

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТРАНСПОРТУ

**Кафедра економіки та управління виробничим
і комерційним бізнесом**

І.В. Токмакова

**ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ
НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ**

Конспект лекцій з дисципліни

***«ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА
ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ»***

Частина 3

Харків - 2014

Токмакова. І.В. Організація та нормування праці на залізничному транспорті: Конспект лекцій. – Харків: УкрДАЗТ, 2014. - Ч.3. – 47 с.

У конспекті лекцій викладено теоретичні основи і практичні методи організації праці на підприємствах залізничного транспорту. Конспект лекцій складається із чотирьох частин.

У третій частині конспекту лекцій подано характеристику персоналу підприємств залізничного транспорту та ефективності його праці. Розглядаються питання формування, планування персоналу та оцінки забезпеченості підприємств кадрами. Розкрито сутність ефективності праці, окреслено підходи щодо оцінки ефективності праці та шляхів її підвищення.

Рекомендується для студентів напряму 6.050200 «Менеджмент організацій» усіх форм навчання.

Іл. 4, табл. 5, бібліогр.: 7 назв.

Конспект лекцій розглянуто і рекомендовано до друку на засіданні кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом 29 серпня 2013 р., протокол № 1.

Рецензент

доц. Т.Г. Сухорукова

І.В. Токмакова

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ
ТРАНСПОРТІ
Конспект лекцій
з дисципліни
*«ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ
ТРАНСПОРТІ»*
Частина 3

Відповідальний за випуск Токмакова І.В.

Редактор Буранова Н.В.

Підписано до друку 02.10.13 р.

Формат паперу 60x84 1/16. Папір писальний.

Умовн.-друк.арк. 2,0. Тираж 50. Замовлення №

Видавець та виготовлювач Українська державна академія залізничного транспорту,
61050, Харків-50, майдан Фейербаха, 7.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 2874 від 12.06.2007 р.

Зміст

Тема 4. Персонал підприємств залізничного транспорту.....	4
4.1 Поняття персоналу та його категорії.....	4
4.2 Планування й аналіз чисельності працівників.....	18
Висновок.....	29
Питання для самоконтролю.....	30
Список літератури.....	31
Тема 5. Ефективність праці.....	33
5.1 Економічна сутність ефективності та продуктивності праці.....	33
5.2 Показники і методи вимірювання продуктивності праці.....	34
5.3 Чинники та резерви підвищення продуктивності праці	40
Висновок.....	46
Питання для самоконтролю.....	47

Тема 4. ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

4.1 Поняття персоналу та його категорії

Працівники є головним ресурсом кожного підприємства, навіть в умовах стрімкого зростання науково-технічного прогресу, коли удосконалення виробництва, нові технології сприяють скороченню потреби в робочій силі.

Персонал приводить у рух матеріально-речовинні елементи виробництва, створює продукт, його вартість, а також забезпечує конкурентоспроможність підприємства, його прибутковість або збитковість. Тобто результати діяльності підприємств багато в чому залежать від якості і ефективності використання людських ресурсів. Фахівці у сфері управління персоналом дійшли висновку, що успіх діяльності будь-якого підприємства, у тому числі і залізничної галузі, цілком залежить від того, наскільки усвідомлено її персонал реалізовує поставлені перед ним цілі.

Головна відмінність людських ресурсів від інших видів ресурсів, що використовуються на підприємствах залізничного транспорту, полягає в психологічному аспекті цієї ситуації, оскільки будь-який найманий працівник може відмовитися від запропонованих йому умов або зажадати їх зміни, перевчитися іншим професіям і спеціальностям, і може, нарешті, звільнитися з підприємства за власним бажанням.

Персонал як категорія характеризує собою кадровий потенціал, трудові і людські ресурси підприємства, що підтверджує аналіз, проведений у таблиці 4.1.

Таблиця 4.1 – Підходи до визначення персоналу як об'єкта управління

Поняття	Визначення
1	2
Робоча сила	здатність людини до праці, тобто сукупність фізичних і духовних здібностей людини, які вона використовує кожного разу, коли виробляє будь-які споживчі вартості [5]

Продовження таблиці 4.1

1	2
Трудові ресурси	характеристика людського чинника підприємства, люди, працівники як ресурс організації [6]
Кадри	соціально-економічна категорія, яка визначає постійний (штатний) склад кваліфікованих працівників, що пройшли попередню професійну підготовку, мають спеціальну освіту, володіють трудовими навичками, досвідом роботи, спеціальними знаннями в обраній сфері діяльності і перебувають у трудових відносинах з підприємством [7]
Персонал	склад колективу підприємства, включаючи технічний, обслуговуючий, зокрема окремі категорії тих, що працюють, об'єднаних за професійними або іншими ознаками (персонал управління, обслуговуючий персонал, медичний персонал тощо) [8]
Персонал, кадри	«персонал» і «кадри» – синоніми, що характеризують штатний склад працівників організації, які виконують різні виробничо-господарські функції [9]
Персонал	як колектив працівників «кадри» і «персонал» – синоніми [10]
Персонал	конкретна кількість працівників, які мають певну здатність до праці і використовують її у своїй трудовій діяльності. У той же час персонал є найважливішим ресурсом підприємства і на сучасному етапі набуває форми людського капіталу [11]
Людський потенціал	високі якісні характеристики людини, що має змогу прожити тривале та благополучне життя [12]
Трудовий потенціал	кількість, демографічний склад, кваліфікаційний та освітній рівень персоналу [13]
Кадровий потенціал	сукупність здатностей і можливостей кадрів забезпечувати ефективне функціонування організації [14]
Персонал	сукупність людських ресурсів організації [15]
Персонал	сукупність фізичних осіб, що перебувають з підприємством (юридичною особою) у відносинах, що регулюються договором найму, і наділених якісними характеристиками, що дозволяють забезпечити досягнення цілей організації [16]
Людські ресурси	Придбані людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями [17]
Людські ресурси	є сукупністю різних якостей людей, що визначають їх працездатність до виробництва матеріальних і духовних благ, і є узагальнюючим показником

Персонал підприємств залізничного транспорту – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, які зайняті на підприємствах залізничного транспорту і включені до облікового складу.

До облікового складу включаються всі працівники, прийняті на роботу підприємства, пов'язану як з основною, так і неосновною його діяльністю.

Структурна характеристика персоналу підприємств залізничного транспорту визначається складом і кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників.

Весь персонал залежно від ступеня участі його у виробничій діяльності поділяється:

- 1) на промислово - виробничий персонал;
- 2) непромисловий персонал.

Промислово-виробничий персонал – це працівники, зайняті виробництвом і його обслуговуванням.

Промислово-виробничий персонал підприємств залізничного транспорту, що зайнятий на роботах, які належать до експлуатаційної діяльності, називають **експлуатаційним контингентом**.

Слід зазначити, що основна діяльність залізниці – це діяльність усіх взаємопов'язаних відокремлених підрозділів, що входять до складу залізниці, спрямована на виконання і обслуговування єдиного перевізного процесу, тобто експлуатаційна (перевізна) та підсобно-допоміжна діяльність, пов'язана з обслуговуванням експлуатаційної діяльності, а експлуатаційна діяльність – діяльність відокремлених підрозділів, безпосередньо пов'язана з перевезенням пасажирів, вантажів, вантажообігу, пошти тощо.

Непромисловий персонал – це працівники житлово-комунального господарства і культурно-побутових установ, що входять до складу підприємств залізничного транспорту.

За характером виконуваних функцій промислово-виробничий персонал підрозділяється на шість категорій:

- робітники;
- керівники;
- фахівці;

- службовці;
- молодший обслуговуючий персонал;
- стажери (учні).

До **робітників** належать особи, безпосередньо зайняті у процесі перевезення, створення матеріальних цінностей, а також ремонтом основних засобів.

В аналітичних цілях всіх робітників можна поділити на основних — тих, що безпосередньо беруть участь у процесі створення продукції, та допоміжних — тих, які виконують функції обслуговування основного виробництва. Поступово, з розвитком виробництва, його механізацією та автоматизацією межі між основними та допоміжними робітниками стираються, а роль останніх (зокрема наладників, механіків) зростає.

Керівники – це особи з високою професійною підготовкою, що займають посади керівників підприємств та їх структурних підрозділів. До них належать директори, начальники, завідувачі, керуючі, виконроби, майстри на підприємствах, у структурних одиницях та підрозділах.

Фахівці – інженерно-технічні працівники, що виконують рядові функції управління, здійснюють технічне, організаційне, економічне керівництво виробничими процесами, а також організовують діяльність промислово-виробничого персоналу. До цієї категорії належать інженери; економісти, бухгалтери, соціологи, юрисконсульти, нормувальники, технологи тощо.

