

Гасникова Светлана Юрьевна

канд. культурологии, доцент

Рунова Анастасия Викторовна

студентка

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

ОЦЕНКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье анализируется значение оценки производительности труда персонала для современной организации. Рассматривается сущность и значение производительности труда персонала организации как важнейший элемент управления. Описываются методы и классификация факторов изменения производительности труда, факторы роста производительности труда. Описывается значение производительности труда на текучесть кадров в организации.*

***Ключевые слова:** персонал, труд, управленческая деятельность, производительность труда, оценка, трудовые ресурсы, показатели производительности труда, методы измерения производительности труда.*

В настоящее время производительность труда является самой актуальной проблемой, так как в каждой организации есть цель сделать более успешную работу кадров, развить высокие способности и улучшить мотивацию работников к выполнению поставленных задач, стоящих перед организацией. Соответственно, это должно привести к повышению ценности людских ресурсов, а значит к повышению производительности их труда.

Эффективность использования трудовых ресурсов в целом зависит от изменений в производительности труда. Данный фактор является результирующим, так как при его помощи изменения можно выделить как положительные действия, которые ведут к улучшению работы, так и отрицательные, которые ведут к ее ухудшению.

При помощи измерения основных показателей производительности труда, возможно, адекватно оценить состояние организации производственных процессов. Но помимо простого анализа производительности труда необходимо постоянно принимать меры по повышению производительности труда.

Любая организация нуждается в исследовании производительности труда так, как определив все данные по производительности, возможно, спланировать на их основе изменения, которые надо внести в организацию. После осуществления всех этих перемен, уровень эффективности производства заметно возрастёт.

Производительность труда, это один из показателей экономической эффективности производства, характеризующий степень результативности, плодотворности использования живого труда в процессе производственной деятельности и измеряемый соотношением результата производственной деятельности и затрат живого труда [3].

Между трудоемкостью и производительностью труда существует обратная зависимость. Чем больше вырабатывается продукции в единицу времени, тем меньше расходуется труда на единицу продукции, тем меньше трудоемкость продукции.

Производительность труда имеет несколько проявлений, а именно:

– проявляющаяся в качестве сокращения затрат на единицу продукции и показывает экономию рабочего времени, а также ресурсов;

– проявляющаяся в качестве роста массы потребительной стоимости в единицу времени. Данное проявление означает не только увеличение количества выпускаемой продукции, но и повышение её качества;

– проявляющаяся в качестве изменения в соотношении капиталоемкости и трудоемкости. Данное проявление означает, что если в процессе производства больше используется машинный труд по сравнению с живым, то потенциал и резервы для повышения производительности труда гораздо выше [5].

Экономическое значение производительности труда состоит в том, что её рост оказывает прямое влияние на увеличение массы и нормы прибавочного продукта. Также повышение производительности труда имеет существенное

значение как фактор увеличения выпуска продукции, снижения издержек и повышения массы и нормы прибыли, обеспечения благосостояния работников, повышения конкурентоспособности организации, а на макроуровне – как определяющий фактор экономического роста и повышения уровня жизни населения.

Производительность труда является многогранным понятием, поэтому логично полагать, что существует множество методов для её измерения. Под методом измерения производительности труда понимается качественно обособленная система ее измерения, отвечающая специфическим условиям деятельности организации и целям анализа [4].

Существует четыре метода измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой и стоимостный.

Натуральный метод измерения производительности труда применяют при определении выработки на индивидуальных рабочих местах, в бригадах и на участках, выпускающих однородную продукцию. Производительность в данном случае определяется в натуральных единицах: штуках, тоннах, квадратных метрах, кубических метрах, литрах и т. п.

Трудовой метод показывает соотношение фактических затрат труда на определенный объем работ с затратами труда по норме. Преимуществом трудового метода является возможность его применения ко всем видам работ и услуг. Однако недостаток этого метода в том, что нормы имеются не на каждый вид работ, а также то, что нормы часто пересматриваются, а это не способствует объективной оценке уровня производительности труда даже на отдельном рабочем месте.

Наиболее распространенным является стоимостной метод измерения производительности труда. При этом методе объем работы учитывается в денежном выражении и позволяет сравнивать производительность труда работников разных профессий и квалификации. Достоинство этого метода – простота исчисления и возможность определять динамику за несколько лет. Сложность данного метода – в выборе наиболее приемлемого способа исчисления объема производства.

