Министерство юстиции

Российская Правовая Академия

Тульский Региональный Филиал

# Кафедра экономики и права

## Курсовая работа

**По дисциплине: «Экономика организации и предприятия»**

**На тему:**

**«Производительность труда и её значение в экономике организации (предприятия)»**

### Выполнила: студентка группы 4-к

1 курса

Бухман Е.А.

Проверил: научный руководитель,

Профессор

В.Л.Надеинский

**Тула-2004**

##### Содержание

|  |
| --- |
| Введение…………………………………………………………………………...3 |
| Производительность труда и её разновидности………………………….4-12 |
| 1.1. Выработка……………………………………………………………...7-10 |
| 1.2. Трудоемкость………………………………………………………....10-12 |
| Резервы и факторы роста производительности труда………………….13-18 |
| 2.1. Факторы роста производительности труда…………………………13-14 |
| 2.2. Резервы роста производительности труда………………………….14-17 |
| 2.3. Предельная производительность труда…………………………….17-18 |
| Планирование производительности труда……………………………...19-21 |
| Заключение…………………………………………………………...………22-23 |
| Список используемой литературы……………………………………………..24 |

##### Введение

На различных ступенях развития общества темпы роста производительности труда неодинаковы. В период первобытнообщинного строя развитие производительных сил происходило медленно. Человечество, как свидетельствуют последние данные науки, существует свыше 2 млн. лет. Большая часть этого времени приходится на каменный век с его примитивными и малопроизводительными каменными орудиями труда. Около 7 - 6 тыс. лет назад начали появляться металлические орудия - сначала медные, затем бронзовые, длительно сосуществовавшие с каменными, и, наконец, в начале 1-го тысячелетия до н. э. - железные.

Переход от каменных орудий к металлическим, особенно железным, сопровождался ускорением темпов роста производительности труда и возникновением общественного разделения труда. Железо оказалось важнейшим из всех видов сырья, сыгравшим революционную роль в истории. Но и после этого производительность труда росла медленно. Это объясняется тем, что основной базой производства еще долго оставался ручной труд рабов, а потом крепостных. Ускорение роста производительности труда началось с переходом от ручных орудий труда к машинам. Появление парового двигателя (2-я половина 18 века) вызвало промышленный переворот, революцию в производстве, которая в свою очередь сопровождалась повышением темпов роста производительности труда.

1. **Производительность труда и её разновидности.**

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии выражается в изменении производительности труда, результирующего показателя работы предприятия, в котором отражаются как положительные стороны работы, так и все его недостатки. В условиях рыночных отношений высокая производительность труда, в конечном счете, обеспечивает рост объема производства.

Производительность труда характеризует эффективность, результативность затрат труда в материальном производстве и определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ[[1]](#footnote-1).

Производительность является показателем экономического роста, т.е. показателем, обеспечивающим рост реального продукта и дохода.

Рост реального продукта приводит к возрастанию материальных благ, предоставляемых государством своим работникам.

Увеличение реального продукта и дохода может осуществляться двумя основными способами:

1. вовлечением в производство большего объёма ресурсов, например затрат труда (экстенсивный путь развития);
2. более производительным использованием имеющихся ресурсов (интенсивный путь).

В настоящее время наиболее приемлемым является интенсивный путь. Ресурсы не бесконечны.

Различают индивидуальную, локальную и общественную производительность труда.

Индивидуальная производительность живого труда отражает производительность труда отдельного рабочего.

Локальная производительность – это усредненная индивидуальная производительность, рассчитанная на участке, в цехе, на предприятии, в отрасли.

Несмотря на большое значение индивидуальной и локальной производительности в хозяйственной деятельности предприятия, эти показатели не отражают совокупных затрат труда, связанных с производством и реализацией продукции. Трудовые затраты и экономия, достигнутые на всех этапах производства, включая удовлетворение потребителя, могут быть учтены только в производительности общественного труда, которая характеризуется экономией труда, рассчитанной в целом по народному хозяйству[[2]](#footnote-2).