Службовці — працівники, що здійснюють підготовку й оформлення документів, виконують адміністративно-господарську, фінансову, статистичну, обліково-бухгалтерську, інші функції обслуговування. До цієї категорії відносять діловодів, секретарів, друкарів, табельників, креслярів, копіювальників, архіваріусів, агентів тощо.

До категорії **молодшого обслуговуючого персоналу** відносять осіб, зайнятих обслуговуванням основного парку обладнання та устаткування, а також зайнятих обслуговуванням основних, допоміжних, чергових і ремонтних виробничих працівників. До цієї категорії відносять також прибиральників, двірників, гардеробників, охоронців, пожежно-вартову службу.

До категорії *стажерів (учнів)* зазвичай відносять осіб, які набувають практичних навичок оволодіння професією на конкретному підприємстві.

Специфіка залізничного транспорту обумовлює групування працівників залізничного транспорту за такими галузевими господарствами:

- локомотивне;
- електропостачання;
- вагонне;
- перевезень;
- комерційної роботи у сфері вантажних перевезень;
- пасажирське;
- колії;
- цивільних споруд;
- сигналізації, централізації, блокування, інформатизації та зв'язку;
- матеріально-технічного постачання;
- приміських перевезень;
- інші підрозділи.

За виробничими групами всередині окремих господарств виділяються працівники таких груп:

служби локомотивного господарства:

- поточного ремонту і технічного обслуговування локомотивів;
- локомотивні бригади, з них машиністи локомотивів;
- екіпірування і подачі палива на локомотиви;

служби електропостачання:

- електромонтери контактної мережі;
- машиністи автомотрис, водії дрезин;
- електромеханіки;

служби вагонного господарства:

- техобслуговування і поточного ремонту вантажних вагонів;
 - деповського ремонту вантажних вагонів;
- служби перевезень:
- штат з формування поїздів;
 - працівники станційних технологічних центрів обробки поїзної інформації і перевізних документів;

служби колії:

- поточного утримання колії (включаючи одиночну зміну елементів верхньої будови колії, з них: монтери шляху поточного утримання колії; оператори дефектоскопних візків; чергові по переїздах;

служб сигналізації, централізації та блокування і зв'язку:

- електромонтери СЦБ та зв'язку, в т. ч. електромонтери зв'язку;

- електромеханіки СЦБ і зв'язку, в т. ч. електромеханіки зв'язку;

служби комерційної роботи у сфері вантажних перевезень:

- прийомоздавачі вантажу і багажу;

- механізатори, включаючи робітників комплексних бригад;

- касири товарні;

- працівники, які виконують вантажно-розвантажувальні роботи;

пасажирської служби (включаючи дирекції пасажирських перевезень):

- працівники вокзалів (без квиткових касирів);

- квиткові касири;

- провідники пасажирських вагонів;

служби приміських перевезень (включаючи дирекції приміських перевезень):

- працівники локомотивних бригад, з них машиністи моторвагонного рухомого складу;

- працівники поточного ремонту моторвагонного рухомого складу;

- квиткові касири.

Керівництво залізницею здійснює її начальник на підставі єдиноначальності, згідно з повноваженнями, функціями і обов'язками, передбаченими Законом України "Про залізничний транспорт", Статутом залізниці, а також контрактом, укладеним з Міністром інфраструктури України.

Начальник залізниці визначає основні напрямки соціально-економічного розвитку залізниці, здійснює ділове співробітництво з іншими видами транспорту, підприємствами в регіонах, що обслуговуються залізницею.

Перший заступник начальника залізниці здійснює керівництво експлуатаційною роботою, виконанням завдань щодо забезпечення потреб народного господарства і населення в перевезеннях, нормативів технічного плану використання рухомого складу, ефективним застосуванням автоматизованих систем управління та обчислювальної техніки. Очолює роботу дирекцій залізничних перевезень, служб, структурних підрозділів залізниці в питаннях забезпечення безперебійності і графіка руху поїздів, снігоборотьби, розроблення і застосування нормативних документів з умов перевезень та користування транспортними засобами.

Начальники дирекцій здійснюють керівництво діяльністю дирекції в цілому, організовують своєчасне і якісне здійснення перевезень пасажирів і вантажу. Відають питаннями удосконалення керування і планування, комплексного розвитку та зміцнення матеріально-технічної бази господарства дирекції, здійснюють заходи з виконання комплексу галузевих та регіональних програм, спрямованих на підвищення якості та конкурентоспроможності транспортних послуг, здійснюють зовнішньоекономічну діяльність відповідно до чинного законодавства України. Вживають заходи щодо зниження витрат і підвищення прибутків. Витрати провадять згідно із затвердженим залізницею кошторисом витрат на утримання дирекції без формування фінансового результату. Здійснюють розрахунки за виконані роботи і послуги.

У структурних підрозділах залізниць для управління виробництвом призначається апарат управління, який складається із відділів та секторів, що виконують конкретні види робіт.

Залежно від рівня участі в управлінні виробництвом розрізняють: апарат лінійного управління, який наділений всіма необхідними правами єдиного початку та розпоряджувальності; апарат функціонального управління, що призначений допомагати апарату лінійного управління шляхом переробки інформації та підготовки необхідних рішень. До апарату лінійного управління належать: начальник, його заступники, майстри та інші працівники, які в межах наданих їм прав приймають рішення та несуть відповідальність за результати діяльності. До апарату

функціонального управління належать працівники бухгалтерії, економісти, диспетчери, технологи, робітники виробничо-технічного відділу, лабораторій тощо.

Керівництво структурними підрозділами залізниць здійснюють начальники, які за поданням відповідної служби призначаються на посаду керівником залізниці. Управління забезпечується начальником через апарат, організаційна структура якого затверджується начальником служби, а штатний розклад – начальником структурного підрозділу після погодження із службою. Він несе відповідальність за виконання наказів та завдань вказівок Укрзалізниці, Управління залізниці, що передбачені положеннями про структурні підрозділи, керує виробничо-фінансовою діяльністю структурного підрозділу, розпоряджається його майном та засобами, видає доручення та підписує фінансові документи; приймає, переміщує та звільняє робітників; у межах своїх прав видає накази та розпорядження, заохочує працівників та в разі порушень проводить стягнення.

Першим заступником начальника структурного підрозділу є головний інженер, обов'язок якого – забезпечувати технічне керівництво, розробляти інженерно-технічні заходи з впровадження техніки та нових технологій, підвищення рівня механізації та автоматизації робіт, покращення якості використання обладнання та інших виробничих фондів, забезпечення виконання “Правил техніки безпеки та промислової санітарії” на всіх ділянках структурного підрозділу.

Головний інженер і заступники начальника структурних підрозділів залізниці призначаються і звільняються з посади начальником відповідної служби за поданням начальника структурного підрозділу. Інші працівники структурного підрозділу призначаються і звільняються з посади його начальником.

Співвідношення працівників за категоріями характеризує структуру персоналу. Залежно від характеру трудової діяльності персонал підприємств залізничної галузі підрозділяють за професіями, спеціальностями і рівнем кваліфікації.

Основою для розгляду структури персоналу є Національний класифікатор професій України ДК 003-2010, затверджений наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16 серпня 2012 року № 923, зі змінами.

Класифікатор професій є складовою частиною державної системи класифікації і кодування техніко-економічної і соціальної інформації. При його розробленні за основу була прийнята Міжнародна стандартна класифікація професій 1988 р. (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations, Geneva), яку рекомендувала Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією.

Класифікатор професій використовується для вирішення таких завдань:

- розрахунку чисельності працівників, обліку складу і розподілу кадрів за професійними угрупованнями різних рівнів класифікації, планування додаткової потреби в кадрах тощо;

- систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками;

- аналізу і підготовки до публікації статистичних даних, а також розробки відповідних прогнозів у таких сферах, як зайнятість, доходи, охорона праці, утримання, перепідготовка кадрів тощо;

- підготовки статистичних даних для періодичних оглядів зі статистики праці, розроблених Міжнародною організацією праці;

- вирішення питань контролю й аналізу міжнародної міграції, міжнародного набору і працевлаштування.

У Класифікаторі застосовуються такі поняття:

Робота – певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи мають бути виконані однією особою.

Кваліфікація – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи.

У дипломі чи іншому документі про професійну підготовку (посвідченні, сертифікаті тощо) кваліфікація визначається через назву професії (інженер-радіолог, економіст, токар, секретар-стенографіст тощо).

Професія – здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації.

Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання.

Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією.

Спеціалізація пов'язана як з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або надаваними послугами і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків.

