

УДК 331.1

Пинкина Е. С.,
Магистрант, Иркутский государственный
университет путей сообщения, г. Иркутск,
Российская Федерация,
e-mail: kutsienko.irina@mail.ru

Маланина Ю.Н.
кандидат педагогических наук, доцент
Доцент кафедры «Финансовый и стратегический
менеджмент»

Иркутский государственный университет путей
сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация,

Pinkina E.S.,
Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the
Russian Federation
e-mail: kutsienko.irina@mail.ru

Malanina Yu.N.
PhD Docent Irkutsk State Transport University
Assistant Professor of the Department for Financial
and Strategic Management

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

LABOR PRODUCTIVITY AS AN INDICATOR OF THE EFFICIENCY OF THE USE OF LABOR RESOURCES

Аннотация В статье рассматриваются теоретические аспекты производительности труда и способы её повышения. Информация может быть использована кадровыми службами и руководством предприятий с целью повышения эффективности деятельности сотрудников, результативности использования трудовых ресурсов и устранения потерь рабочего времени.

Abstract. The article deals with the theoretical aspects of labor productivity and ways increasing it. Information can be used by HR services and management of enterprises in order to increase the efficiency of employees, the effectiveness of the use of labor resources and to eliminate losses in working time.

Ключевые слова: производительность труда, мотивация, нормирование труда, условия труда, эффективность, результативность

Key words: labor productivity, motivation, labor rationing, working conditions, efficiency, effectiveness

Введение

Главная задача любой компании – бесперебойная работа основных и вспомогательных процессов при эффективном использовании ресурсов, в том числе трудовых. Для анализа продуктивности работы применяют показатель производительности труда.

Актуальность выбранной темы очевидна. Показатель производительности труда есть во всех компаниях, где задействован человеческий труд. Именно производительность труда характеризует то, на сколько эффективно используются

человеческие ресурсы на благо компании, а т.к. человеческие ресурсы – главное богатство организации, то, как следствие, на сколько эффективно и прибыльно работает сама компания. Поэтому одна из главных задач – это повышение эффективности производительности труда.

Более того, в России разработан национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» [1]. Данный проект имеет цели:

1) рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5 процентов в год;

2) привлечение к участию в реализации указанной национальной программы не менее 10 субъектов Российской Федерации ежегодно;

3) вовлечение в реализацию указанной национальной программы не менее 10 тыс. средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики;

Национальный проект должен решить следующие задачи:

1) стимулирование внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений для повышения производительности труда и модернизации основных фондов, в том числе посредством предоставления налоговых преференций;

2) сокращение нормативно-правовых и административных ограничений, препятствующих росту производительности труда, а также замещение устаревших и непроизводительных рабочих мест;

3) формирование системы методической и организационной поддержки повышения производительности труда на предприятиях;

4) формирование системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, в том числе посредством использования цифровых технологий и платформенных решений.

Федеральные проекты в составе национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» следующие:

1) «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях»;

2) «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда»;

3) «Системные меры по повышению производительности труда».

Производительность труда – это показатель эффективности использования трудовых ресурсов [2]. Данный показатель можно измерить в натуральном выражении (м, кг, м и др.), а также условно-натуральном (т-км, пасс-км и др.) и стоимостном выражении. Общая формула производительности труда характеризуется как отношение объема работы к численности работников.

Методология исследования

Производительность труда классифицируется на 3 вида: индивидуальная, локальная, общественная [3]. Если говорить об индивидуальной производительности труда, то она относится к отдельно взятому работнику, либо на конкретном предприятии. Именно индивидуальная производительность труда является базой для остальных двух видов. Локальная же производительность труда характеризует производительность в отдельном конкретном регионе, или в отдельной отрасли производства. Общественная производительность характеризует эффективность использования человеческого труда в целом по стране.

Существуют несколько путей повышения производительности труда работника [4]. Одни из них следующие:

1) Улучшение мотивации труда;

2) Применение гибкого графика работы;

3) Соблюдение оптимального режима труда и отдыха;

- 4) Улучшение условий труда;
- 5) Внедрение новых технологий и оборудования;
- 6) Повышение квалификации работника;
- 7) Применение норм труда, принципов организации труда;
- 8) Совершенствование управления персоналом;
- 9) Улучшение психологического климата в коллективе и т.д.