Уровень производительности труда (отдача рабочей силы) – одна из важнейших характеристик, отражающая прогрессивность способа производства.

Повышение производительности труда обеспечивает рост количества продукции, произведенной в единицу времени, что способствует роту валового внутреннего продукта, снижению себестоимости и увеличению национального дохода[[3]](#footnote-3).

Труд, затрачиваемый на производство той или иной продукции, состоит из живого труда, расходуемого в данный момент непосредственно в производственном процессе этой продукции, и прошлого труда, овеществленного в ранее созданной продукции (сырье, материалы, энергия – полностью; машины, здания и сооружения – частично).

Общая тенденция растущей производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в продукте уменьшается, а доля овеществленного труда (в виде сырья, топлива, электроэнергии, амортизационных отчислений) возрастает, но так, что общая сумма труда, заключенная в единице продукта, сокращается. В этом и состоит сущность повышения производительности общественного труда[[4]](#footnote-4).

При переходе от ручного труда к механизированному затраты живого труда на единицу продукции резко снижаются, затраты же прошлого – увеличиваются. В случае же автоматизации производственных процессов в расчете на единицу продукции происходит одновременное снижение затрат и живого и прошлого продукта, но затраты живого продукта снижаются в большей степени, поэтому доля живого труда в продукте уменьшается, а доля прошлого – увеличивается.

Рост производительности труда, как и его уровень, в значительной степени зависит от развития производительных сил общества, т.е. совокупности средств производства и трудовых ресурсов, обеспечивающих их работу.

Различают производительность общественного и живого труда. Производительность живого труда определяется затратами рабочего времени в данном производстве, на данном предприятии. Производительность общественного труда – это затраты живого и овеществленного труда (совокупность средств и предметов труда) в сфере материального производства. Рост производительности общественного труда достигается, когда обеспечивается совокупная экономия трудовых ресурсов и средств производства.

Рост производительности труда – объективный экономический закон, действующий во всех экономических формациях. Этот закон выражается в том, что благодаря развитию производительных сил общество сокращает общественно необходимые затраты труда на изготовление различных продуктов, предназначенных для личного или общественного потребления. По мере накопления людьми опыта, знаний, раскрытия законов природы, овладения ими и их использования происходит последовательное повышение производительности труда.

Непрерывный и быстрый рост производительности труда – это главное условие расширения производства и увеличения национального дохода.

На предприятиях (фирмах) производительность труда определяется как эффективность затрат только живого труда и рассчитывается через показатели выработки (В) и трудоемкости (Тр) продукции, между которыми имеется обратно пропорциональная зависимость.

###### 1.1. Выработка

В практике планирования и учета работы промышленности производительность труда измеряют затратами живого труда. Поэтому в дальнейшем рассматривается только производительность индивидуального труда.

Основным показателем производительности труда является уровень производительности труда (ПТ), или выработка. Выработка продукции – наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда.

Выработка – это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за определенный период (час, смену, месяц, квартал, год). Она рассчитывается как отношение объема произведенной продукции (ОП) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Т) или среднесписочной численности работников либо рабочих (Ч)[[5]](#footnote-5):

В = ОП / Т или В = ОП / Ч

Аналогично определяется часовая (Вч) и дневная (Вдн) выработка на одного рабочего:

Вч = ОПмес / Тчас; Вдн = ОПмес / Тдн,

где ОПмес – объем продукции за месяц (квартал, год);

Тчас, Тдн – количество человеко-часов, человеко-дней (рабочего времени), отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

При расчете часовой выработки в состав отработанных человеко-часов не включаются внутрисменные простои, поэтому она наиболее точно характеризует уровень производительности живого труда.

При расчете дневной выработки в состав отработанных человеко-дней не включаются целодневные простои и невыходы.

Объем произведенной продукции может быть выражен в натуральных, стоимостных и трудовых единицах измерения. Различают три метода определения выработки: натуральный (условно-натуральный), стоимостной и трудовой методы.