Структурно Класифікатор складається із кодів та назв класифікаційних угруповань (розділів, підрозділів, класів, підкласів та груп професій).

Кодові позначення складаються із цифр від 0 до 9 та крапки.

Схему ієрархічної структури кодових позначень подано на рисунку 4.1.

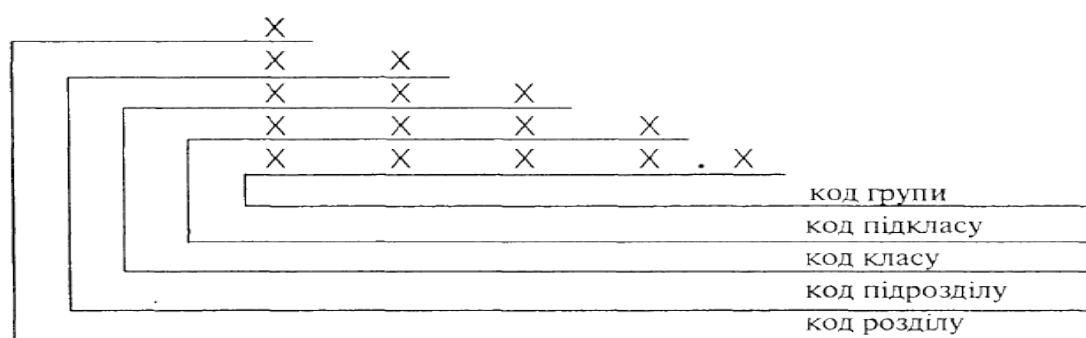


Рисунок 4.1 – Структура кодових позначень професій у Класифікаторі професій

Ознаки класифікації розташовано в такій послідовності:

- рівень освіти (перший рівень класифікації – розділи професій);
- спеціалізація (другий, третій, четвертий – рівні класифікації, підрозділи, класи та підкласи професій);
- кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються (п'ятий рівень класифікації – групи професій).

Розділи ідентифікуються однозначним цифровим кодом.

Код підрозділу складається із коду розділу та однозначного коду підрозділу.

Код класу складається із коду підрозділу та однозначного коду класу.

Код підкласу складається із коду класу та однозначного коду підкласу.

Частка підкласів поділяється на групи.

Код групи складається з коду підкласу та відокремленого від нього крапкою коду групи.

Утворення класифікаційних угруповань подано в таблиці 4.2.

Таблиця 4.2 – Утворення класифікаційних угруповань

Класифікаційне угруповання	Код	Назва класифікаційного угруповання
Розділ	8	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин
Підрозділ	83	Водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок
Клас	831	Машиністи локомотивів та подібні до них робітники
Підклас	8311	Машиністи локомотивів і спеціальних машин на залізниці, помічники машиністів та кочегари паровозів
Група	8311.1	Машиніст електровоза

Класифікаційні угруповання сформовано у дев'ять розділів:
Розділ 1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі).

Розділ 2. Професіонали.

Розділ 3. Фахівці.

Розділ 4. Технічні службовці.

Розділ 5. Працівники сфери торгівлі та послуг.

Розділ 6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.

Розділ 7. Кваліфіковані робітники з інструментом.

Розділ 8. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.

Розділ 9. Найпростіші професії.

Кожен з розділів складається з опису, класифікації професій та покажчика професійних назв робіт за кодами професій.

Для зручності у користуванні Класифікатор містить абетковий покажчик професійних назв робіт.

За рівнем кваліфікації робітники поділяються на чотири групи: некваліфіковані, малокваліфіковані, кваліфіковані та висококваліфіковані. Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку (таблиця 4.3).

Таблиця 4.3 – Групи робітників за рівнем кваліфікації, виконуваними ними роботами і термінами їх підготовки

Кваліфікаційні групи робітників	Основні роботи, що виконуються	Термін підготовки, стажування, досвід
1	2	3
Висококваліфіковані	Особливо складні та відповідальні роботи (ремонт і наладка складного обладнання, виготовлення меблів тощо)	Більше 2 – 3 років. Періодичне стажування. Великий практичний досвід роботи
Кваліфіковані	Складні роботи (метало- та деревообробні, ремонтні, слюсарні, будівельні тощо)	1 – 2 роки. Чималий досвід роботи
Малокваліфіковані	Нескладні роботи (метало- та деревообробні, ремонтні, слюсарні, будівельні тощо)	Декілька тижнів. Певний досвід роботи
Некваліфіковані	Допоміжні та обслуговуючі (вантажники, гардеробники, прибиральники тощо)	Не мають спеціальної підготовки

Конкретний рівень кваліфікації робітників підприємств залізничного транспорту визначається за допомогою тарифно-кваліфікаційних характеристик робіт і професій, згрупованих за виробництвами і видами робіт у вигляді Єдиного тарифно-

кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників та тарифної сітки, що на залізничному транспорті для робітників містить 6 – 8 тарифних розрядів. Відповідно до рівня кваліфікації робітникам присвоюється певний тарифний розряд.

Приклад характеристики робітника згідно з Єдиним тарифно-кваліфікаційним довідником подано у таблиці 4.4.

Таблиця 4.4 – Кваліфікаційна характеристика ремонтника штучних споруд

Розряд	Завдання та обов'язки	Повинен знати	Кваліфікаційні вимоги
1	2	3	4
2	Ремонтує та утримує в технічно справному стані металеві, дерев'яні, кам'яні, бетонні і залізобетонні мости, шляхопроводи, віадуки, акведуки, естакади, лотки та інші штучні споруди. Виконує слюсарні, клепальні, теслярські та бетонні роботи. Очищає штучні споруди від грязі, сміття, іржі, снігу та льоду. Заправляє переносні горни. Нагріває заклепки. Розмотує, виправляє і ріже арматурну сталь. Готує поверхні штучних споруд під фарбування. Обробляє лісоматеріали вручну. Змашує шарніри і котки. Планує і зачищає поверхні "на око". Розпушує, ущільнює, перекидає ґрунт ручним інструментом горизонтально і вертикально, прибирає його, застосовуючи носилки і тачки. Розламує пошкоджені асфальтові покриття. Закриває і відкриває отвори малих мостів і труб. Обколює намерзлий лід у тунелі. Відбиває відшарований торкрет і бетон в обробці стін тунеля вручну. Видаляє сольові підмоклі місця і напливи в тунелі. Висушує заболочені місця і відводить воду за межі можливого її надходження	Назви і призначення частин і елементів конструкцій штучних споруд; будову ручного інструменту; способи очищення металевих, бетонних, залізобетонних, дерев'яних і кам'яних поверхонь; способи виконання слюсарних, клепальних, теслярських і бетонних робіт, розмічання, виправлення і різання арматурної сталі; способи виконання робіт за допомогою ручного інструменту і пристроїв; прийоми подавання та ущільнення бетонної суміші; правила підготування поверхонь під фарбування; способи оброблення лісоматеріалів вручну; правила переміщення і складування вантажів; правила охорони праці і виробничої санітарії у разі виконання робіт з реконструкції і капітального ремонту штучних споруд.	Базова або неповна базова загальна середня освіта. Одержання професії безпосередньо на виробництві. Без вимог до стажу роботи.

	в обробку тунелю.		
--	-------------------	--	--

Продовження таблиці 4.4

1	2	3	4
3	<p>Ремонтує та утримує в технічно справному стані поверхні опор, а також ремонтує прогонові будови і вузли штучних споруд із різних матеріалів, замінюючи окремі елементи. Виконує слюсарні, клепальні, теслярські і бетонні роботи без застосування риштування, колисок і інших допоміжних і страхувальних пристроїв. Виготовляє накладки. Свердлить отвори під заклепки в елементах штучних споруд. Гне арматурні стержні в холодному стані. Шпатлює і фарбує поверхні штучних споруд. Розбирає кладки опор штучних споруд. Закладає вибоїни, отвори і борозни цеглою і бетонною сумішшю. Насікає і розбирає бетонні і залізобетонні конструкції. Заштукатурює поверхні і ремонтує штукатурку. Улаштовує цементну стяжку. Очищає і замазує тріщини в асфальтобетонних покриттях на пішохідних мостах і шляхопроводах. Обробляє лісоматеріали механізованим інструментом. Обшиває дошками зруби і льодорізи. Укладає і замазує дощатий настил. Розбирає риштування і шпальні клітки. Ремонтує дерев'яні східці. Улаштовує рисберми оголовків дренажів і прорізів. Ремонтує і замінює футляри рухомих опорних частин. Ремонтує мостові бруси. Здійснює демонтаж протиугінних пристроїв, кондуктників і контррейок вручну. Виготовляє і ремонтує</p>	<p>Види і типи штучних споруд; основні положення з їх утримання і ремонту; правила ремонту і способи запобігання пошкодженням; правила холодного і гарячого клепання; розміри заклепок, допуски і посадки; гатунки і марки сталі; способи і прийоми правлення і гнуття арматурних стержнів; способи приготування і дозування розчинів; способи пробивання гнізд і отворів у кладці та у забутці; розбирання кам'яної і бутової кладки; основні марки цементу, заповнювачів та бетонних сумішей; види асфальтобетонних сумішей, мастик, емульсій, інертних заповнювачів; способи заготування опалубних щитів; прийоми оброблення лісоматеріалів; правила поведінки з антисептуючими та вогнезахисними сумішами і прийоми роботи з ними; будову пневматичних молотків, клепальних скобок та іншого механізованого інструменту; правила догляду за розчинонагрівачами і насосами.</p>	<p>Повна або базова загальна середня освіта. Професійно-технічна освіта. Підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією ремонтника штучних споруд 3-го розряду – не менше 1 року.</p>

