

УДК- 338.45: 622.276-622.279

РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В НЕФТЕДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЯХ

Ж.К.Джакупова
(АО «КазНИПИМунайгаз»)

Показателем производительности нефтегазодобывающих компаний является объем добычи нефти и газа на одного работающего. Факторы роста производительности труда - это изменения материально-технических, организационных и социально-экономических условий как в непосредственном процессе производства, так и вне его, под влиянием которых сокращаются затраты труда на производство единицы продукции, т.е. повышается уровень производительности труда. Формы проявлений этих изменений весьма разнообразны и могут выступать не только как конкретные мероприятия, но и как глубинные процессы и явления. Под резервами роста производительности труда понимаются неиспользованные реальные возможности экономии труда, реализация которых обеспечивает достижение минимальных затрат труда на единицу продукции или работ (услуг), обусловленных воздействием данного фактора при неизменных прочих условиях. Резервы производительности труда возможно изыскать как за счет средств производства, так и живого труда. Одним из них является повышение производительности труда на основе применения новой техники и прогрессивных технологий во всех звеньях производственной цепочки и управления, что приводит к снижению численности занятых работников при росте объемов производства. Вторым - замена низкоквалифицированного труда высококвалифицированным, значительный приток специалистов из других секторов экономики. Рост доли специалистов с высшим и средним специальным образованием в общей численности работающих. Рост требований к квалификации кадров. Важнейшей задачей предприятия является постоянный поиск и реализация резервов роста производительности труда, под которыми подразумеваются имеющиеся, еще не используемые реальные возможности повышения производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, численность персонала, добыча нефти и газа, резервы роста производительности труда.

Адрес связи: dzhakupova_z@kaznipi.kz

DOI: 10.5510/OGP20120300127

В рамках реализации послания Президента Республики Казахстан народу Казахстана «Новое десятилетие - Новый экономический подъем - Новые возможности Казахстана», Стратегического плана развития Казахстана до 2020 года, Государственной программы и протокола 23-го пленарного заседания Совета иностранных инвесторов при Президенте Республики Казахстан №01-8.1 от 04 июня 2010 года была разработана Программа «Производительность 2020» (далее – Программа), которая утверждена Правительством Республики Казахстан от 14 марта 2011 года № 254.

Как отмечено в Программе «Общая производительность экономики является фактором, в значительной степени определяющим ее конкурентоспособность. На сегодня первостепенной задачей является создание новых конкурентоспособных

производств, модернизация (техническое перевооружение) действующих производств с целью повышения производительности труда и, безусловно, внедрение современных управленческих технологий»[1].

На сегодняшний день производительность труда в Казахстане остается на низком уровне. В среднем на одного человека она составляет 30-40 тыс. долларов, в то время как в развитых странах показатель равен 200 тыс. долларов США.

В нефтегазодобывающей отрасли одним из важных показателей производительности труда является добыча нефти и газа на одного работающего.

В связи с большим различием природных условий добычи нефти, для характеристики влияния технического и организационного уровня производства на производительность труда, в нефте- и

Производительность труда нефтяной компании Западного Казахстана

Таблица 1

Наименование показателей	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Объем добычи нефти, тыс. т	6180	6548	6729.2	6724
Эксплуатационный фонд скважин	3480	3565	3614	3571
Численность производственно-промышленного персонала (ППП)	9917	10107	10115	8658
Производительность труда, %	6.23	6.47	6.65	7.76

газодобыче применяют показатель численности работников, приходящихся на одну эксплуатационную скважину. Применение этого показателя в сочетании с показателем добычи нефти и газа на одного работника позволяет полнее оценить уровень, динамику и резервы роста производительности труда [2].

В классическом определении уровень производительности труда выражается отношением объема произведенной продукции или работ к затратам живого труда на ее производство и определяется по следующей формуле:

$$П = O/Ч$$

где $П$ - производительность труда,

O - объем работы в единицу времени,

$Ч$ - число работников.