Выработка в натуральных единицах измерения наиболее объективно отражает динамику производительности труда и применяется на предприятиях, выпускающих однородную продукцию. Натуральные показатели измерения производительности труда наиболее достоверны и точны и в большей степени соответствуют её сущности, однако область их применения ограниченна. Натуральные показатели при определении выработки применяются на предприятиях таких отраслей, как газовая, угольная, нефтяная, электроэнергетика, лесная и другие, а условно-натуральные – в текстильной, цементной, металлургической промышленности, в производстве минеральных удобрений и т.д. При натуральном методе выпуск продукции измеряется в натуральном выражении – тоннах, метрах, штуках и т.д.

Стоимостной метод используется для определения уровня и динамики производительности труда на тех предприятиях, где номенклатура продукции разнообразна. По сравнению с натуральным стоимостной метод определения выработки учитывает не только изменение затрат живого труда, но и в значительной степени влияние структурных сдвигов в производственной программе, материалоёмкость выпускаемой продукции, влияние цен и т.д. В денежном выражении выработку на предприятии в зависимости от области применения данного показателя можно определять по показателям валовой, товарной, реализуемой и чистой продукции.

Трудовой метод измерения производительности труда предполагает использование показателя трудоёмкости в качестве измерителя продукции. На практике он имеет ограниченную сферу применения: на отдельных рабочих местах, в бригадах, участках и цехах, производящих разнородную и незавершенную продукцию, которую невозможно измерить ни в натуральных, ни в стоимостных единицах. При использовании нормированного рабочего времени выработка определяется в нормо-часах. В качестве измерителя продукции в большинстве случаев используется величина нормированной технологической трудоемкости, достигнутая на начало года[[6]](#footnote-6).

В зависимости от единицы измерения рабочего времени различают показатели выработки на один отработанный человеко-час (часовая выработка), один отработанный человеко-день (дневная выработка), на одного среднесписочного рабочего в год, квартал или месяц (годовая, квартальная или месячная выработка) или на одного работающего за те же периоды времени.

Годовая производительность труда (годовая выработка на одного работающего) является основным плановым и учетным показателем для предприятий (фирм).

Показатель уровня производительности труда в натуральных и трудовых единицах используются при анализе производительности труда, стоимостной метод – во всех материалах статистической отчетности.

Выработка может быть плановой и фактической. При определении плановой выработки в расчет принимаются плановые показатели объема производства и численности, а при оценке фактической – фактически достигнутые результаты.

**1.2. Трудоёмкость.**

Кроме показателя уровня производительности труда для характеристики производительности труда используется показатель трудоемкости.

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; при большом ассортименте продукции на предприятии определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные. Трудоемкость продукции (Тр) определяется по формуле:

Тр = Т / ОП,

где Т – время, затраченное на производство всей продукции, нормо-ч, человеко-ч; ОП – объем произведенной продукции в натуральном выражении.

В отличие от показателя выработки этот показатель имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства, позволяет тесно увязать измерение производительности с выявлением резервов её роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия[[7]](#footnote-7).

В зависимости от состава затрат труда, включаемых в трудоемкость продукции, и их роли в процессе производства выделяют следующие виды трудоемкости:

* технологическая трудоемкость (Ттехн) отражает затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков (Тсд) и рабочих-повременщиков (Тповр): Ттехн = Тсд + Тповр;
* трудоемкость обслуживания производства (Тобсл) представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства (Твспом) и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (ремонтного, энергетического и т.д.), занятых обслуживанием производства (Твсп): Тобсл = Твспом + Твсп;
* производственная трудоемкость (Тпр) включает в себя затраты труда всех рабочих предприятия, как основных, так и вспомогательных:

Тпр = Ттехн + Тобсл;

* трудоемкость управления производством (Ту) представляет собой затраты труда служащих (руководителей, специалистов и собственно служащих), занятых как в основных и вспомогательных цехах (Тсл.пр), так и в общезаводских службах предприятия (Тсл.зав): Ту = Тсл.пр + Тсл.зав;
* полная трудоемкость (Тполн) отражает затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

Тполн = Ттехн + Тобсл + Ту.

По характеру затрат рабочего времени различают три вида трудоемкости продукции: нормативную, плановую и фактическую.