	дерев'яні щити для закривання отворів малих мостів і труб.		
--	------------------------------------------------------------	--	--

4.2 Планування й аналіз чисельності працівників

Підприємства залізничного транспорту мають прагнути до встановлення оптимальної чисельності робітників, щоб забезпечити економне використання трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці і ефективності виробництва.

Найважливішою задачею планування чисельності працівників є визначення обґрунтованої потреби в кадрах для забезпечення ритмічного виробничого процесу і виконання виробничих завдань.

При плануванні чисельності працівників керуються такими принципами:

- відповідність чисельності та кваліфікації працівників обсягу запланованих робіт і їх складності;
- обумовленість структури персоналу об'єктивними факторами виробництва;
- максимальна ефективність використання робочого часу;
- створення умов для підвищення кваліфікації і розширення виробничого профілю працівників.

Чисельність працівників на залізничному транспорті визначають у три етапи.

На першому етапі розраховують загальну чисельність працівників, виходячи з планового обсягу робіт та виробітку одного працівника.

На другому етапі визначають чисельність працівників за видами діяльності, дільницями, цехами на основі прогресивних норм виробітку, норм часу і планової програми робіт (послуг).

На третьому етапі розраховують професійно-кваліфікаційний склад працівників на основі технологічного процесу і єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників.

При плануванні чисельності працівників використовують такі показники: облікова чисельність персоналу; явочна чисельність персоналу і його категорії; структура працівників;

потреба в кадрах; баланс робочого часу одного працівника, трудомісткість виробничої програми.

До **облікової чисельності** включаються всі працівники, прийняті на постійну, сезонну, а також тимчасову роботу терміном на один день і більше (з дня зарахування їх на роботу).

В обліковому складі працівників за кожний календарний день враховуються як фактично працюючі, так і відсутні на роботі з будь-яких причин, тобто усі працівники, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від форми договору.

В обліковій чисельності зазначені працівники враховуються за кожний календарний день як цілі одиниці, включаючи неробочі дні тижня, що обумовлені при зарахуванні на роботу.

Середньооблікова чисельність працівників за звітний місяць обчислюється шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу на кожний календарний день звітного місяця, тобто з 1-го по 31-ше число, включаючи святкові (неробочі) і вихідні дні, і відношення отриманої суми на число календарних днів у звітному місяці. Чисельність працівників облікового складу у вихідний або святковий (неробочий) день приймається такою, що дорівнює обліковій чисельності працівників на попередній робочий день.

Середньооблікова чисельність працівників за квартал, півріччя і рік визначається підсумовуванням середньооблікової чисельності працівників за всі місяці вказаних періодів і діленням отриманої суми відповідно на 3, 6 і 12.

Для правильного визначення середньооблікової чисельності працівників необхідно вести щоденний облік чисельності працівників облікового складу, який має уточнюватися на основі наказів (розпоряджень) про прийняття, переведення працівників на іншу роботу, припинення трудового договору тощо.

Чисельність працівників облікового складу за кожний день має відповідати даним табельного обліку використання робочого часу, на основі якого установлюється чисельність працівників, які фактично з'явилися на роботу, та причини їх неявок.

Приклад

Підприємство мало середньооблікову чисельність штатних працівників облікового складу: у січні – 620 осіб, у лютому – 640 осіб, у березні - 690 осіб. Середньооблікова чисельність

штатних працівників облікового складу за 1 квартал складала 650 осіб $((620 + 640 + 690) : 3)$.

До середньооблікової чисельності працівників всього персоналу включається також умовна чисельність окремих категорій працівників, у тих випадках, коли немає можливості обрахувати її за днями явок на роботу, перерахована в еквіваленті повної зайнятості шляхом ділення фактично нарахованих їм за звітний місяць коштів на оплату праці на середньомісячну заробітну плату одного працівника облікового складу, зайнятого в основній діяльності (за цей же місяць).

Явочний склад працівників – це кількість працівників, які щодня повинні бути на роботі, щоб забезпечити нормальний хід виробничого процесу.

Обліковий і явочний склади працівників практично не збігаються, тому для забезпечення щоденної явки на роботу необхідної чисельності працівників їх середньооблікове число має бути більше від явочного.

Облікова чисельність працівників $Ч_{об}$ розраховується за формулою

$$Ч_{об} = Ч_{яв} \cdot (1 + K_{зам}), \quad (4.1)$$

$$K_{зам} = K_{\epsilon} + K_{хв} + K_{до}, \quad (4.2)$$

де $Ч_{яв}$ – явочна чисельність працівників,

$K_{\epsilon}, K_{хв}, K_{до}$ – коефіцієнти заміщення на відпустки, хвороби, державні обов'язки ;

$K_{зам}$ – коефіцієнт заміщення.

$$K_{\epsilon} = \frac{t_{\epsilon}}{t_{пл} - t_{\epsilon}}, \quad (4.3)$$

де $t_{пл}$ – плановий робочий час;

t_{ϵ} – час відпустки.

Коефіцієнти заміщення працівників у зв'язку з хворобою та виконанням державних обов'язків визначаються за фактичними даними попередніх періодів.

Обчислення планової потреби у промислово-виробничому персоналі розпочинається з визначення його загальної чисельності шляхом ділення планового обсягу виробництва (Q) на запланований виробіток (продуктивність праці) на одного працівника (Π_n):

$$Ч = \frac{Q}{\Pi_n}. \quad (4.4)$$

При плануванні загальної чисельності працівників використовується метод коригування, який заснований на технологічній залежності чисельності працівників від певних факторів. Число цих факторів та характер їх впливу різні в окремі часові періоди.

В узагальненому вигляді до таких факторів можна віднести:

- зміну обсягу перевезень та його структури;
- впровадження нової техніки і технологій;
- впровадження прогресивних методів праці;
- поліпшення як якісних показників виконання перевізного процесу, так і окремих видів робіт;
- зміну організаційно-виробничої структури управління галуззю або окремими виробничими підрозділами та ін.

Зміна обсягу перевезень неоднозначно впливає на зміну нормативної чисельності працівників. Тут певний вплив має ступінь залежності виробничого контингенту від обсягу перевезень. За ступенем впливу зміни обсягу перевезень на чисельність працівників контингент можна розділити на чотири групи.

1 Повністю залежний контингент. Зміна потреби в цьому контингенті відбувається при зміні обсягу перевезень у розмірі до 5 %. До цієї групи працівників належать локомотивні бригади, провідники пасажирських вагонів, складачі поїздів на станціях.

2 Частково залежний контингент. Потреба в даному контингенті залежить від зміни обсягу перевезень у межах пропускної спроможності залізниць. На частку цього контингенту припадає до 35 % чисельності виробничого штату. Це бригади з екіпірування локомотивів, бригади ПТО вагонів на станціях, вантажники та прийомоздавачі, робітники з виконання технічного огляду локомотивів та ін.

3 Частково незалежний контингент. Зміна потреби в цьому контингенті відбувається лише в тому випадку, якщо обсяг перевезень зростає вище рівня пропускної спроможності ділянок мережі. При такій ситуації виникає необхідність технічної реконструкції ділянок та істотної зміни організаційно-технологічної структури. В поточному плануванні такі ситуації практично не виникають. До цієї групи належить найбільша чисельність виробничого штату залізниць – 60 – 65 %.

4 Незалежний контингент. До його складу входять працівники апарату управління галузі та її внутрішньовиробничих структур (керівники, провідні фахівці, виконавці управлінських функцій).

