

Ожерельева Мария Игоревна

магистрант

Рачек Светлана Витальевна

д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ, ПОКАЗАТЕЛИ ИЗМЕРЕНИЯ

Аннотация: в статье раскрыта сущность производительности труда как объекта управления, рассмотрены основные понятия процесса управления производительностью труда, элементы управления производительностью труда, планирование мероприятий в области управления производительностью труда в организациях и делаются соответствующие выводы.

Ключевые слова: производительность труда, управление, элементы управления, планирование.

В современных условиях развития рыночной экономики одной из основных проблем практики хозяйствования предприятий является процесс управления производительностью труда. Как правило, никто не занимается его анализом, контролем, планированием, прогнозированием. Объясняется это либо элементарным непониманием важности, приоритетности проблемы, либо нежеланием понять эту важность, либо нежеланием тратить время и средства на ее решение

Однако производительность труда является одним из основных показателей трудовой деятельности человека, характеризующим продуктивность, эффективность и результативность процесса производства материальных и нематериальных благ. От уровня производительности труда зависят затраты рабочего времени на производство товаров и услуг, их объемы, себестоимость, цена, т.е. те показатели, которые определяют конкурентоспособность произведенной продукции на рынках сбыта.

Управление производительностью труда непременно должно включать процесс ее измерения, которое осуществляется либо через выработку, либо через трудоемкость.

Выработка считается прямым показателем производительности труда, трудоемкость – обратным. При этом практически безразлично, какой показатель будет принят для расчета уровня и динамики производительности труда, поскольку один из них характеризует рост производительности труда через увеличение объемов выпуска продукции, а второй – через экономию трудозатрат на выпуск единицы продукции [5].

Обратный показатель производительности труда – трудоемкость применяется, как правило, для внутрипроизводственного планирования, расчета и анализа производительности труда, и определяется как отношение затрат труда к единице результатов производства, отражая трудозатратность изготавливаемой продукции. Данный показатель применим для расчета производительности труда отдельных рабочих и бригад. Он показывает соотношение фактических затрат труда на выполнение определенного объема работ с нормативными показателями, характеризуя, таким образом, степень выполнения рабочими норм выработки. Преимущества показателя трудоемкости состоят в том, что он полностью устраняет все искажения в расчетах производительности труда, которые возникают при изменении ассортимента продукции, ее материалоемкости. Он позволяет наиболее точно определять необходимую численность работающих, фонд заработной платы, применять единые методы учета, планирования и анализа во всех структурных подразделениях предприятия [2].

В зависимости от того, какие показатели используются при измерении производительности труда, методы измерения делятся на многофакторные, векторные и многокритериальные. Преимуществом многофакторных методов измерения является возможность их применения как на уровне предприятия, так и на уровне группы работников.

Векторные методы измерения производительности труда основаны на измерении индивидуальных затрат труда набором показателей, которые

2 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

подразделяются на первичные и вторичные. Первичными показателями являются выработка и трудоемкость (по отдельным операциям, изделиям, объему выполненных работ). Векторные методы измерения имеют широкие аналитические возможности и следующие преимущества:

- 1) возможность использования в широком диапазоне – как по предприятию в целом, так и на уровне рабочей группы и отдельного работника (с неизменным уровнем точности измерения);
- 2) использование единого методологического принципа построения оценочных показателей, что значительно упрощает измерение;
- 3) данные для анализа могут быть получены как из финансовых и производственных отчетов, так и со стороны работников;
- 4) использование группы показателей позволяет внедрять векторные методы измерения на предприятиях высокотехнологичных отраслей [1].

Многокритериальные методы измерения производительности труда основаны на том, что любой элемент эффективности организационно-хозяйственной системы, в том числе и производительность труда, должен описываться не одним, а рядом параметров, но, с другой стороны, для обобщающей оценки необходимо получение одного итогового показателя. Достоинствами многокритериальных методов являются:

- 1) их гибкость и возможность применения как на партисипативных, так и на автократичных началах. В первом случае – на уровне отдела, цеха, рабочей группы, во втором случае – на уровне предприятия (но крайне редко);
- 2) данные для анализа получают из финансовых и производственных отчетов, а также на основании информации, полученной со стороны работников;
- 3) реализация данного метода на партисипативных началах, делает его фактором организационного развития предприятия, обеспечивая повышение заинтересованности работников к проблемам производства [4].

Производительность труда тесно связана с объективно действующими в обществе экономическими законами. В отечественной экономической литературе производительность труда чаще всего связывается с таким экономическим

законом как закон повышающейся производительности труда, поскольку он в наибольшей степени отражает рост эффективности трудовой деятельности людей, ее динамику и темпы роста.

Закон повышающейся производительности труда предполагает необходимость экономии рабочего времени (и, в первую очередь, снижения трудозатрат на производство продукции), поэтому прямое отношение к производительности труда имеет еще один закон – закон экономии времени. Закон экономии времени является всеобщим экономическим законом, определяющим необходимость рационального использования времени как обществом, так и каждым отдельным работником.

На уровне промышленного предприятия критериями экономии времени являются достигнутый уровень ресурсосбережения, рост прибыли и повышение рентабельности производства. Инновационная деятельность предприятий с точки зрения закона экономии времени, должна обеспечивать неуклонное повышение эффективности создаваемых средств производства и необходимых обществу предметов потребления по сравнению с предыдущими аналогами, т.е. снижение суммы затрат живого и овеществленного труда в течение жизненного цикла изделия на единицу его полезной отдачи.