Нормативная трудоемкость продукции – это затраты рабочего времени на производство единицы продукции, рассчитанные по всем операциям технологического процесса изготовления конкретной единицы изделия по действующим нормам[[8]](#footnote-8).

Плановая трудоемкость – это затраты рабочего времени на изготовление единицы продукции, зафиксированные в плане.

Фактическая трудоемкость отражает реальные затраты труда на изготовление единицы продукции. Она может быть определена отношением нормативной трудоемкости (Тнорм) к коэффициенту выполнения норм (Квн), т.е.

Тфакт = Тнорм / Квн.

Например, нормативная трудоемкость единицы продукции – 18.0 нормо-часов; коэффициент выполнения норм – 150% или 1.5. Тогда фактическая трудоемкость составит:

Тфакт = Тнорм / Квн = 18 час:1.5 = 12 час.

Составление плановой и фактической трудоемкости отражает рост производительности труда:

.

Изменение производительности труда может быть оценено с помощью фактической трудоемкости, т.е. отношение фактической трудоемкости базисного и отчетного года.

Например, в базисном году фактическая трудоемкость единицы продукции (Тбаз) – 15 мин., в отчетном (Тотч) – 12 мин. Рост производительности труда выражается:

 или 120%.

Ведущая роль в обеспечении высоких темпов развития общественного производства и повышения его эффективности принадлежит повышению производительности труда, которое требует соблюдения определенных условий. Кроме отмеченных условий, рост производительности труда предопределяется наличием резервов и факторов[[9]](#footnote-9).

1. **Резервы и факторы роста производительности труда.**

Уровень производительности труда на предприятии и возможности его повышения определяются рядом факторов и резервов роста.

**2.1. Факторы роста производительности труда.**

Под факторами роста производительности труда понимаются причины, обусловливающие изменения её уровня. Факторы – это количественные и качественные преобразования производительных сил общества, которые подразделяются на материально-технические, организационные, экономические, социальные и другие.

К числу материально-технических факторов относятся: внедрение достижений научно-технического прогресса в направлении повышения технического уровня орудий и предметов труда, прогрессивных технологических процессов, механизация и автоматизация производства и т.д. По укрупненной оценке данные факторы обеспечивают примерно около 60% общего прироста производительности труда.

Организационные факторы: совершенствование организации и управления производством, мероприятия по расширению специализации и комбинирования производства, улучшение организации рабочих мест, создание безопасных условий труда и т.п.

Экономические факторы роста производительности труда: материальное стимулирование результатов труда, направленных на повышение эффективности производства, совершенствование методов планирования, учета производительности труда, обеспечения благоприятного финансового положения[[10]](#footnote-10).

Социальные факторы: повышение культурно-технического и морально-политического уровня промышленно-производственного персонала, моральные стимулы труда.

Каждый из факторов оценивается по экономии труда, которая обеспечивается при рациональном использовании рабочего времени. Результаты расчетов суммируются и появляются возможность оценить рост производительности труда в разрезе по отдельным производственным участкам, цехам, предприятию, отрасли, народному хозяйству в целом.

Наиболее высокие темпы роста производительности труда достигаются при использовании максимальной совокупности всех факторов. Снижение уровня использования перечисленных факторов – условие возникновения потерь при осуществлении мероприятий по обеспечению роста эффективности производства.

Факторы роста производительности труда тесно взаимосвязаны между собой и поочередно выступают как условие, а в другом случае как следствие обеспечения резерва от использования факторов.

**2.2. Резервы роста производительности труда.**

При анализе и планировании производительности труда важнейшая задача – выявление и использование резервов ее роста, т.е. конкретных возможностей повышения производительности труда, которые создаются в результате действия тех или иных факторов.

Под резервами роста производительности труда понимаются не использованные ещё возможности экономии затрат живого и овеществленного труда[[11]](#footnote-11).

Резервы производительности труда – это потенциальные возможности дальнейшего обеспечения роста эффективности промышленного производства. Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда за определенный промежуток времени. Степень использования ресурсов влияет на уровень производительности труда.