Уровень производительности труда в значительной мере предопределяется тем, насколько полно при прочих равных условиях реализуются основные факторы роста.

Ускоренный рост производительности труда находит свое проявление в:

1. увеличении добычи нефти и газа, при неизменных затратах живого труда;
2. снижении затрат труда на единицу продукции;
3. снижении затрат заработной платы на одну денежную единицу продукции;
4. повышении качества продукции.

Наряду с вышеперечисленным, с ростом производительности труда повышается заработная плата работников. В свою очередь высокий уровень заработной платы делает компании более конкурентоспособными, как покупателей рынка труда: он может привлечь и удержать квалифицированных кадров, произвести их качественный отбор.

Факторы роста производительности труда - это изменения материально-технических, организационных и социально-экономических условий как в непосредственном процессе производства, так и вне его, под влиянием которых сокращаются затраты труда на производство единицы продукции, т.е. повышается уровень производительности труда. Формы проявлений этих изменений весьма разнообразны и могут выступать не только как конкретные мероприятия, но и как глубинные процессы и явления.

Под резервами роста производительности труда понимаются неиспользованные реальные возможности экономии труда, реализация которых обеспечивает достижение минимальных затрат труда на единицу продукции или работ (услуг), обусловленных воздействием данного фактора при неизменных прочих условиях [3]. Резервы роста можно классифицировать по следующим признакам: резервы более полного использования живого труда и резервы более эффективного использования средств производства. По месту выявления и использования резервы подразделяются на народнохозяйственные, отраслевые и внутрипроизводственные.

В данном случае будем рассматривать внутрипроизводственные резервы на примере нефте-

добывающей компании Западного Казахстана. Степень использования возможностей роста производительности труда под воздействием того или иного внутрипроизводственного фактора может быть определена сопоставлением фактического и нормативного значений показателя, характеризующего данный фактор.

В существующей практике анализа и планирования производительности труда ее изменение характеризуется абсолютной и относительной экономией затрат труда (численности работников) под воздействием отдельных факторов или их совокупности.

Абсолютная экономия затрат труда образуется в результате уменьшения численности работающих при неизменном объеме производства или при уменьшении объема производства в меньшей степени, чем уменьшение численности работающих.

Относительная экономия затрат труда (расчетное сокращение) образуется в результате увеличения объема производства при неизменной численности работающих или при увеличении их численности в меньшей степени, чем увеличение объема производства.

Эти показатели обеспечивают возможность определения размера резервов по отдельным производственным подразделениям и по компании в целом, по каждому виду резервов и всей их совокупности, а также позволяют учитывать более полное использование резервов при обосновании роста производительности труда на плановый период. Прирост производительности труда от реализации резервов рассчитывается по формуле:

$$\Delta П_{тб} = \frac{\mathcal{E}чб \times 100}{Чб - \mathcal{E}чб}$$

где $\Delta П_{тб}$ - нереализованный в базовом периоде прирост производительности труда из-за неполного использования потенциальных возможностей факторов, %;

$\mathcal{E}чб$ - общая расчетная относительная и абсолютная экономия численности промышленно-производственного персонала (ППП), отражающая имеющиеся на предприятии резервы, чел.;

$Чб$ - среднесписочная численность ППП в базовом периоде, чел.

