

**ВИЗНАЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**  
**АТ «СУМСЬКИЙ ЗАВОД «НАСОСЕНЕРГОМАШ»**  
**Божкова В.В., Носонова Л.В.**  
*Сумський державний університет, м. Суми*

Продуктивність праці є одним з найважливіших якісних показників роботи будь-якого підприємства, вираженням ефективності затрат конкретної праці. Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або оберненого відношення виділяють два показники: виробіток і трудомісткість.

На підприємствах виробіток може визначатися різними способами залежно від того, в яких одиницях вимірюється обсяг продукції і затрати праці.

Розрізняють такі способи визначення виробітку:

- 1) натуральний – відношення обсягу виробленої продукції у фізичних одиницях до кількості затраченого часу в нормо-годинах;
- 2) вартісний – відношення обсягу виробленої продукції у гривнях до затрат часу, що виражені в середньообліковій чисельності робітників або відпрацьованих ними кількості людино-днів; людино-годин;
- 3) трудовий – відношення обсягу виробленої продукції, представленої в затратах робочого часу в нормо-годинах до кількості персоналу.

На основі даних річної звітності АТ «Сумський завод «Насосенергомаш» проведемо розрахунок середньорічного виробітку за 2010-2013 р.р. використовуючи вартісний спосіб розрахунку (табл.1).

Таблиця 1 – Динаміка обсягу реалізованої продукції, середньооблікової чисельності персоналу та виробітку на АТ «Сумський завод «Насосенергомаш»

Показник/роки	2010	2011	2012	2013
Обсяг реалізованої продукції, грн.	385660	994417	995593	1008705
Середньооблікова чисельність персоналу, чол.	2263	2477	2741	2914
Середньорічний виробіток, грн./чол.	170,42	401,46	363,22	346,16

Дані табл. 1 свідчать про те, що підприємство щороку збільшує обсяг випускаємої продукції, та для задоволення потреб ринку праці збільшує кількість співробітників. Незважаючи на це, середньорічний виробіток за 2012 та 2013 роки зменшуються. Причиною цього зменшення, на нашу думку, може бути неефективне управління персоналом на найнижчих ланках або зavelика кількість допоміжного персоналу та осіб, які обіймають керівні посади.

Вважаємо, що отримані результати можуть бути покладені в основу нових управлінських рішень на підприємстві в короткостроковому періоді та сприяти коригуванню його бізнес-стратегії в довгостроковій перспективі.