

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Бакурова К.А., Грабовая К.Н.

научный руководитель канд. экон. наук Шпак А.С.

Сибирский федеральный университет

Каждое предприятие приходит к тому, что производительность труда перестает расти и тут же напрашивается вопрос, а как же сделать так, чтобы показатели начали улучшаться, как мотивировать работников к повышению производительности своего труда? Появляется необходимость принимать определенные меры.

Повышение производительности труда на предприятии может проявляться в нескольких видах, например, в таких как:

- повышения качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- увеличения массы и нормы прибыли;
- сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
- сокращения времени производства и обращения товаров;
- уменьшения доли затрат труда в себестоимости продукции.

Также, на производительность труда могут влиять различные факторы:

1. Организационно-экономические. Определяются уровнем организации труда, производства и управления.
2. Социально-психологические. Подразумевают социально-демографический состав трудовых коллективов, их уровень подготовки, трудовую дисциплину, морально-психологический климат в коллективе и т.д.
3. Естественные и общественные условия, в которых протекает труд.
4. Материально-технические.
5. Связаны с использованием новой техники, новых видов сырья и материалов, внедрением новых технологий,

Чтобы управлять эффективностью (результативностью) сотрудников, необходимо уметь ее измерять и оценивать.

Синк Д.С. выделяет, по меньшей мере, семь различных критериев результативности «организационной системы»:

1. Действенность – степень достижения системой поставленных перед ней целей.
2. Экономичность – степень использования системой доступных ресурсов.
3. Качество – степень соответствия системы требованиям, спецификациям и ожиданиям.
4. Прибыльность – соотношение между валовыми доходами и суммарными издержками.
5. Производительность – соотношение количества продукции системы и количества затрат на выпуск соответствующей продукции.
6. Качество трудовой жизни – то, каким образом лица, причастные к системе, реагируют на социально-технические аспекты данной системы.
7. Внедрение новшеств – прикладное творчество.

На уровне предприятия основными показателями производительности труда являются выработка и трудоемкость продукции. Данные показатели рассчитываются по следующим формулам:

$$V=O/T; \quad T_p=T/O;$$

Где: В – выработка,
О – объем продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах,
Т – затраты труда на выпуск продукции (проведение работ, оказание услуг) в соответствующих единицах,

Тп – трудоемкость выпуска продукции (проведения работ, оказания услуг).

Объем продукции может быть измерен тремя способами:

1. Натуральным.
2. Трудовым.
3. Стоимостным.

При измерении натуральным способом объем продукции выражается в физических единицах (штуки, килограммы, метры и т.п.). Данный метод применим только при условии, что предприятие выпускает продукцию только одного вида, что бывает нечасто.

Трудовой метод основан на использовании для характеристики объема производства норм трудовых затрат – нормо-часов. Этот метод требует применения научно обоснованных норм труда на всех участках производства.

Стоимостной метод измеряет результаты работы в стоимостном выражении: объем реализованной продукции, объем товарной продукции, объем добавленной стоимости и др.

В качестве показателей трудозатрат могут использоваться человеко-часы, человеко-дни, среднесписочная численность работников за период.

На отдельном предприятии работа по повышению производительности труда может вестись в следующих основных направлениях:

– за счет резервов снижения трудоемкости, а именно – внедрения новых технологий работы, автоматизации и модернизации производства и т.д.;

– за счет резервов совершенствования использования рабочего времени – организации труда и управления производством, совершенствования структуры предприятия;

– за счет совершенствования структуры кадров – повышения квалификации сотрудников, изменения соотношения производственного и управленческого персонала.

Управление производительностью труда компании или отдельного подразделения предполагает комплексный подход к повышению производительности труда. В русле этого подхода некоторые предприятия реализуют ряд последовательных шагов, к примеру:

1. Создание системы измерения производительности труда.
2. Определение резервов роста производительности труда по факторам роста с учетом ресурсных возможностей предприятия.
3. Разработка плана мероприятий по повышению производительности труда.
4. Разработка схемы материального стимулирования персонала за достижение запланированных показателей.
5. Обучение сотрудников более эффективным способам работы.

Эти шаги комплексно воздействуют на изменение производительности труда.

В процессе управления производительностью особенно важен первый из перечисленных этапов, поскольку управлять мы можем только тем, что можем измерить. Уже на этом этапе компанию поджидает ряд трудностей, связанных с недостаточным пониманием того, что именно, как и в каких единицах мы будем измерять. Достаточно сложным, например, оказывается выразить в определенных единицах продукцию работников интеллектуального труда, руководителей, специалистов сферы услуг. Таким образом, система измерения производительности становится продуктом общей договоренности для лиц, принимающих решения по данному вопросу на предприятии. Главное, чтобы они однозначно понимали, что именно и каким образом измеряется.

Система измерения производительности строится индивидуально для каждого предприятия и учитывает его особенности.

Таким образом, процесс управления производительностью труда трудоемкий и сложный и для ее реализации нужно учитывать множество показателей и факторов.