Закон экономии времени непосредственно связан с законом убывающей производительности труда, причем и тот, и другой законы связаны с экономией трудовых затрат (ростом производительности труда). Закон убывающей производительности труда является частным случаем закона убывающей производительности труда и капитала, выведенного Дж.Б. Кларком. В отличие от закона экономии времени, который рассматривает экономию времени с целью роста эффективности производства, закон убывающей производительности труда показывает отрицательную сторону увеличения трудовых затрат.

Также экономическая категория «производительность труда» непосредственно связана с законом эффекта масштаба производства, который проявляется в том, что с увеличением программы выпуска продукции косвенные (условно-постоянные) расходы, т.е. общезаводские и общехозяйственные, на единицу

продукции уменьшаются, снижая соответственно ее себестоимость. Выпуск продукции можно увеличивать в первую очередь за счет роста производительности труда, который достигается выполнением комплекса работ по повышению уровня унификации и стандартизации производимой продукции, повышению уровня квалификации персонала.

Существуют следующие основные методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной.

При натуральном методе производительность труда определяется делением произведенной продукции в натуральных единицах (например, в тоннах, штуках, квадратных метрах) на численность работников. Данный метод прост, нагляден и достоверен. Однако он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию.

При условно – натуральном методе производительность труда определяется делением количества условных учетных единиц продукции на численность работников. Данный метод основан на приведении разных изделий к одному измерителю. При рассматриваемом методе один вид продукции приравнивается к другому по относительной трудоемкости. Область применения этого метода ограничена.

Измерение производительности труда при трудовом методе предполагает использование показателя трудоемкости в качестве измерителя продукции. Объем продукции определяется в трудовом измерении в нормо-часах путем умножения объема продукции в натуральном выражении на норму времени на изготовление (производство) единицы продукции. Данный метод требует научной обоснованности используемых норм времени. Трудовой метод пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных рабочих местах, в brigадах, на участках, в цехах.

При стоимостном методе производительность труда определяется делением объема продукции в стоимостном выражении на численность работников. Объем продукции определяется в денежном выражении путем умножения объема продукции в натуральном выражении на соответствующие оптовые цены. Данный

метод является наиболее универсальным. Он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, стране. Сложность стоимостного метода заключается в выборе наиболее приемлемого для конкретных условий способа исчисления объема производства в денежном выражении.

На железнодорожном транспорте применяются все методы измерения производительности труда. На железных дорогах натуральный и условно-натуральный методы измерения производительности труда находят широкое применение, так как продукция железнодорожного транспорта однородна и выражается в натуральных или условно-натуральных единицах измерения. Стоимостной метод определения производительности труда используется в строительстве, капитальном ремонте основных средств, частично – ремонте подвижного состава.

Управление производительностью и эффективностью труда как важнейшей составляющей управления предприятием включает в себя планирование, организацию, мотивацию и контроль этих характеристик с точки зрения вклада в достижение целей предприятия.

Планирование предполагает определение цели в области производительности и эффективности труда и способов ее достижения. Организация заключается в обеспечении согласованности и координации действий всех структур и подразделений предприятия. Мотивация – разнообразные денежные и неденежные способы воздействия на персонал исходя из необходимости удовлетворения его потребностей через успешную работу и высокую производительность. Контроль предполагает отслеживание процесса динамики производительности и эффективности труда для достижения поставленных целей.

Все эти базовые функции реализуются в программах управления производительностью и эффективностью труда. Программы формируются исходя из принципа тесной взаимосвязи этих функций. Они предполагают формирование технологий управленческих решений, позволяющих обеспечить стабильную производительность, устойчивый рост исходя из целей предприятия.

Программы управления производительностью и эффективностью труда предполагают обязательное участие всех заинтересованных в их осуществлении групп персонала. Поддержка действий персонала по увеличению производительности способствует успеху программы. При этом создания каких-либо органов, контролирующих ход выполнения программ, не требуется.

Тем не менее, контроль над уровнем производительности труда необходим, поскольку он обеспечивает формирование базы для вознаграждения работников. В зависимости от традиций предприятия и его структуры контроль может осуществляться непосредственно на рабочих местах самими участниками трудовых процессов, мастерами участков, службами управления персоналом и другими подразделениями. При этом могут использоваться методы табельного учета, статистические и расчетные методы, нормы, нормативы и стандарты, данные аттестации персонала.

Процесс управления производительностью труда очень широк и многогранен и требует чёткого понимания, осмыслиения и анализа. Изучив ряд концепций учёных-экономистов, работавших в область управления производительностью труда, становится очевидным, что процесс управления нуждается в постоянном стратегическом и оперативном планировании, измерении и контроле. Необходимо разрабатывать программы управления производительностью труда, разрабатывать концепции с учетом факторов, влияющих на неё, внедрять инновации в структуру и в процесс управления.

Список литературы

1. Алиев И.М. Экономика труда / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Юрайт, 2013. – 671 с.
2. Астапова Г.В. Организационно-экономический механизм корпоративного управления в современных условиях реформирования экономики / Г.В. Астапова, Е.А. Астапова, Д.П. Лойко. – Донецк: ДонГУЭТ, 2015. – 526 с.
3. Бабуров Р.В. Производительность труда в регулировании социально-трудовых процессов при переходе на рыночную экономику: Дис. ... канд. экон.

наук, специальность 08.00.05 – экономика и управления народным хозяйством / Р.В. Бабуров. – М., 2016.

4. Шевченко Н.С. Управление затратами, оборотными средствами и производственными запасами / Н.С. Шевченко, А.Ю. Черных, С.А. Тиньков, Э.Н. Кузьбожев. – Курск: Курский государственный технический университет, 2015. – 154 с.

5. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org> (дата обращения: 08.05.2018).

6. Библиофонд [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliofond.ru> (дата обращения 08.05.2018).