Резервы могут быть классифицированы:

1. В соответствии с классификацией факторов, что дает возможность при проведении анализа выявить основные причины потерь и непроизводительных затрат труда по каждому фактору и наметить пути их устранения;
2. По источнику возникновения резервов: общегосударственные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные;

Общегосударственные резервы при их реализации оказывают влияние на рост производительности труда во всей экономике. Это резервы, связанные с размещением предприятий, рациональным использованием занятости населения, использованием рыночных методов хозяйствования и другое[[12]](#footnote-12).

Межотраслевые резервы отражают возможности отдельных отраслей промышленности оказывать услуги другим отраслям по обеспечению роста производительности труда, которые могут быть реализованы при условии совершенствования организации и расширения централизованного производства инструмента и ремонта основного технологического оборудования т.п.

Отраслевые резервы обусловлены расширением роли общественной организации производства, основанной на разделении труда (специализация), развитие производственных связей (кооперация), экономически оправданным укреплением промышленных предприятий (концентрация), совершенствовании отраслевого планирования, управления и т.д.

Внутрипроизводственные резервы – это резервы промышленных предприятий, которые обусловлены разработкой мероприятий по улучшению использования активной части основных производственных фондов и трудовых ресурсов, улучшению организации производства и труда, сокращению потерь рабочего времени, совершенствованию учета расхода и экономии материальных ресурсов.

Внутрипроизводственные резервы, в свою очередь, делятся на резервы, связанные со снижением трудоемкости продукции (сокращение затрат рабочего времени в расчете на единицу продукции) и резервы рабочего времени, как результат совершенствования организации труда и повышения уровня использования трудовых ресурсов (увеличение фактического времени работы как следствие сокращения простоев)[[13]](#footnote-13).

Из всего перечня внутрипроизводственных резервов роста производительности труда наиболее весомым является экономия рабочего времени. Увеличение валового внутреннего продукта находится в прямой зависимости от того, насколько эффективно устраняются потери рабочего времени.

Резервы рабочего времени – это потенциальные возможности его экономического использования, как следствие ликвидации целодневных потерь рабочего времени, снижения затрат рабочего времени в расчете на единицу продукции, т.е. снижение трудоемкости продукции, устранения непроизводительных затрат труда, внутрисменных простоев рабочего времени.

Весь перечень резервов рабочего времени может быть представлен как экстенсивный и интенсивный путь роста производительности труда.

Интенсивный путь отражает экономию рабочего времени, которая достигается путем снижения трудоемкости продукции.

Экстенсивный путь роста производительности труда – это потенциальные возможности наиболее полного использования рабочего времени в течение определенного периода времени (час, смена, сутки и т.п.).

Реальность резервов обеспечивается на основе реализации результатов анализа использования рабочего времени, который проводится в двух направлениях:

* + определение потерь рабочего времени;
  + непроизводительное использование рабочего времени.

1. По срокам использования резервы роста производительности труда делятся на текущие и перспективные.

Текущие предполагается использовать в течение месяца, квартала, года в зависимости от реальных возможностей предприятия.

Перспективные – такие, для реализации, которых в ближайшее время у предприятия нет достаточных ресурсов, и их использование намечается в перспективе через год или большее число лет.

**2.3. Предельная производительность труда.**

Отдельное предприятие, решая вопрос о том, какое количество рабочих ему следует нанимать, должно определить цену спроса на труд, т.е. уровень заработной платы. Цена же спроса на любой фактор производства и труд здесь не является исключением и зависит от его предельной производительности, т.е. от предельной производительности труда.

Предельная производительность труда – это приращение объема выпускаемой продукции, вызванное использованием дополнительной единицы труда при фиксированных остальных условиях. Предельная производительность труда исчисляется исходя из предельного продукта труда, под которым понимается прирост продукции, произведенной в результате найма ещё одного дополнительной единицы труда[[14]](#footnote-14).

Следовательно, руководство предприятия, исходя из необходимости оптимизации всех привлекаемых ресурсов, будет применять или вытеснять труд, достигая уровня предельной производительности. И никто его не заставит поступать иначе, поскольку под угрозой оказываются интересы выживания предприятия в условиях конкурентной среды.