Производительность труда изменяется под влиянием множества факторов, способствующих ее повышению или снижению. Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, источники, в результате движения которых изменяется уровень производительности. Для того, чтобы понять из чего состоят факторы, влияющие на производительность труда, рассмотрим рисунок 1, на котором представлена классификация факторов изменения производительности труда в обобщенном виде.

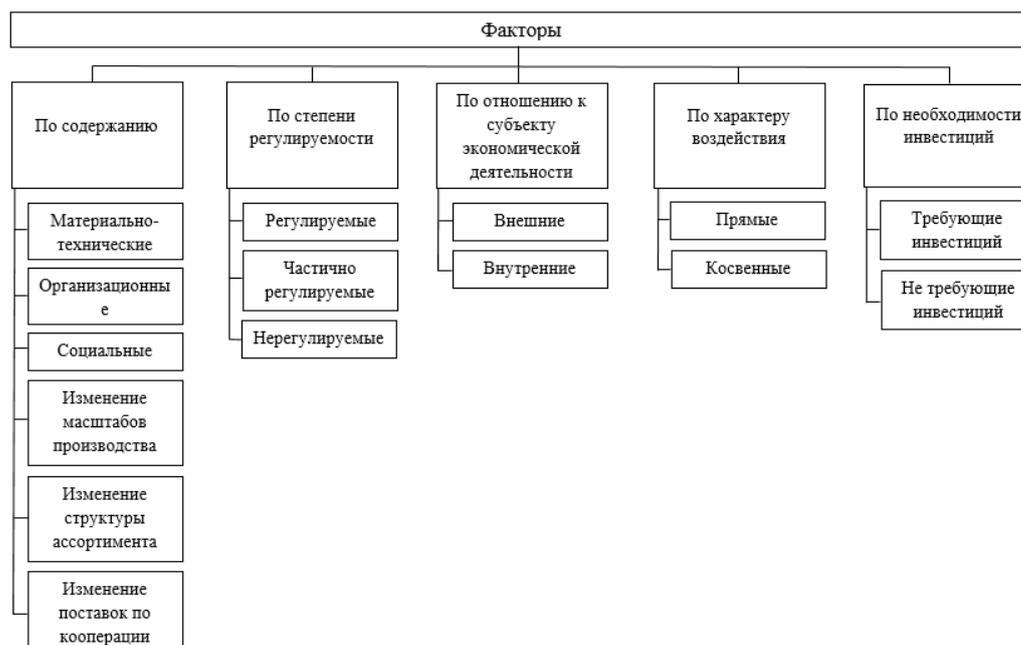


Рис. 1. Классификация факторов изменения производительности труда на микроуровне [2]

К внутренним относятся факторы, действие которых на производительность можно вычленить и представить в виде функциональной зависимости, с большей или меньшей степенью точности определив прирост производительности труда за счет каждого из них. К этой группе относятся материально-технические и организационные факторы. Внешние факторы оказывают на производительность труда опосредованное воздействие.

Материально-технические факторы связаны с техническим уровнем производства, совершенствованием технологий, техники, применяемых материалов.

Влияние этих факторов на производительность труда может быть достаточно точно измерено, поскольку между производительностью труда (выработ-

кой продукции в расчете на одного работника), трудоемкостью продукции (работ) и производительностью оборудования существует функциональная связь. При прочих равных условиях производительность труда изменяется прямо пропорционально изменению производительности оборудования и обратно пропорционально изменению трудоемкости.

К организационным факторам можно отнести:

1) совершенствование организации управления производством, в том числе:

- совершенствование структуры аппарата управления;
- совершенствование систем управления производством;
- улучшение оперативного управления производственным процессом;
- внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством (АСУП), включение в их сферу действия максимально возможного количества объектов.

2) совершенствование организации производства, в том числе:

- улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства;
- улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве;
- совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств: транспортного, складского, энергетического, инструментального, хозяйственно-бытового и других видов производственного обслуживания.

3) Совершенствование организации труда, в том числе:

- улучшение разделения и кооперации труда, использование многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций;
- использование передовых методов и приемов труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- применение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих;
- использование гибких форм организации труда;

- улучшение профессионального подбора кадров, улучшение их подготовки и повышения квалификации;
- улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;
- совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли [5].

Чтобы была возможность понять, какие могут быть способы для повышения производительности труда сотрудников организации, для начала необходимо разбираться и знать, от чего зависит производительность. Повышение производительности труда в организациях проявляется в нескольких видах:

- 1) увеличение массы продукции, изготавливаемой в единицу времени при устойчивом её качестве.
- 2) увеличения качества продукции при постоянной её массе, изготавливаемой в единицу времени.
- 3) уменьшения расходов труда на единицу изготавливаемой продукции.
- 4) уменьшения времени производства и обращения продукции.
- 5) роста массы и нормы прибыли [4].

