами й джерелами утворення.

11. Необхідно здійснити комплекс заходів, спрямованих на те, щоб трудовим колективам надати повну самостійність щодо організації оплати праці, застосування гнучких систем матеріального заохочення. Будівельні колективи повинні мати право самостійно розробляти тарифні ставки та оклади з врахуванням кваліфікації, складності умов праці на базі єдиної тарифної сітки, встановленою державою.

Важлива роль в удосконаленні системи оплати праці належить преміюванню. Правильне застосування преміальних систем є ефективним

важелем активізації діяльності персоналу, підвищення ефективності господарювання.

12. Застосування на практиці запропонованих нами рекомендацій, дасть можливість підприємствам (організаціям) кількісно оцінити наявні резерви зростання продуктивності праці, підвищити рівень обґрунтованості темпів її приросту, послужить дієвим засобом активізації економіко-аналітичної роботи в сучасних умовах господарювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТН, 2000. – 407 с.
2. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 416 с.
3. Баткаева И.А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. – М.: ГЕУ, 1994. – 128 с.
4. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці / 2-е вид. – К.: Знання-прес, 2001. – 313 с.
5. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. – Кіровоград: Поліграф-Терція, 2002. – 226 с.
6. Борисов Ю.Д. Экономические проблемы производительности труда в строительстве. – М.: Стройиздат, 1986. – 184 с.
7. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини. Навч.посіб. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
8. Гріфін Н., Яцура В. Менеджмент персоналу. Навчальний посібник. – Х.: „Видавничий Дім „Инжек”, 2004. – 276 с.
9. Гелищук Л.О. Заробітна плата і питання її трансформації // Фінанси України. – 2003. - №6.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: ИНФРА – М., 2000.
11. Гончарова Н. Адаптація підприємств до ринкових умов // Економіка України, 1994. № 12. – с.83.
12. Егоров В. В., Боров Л. Я. Снижение трудоемкости в крупнопанельном домостроении. – М.: Стройиздат, 1987. – 176 с.
13. Жердецький П.Ф., Пересада А.А. Економіка будівельного комплексу: Навч. посібник. – К.: Вища школа, 1992. – 271 с.

- 14.Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 158 с.
- 15.Зайчук В.Ф., Литвин Б.М. Производительность труда на стройке. – Львов: Каменяр, 1985. – 63 с.
16. Збірник законів України про працю/Упоряд. Н.Б. Болотіна. – 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2008. - 352с.
- 17.Золотарев В.И., Стомахин В.И. Производительность труда в строительстве. – М.: Стройиздат, 1987. – 193 с.
- 18.Калина А.В. Економіка праці: Навч.посіб. для студ. вищ.навч.закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
- 19.Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Организация управления персоналом на предприятии. М.: ГАУ, 1994. – 167 с.
- 20.Колот А.М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. – 1998. - № 1. – с.16 – 21.
- 21.Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
- 22.Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Відпр. Ред. О.П. Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 2000. – 1024с.
23. КрушельницькаО.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. – К.: Кондор – 2003. – 296 с.
- 24.Курс экономики: Учебник / Под. Ред. Б. А. Райзберга. – М.: ИНФРА – М., 1997. – 720с.
- 25.Литвин Б. М. Управління будівельно – виробничим персоналом: Наук. – практ. Посібник – Тернопіль: Економічна думка, 2005. – 146 с.
- 26.Литвин Б.М. Аналіз господарської діяльності в будівництві. – Львів: Світ, 1992. – 272 с.
- 27.Литвин Б.М. Економіко – аналітична діяльність: Підручник. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 496 с.
- 28.Литвин Б.М. Планування діяльності будівельного підприємства: Навчальний посібник. – К: Хай – “Тек прес”, 2007. – 320 с.