Следует отметить, что показатель предельной производительности труда относится к рыночной экономике, где труд выступает одним из факторов производства и существует рынок труда.

1. **Планирование производительности труда.**

Планирование производительности труда основывается на результатах анализа использования рабочего времени и плана организационно-технических мероприятий по реализации выявленных резервов в планируемом периоде[[15]](#footnote-15).

Плановые показатели темпов роста производительности труда рассчитываются по следующим направлениям:

* Повышение технического уровня производства – предусматривает снижение трудоемкости изделий на основе внедрения достижений научно-технического процесса с целью повышения доли прогрессивных технологических процессов, ускорения темпов обновления парка основного технического оборудования, механизации и автоматизации производственных процессов и т.п.;
* Совершенствование управления организации производства и труда направленно на совершенствование управления производством, повышение норм выработки и норм обслуживания, повышение уровня использования рабочего времени путем сокращения потерь, в том числе за счет уменьшения невыходов и сокращения внутрисменных простоев и другие;
* Изменение объема и структуры производства – основывается на сокращении численности промышленно-производственного персонала в связи с ростом объема производства, изменения доли отдельных видов продукции или производств, изменение удельного веса полуфабрикатов и кооперированных поставок.

Планирование производительности труда в конечном счете сводится к расчету экономии затрат труда по каждому направлению.

Сокращение численности работающих в результате осуществления мероприятий по первым двум направлениям может быть определено на основе применения трудоемкости продукции до и после их внедрения, т.е.:

Эр = (Тбаз – Тн Qг) / Фр,

где Тбаз и Тн – трудоемкость изделия до и после внедрения мероприятий, мин.;

Qг – годовой объем производства, шт.;

Фр – годовой фонд времени одного рабочего.

При изменении объема производства предусматривается расчет абсолютного сокращения численности промышленно-производственного персонала, но при учете того обстоятельства, что численность промышленно-производственного персонала, за исключением основных производственных рабочих (Чп), возрастает в меньшей степени в сравнении с ростом объема производства (tp, V), т.е. tp V > tp Чп. Сокращение численности этих категорий промышленно-производственного персонала рассчитываются по формуле:

ΔЧп = Чп (tp – tp Чп).

Два способа расчета для оценки изменения численности промышленно-производственного персонала могут быть использованы при структурных сдвигах в производстве:

Первый способ предусматривает сравнение удельной трудоемкости планового и базисного периода;

Второй – сопоставление численности промышленно-производственного персонала потребной для обеспечения планового объема производства, исчисленного по базовой выработке при плановой и базисной структурах производства.

Общее сокращение (или высвобождение) численности промышленно-производственного персонала по всем направлениям (ΔЧпп) представляет сумму результатов расчета по каждому направлению (ΔЧi), т.е.

ΔЧппп = ,

где k – количество направлений, по которым сокращалась численность промышленно-производственного персонала (i – 1, 2, 3… k). Далее определяется прирост производительности труда:

ΔПР = ΔЧппп / (Чпл - ΔЧппп),

где Чпл – численность промышленно-производственного персонала планового периода, рассчитанная на объем производства по плану при выработке базисного периода.

##### Заключение

Таким образом, подводя итог, следует отметить, что организация труда на предприятии призвана создавать нормальные для человека условия труда и одновременно системы труда, повышающие доход предприятия.

В основе формирования оптимальных условий применения труда лежит изучение трудового процесса, которое развивается на основе исследований динамики производительности труда и анализа затрат рабочего времени.

Производительность труда отражает плодотворность, эффективность человеческого труда в сфере материального производства.

Практике известны различные методы и показатели измерения производительности труда, что связано с особенностями производства, применяемой техники, сырья, и т.п. и с целями экономического исследования.

В промышленности для измерения производительности живого труда используются два показателя: выработка и трудоемкость продукции.