Возможный прирост производительности труда в плановом периоде, который предусматривается получить в результате реализации мероприятий по более полному использованию резервов, рассчитывается по формуле:

$$\Delta П_{тп} = \frac{\mathcal{E}чп \times 100}{Чисх - \mathcal{E}чп}$$

где $\Delta П_{тп}$ - возможный прирост производительности труда за счет реализации резервов в плановом периоде, %,

$\mathcal{E}чп$ - относительная и абсолютная экономия численности ППП, которая может быть получена в результате выполнения намеченных мероприятий по использованию резервов, чел.;

$Чисх$ - исходная численность ППП, рассчитывается на основе планового объема производства и уровня производительности труда, достигнутого в конце базового периода, с учетом влияния струк-

Сравнение показателей эксплуатации скважин при работе УПШН и УЭЦН

Таблица 2

№№ п/п	Кол-во скв (%)	Тип насоса УЭЦН	Показатели при УПШН			МРП при УПШН	Показатели при УЭЦН			МРП при УЭЦН	Отклонение параметров		
			$Q_{ж'}$ м ³ /сут	$Q_{н'}$ т/сут	n, %		$Q_{ж'}$ м ³ /сут	$Q_{н'}$ т/сут	n, %		$Q_{ж'}$ м ³ /сут	$Q_{н'}$ т/сут	n, %
1	20 (13)	П-125	94	16	80	174	142	12	90	307	48	-4	10
2	68 (46)	П-80	75	13	79	198	97	6	93	302	22	-7	14
3	30 (20)	П-60	64	12	78	159	73	8	87	263	9	-4	9
4	31 (21)	П-45	54	12	72	136	53	5	88	267	-1	-7	16
Всего 149			72	13	77	166	93	8	89	288	21	-5	12

турных сдвигов и изменения объема, чел.

Поскольку резервы роста производительности труда выступают как неиспользованные возможности сокращения затрат труда под воздействием тех или иных факторов, то каждый резерв можно рассматривать относительно определенного фактора, а всю совокупность резервов целесообразно классифицировать в соответствии с классификацией факторов. Такая классификация дает возможность наиболее полно выявить состав и структуру резервов, провести комплексный анализ при их оценке, установить основные причины и наметить конкретные пути устранения потерь и непроизводительных затрат труда.

В соответствии с предлагаемой классификацией резервы роста производительности труда можно объединить в следующие группы:

- материально-технические (модернизация действующего оборудования, замена устаревшего оборудования, повышение уровня механизации и автоматизации производства и т.д.);

- организационные (совершенствование в организации управления, совершенствование организации производства, улучшение кадрового обеспечения, совершенствование организации труда);

- социальные (материальная и моральная заинтересованность в результате труда, уровень квалификации и профессиональной подготовки кадров, отношение к труду и трудовая дисциплина, здоровье и уровень благосостояния, взаимоотношение в коллективе, его стабильность и сплоченность).

Рассмотрим более подробно резервы роста производительности труда основных факторов, присутствующих в нефтяной промышленности:

1) Резервы роста производительности труда, образующиеся в результате снижения трудоемкости добычи и выработки продукции

Физически и морально устаревшее технологическое оборудование и высокие затраты не позволяют большинству отечественных предприятий в полной мере решать задачу повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции. Для предприятий является проблемой не только совершенствование, но и поддержка производственного потенциала на прежнем уровне. В такой ситуации сложившийся производственный потенциал не может в полном объеме обеспечить переход к ускоренному расширенному воспроизводству [1].

Резервы роста производительности труда в добыче нефти и газа заключены в дальнейшем внедрении и совершенствовании методов активного воздействия на призабойную зону скважин - термическая обработка призабойной зоны, гидравлический разрыв пласта, кислотная обработка скважин, обработка забоев поверхностно-активными веществами и другие [2].

Нефтяная компания начала опытно-промышленное внедрение УЭЦН (установка электроцентробежных насосов) в апреле 2004 г. Данная установка позволила продлить межремонтную эксплуатацию центробежных электронасосов (в 2-3 раза больше, чем штанговых), обеспечить высокий отбор жидкости, облегчить борьбу с отложениями парафина в подъемных трубах, в свою очередь это снизило трудоемкость обслуживания и подземного ремонта скважин. За определенный период были внедрены установки различной производительности (125, 80, 60, 45, 30 м³/сут.) производства ОАО «АЛНАС» (г.Бугульма, Россия). В настоящее время эксплуатируется 117 ед. УЭЦН. Запланировано еще 200 единиц, но по разным причинам закупка и внедрение УЭЦН было задержано. Внедрение УЭЦН позволило:

- увеличить суточную добычу на скважинах, оборудованных УЭЦН;
- оптимизировать работу фонда скважин с ограниченными возможностями из-за конструкции скважин и параметров СК;
- уменьшить эксплуатационные затраты на обслуживание скважин;
- снизить риски травматизма персонала из-за уменьшения движущихся механизмов по сравнению с ШГН (штанговые насосы);
- снизить риски загрязнения окружающей среды;
- повысить производительность труда на 2,3%.

Основным параметром при оценке работы УЭЦН является увеличение дебита скважин. В настоящий момент дебит скважин, оборудованных УЭЦН, превышает дебит при ШГН по жидкости на 24%, по нефти на 9%. Сравнительная таблица 2 представлена выше.

Оценка резервов роста производительности труда, образующихся за счет достижения нормативного уровня производственной мощности представлена в таблице 3.

Возможный общий абсолютный прирост объ-

Таблица 3

Резервы роста производительности труда, образующиеся за счет достижения нормативного уровня производственной мощности оборудования УЭЦН

№	Наименование показателей	Условное обозначение	Единицы измерения	Числовое значение	
				норм.	факт.
1.	Количество установленного оборудования УЭЦН	$M_{уст.}$	Единицы оборудования	200	117
2.	Режимный фонд времени	$\Phi_{реж.}$	ч.	2190	2190
3.	Коэффициент сменности работы	$K_{см}$	-	1.9	1.6
4.	Суточная производительность	Π	тн./сут	23	20
5.	Среднесписочная численность ППП	$Ч_{ппп}$	чел.	-	9699
6.	Простой оборудования в плановом ремонте	T_n, T_ϕ	%	5.0	6.0
7.	КПД, %			50-60	

ема добычи нефти за счет достижения нормативных значений параметров, учитываемых при расчете производственной мощности, определяется по формуле:

$$\Delta V_{общ.} = (200 \times 2190 \times 3.0 \times 34.11) - (117 \times 2190 \times 2.63 \times 10) = 4146318 \text{ тн.}$$

Возможный темп прироста общего объема рассчитывается по формуле:

$$\Delta P_{общ.} = \frac{4146318}{8199360} \times 100 = 51\%$$

Резервы роста производительности труда, образующиеся в результате невыполнения плана по внедрению техники, технологии выражаются разностью между плановой (расчетной) экономией труда от внедрения соответствующих мероприятий в объеме, предусмотренном планом, и фактически полученной в отчетном периоде. Нереализованная экономия численности ППП определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_{пр} = \mathcal{E}_{пл} - \mathcal{E}_{ф.}$$

где $\mathcal{E}_{пр}$ - нереализованный резерв абсолютной и относительной экономии численности ППП (рабочих) в связи с неполным объемом внедрения фактора;

$\mathcal{E}_{пл}$ - плановая (расчетная) абсолютная и относительная экономия численности ППП (рабочих) от внедрения фактора в запланированном объеме;

$\mathcal{E}_{ф.}$ - экономия численности ППП (рабочих), фактически полученная по данному фактору в базовом периоде.

2) Резервы роста производительности труда, образующиеся при оперативном управлении производством

Важнейшим направлением повышения устойчивости и надежности функционирования объектов основного и вспомогательного производства нефтяных компаний и обществ является резервирование материально-технических ресурсов (МТР) за счет создания производственных запасов [4]. Систему управления производственными запасами можно охарактеризовать следующими признаками:

- номенклатурой запасов (сырье, материалы, полуфабрикаты, запчасти и т.д.);
- местами хранения (УПТО и КО, склад предприятия и т.д.);
- информационным обеспечением.