Планування чисельності перших двох груп контингенту проводиться з використанням техніко-економічних розрахунків, які мають специфіку за кожним галузевим господарством транспорту і видами робіт. При плануванні чисельності працівників залізниць з використанням методу коригування слід враховувати, що при розрахунку зміни чисельності працівників, яка залежить від обсягу перевезень, необхідно враховувати шляхи досягнення зростання обсягів. Якщо збільшення вантажообігу досягається за рахунок покращення якісних показників експлуатаційної роботи, то може не відбуватися збільшення залежного контингенту.

Так, наприклад, при збільшенні обсягу перевезень за рахунок зростання середнього статичного навантаження вагонів або підвищення маси вантажного поїзда не буде зміни потреби в локомотивних або складальних бригадах. У тому випадку, коли зростання обсягу перевезень супроводжується збільшенням розмірів руху поїздів, потреба в даному контингенті також зростатиме.

Впровадження нової техніки і технологій виробництва, використання прогресивних методів організації та нормування праці, а також поліпшення якісних показників роботи забезпечують зниження трудомісткості робіт і приводять до зменшення потреби у виробничому контингенті в підрозділах залізниць.

Зміна структури управління залізничним транспортом, особливо при його реформуванні, призводить до структурних

зрушень у складі чисельності. Це може вплинути як на зниження, так і зростання контингенту і залежить від конкретних заходів за проведеними реформами.

Планові розрахунки також ведуться окремо за кожною категорією працівників із застосуванням різних методів визначення необхідної чисельності.

Планування чисельності працівників полягає у визначенні, по-перше, трудомісткості виробничої програми в плановому періоді; по-друге, бюджету робочого часу одного середньооблікового працівника і середнього виконання норм виробітку у відсотках і, по-третє, чисельності за професіями, рівнем кваліфікації працівників.

Планова явочна чисельність працівників $Ч_{яв}$ визначається такими методами:

1 За нормами виробітку. За цим методом визначається чисельність працівників локомотивних бригад у вантажному русі, робітників, зайнятих на деповському ремонті вагонів, вантажників та ін.

$$Ч_{яв} = \frac{Q}{H_v}, \quad (4.5)$$

де Q – обсяг роботи (продукції);

H_v – продуктивність праці (норма виробітку).

Для розрахунку планової чисельності робітників локомотивної бригади формула набуває такого вигляду:

$$Ч_{яв}^{бр} = \frac{\sum MS_{лин}}{S_{бр} \cdot 12} \cdot Ч_n, \quad (4.6)$$

де $\sum MS_{лин}$ – лінійний пробіг локомотивів за рік на дільниці обслуговування локомотивними бригадами, лок.км;

$S_{бр}$ – норма виробітку бригади за місяць, км;

$Ч_n$ – чисельність робочих у бригаді, люд.

2 За трудомісткістю виробничої програми. На підприємствах залізничної галузі за цим методом визначається чисельність робітників з технічного обслуговування і поточного

ремонті локомотивів та чисельність робітників-відрядників ремонтного виробництва з виготовлення запасних частин.

Чисельність визначається виходячи з трудомісткості одиниці роботи ($T_{од}$), всієї виробничої програми (A) і планового фонду робочого часу ($\Phi_{пл}$):

$$Ч_{яв} = \frac{T_{од} * A}{\Phi_{пл}} . \quad (4.7)$$

Так, чисельність робітників з поточного ремонту і технічного обслуговування локомотивів визначається за формулою:

$$Ч_{яв}^{рем} = \frac{\sum_{i=1}^n H_{j,i} \cdot M_{j,i}}{\Phi_{пл}} , \quad (4.8)$$

де $H_{j,i}$ – трудомісткість одиниці j -го ремонту за i -ю серією локомотивів, люд. год;

$M_{j,i}$ – річна програма j -го ремонту за i -ю серією локомотивів, од.;

$\Phi_{пл}$ – плановий фонд робочого часу, год.

З За нормами обслуговування планують чисельність робочих станцій з приймання і відправлення поїздів, маневрової роботи, робітників з поточного утримання колії, пунктів технічного обслуговування вагонів, електромонтерів дистанцій сигналізації, централізації, автоблокування і регіональних центрів і зв'язку, дистанцій електропостачання та ін.

$$Ч_{яв} = H_{обсл} * n * K_{см} , \quad (4.9)$$

де $H_{обсл}$ - норма обслуговування на об'єкт, люд;

n – кількість об'єктів;

$K_{см}$ - кількість змін (4,37 при цілодобовій роботі в чотири зміни).

Норми обслуговування використовують при розрахунку чисельності робітників локомотивних бригад у вивізному, передатному господарчому русі і на маневровій роботі виходячи з кількості локомотивів, бригад, зайнятих у цих видах руху і обслуговуючих один локомотив:

$$Ч_{яв}^{бр} = M \cdot n_{бр} \cdot Ч_n, \quad (4.10)$$

де M – кількість локомотивів;

$n_{бр}$ – норма обслуговування – число бригад, що обслуговують локомотиви.

4 За змінним нормативом чисельності. Цей метод використовують при визначенні планової чисельності робітників охорони, екіпірувальників.

$$Ч_{яв}^{зм} = H_{зм} \cdot K_{зм}, \quad (4.11)$$

де $H_{зм}$ – змінний норматив чисельності;

$K_{зм}$ – кількість змін робітників.

Так, розрахунок чисельності провідників пасажирських вагонів провадиться для кожного поїзда з дотриманням діючих норм обслуговування пасажирських вагонів провідниками з урахуванням забезпечення нормального режиму роботи та відпочинку.

Явочна чисельність провідників пасажирських вагонів за рік визначається за кожним поїздом за формулою:

$$Ч_{яв}^{пров} = N_{ваг} \cdot p \cdot h \cdot t_{пр} / T_{год}, \quad (4.12)$$

де $N_{ваг}$ - кількість вагонів у составі;

p - число рейсів даного поїзда за рік;

h - норма обслуговування вагонів провідниками, люд;

$t_{пр}$ - робочий час одного провідника, год;

$T_{год}$ - фонд робочого часу одного провідника за рік, год.

Норми обслуговування пасажирських вагонів провідниками встановлюються виходячи з тривалості рейсу, часу перебування в поїзді, роду або категорії обслуговуваного поїзда або вагона. При розрахунку чисельності провідників приймають такі норми обслуговування: у всіх поїздах, крім приміських, які перебувають на шляху прямування в одному напрямку до 7 год, – 2 провідники на 2 вагони; в поїздах усіх категорій, що перебувають на шляху прямування в одному напрямку до 18 год, а також у спальних вагонах (СВ), м'яких, купейних, плацкартних вагонах швидких поїздів, що перебувають на шляху прямування в одному напрямку до 2 діб включно, – 3 провідники на 2 вагони; в загальних вагонах – 2 провідники на 1 вагон; у хвостових вагонах поїздів всіх категорій, що перебувають на шляху прямування понад 7 год, – 2 провідники на 1 вагон; в усіх інших пасажирських поїздах та вагонах, які прямують у прямому міжнародному сполученні, – 2 провідники на 1 вагон.

Чисельність керівників, спеціалістів, службовців визначається за штатним розкладом з урахуванням переліку функціонально-посадових обов'язків і галузевих нормативів.

Слід зазначити, що при зменшенні трудомісткості робіт (якщо коефіцієнт трудомісткості $K_{тр} < 1$) відбувається зменшення чисельності $Ч'_{яв} = Ч_{яв} \cdot K_{тр}$, а зі збільшенням норми виробітку (коли коефіцієнт виконання норм виробітку $K_{нев} > 1$) відбувається зниження чисельності $Ч'_{яв} = Ч_{яв} : K_{нев}$.

Важливим моментом в обчисленні планової чисельності працівників є правильне встановлення ефективного фонду часу роботи одного середньооблікового працівника.

Розрахована необхідна кількість працівників затверджується в документі “штатний розклад”.

Колектив працівників залізничного транспорту за чисельним складом, рівнем кваліфікації не є постійною величиною, він змінюється: звільнюються одні працівники, приймаються інші.

Ці зміни характеризуються такими показниками:

1 Коефіцієнт обороту кадрів з приймання ($K_{пр}$):

$$K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч}, \quad (4.13)$$

де $Ч_{np}$ – чисельність прийнятих протягом визначеного періоду працівників, люд;
 $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність персоналу, люд.

2 Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення $K_{зв}$:

$$K_{зв} = \frac{Ч_{зв}}{\bar{Ч}}, \quad (4.14)$$

де $Ч_{зв}$ – чисельність працівників, звільнених з усіх причин за даний період часу, люд.

