



Рис. 2. Линейно – штабная организационная структура аппарата бухгалтерского учета.

Следует также подчеркнуть, что организация учета это не только текущее управление учетом, но и планирование его развития, т.е. не только тактическое, но и стратегическое руководство им.

Объемы статьи не позволяют подробно рассмотреть все составляющие организации бухгалтерского учета на предприятиях, очевидно, это и невозможно, учитывая специфику каждого предприятия. Главное – привлечь внимание научных работников и практиков к «болевым» вопросам, тем более, что в связи с процессом реформирования бухгалтерского учета и широким внедрением современной вычислительной техники, перечень проблемных вопросов организации бухгалтерского учета постоянно увеличивается.

#### Источники и литература

1. Гудзенко Н.М. Теоретичні основи організації системи бухгалтерського обліку // Економіка АПК.–2004. – №12. – С. 48–52.
2. Моссаковский В. Гармонизация учета // Бухгалтерский учет и аудит. – 2006. – №4. – С. 24–32.
3. Правдюк Н.Л., Кривий А.П. Про єдність управлінської діяльності та бухгалтерського обліку у сільському господарстві // Економіка АПК. – 1999. – №3. – С.60–64.
4. Хоптинский Ю. Организационные аспекты бухгалтерского учета // Бухгалтерский учет и аудит. –2003. – № 4. – С.36–39.

#### Ибрагимова Л.С.

### ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

**Введение.** Решение многообразных проблем ускорения социально-экономического развития страны выдвинуло на первый план обеспечение устойчивых темпов роста производительности труда. Это вызвало необходимость углубленного исследования процесса формирования затрат и результатов труда, разработки комплекса важнейших практических рекомендаций по повышению производительности труда, рассмотрению всех факторов и резервов её роста. Тема статьи является довольно актуальной, поскольку рассмотрение факторов и резервов роста производительности труда, послужит вспомогательным звеном, т.к. любое предприятие имеет непосредственное отношение к производительности труда, поскольку от неё зависит весь процесс работы предприятия, его эффективность. Таким образом, следует постоянно изучать факторы и резервы роста производительности труда на предприятии, которые подразумевают ещё не используемые реальные возможности экономии трудовых ресурсов.

**Постановка проблемы.** Одни экономисты считают, что повышающаяся производительность труда не является самостоятельным экономическим законом развития, а выступает составным элементом закона экономии времени. Рост производительности труда – главный фактор повышения эффективности бизнеса. Один из основателей отечественной экономики труда П.Ф. Петроченко дает такое определение: "Производительность труда – показатель плодотворности целесообразной деятельности людей, измеряемой количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени" [3, с. 48].

Другие утверждают, что закон повышения производительности труда и закон экономии времени представляют собой два органически взаимосвязанных и взаимодействующих, но различных закона, каждый из которых имеет свою сферу действия и функциональное назначение. Эта точка зрения выглядит наиболее правильной и научно обоснованной.

Поэтому можно выделить главную проблему – проблему соотношения повышения производительности труда и экономии времени. Тем не менее, главной, базовой цели управления персоналом, а точнее фак-

торам и резервам роста производительности труда, уделяется незаслуженно малое внимание. Законы экономики труда любого общества с частной собственностью на средства производства, утверждают, что эффективность применения наемного труда зависит от его производительности.

**Цель статьи:** выявление основных факторов и резервов роста производительности труда.

**Результаты исследования.** Различие между понятиями «факторы» и «резервы» заключается в том, что фактор – причина возможности осуществления какого-либо явления, а резерв – нереализованная возможность в конкретном случае.

Исходя из сущности труда как процесса потребления рабочей силы и средств производства, все множество факторов, определяющих рост производительности труда, целесообразно объединить в две группы:

- материально-технические, обусловленные уровнем развития и использования средств производства, в первую очередь техники;
- социально-экономические, характеризующие степень использования рабочей силы.

Среди материально-технических факторов роста производительности труда особое место занимает научно-технический прогресс, являющийся основой интенсификации всего общественного производства. С превращением науки в непосредственно производительную силу научно-технический прогресс влияет на все элементы производства – средства производства, труд, его организацию и управление.

Важнейшим фактором роста производительности труда является совершенствование технологии производства. Она включает в себя технические приемы изготовления продукции, производственные методы, способы применения технических средств, приборов и агрегатов. Основными направлениями совершенствования технологии производства в современных условиях являются: сокращение длительности производственного цикла, снижение трудоемкости изготовления изделий, предметно-замкнутое построение структуры производственных процессов, сокращение объема обслуживания на межоперационных перемещениях обрабатываемых предметов и др. [1, с. 256].

Решение этих задач достигается различными способами, например, механическая обработка предметов труда дополняется, а в необходимых случаях заменяется химическими методами, электрохимией и другими видами технологического использования электроэнергии. Совершенствование технологии изготовления продукции во всех отраслях производства обеспечивает значительную интенсификацию и ускорение производственных процессов, их непрерывность и высокое качество продукции.

Существенное влияние на рост общественной производительности труда оказывает повышение качества продукции, которое дает возможность удовлетворять общественные потребности с меньшими затратами труда и средств: изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий более низкого качества. Улучшение качества продукции одной отрасли способствует росту производительности труда другой, потребляющей эту продукцию. Поэтому экономический эффект от повышения качества продукции исключительно велик.