В простейшей модели управления запасами (поставщик - получатель) средний уровень запасов определяется по следующей формуле:

$$J = B + \frac{Q}{2}$$

где Q - размер очередной партии поставки;

B - страховой запас в натуральном выражении.

Величина страхового запаса равна четверти модуля максимального отклонения уровня запаса перед поставками от его среднего значения в анализируемом году. Страховой запас в днях равен частному от деления величины страхового запаса в натуральном выражении на среднесуточный расход МТР в анализируемом году. Дата очередной поставки МТР определяется с помощью выражения:

$$P = B + S_d L$$

где P - уровень запаса перед поставкой;

S_d - среднесуточный расход МТР на предприятии;

L - время доставки заказа, сут.

Через постоянные промежутки времени проводится проверка состояния запасов, и если после предыдущей проверки израсходовано какое-либо количество запасов, то подается заказ, размер которого равен разности между максимальным уровнем M , до которого происходит пополнение производственных запасов, и фактическим уровнем в момент проверки $J_{ф.}$ т.е.

$$g = M - J_{ф.}$$

Если на предприятии не соблюдаются нормы МТР и не производится своевременный мониторинг, то это приводит к тому, что возникают перебои с материально-техническим снабжением [5].

Перебои с материально-техническим снабжением, а также срыв графика работы транспортных организаций становится причиной простоя рабочих. В тех случаях, когда не представляется возможным выделить из общей величины потерь рабочего времени ту часть, которая обусловлена недостатком в оперативном управлении производственным процессом, не может быть количественно оценена и соответствующая часть резервов роста производительности труда. Если же при учете использования рабочего времени рабочих имеется возможность установить, какая именно

часть потерь рабочего времени обусловлена нечеткостью в оперативном управлении производственным процессом, величина резервов роста производительности труда рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E} = \mathcal{C}_p \times \frac{U_{пр}}{100} + \frac{П_{пр}}{\Phi_n}$$

где \mathcal{C}_p - численность основных рабочих, занятых на анализируемом производственном участке, чел.

Экономия трудовых затрат (\mathcal{E}_m) в данном случае обусловлена сокращением потерь рабочего времени, вызванных этими причинами, и определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_m = (1 - 100 - U_{пр} * \Phi_{р.впл} - T_{пдн}) 8100$$

где $U_{пр}$ - удельный вес простоев рабочих из-за отсутствия запасных частей и оборудования, % к сменному времени;

$T_{пдн}$ - потери рабочего времени из-за целодневных простоев в расчете на одного рабочего по тем же причинам;

$\Phi_{р.впл}$ - плановый фонд рабочего времени одного рабочего, час.

3) Резервы роста, обусловленные недоиспользованием возможностей развития совмещения профессий и функций

Совмещение профессии и функции позволяет существенно повысить время занятости в течение смены у тех работников, которые по условиям производства не могут быть загружены по своей основной профессиональной работе [6]. Нефтяные и газовые скважины требуют периодического обслуживания, контроля и регулирования, однако не требуют непрерывного пребывания рабочих возле них. Совмещение профессий, когда один рабочий выполняет производственные функции, входящие в круг работ лиц разных специальностей, и многообъектное обслуживание, при котором рабочий или бригада в течение смены обслуживает не одну, а несколько скважин, обеспечивают уплотнение рабочего дня, уменьшение численности обслуживающего персонала и прямое повышение производительности труда.

Резервы роста производительности труда образуются как в связи с недостаточными масштабами распространения совмещения профессий и функций, так и в результате неполного использования свободного времени для выполнения работ по совмещаемым профессиям и функциям. Совмещение профессий практикуется в двух формах:

1) в виде объединения основной и смежных работ. Операторы по добыче нефти осваивают профессии слесаря, оператора по исследованию скважин, оператора подземного ремонта скважин, машиниста подъемника и т.д.