3 Коефіцієнт загального обороту кадрів $K_{заг}$:

$$K_{заг} = \frac{Ч_{np} + Ч_{зв}}{\bar{Ч}}, \quad (4.15)$$

4 Коефіцієнт плинності кадрів $K_{плин}$:

$$K_{плин} = \frac{Ч_{зв}^{вб} + Ч_{зв}^{нтд} + Ч_{зв}^{кз}}{\bar{Ч}} \cdot 100, \quad (4.16)$$

де $Ч_{зв}^{вб}$ – чисельність звільнених за власним бажанням, люд;

$Ч_{зв}^{нтд}$ – чисельність звільнених за порушення трудової дисципліни, люд;

$Ч_{зв}^{кз}$ – чисельність звільнених у зв'язку з відкриттям кримінальних справ, люд.

Збільшення коефіцієнта плинності кадрів показує, що працівники підприємства не зацікавлені у роботі на ньому з різних причин (можливо, низький рівень заробітної плати, житлово-побутові труднощі та ін.).

Підприємства мають прагнути до зменшення коефіцієнта плинності кадрів. Водночас склад працівників необхідно оновлювати, замінюючи тих, що виходять на пенсію та

звільнених з інших причин, новими, висококваліфікованими працівниками.

Економічний ефект від зниження плинності кадрів визначається через економію робочого часу та додаткове збільшення обсягів виробництва.

Висновок

Працівники є головним ресурсом підприємств залізничного транспорту. *Персонал підприємств залізничного транспорту* – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, які зайняті на підприємствах залізничного транспорту і включені до облікового складу.

До облікового складу включаються всі працівники, прийняті на роботу підприємства, пов'язану як з основною, так і неосновною його діяльністю.

Структурна характеристика персоналу підприємств залізничного транспорту визначається складом і кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників.

Весь персонал залежно від ступеня участі його у виробничій діяльності поділяється:

- 1) на промислово - виробничий персонал;
- 2) непромисловий персонал.

Промислово-виробничий персонал – це працівники, зайняті виробництвом і його обслуговуванням.

Промислово-виробничий персонал підприємств залізничного транспорту, що зайнятий на роботах, які належать до експлуатаційної діяльності, називають *експлуатаційним контингентом*.

Непромисловий персонал – це працівники житлово-комунального господарства і культурно-побутових установ, що входять до складу підприємств залізничного транспорту.

За характером виконуваних функцій промислово-виробничий персонал підрозділяється на шість категорій:

робітники; керівники; фахівці; службовці; молодший обслуговуючий персонал; стажери (учні).

Залежно від характеру трудової діяльності персонал підприємств залізничної галузі підрозділяють за професіями, спеціальностями і рівнем кваліфікації. Основою для розгляду структури персоналу є Національний класифікатор професій України ДК 003-2010, затверджений наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16 серпня 2012 року № 923, зі змінами.

Для забезпечення ритмічного виробничого процесу і виконання виробничих завдань потрібно обґрунтувати потребу в кадрах, тобто запланувати необхідну чисельність працівників.

При плануванні чисельності працівників визначають такі показники: облікову чисельність персоналу; явочну чисельність промислово-виробничого персоналу і його категорії; структуру працівників; потребу в кадрах; баланс робочого часу одного працівника, трудомісткість виробничої програми.

До облікової чисельності включаються всі працівники, прийняті на постійну, сезонну, а також тимчасову роботу терміном на один день і більше (з дня зарахування їх на роботу).

Явочний склад працівників – це кількість працівників, які щодня повинні бути на роботі, щоб забезпечити нормальний хід виробничого процесу.

Розрахунок планової чисельності робітників проводиться за допомогою таких методів: за трудомісткістю, виробітком, змінним нормативом чисельності, нормою обслуговування.

Питання для самоконтролю

1 Розкрийте зміст категорії «персонал підприємств залізничного транспорту».

2 На які категорії поділяється персонал підприємств залізничного транспорту залежно від ступеня їх участі у виробничій діяльності?

3 Який персонал підприємств залізничного транспорту називають експлуатаційним?

4 На які категорії поділяється персонал підприємств залізничного транспорту за характером виконуваних функцій ?

5 Дайте визначення поняттям «кваліфікація», «професія», «спеціальність».

6 Чим кваліфікація відрізняється від професії?

7 Що таке явочна й облікова чисельність персоналу?

8 Як розрахувати середньооблікову чисельність працівників за місяць, квартал, рік?

9 Які способи розрахунку планової чисельності робітників використовують на підприємствах залізничного транспорту? Розкрийте їх сутність.

10 За допомогою яких показників характеризується рух персоналу?

Список літератури

1 Галузева угода між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2012-2016 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uz.gov.ua>

2 Кодекс законів про працю [Текст]. –Харків: Одиссей, 2004. – 160 с.

3 Національний класифікатор професій ДК 003:2010. Затв. наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 року № 327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=433

4 Економіка праці на підприємствах залізничного транспорту [Текст]: підручник / В.Л. Дикань, Ю.В. Єлагін, Т.Г. Сухорукова.- Харків: УкрДАЗТ, 2012. – 275 с.

5 Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Т.1. [Текст] / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1973. – 907 с.

6 Основы менеджмента [Текст]: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори. – М.: Дело, 1992. – 702 с.

7 Кириченко, О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності [Текст]: навч. посібник. - 3-тє вид., перероб. і доп. / О.А. Кириченко. - К.: Знання-Прес, 2002. - 384 с.

8 Слинков, В.А. Управление персоналом [Текст]:

практические рекомендации / В.А. Слинков – 2-е изд. – К.: Алерта, КНТ, 2006. – 240 с.

9 Оганесян, И.А. Управление персоналом организации [Текст]: учеб. пособие / И.А. Оганесян. – Мн.: Амалфея, 2000. – 256 с.

10 Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: учеб. пособие / под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. – 312 с.

11 Залознова, Ю.С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегії розвитку [Текст]: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – 380 с.

12 Людський потенціал: механізми збереження та розвитку [Текст]: монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті – Донецьк, 2008. – 468 с.

13 Щелкунов, В.И. Производственный потенциал Украины. Стратегия формирования и использования [Текст] / В.И. Щелкунов. — К.: КМУГА, 1999. — 245 с.

14 Оценка стоимости предприятия (бизнеса) [Текст]: учеб. пособие / под ред. Н.А. Абдуллаева, Н.А. Колайко. – М.: Изд-во «ЭКМОС», 2000. – 352 с.

15 Виноградський, М.Д. Управління персоналом [Текст] / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – 2-ге вид. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.

16 Щекин, Г.В. Теория кадровой политики [Текст] / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 1997. – 176 с.

17 Becker, G. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education [Текст] / G. Becker. – Chicago, 1997.

18 Человеческие ресурсы в американском менеджменте. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.secreti.info/p58m.html>

19 Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст]: підручник / за заг. ред. А.М. Колота. - К.: КНЕУ, 2009. – 491 с.

20 Петров, Ю.Д. Организация нормирования и оплата труда на железнодорожном транспорте [Текст]: учебн. для вузов / Ю.Д. Петров, М.В. Белкин, В.П. Катаев и др. – М.: Транспорт, 2000. – 279 с.

21 Петров, Ю.Д. Планирование в структурных подразделениях железнодорожного транспорта [Текст]: учебн. для вузов ж.-д. трансп. / Ю.Д. Петров, А.И. Купоров, Л.В. Шкурина. – М.: УМЦ ЖДТ, Трансп. кн., 2008. – 308 с.

Тема 5. ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

5.1 Економічна сутність ефективності та продуктивності праці

Одним із найважливіших завдань забезпечення стабільної довгострокової та високорезультативної роботи підприємств залізничної галузі є підвищення ефективності праці.

Ефективність праці – це її результативність, тобто співвідношення результатів роботи (обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних і нематеріальних або прибутку) до затрат праці.

В економічній літературі та господарській практиці нашої України для характеристики результативності праці використовувалась категорія "продуктивність праці", яка характеризує співвідношення кількості продукції і затрат на її виробництво.

Продуктивність праці – це ефективність затрат праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) та суспільної (живої й уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю.

Інтенсивність характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю затраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психологічними можливостями людського організму, а це значить, що інтенсивність праці є обмеженою.

Під *суспільно-нормальною інтенсивністю* праці слід розуміти такий рівень напруженості праці, який забезпечує раціональне використання психофізіологічних здібностей людини при збереженні високої продуктивності праці і здоров'я. Вона забезпечує тривалий період високої працездатності й, отже, високу продуктивність праці. Якщо інтенсивність праці вища від прийнятої в суспільстві, то через деякий час знижується продуктивність праці, зростають втрати робочого часу, травматизм, брак.