- 29.Литвин Б.М., Скочиляс С.М. Ринкові відносини в інвестиційному комплексі. – Тернопіль: „Економічна думка”, 2002. – 198 с.
- 30.Мазур В.С. Вдосконалення системи мотивації праці // Вісник ТАНГ. – 2002. - № 7/4. – с.43 – 46.
- 31.Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – Нижний Новгород, 2001.
- 32.Мельник А.Ф. Державне регулювання економіки: Навч. посібник. – К.: ІСДО, 1994. – 272 с.
- 33.Менеджмент персоналу: Навч. посібник / В.М. Данюк, В.М., Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
- 34.Мурашко М.І. Кадрова політика та основи управлінської діяльності. – Чернігів: Чернігівські обереги, 2005. – 231с.
- 35.Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. – 3-тє вид., випр. І доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.
- 36.Основы управления персоналом. Под ред. Б.М. Гемкина. М.: Высшая школа, 1996.
- 37.Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
- 38.Павловська Н. Необхідність та шляхи забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати // Україна: аспекти праці. - 2001. - № 2.
- 39.Петюх В.М. Ринок праці: Посібник – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
40. Пушкар Р.М., Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія і практика. Підручник. – 2-е вид., переоб. і доп. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003.– 490 с.
- 41.Прокопенко Н.Д., Несторова Е.В. Формирование рыночной системы мотивации оплаты труда на предприятиях Украины // Економіка промисловості. – 2004. – № 4. – С. 45.
- 42.Серов В.М. Производительность труда в строительстве: Измерение, анализ, резервы. – М.: Стройиздат, 1986. 254 с.

- 43.Соболевская А. Роль заработной платы в рыночной экономике // Мировая экономика и международные отношения. - 2002. - № 2. -С. 49-57.
- 44.Совершенствование экономических методов управления строительным производством / В.Г. Киевский, М. Н. Крейнина, В.Ф. Солнцев и др. – М.: Стройиздат, 1986. – 232 с.
- 45.Степанов И. С. Повышение эффективности труда рабочих в строительстве / 2-е изд. перероб. и доп. – М.: Стройиздат, 1991. – 192 с.
46. Степанов И.С. Экономика строительства. /М.: Юрайт, 1997. – 417 с.
- 47.Стомахин В.И., Хамизов С.С. Использование резервов роста производительности труда в строительстве. – М., 1982. – 91 с.
- 48.Стефан П. Робіне, Девід А. Деченцьо. Основи менеджменту. - К.: Основи, 2002.
- 49.Управление персоналом организаций: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
- 50.Установ А. М. Статистика капитального строительства. Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 1986. – 328 с.
- 51.Федоренко В.Г. Экономический механизм повышения эффективности труда в строительном комплексе. Диссертация на соискание учен.степ.д.э.н. в форме научного доклада. Донецк, 1992. – 48 с.
- 52.Фільштейн Л., Дудіна Н. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України // Україна: аспекти праці. - 1999. - № 4. - с.10 - 15.
- 53.Френкель А.А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели. – М.: Экономика, 1989. – 214 с.
- 54.Хамизов С. С., Пак Ю. Е., Планирование труда в строительстве. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Строиздат, 1985. – 152 с.
- 55.Хміль Ф.І. Основи менеджменту. Підручник. – К.: Академвидав, 2003. – 608 с.

- 56.Цимбалюк С.О. Застосування методу парних порівнянь при оцінюванні працівників підрозділу.// Регіональні перспективи. Науково-практичний журнал.-2002.- №3-4.- С. 278-280.
57. Червінська Л. Мотивації в системі реформування оплати праці// Економіка, Фінанси, Право. - 2003.- №3.- С. 10-15.
58. Череп А.В. Стимулювання праці - необхідний елемент ринкової економіки, що впливає на витрати виробництва// Економіка. Фінанси. Право.- 2005.- №2.- С.7-10.
- 59.Экономика строительства. / Под. Ред. И. С. Степанова. – М.: Юрайт, 1997. – 417 с.
60. Шелешкова С., Спасенко Ю. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості. – Україна: аспекти праці. – 2006. - №2. – С.9-16.
- 61.Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации.Учебно-практическое пособие.- М.: ЗАО “Бизнес-школа“Интел-Синтез”,2004.-380 с.
- 62.Якокка Л. Карьера менеджера / Пер. с англ. - М., 1991.