2) путем совмещения одним рабочим двух-трех вспомогательных профессий, например, слесари совмещают обязанности электросварщика, тракториста, крановщика, машиниста, дежурного слесаря.

Возможная относительная экономия численности работников за счет реализации резервов по отдельным направлениям развития совмещения

профессий и функций оценивается следующим образом:

а) за счет расширения масштабов совмещения профессий и функций:

$$\mathcal{E} = \frac{(\mathcal{C} - \mathcal{C}_c)(t_{зci} - t_{зni})}{t}$$

где \mathcal{C} - численность рабочих, которые по условиям производства не могут быть полностью загружены в течение рабочей смены по своей основной профессии, чел;

\mathcal{C}_c - численность рабочих, совмещающих профессии и функции, чел.;

$t_{зni}$ - среднее время занятости i -го рабочего по основной профессии у несовмещающих профессии и функции в течении смены, час;

$t_{зci}$ - среднее время занятости i -го рабочего по основной и совмещаемой профессиям в течение смены, час;

t - установленная продолжительность рабочего дня (смены), час.

б) за счет более полного использования времени, свободного от выполнения основной работы у совмещающих профессии и функции:

$$\mathcal{E} = \mathcal{C} \times \frac{t - t_{зci}}{t}$$

где $t_{зci}$ - среднее время занятости i -го рабочего по основной и совмещаемой профессиям в течение рабочего дня, час.

Вывод:

Для того, чтобы проводить целенаправленную работу, связанную с выявлением, оценкой и использованием резерва роста производительности труда на предприятиях необходимо:

1. проводить анализ каждого фактора роста производительности труда на плановый период для определения численности рабочих и обеспечения обоснованного соотношения между темпами прироста производительности труда и заработной платы;
2. разработать технические, экономические, трудовые и социальные нормативы;
3. разработать план мероприятий по реализации резервов, его инженерное и материальное обеспечение;
4. разработать внутренний документ, регулирующий материальное и моральное стимулирование работников за наиболее полное и своевременное использование резервов, и обязательную материальную и моральную ответственность за неиспользование выявленных резервов;
5. разработать методику выявления и оценки резервов роста производительности труда, а также по рациональной организации ее проведения[7];
6. для осуществления целенаправленной, организованной работы по повышению производительности труда на предприятии создать координирующий орган во главе с заместителем директора по экономическим вопросам.

Литература

1. В.В.Адамчук, О.В.Ромашов, М.Е.Сорокина. Экономика и социология труда. М.:ЮНИТИ, 1999.
(V.V.Adamchuk, O.V.Romashov, M.Ye.Sorokina. Ekonomika i sotsiologiya truda. M.:YUNITI, 1999.)
2. Л.М.Уманский, М.М.Уманский. Экономика нефтяной и газовой промышленности. М.: Недра, 1974.
(L.M.Umanskiy, M.M.Umanskiy. Ekonomika neftyanoy i gazovoy promishlennosti. M.: Nedra, 1974.)
3. Б.М.Генкин. Экономика и социология труда. М.: НОРМА-ИНФРА-М.,1998.
(B.M.Genkin. Ekonomika i sotsiologiya truda. M.: NORMA-INFRA-M.,1998.)
4. С.А.Бороненкова. Экономический управленческий анализ: учебное пособие. Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2006.
(S.A.Boronenkova. Ekonomicheskii upravlencheskiy analiz: uchebnoye posobie. Yekaterinburg: Uralskiy gosudarstvenniy ekonomicheskii universitet, 2006.)
5. Г.Вагнер. Основы исследований операций. М.:Мир, 1973.
(H.Wagner. Principles of operations research. M.: Mir, 1973)
6. Б.М.Генкин. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов. М.: Норма, 2008.
(B.M.Genkin. Ekonomika i sotsiologiya truda: uchebnik dlya VUZov. M.: Norma, 2008.)
7. Я.Л.Шагалов, Н.И.Ковалева. Выявление и оценка резерва роста производительности труда на промышленных предприятиях. М.: Экономика, 1990.
(Ya.L.Shagalov, N.I.Kovaleva. Viyavleniye i otsenka rezerva rosta proizvoditelnosti truda na promishlennih predpriyatiyah. M.: Ekonomika, 1990.)