Зростання продуктивності праці є загальним об'єктивним економічним законом. Його сутність полягає в тому, що з розвитком суспільного виробництва, впровадженням нових технологій та використанням сучасних матеріалів, покращення організації праці працівник виготовляє за одиницю часу все більший обсяг матеріальних благ.

5.2 Показники і методи вимірювання продуктивності праці

У практиці економічної діяльності для планування, обліку, аналізу результативності й ефективності праці використовується система показників, яка дає змогу визначити продуктивність праці у масштабі окремого працівника, виробничої дільниці, підприємства, організації, галузі і суспільства в цілому.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або оберненого відношення існують два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток – це кількість виробленої продукції (робіт, послуг) за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до величини робочого часу, затраченого на його виробництво.

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці.

Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток. Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці вимірювання робочого часу (знаменник показника – витрати праці на виробництво продукції, T).

Вони можуть бути виміряні:

- у відпрацьованих людино-годинах;
- відпрацьованих людино-днях;
- людино-місяцях, людино-роках (ці одиниці часу еквівалентні середній чисельності працівників за відповідний період).

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьованим часом. Годинний виробіток визначається шляхом ділення обсягу виробленої продукції на кількість відпрацьованих людино-годин. Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простоя та втрати часу.

Методи вимірювання виробітку залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції (робіт, послуг). Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Сутність **натурального** методу полягає в тому, що обсяг виробленої продукції (робіт, послуг) (A) і виробіток $ПП(B)$ розраховуються в натуральних одиницях або умовно-натуральних одиницях.

$$ПП(B) = \frac{A}{T}. \quad (5.1)$$

При застосуванні натурального методу продуктивність праці (тобто виробіток) вимірюється в натуральних показниках: тонно-кілометрах, тоннах, штуках і т. д. Цей метод може застосовуватися при виробленні лише одного виду продукції.

При умовно-натуральному методі всі види продукції умовно приводяться до одного виду шляхом застосування відповідних коефіцієнтів.

У структурних підрозділах залізниць, де виконуються кілька видів робіт, продуктивність праці вимірюється в умовно-натуральних показниках. У кожному структурному підрозділі трудомісткість одного виду робіт приймається за одиницю, а за іншими видами робіт визначаються коефіцієнти приведення.

Величина коефіцієнта визначається відношенням трудомісткості конкретного виду робіт до трудомісткості роботи, прийнятої за одиницю. Перемножуванням обсягу кожного виду роботи на величину відповідних коефіцієнтів та їх підсумовуванням визначається обсяг робіт в умовно-натуральних показниках.

У таблиці 5.1 наведені показники для визначення продуктивності праці в структурних підрозділах залізниць.

Таблиця 5.1 – Показники для визначення продуктивності праці (виробітку) працівників структурних підрозділів

Найменування господарства або структурної одиниці	Формула	Пояснення
1	2	3
Залізнична станція: що виконує всі види робіт	$\frac{\sum n}{\mathcal{C}_{екс}}$	$\sum n$ - приведені відправлені вагони; $\mathcal{C}_{екс}$ - чисельність експлуатаційних робітників
з переважанням вантажної роботи	$\frac{\sum P}{\mathcal{C}_{екс}}$	$\sum P$ - завантажені, вивантажені і розсортовані тонни вантажу (вагони)
з переважанням пасажирської роботи	$\frac{\sum a}{\mathcal{C}_{екс}}$	$\sum a$ - відправлені пасажери
Локомотивне депо:		

з перевагою поїзної роботи (у вантажному й пасажирському русі)	$\frac{\sum Ql_{бр.}}{Ч_{екс.}}$	$\sum Ql_{бр.}$ – вантажооборот, який виконано локомотивним депо за звітний період, т - км бруто
з перевагою передатної, вивізної, господарської й маневрової роботи	$\frac{\sum MS}{Ч_{екс.}}$	$\sum MS$ – пробіг за видами робіт, лок. км.

Продовження таблиці 5.1

1	2	3
що виконують переважно ремонт локомотивів	$\frac{\sum M_{прив.}}{Ч_{прто}}$	$\sum M_{прив.}$ – річна програма ремонту тягового рухомого складу в приведених одиницях; $Ч_{прто}$ – чисельність робітників локомотивного депо, які займаються ремонтом та обслуговуванням тягового рухомого складу, люд;
Вагонне депо ремонтне	$\frac{\sum N}{Ч_{екс}}$	$\sum N$ - приведена за трудомісткістю продукція (кількість випущених з ремонту вагонів)
Вагонне депо експлуатаційне	$\frac{\sum N_{в}}{Ч_{екс}}$	$\sum N_{в}$ - кількість вагонів, що пройшли ПТО
Резерв провідників пасажирських вагонів	$\frac{\sum nS}{Ч_{екс}}$	$\sum nS$ - вагоно-кілометри на всьому шляху прямування
Дистанція колії	$\frac{\sum Pl_{бр}}{Ч_{екс}}$ або $\frac{\sum L_{пр}}{Ч_{екс}}$	$\sum Pl_{бр}$ - кількість тонно-кілометрів бруто; $\sum L_{пр}$ - приведена довжина колії
Дистанція електропостачання	$\frac{\sum Pl_{бр}}{Ч_{екс}}$ або	$\sum Pl_{бр}$ - кількість тонно-кілометрів бруто при електротязі; $\sum T_e$ - технічні одиниці

	$\frac{\sum T_e}{\mathcal{C}_{екс}}$	
--	--------------------------------------	--

Продовження таблиці 5.1

1	2	3
Дистанція цивільних споруд, водопостачання та водовідведення	$\frac{\sum M_2}{\mathcal{C}_{екс}}$ або $\frac{\sum M_3}{\mathcal{C}_{екс}}$	$\sum M_2$ – вартість поточного і капітального ремонту; $\sum M_3$ - очищена вода
Дистанція сигналізації, централізації та блокування	$\frac{\sum T_e}{\mathcal{C}_{екс}}$	$\sum T_e$ - технічні одиниці
Дирекція:		
з обслуговування пасажирів у далекому сполученні	$\frac{\sum aS}{\mathcal{C}_{екс}}$	$\sum aS$ - пасажирооборот у далекому сполученні
з обслуговування пасажирів у приміському сполученні	$\frac{\sum aS}{\mathcal{C}_{екс}}$	$\sum aS$ - пасажирооборот у приміському сполученні

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах, після чого його відносять до фактично відпрацьованого часу. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці, використовується для оцінки рівня продуктивності праці на певних виробництвах, де виготовляється різномірна продукція та напівфабрикати.

Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він потребує стабільних норм праці, що суперечить необхідності

перегляду норм у процесі здійснення організаційно-технічних заходів.

У сучасних умовах універсальним методом вимірювання продуктивності праці для підприємств виробничих галузей є **вартісний (грошовий)**, який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція, валовий дохід). Продуктивність праці за цим методом розраховується як відношення вартості виробленої продукції (робіт, послуг) до затрат праці на її виробництво або середньооблікової чисельності працівників.

Трудомісткість відбиває витрати праці на виконання одиниці роботи і вимірюється у людино-годинах (нормо-годинах).

Показник трудомісткості відображає пряму залежність між обсягом виробництва і затратами праці.

Виробіток і трудомісткість взаємопов'язані і перебувають в оберненій залежності, проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості.

За характером і призначенням розрізняють нормативну, фактичну й планову трудомісткості.

Нормативна трудомісткість визначає затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані згідно з чинними нормами.

Фактична трудомісткість виражає фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.

Планова трудомісткість – це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

5.3 Чинники та резерви підвищення продуктивності праці

Зростання продуктивності праці залежить від багатьох чинників.

Чинники — це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності.

Зарубіжні економісти розрізняють дві основні групи чинників продуктивності: зовнішні (які не контролюються) і внутрішні (які контролюються). Зовнішні чинники охоплюють політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства; урядові рішення та інституційні механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем з боку окремого підприємства.

Внутрішні чинники – це ті, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства.

Внутрішні чинники поділяють на дві групи:

- "тверді", стійкі (які важко змінити) – підприємство і обладнання, технологія, матеріали та енергія, якість виробу;
- "м'які", нестійкі (які легко змінити) – інформація, знання і кваліфікація працівника, управлінський талант, стилі і методи управління, методи праці, динамічність і гнучкість структури підприємства тощо.

Чинники, що впливають на продуктивність праці, дуже різноманітні, і тому для прогнозування і планування продуктивності праці їх у вітчизняній економічній літературі об'єднують у три групи:

- матеріально-технічні;
- організаційно-економічні, які характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва;
- соціально-психологічні, що пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві і характеризують ступінь використання робочої сили.