Методы измерения производительности труда различаются в зависимости от способов определения объемов вырабатываемой продукции. Для исчисления объема производства и производительности труда (по выработке) различают три метода определения выработки: натуральный, стоимостной и трудовой.

В зависимости от состава трудовых затрат, их роли в процессе производства учитываются следующие виды трудоемкости, которые являются основными частями полной трудоемкости изготовления продукции: технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания производством и трудоемкость управления производством.

При изучении вопросов производительности труда необходимо рассмотреть факторы и резервы роста производительности труда. В качестве таких факторов выступают: технический прогресс, совершенствование организации производства, управления и труда и т.д.

Для использования резервов на предприятии разрабатывают планы организационно-технических мероприятий, в которых указывают виды резервов роста производительности труда, мероприятия по их реализации, планируемые затраты на это, сроки проведения работ.

Производительность труда является важнейшим экономическим показателем, который служит для определения результативности (продуктивности) трудовой деятельности, как отдельного работника, так и коллектива предприятия.

**Список литературы:**

1. Волков О.И., Скляренко В.К. Экономика предприятия: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 2003.
2. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия Учеб. пособие для ввузов. – М.: Финансы и статистика, 1999.
3. Зайцев Н.Л. Экономика организации. Учебник. – М.: «Экзамен», 2000.
4. Курс экономической теории: Учебник для ввузов / Под ред. М.Н. Чепурина, Е.А. Киселёвой. Киров: АСА, 1999.
5. Раицкий К.А. Экономика предприятия: Учебник для ввузов. 2-е изд. – М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2000.
6. Экономика / Под ред. А. Булатова. – М.: Издательство БЕК, 1997.
7. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. Горфинкеля В.Я., Купрякова Е.М. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996.
8. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Н.А. Сафронова. – М.: «Юристъ», 2000.
9. Экономика предприятия: Учебное пособие / Под ред. В.К. Скляренко, В.М. Прудникова. – М.: ИНФРА-М, 2004.
10. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. П.П. Табурчака и В.М. Тумина. Ростов н/Д: «Феникс», 2002.

1. Волков О.И., Скляренко В.К. Экономика предприятия: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 2003. С. 177. [↑](#footnote-ref-1)
2. Зайцев Н.Л. Экономика организации. Учебник. – М.: «Экзамен», 2000. С. 404. [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: там же. С. 404-405. [↑](#footnote-ref-3)
4. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. П.П. Табурчака и В.М. Тумина. Ростов н/Д: «Феникс», 2002. С. 82. [↑](#footnote-ref-4)
5. Волков О.И., Скляренко В.К. Экономика предприятия: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 2003. С. 178. [↑](#footnote-ref-5)
6. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Н.А. Сафронова. – М.: «Юристъ», 2000. С. 148. [↑](#footnote-ref-6)
7. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. Горфинкеля В.Я., Купрякова Е.М. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996. С. 84. [↑](#footnote-ref-7)
8. Зайцев Н.Л. Экономика организации. Учебник. – М.: «Экзамен», 2000. С. 408. [↑](#footnote-ref-8)
9. Экономика предприятия: Учебное пособие / Под ред. В.К. Скляренко, В.М. Прудникова. – М.: ИНФРА-М, 2004. С. 53. [↑](#footnote-ref-9)
10. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Н.А. Сафронова. – М.: «Юристъ», 2000. С. 149. [↑](#footnote-ref-10)
11. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. Горфинкеля В.Я., Купрякова Е.М. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996. С. 84-85. [↑](#footnote-ref-11)
12. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. П.П. Табурчака и В.М. Тумина. Ростов н/Д: «Феникс», 2002. С. 87. [↑](#footnote-ref-12)
13. Экономика предприятия: Учебное пособие / Под ред. В.К. Скляренко, В.М. Прудникова. – М.: ИНФРА-М, 2004. С. 55. [↑](#footnote-ref-13)
14. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. Горфинкеля В.Я., Купрякова Е.М. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996. С. 86. [↑](#footnote-ref-14)
15. Зайцев Н.Л. Экономика организации. Учебник. – М.: «Экзамен», 2000. С. 415. [↑](#footnote-ref-15)