**Reserves of increase of labour productivity
in oil producing companies**

J.K.Djakupova
(«KazNIPIMunayGas» JSC)

Abstract

One indicator of performance can be the amount of oil and gas companies oil and gas production per worker. Factors affecting productivity growth are changing logistical, organizational and socio-economic conditions both inside and outside the process of production, where reduced labor costs per unit of production, gives increased levels of productivity. Manifestation of these changes are very diverse and can appear not only as a specific event, but as underlying processes and phenomena. Productivity growth means real savings in labour, the implementation of which achieves the minimum cost of labour per unit of production or work (services). Provisions of labour may find both the means of production and living labour. Firstly one of them is to increase productivity through the use of new equipment and advanced technologies at all levels of the production chain and management, thus reducing the number of employees with growth in output. Secondly the replacement of unskilled labor with a significant influx of professionals from other sectors of the economy. This requires an increase in the share of specialists with higher and secondary special education in total employment and leads to increased demands for skills development. The most important task of the company is the constant search for and implementation of provisions of labour productivity growth, which refers to the existing, as yet unused real opportunities to increase productivity.

**Neftçixarma şirkətlərində əməyin
məhsuldarlığının artma ehtiyatları**

Jakupova C.K.
(«QazNİPİMunayQaz» SC)

Xülasə

Neftçixarma şirkətlərinin məhsuldarlığının göstəriciləri bir işçinin payına düşən neft və qaz istehsalının həcmindən ibarətdir. Əmək məhsuldarlığının artım faktorları – bilavasitə istehsal prosesində və ondan kənarında material – texniki, təşkilatı və sosial – iqtisadi şərtlərin dəyişməsidir ki, bunun da təsiri altında məhsulun vahid istehsalında əməyin xərcləri azalır, əmək məhsuldarlığının səviyyəsi isə artır. Bu dəyişikliklərin təzahür formaları olduqca müxtəlifdir və təkcə konkret tədbirlər kimi deyil, həm də dərin proseslər və təzahürlər kimi özünü göstərə bilər. Məhsuldarlığın artım ehtiyatları, istifadə edilməmiş real əmək imkanlarının qənaəti deməkdir ki, onların həyata keçirilməsi bu faktorun digər daimi şərtlər zamanı məhsul vahidinə minimum əmək sərf etməsini təmin edir. Əmək məhsuldarlığının ehtiyatlarını təkcə istehsal vasitələri ilə deyil, həm də canlı əmək hesabına araşdırmaq mümkündür. Bunlardan birincisi – istehsalın və idarəetmənin bütün sahələrində yeni texnika və inkişaf etmiş texnologiyaların tətbiq edilməsi hesabına əmək məhsuldarlığının artırılmasıdır ki, bu da məhsuldarlığın həcmünün artması ilə məşğul işçilərin azalmasına gətirib çıxarır. İkincisi – aşağı ixtisaslı işçilərin yuxarı ixtisaslı işçilərlə əvəz edilməsi və iqtisadiyyatın digər sektorlarından xeyli mütəxəssis axınına təmin etməkdən, işçilərin ümumi sayını ali və xüsusi orta təhsili olan mütəxəssislərin hesabına artırmaqdan, kadrların ixtisaslarının artırılmasına olan tələbatı ödəməkdən ibarətdir. Müəssisənin əsas vəzifələrindən biri əmək məhsuldarlığının artımı üçün ehtiyatların daim axtarışından və onların reallaşdırılmasından və nəzərdə tutulan lakin hələ istifadə olunmayan real imkanlardan ibarətdir.