Рассмотрим подробнее каждый их путей роста рассматриваемого показателя.

Чтобы производительность труда у работника была высокой, его нужно мотивировать к работе, дать понять, что его труд важен для компании. Самая главная составляющая мотивации – это нематериальная мотивация. К ней относится похвала, перспективы повышения по службе, полный социальный пакет, поздравления со значимыми датами сотрудника и т.д. К материальной мотивации относится повышение заработной платы, высокие премии за хорошую работу, возможность съездить в командировку за границу за счет компании и т.п.

Мотивация к нововведениям, креативности, свобода ошибок, отсутствие наказывающих, штрафных принципов – все это приводит к росту эффективности рабочего процесса сотрудников без какого-либо снижения прибыльности организации, а значит, и к росту самой производительности труда.

Второй путь повышения производительности – это применение гибкого графика работы, который является немаловажной составляющей на пути к росту производительности труда. Он представляет собой такой режим работы, при котором работник сам определяет начало и окончание своего рабочего дня. Согласно ТК РФ ст. 102 работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (например, месяца) [5].

Третий путь – это необходимость соблюдения баланса между работой и отдыхом. На многих предприятиях распространена переработка, иногда даже неоплачиваемая. Распространены также случаи повышения работника в должности и роста его зарплаты, но вместе с тем есть негласное условие: если больше зарплата, значит, человек должен выполнять больше работы, выходя за рамки рабочего времени. Как следствие – работник рано или поздно выгорает, теряет интерес к своему делу, увольняется.

Четвертый путь улучшения производительности труда – улучшение условий труда. К ним, относят исправное состояние помещений, сооружений, оборудования; надлежащее качество материалов, иных предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременная выдача работнику; нормальная освещенность рабочего помещения, благоприятный морально-психологический климат в коллективе и другое [6].

Условия труда должны соответствовать требованиям охраны труда и безопасности производства.

Что касается пятого пути повышения производительности труда, то он играет немаловажную роль в данном процессе. Необходимо внедрять в производство новую технику, технологии, так как устаревшее оборудование часто подвержено поломкам, сбоям, не отвечает современным требованиям для достижения рабочего результата.

Шестой путь касается обучения работника, повышения его квалификации. Работнику необходимо давать возможность постоянно повышать свою квалификацию, проходить стажировки в успешно развивающихся компаниях страны и мира для получения передового опыта, т.к. высококвалифицированные специалисты имеют большую конкурентоспособность, высокий стимул к своей работе. Для новых работников немаловажное значение имеет наставничество, обучение за счет организации [7]. В следствие этого, сотрудники работают с полной отдачей.

Далее седьмой путь повышения рассматриваемого показателя – это нормирование труда, который представляет собой вид деятельности по управлению производством при соотношении необходимого труда и минимальных трудовых затрат. В рамках нормирования труда разрабатываются, оптимизируются нормы труда, создаются мероприятия по сокращению потерь рабочего времени.

Одним из методов нормирования труда является фотография рабочего времени, которая подразумевает под собой изучение рабочего дня сотрудника, анализ структуры его рабочего времени. По результатам анализа внедряются мероприятия по сокращению потерь рабочего времени и, как результат, повышению эффективности его работы, роста производительности труда работников:

$$\Delta P_{\text{тр}} = \frac{T_{\text{изл}}}{T_{\text{см}} \times T_{\text{изл}}} \times 100\%, \text{ где} \quad (1)$$

$\Delta P_{\text{тр}}$ – рост производительности труда, проценты;

$T_{\text{изл}}$ – возможное сокращение потерь рабочего времени, минуты;

$T_{\text{см}}$ – продолжительность рабочей смены, минуты.

Результаты исследований

Продолжая рассматривать пути повышения производительности труда, не стоит забывать про совершенствование системы управления персоналом. Оно является необходимым условием эффективной деятельности как работников, так и всей организации. Система управления персоналом — это комплекс методов, принципов и средств влияния на потребности, поведение, интересы и деятельность сотрудников предприятия для получения от них максимальной отдачи [8]. Под ее совершенствованием понимают глобальный пересмотр установленных порядков, норм, стилей управления и прочего. Чтобы понять, насколько эффективна существующая система и стоит ли ее улучшать, необходимо регулярно анализировать кадровую политику предприятия. Также стоит взаимодействовать с персоналом не только по направлению «сверху-вниз», но и «снизу-вверх».