До матеріально-технічних чинників належать:

- створення та впровадження у виробництво нової техніки і прогресивних технологій;
- підвищення якості і конкурентоспроможності продукції;
- проведення комплексної автоматизації та механізації ручних робіт;
- модернізація наявного обладнання (тобто оновлення й удосконалення функціонуючого устаткування);
- застосування прогресивних видів сировини, які дають змогу зменшити матеріаломісткість продукції, впровадження нових методів обробки матеріалів (хімічних, електроерозійних, ультразвукових та ін.), застосування прогресивних хімічних матеріалів і хімічних процесів.

Матеріально-технічні чинники сприяють економії живої та уречевленої праці як загалом в економіці, так і на окремому виробництві.

Сукупність матеріально-технічних чинників та їх вплив на рівень продуктивності праці можна характеризувати певними показниками: енергоозброєність праці, фондоозброєність праці, фондівіддача, матеріалівіддача та ін.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають організаційно-економічні чинники, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До цих чинників належать:

- удосконалення форм організації суспільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації; вдосконалення виробництва відповідно до вимог ринку, удосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб (транспортної, інструментальної, складської, енергетичної служби);
- удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій; застосування передових методів і прийомів праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; поліпшення нормування праці (впровадження технічно обґрунтованих норм затрат праці, розширення сфери нормування праці); застосування гнучких форм організації праці; поліпшення

підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці;

- удосконалення організації управління виробництвом за допомогою удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, упровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

Соціально-психологічні чинники визначаються якісними характеристиками і соціально-економічним складом трудових колективів, підвищенням кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня працівників, поліпшенням соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищенням дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників, удосконаленням методів мотивації.

Резерви підвищення продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви можна класифікувати відносно часу їх використання, а також сфери виникнення.

За часом використання розрізняють поточні й перспективні резерви.

Поточні резерви можуть бути використані залежно від реальних можливостей протягом місяця, кварталу чи року.

Використання перспективних резервів передбачається у майбутньому через рік або кілька років згідно з довгостроковими планами підприємства.

За сферами виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

До загальнодержавних належать такі резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом і які пов'язані з більшим використанням досягнень науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств та наявністю сировинних ресурсів, наявністю кваліфікованої робочої сили, територіальною зайнятістю

населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил конкретного регіону.

Міжгалузеві резерви — це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій.

Галузеві резерви — це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для певної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації підприємства, концентрації та комбінуванні виробництва тощо.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Важливе значення цих резервів зумовлюється тим, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються і використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви пов'язані з неефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття. Внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці можна поділити на дві групи:

1) резерви поліпшення використання живої праці (робочої сили) — це всі резерви, пов'язані з організацією умов праці, підвищенням дієспроможності працівників, структурою і розміщенням кадрів, створенням організаційних умов для безперебійної роботи, а також із забезпеченням досить високої матеріальної і моральної зацікавленості працівників у результатах праці;

2) резерви більш ефективного використання основних і оборотних фондів — це резерви кращого використання основних виробничих фондів (машин, механізмів, апаратури й ін.) за потужністю і за часом, а також резерви більш ощадливого і повного використання сировини, комплектуючих матеріалів, палива, енергії й інших оборотних фондів.

Визначальним резервом підвищення рівня продуктивності праці на залізничному транспорті є ефективність використання наявних технічних засобів і, насамперед, рухомого складу. З поліпшенням використання рухомого складу знижуються витрати роботи рухомого складу: пробіжних (локомотиво-кілометрів, вагоно-кілометрів, поїздо-кілометрів) і тимчасових (локомотиво-годин, вагоно-годин, поїздо-годин) вимірників на одиницю вантажо - і пасажирообороту, що призводить до зменшення потреби в чисельності працівників і витрат.

Необхідною умовою виявлення і використання резервів є їхня кількісна оцінка. Резерви можуть оцінюватися в абсолютних і відносних величинах. На конкретний період часу величину резервів можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці.

Для виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат робочого часу потрібно детально аналізувати фактичний баланс робочого часу, встановлювати причини цих втрат і розробляти заходи щодо їх зменшення чи повної ліквідації.

Оцінку впливу зниження трудомісткості, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів на підприємстві можна визначити за допомогою таких формул:

1) зростання продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості:

$$\Delta \Pi = (\dot{O}_i / \dot{O}_i) \cdot 100 - 100 ; \quad (5.2)$$

$$\Delta A_{\pm} = ((\dot{O}_i - \dot{O}_i) E) / \dot{O}_{ie} * \hat{E}_{ai} , \quad (5.3)$$

де $\Delta \Pi$ — приріст продуктивності праці;

T_m і T_n — минула і нова трудомісткість на операцію або виріб;

$\Delta E_{\text{ч}}$ — економія чисельності робітників;

P — кількість виробів або операцій;

$\Phi_{\text{пл}}$ - фонд робочого часу одного робітника;

$K_{\text{вн}}$ — коефіцієнт виконання норм виробітку;

2) зростання продуктивності праці шляхом поліпшення використання робочого часу (зменшення його втрат):

$$\Delta PPP = (100 - t_n)100 / (100 - t_m) - 100; \quad (5.4)$$

$$\Delta PPP = (t_m - t_n)100 / (100 - t_m), \quad (5.5)$$

де t_n — втрати робочого часу в базовому періоді;

t_m — втрати робочого часу в поточному періоді;

3) зростання продуктивності праці за рахунок змін у структурі кадрів:

$$I_{mn} = I_n * I_d, \quad (5.6)$$

де I_{mn} - індекс загальної продуктивної праці;

I_n - індекс продуктивності праці основних працівників;

I_d - індекс зміни частки основних працівників у загальній кількості працівників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$I_d = dn / db, \quad (5.7)$$

де dn — частка основних працівників у поточному періоді;

db — частка основних працівників у базовому періоді.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому доцільно в кожний конкретний період використовувати саме ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

На підприємствах залізничного транспорту для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, в яких вказані види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх реалізації, витрат на їх реалізацію, терміни проведення, а також відповідальні виконавці

Висновок

Найважливішим завданням роботи з персоналом є підвищення ефективності праці.

Ефективність праці – це її результативність, тобто співвідношення обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних і нематеріальних) до затрат праці.

Продуктивність праці – це ефективність затрат праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

У практиці економічної діяльності для планування, обліку, аналізу результативності й ефективності праці використовується система показників, яка дає змогу визначити продуктивність праці у масштабі окремого працівника, виробничої дільниці, підприємства, організації, галузі і суспільства в цілому.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або оберненого відношення існують два показники: виробіток і трудомісткість.

Методи вимірювання виробітку залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції (робіт, послуг). Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

У структурних підрозділах залізниць, де виконуються кілька видів робіт, продуктивність праці вимірюється в умовно-натуральних показниках. У кожному структурному підрозділі трудомісткість одного виду робіт приймається за одиницю, а за іншими видами робіт визначаються коефіцієнти приведення.

Чинники, що впливають на продуктивність праці, дуже різноманітні, і тому для прогнозування і планування продуктивності праці їх у вітчизняній економічній літературі об'єднують у три групи: матеріально-технічні; організаційно-економічні, які характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва; соціально-психологічні, що

пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві і характеризують ступінь використання робочої сили.

Резерви підвищення продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо).

На зростання продуктивності праці істотний вплив справляє науково-технічний прогрес. Визначальним резервом підвищення рівня продуктивності праці на залізничному транспорті є ефективність використання наявних технічних засобів і, насамперед, рухомого складу. З поліпшенням використання рухомого складу знижуються витрати роботи рухомого складу: пробіжних (локомотиво-кілометрів, вагоно-кілометрів, поїздо-кілометрів) і тимчасових (локомотиво-годин, вагоно-годин, поїздо-годин) вимірників на одиницю вантажо - і пасажирообороту, що призводить до зменшення потреби в чисельності працівників і витрат.

Питання для самоконтролю

- 1 У чому полягає сутність ефективності праці?
- 2 Розкрийте зміст продуктивності праці.
- 3 Який існує зв'язок між інтенсивністю та продуктивністю праці?
- 4 Назвіть показники продуктивності праці, обґрунтуйте їх взаємозв'язок.
- 5 Наведіть визначення понять «виробіток» і «трудоємність».
- 6 Які існують методи визначення продуктивності праці?
- 7 Як розраховується продуктивність праці у структурних підрозділах залізниць? Наведіть приклади.
- 8 Які розрізняють види трудоємності?
- 9 Охарактеризуйте фактори, що впливають на зростання продуктивності праці.
- 10 Перелічте основні джерела підвищення продуктивності праці на підприємствах залізничної галузі.