В условиях рыночной экономики Украины значительно возрастает роль социально-экономических факторов, воздействующих на рост производительности труда. К важнейшим из них относятся:

- повышение культурно-технического уровня трудящихся,
- качество подготовки специалистов с высшим и средним образованием,
- повышение деловой квалификации кадров,
- рост уровня жизни населения,
- творческое отношение к труду и др.

Научно-техническая революция ведет к качественным изменениям рабочей силы. В результате внедрения в производство современной науки и техники во всех отраслях экономики страны увеличивается удельный вес кадров, получивших специальную подготовку в вузах и средних специальных учебных заведениях.

Люди с более высокой общеобразовательной подготовкой быстрее осваивают профессии и становятся квалифицированными специалистами; они быстрее осознают общественную значимость своего труда, у них, как правило, более высокая организованность и дисциплина труда, больше творческой инициативы и изобретательности в работе [2, с. 197]. Несомненно, все это сказывается на производительности труда и качестве выпускаемой продукции.

Также важным фактором повышения эффективности производства являются духовный рост людей, социальная активность, как отдельных участников общественного производства, так и целых коллективов на основе развития демократии.

Кроме этого, большое влияние на рост производительности труда оказывают экономические, социальные и политические условия.

Социально-экономические условия представляют собой всю систему производственных отношений общества, опосредствующих собой технико-организационное взаимодействие средств производства и рабочей силы.

Наконец, социально-политические условия – это условия, лежащие на уровне надстройки и влияющие на производительность труда через сознание работника (например, культура, мораль, идеология, религия и т. п.) или путем взаимодействия с производством в целом (например, наука, политическая система, государство, право и др.).

Что касается резервов роста производительности труда, то это положительная разница между фактическими и " общественно-необходимыми" затратами труда. В практике " общественно-необходимые" затраты, выражаются технически – обоснованными нормами и нормативами по труду. Реализация резервов произ-

ходит в результате внедрения мероприятий по совершенствованию технического, организационного и социального уровней компании. Внедрение мероприятий невозможно без затрат материальных, финансовых и трудовых ресурсов. Следовательно, возможности компании в реализации резервов ограничены величиной этих ресурсов.

Под резервами роста производительности труда на предприятии подразумеваются не используемые еще реальные возможности экономии трудовых ресурсов. Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием оборудования и рабочей силы, а также сокращением потерь рабочего времени, экономией сырья, материалов, капитала и других видов ресурсов.

Обычно на предприятиях внутрипроизводственные резервы роста производительности труда разделяются на резервы снижения трудоемкости, улучшения использования рабочего времени, экономии материальных ресурсов и орудий труда.

Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда выявляются и реализуются непосредственно на предприятии. К их числу можно отнести:

- снижение трудоемкости изготовления продукции (технологической, производственной и полной)
- улучшение использования рабочего времени (внедрение научной организации труда, укрепление дисциплины, сокращение текучести кадров, использование передового опыта, ликвидация производственного брака и других производственных затрат)
- резервы улучшения структуры, повышения компетенции кадров и лучшего использования рабочей силы (механизация и более эффективное использование труда вспомогательных рабочих, относительное высвобождение работников, снижение удельного веса административно-управленческого персонала, улучшение психологического климата в коллективе).

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

Текущие резервы могут быть реализованы в ближайшем периоде и, как правило, не требуют значительных единовременных затрат. К ним можно отнести лучшее использование оборудования, ликвидацию или сокращение брака, совершенствование организации труда на предприятии и его нормирование.

Перспективные резервы роста производительности труда обычно требуют перестройки производства, внедрения новых технологий. Для этого необходимы дополнительные капитальные вложения и значительные сроки осуществления работ.

Для практической реализации резервов, компания планирует внедрение конкретных мероприятий, связанных с дополнительными материальными, финансовыми и трудовыми расходами и затратами. Размеры этих расходов и затрат ограничены конкретными ресурсами компании на данный период развития бизнеса. Таким образом, фактические возможности компании в реализации резервов ограничены фактическими ресурсами.

**Выводы и предложения.** На сегодняшний день низкий уровень производительности труда в обществе является одним из ключевых элементов так называемого круга отсталости, в рамках которого прослеживается влияние уровня развития человеческого капитала на результативность общественного производства.

Таким образом, каждые из перечисленных групп факторы по-своему воздействует на производительность труда. Это воздействие имеет качественную характеристику – направленность: в каждый данный момент можно выделить факторы, которые способствуют росту производительности труда и факторы, которые отрицательно влияют на производительность и ведут к ее снижению.

Использование резервов, находящихся на предприятии, происходит в результате внедрения мероприятий по совершенствованию технического, организационного и социального уровней предприятия. Внедрение таких мероприятий невозможно без затрат материальных, финансовых и трудовых ресурсов. Следовательно, возможности предприятия в использовании резервов ограничены величиной этих ресурсов.

На наш взгляд для увеличения производительности труда необходимо:

- улучшение социально-психологического климата на предприятии, так как человеческий фактор является ключевым для производительности труда;
- применение материального стимулирования работников и другие.

В современных рыночных условиях Украины не возможно рассмотреть все существующие факторы и резервы роста производительности труда, так как их огромное количество. Поэтому для дальнейших исследований еще остается множество нерешенных проблем.

### Источники и литература

1. Генкин Б. Н. Введение в теорию эффективного труда. – СПб.:СПб ГИЭА, 1999.
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Производительность труда в системе управления персоналом // Экономика и финансы. – №1. – 2005.
3. Петроченко П.Ф. Рост производительности труда // Экономика Украины. – №7. – 2003.