Совершенствуя управленческий менеджмент, руководство встает еще на одну ступеньку выше на пути к эффективному использованию труда работников.

В результате сочетания и применения всех путей повышения производительности труда руководство сможет ожидать высокого результата от своего персонала, нормальной работы на предприятии в целом.

Существуют показатели оценивания производительности труда. К ним относятся такие показатели, как выработка и трудоемкость [9]. Выработка — это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за определенный период (час, смену, месяц, квартал, год). Трудоемкость — количество рабочего времени работника, затрачиваемого на производство единицы продукции.

Если говорить в целом по стране, то по состоянию на 2021 год на российских предприятиях наблюдается проблема низких темпов роста производительности труда.

К основным факторам, которые сдерживают рост производительности труда на российских предприятиях, относятся: большой износ основных средств; устаревшие технологии производства; сложности с финансовыми вложениями для обновления производства; недостаточность развития рынков сбыта для расширения объемов выпуска продукции и увеличения продаж; сложность бизнес-процессов российских предприятий, например складских систем; отсутствие обеспеченности опережающих темпов роста производительности труда и эффективности производства по сравнению с

темпами роста заработной платы; недооценка российскими работодателями роли нормирования труда как инструмента организации труда для эффективного использования трудовых ресурсов; дефицит высококвалифицированных кадров рабочих, недостаточная компетентность управленческого персонала; сопротивление нововведениям со стороны персонала, отсутствие инициативы, слабое стимулирование рационализаторства на рабочих местах, низкая культура производства [10].

Выводы

Таким образом, очевидно, что одна из главных ключевых задач любой компании – это рост производительности труда. Чем эффективнее работает персонал, тем эффективнее и более прибыльно работает сама компания, тем больше видна удовлетворенность самих работников от своей работы. Работать необходимо во всех направлениях: рост мотивации, улучшение морально-психологического климата, качественный подбор персонала при приеме на работу, обеспечение персонала современным оборудованием, своевременное вознаграждение персонала за труд и т.д.

Список использованных источников

- 1) «Опубликован паспорт национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [<http://government.ru/info/35567/>]
- 2) Закирьянова Л.Р., Куликова Е.С. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / Л.Р. Закирьянова, Е.С. Куликова // Молодежь и наука. - 2017. - № 4.3. - С. 18.
- 3) Виды и нормы производительности труда [https://spravochnick.ru/ekonomika_truda/proizvoditelnost_truda/vidy_i_normy_proizvoditelnosti_truda/];
- 4) Алексеев Ю.Г. Анализ и оценка эффективности труда / Ю.Г. Алексеев // Новая наука: Стратегии и векторы развития. - 2017. - Т. 1. - № 3. - С. 175-177.
- 5) Трудовой кодекс Российской Федерации [http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/16ca8e656154a62822e7c92a7c0311d69356e6f8/];
- 6) Улучшение трудовых условий [<https://www.buhgalteria.ru/article/uluchshenie-trudovykh-usloviy/>];
- 7) Журнал «Вестник». Научная статья «Отечественный и международный опыт повышения квалификации преподавателей педагогического института» : Толеген М.А., № 3(9), 2015 год;
- 8) Совершенствование системы управления персоналом: поиск и методы устранения проблем [<https://www.hr-director.ru/article/66695-qqq-17-m5-sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-personalom/>];
- 9) Меламедова Л.С. Экономика труда / Л.С. Меламедова. – Самара: Самарская гуманитар.акад., 2018. – 120с.;
- 10) Материалы XXIV Всероссийского экономического форума молодых ученых и студентов. В 4-х частях. Отв. за выпуск: Я.П. Силин, В.Е. Ковалев. Екатеринбург, 2021. Статья «Производительность труда на российских предприятиях: факторы и резервы роста» : Балакина Т.Ю., стр. 171-173.