На сегодняшний день факторы роста производительности труда объединяются в три группы:

I группа – факторы основного капитала или их еще называют материально-технические. Их роль определена качеством, степенью развития и уровнем применения инвестиций в основные средства и технологии. Данные факторы предполагают использование механизации и автоматизации труда, внедрение современных технологий, использование высококачественных материалов.

II группа – социально-экономические факторы. Это состав и качество рабочих (их квалификация), условия труда, подход работников к труду и т. д.

III группа – организационные факторы. Они включают комплекс мероприятий по организации труда и управления персоналом, которые оказывают прямое воздействие на рост производительности [2].

Для того чтобы организация работала более эффективно необходимо снизить трудозатраты на производство единицы продукции. Это может быть до-

стигнуто путем снижения трудозатрат. Либо можно сократить время и оборот продукции.

Чтобы повысилась производительность труда сотрудников необходимо заниматься развитием их личных навыков и повышением опыта. В результате этого, все будут стремиться к достижению успеха, что значительно сможет снизить текучесть кадров.

Выбор способов повышения производительности труда зависит от целей самой организации. Мотивационные или организационные факторы повышения производительности труда могут быть поставлены на первое место. Но не стоит забывать, что очень многое зависит от личных качеств работника, опыта работы и знаний.

При формировании коллектива в организации следует не забывать о том, что чем тщательнее отобран персонал, тем меньше вероятность текучести кадров. Под текучесть кадров принято понимать процесс внепланового увольнения работников организации, который обусловлен как неудовлетворительностью работника своим рабочим местом, так и неудовлетворенность организации конкретным работником, и, вследствие чего, включает увольнение работников по собственному желанию, а также увольнение работников по инициативе работодателя, если имеет место нарушение договорных обязательств между работником и работодателем [6]. В случае выявления повышенной текучести в организации, можно сделать вывод, что это может привести к помехам в создании эффективно работающей команды, и отрицательно будет влиять на корпоративную культуру организации.

Как показывает статистика, больший процент ухода происходит в первый три месяца работы сотрудника, проще говоря, в период адаптация, в котором заключается ввод в курс дела самой должности, на которую пришел сотрудник, сама же адаптация к новой работе, к новой культуре, но в большинстве компаний этого просто не делают. Именно в эти первые три месяца у сотрудника может либо выработается лояльность к компании, либо она уже не появится ни-

когда. Поэтому в такой ситуации, необходим анализ, каким образом на предприятии работает программа адаптации и кто этим занимается.

Основными показателями производительности труда являются выработка в расчете на одного занятого и трудоемкость.

Выработка продукции (B) – показатель производительности труда, измеряемый количеством продукции, объемом работ или услуг, производимых работником в единицу времени [3].

В общем виде показатель выработки характеризуется отношением объема производственной за какой-то период времени работы ($O_{\text{работ}}$) к затратам труда за соответствующий период [3]:

$$B = \frac{O_{\text{работ}}}{T_z} \quad (1)$$

Благодаря этой формуле, можно произвести расчет показателей среднечасовой ($B_{\text{ч}}$), среднедневной ($B_{\text{дн}}$), среднемесячной ($B_{\text{м}}$) или среднегодовой ($B_{\text{г}}$) выработки одного работника [3]:

$$B_{\text{ч}} = \frac{O_{\text{работ}}}{T_{\text{чел.-ч}}}; B_{\text{дн}} = \frac{O_{\text{работ}}}{T_{\text{чел.-дн}}}; B_{\text{м(г)}} = \frac{O_{\text{работ}}}{\text{Ч}_c} \quad (2)$$

Различия в абсолютной величине названных показателей выработки определяются средней продолжительностью рабочего времени в расчетном периоде.

Есть несколько основных способов повышения производительности труда.

1. Установление четких целей, которые будут понятны каждому сотруднику, которому они отнесены. Это является важным для организации, чтобы у сотрудников всегда была возможность видеть основные цели организации.

2. Участие персонала в бонусных программах. Благодаря участия персонала в программе стимулирования, поспособствует эффективной работе персонала, когда они знают точную цель и способствуют её реализации.

3. Своевременные выплаты. Это для любой компании, своевременная выплата станет одним из хороших факторов в повышении производительности труда. Так как если сотруднику компании часто задерживают зарплату, соответственно его продуктивность становится ниже и у него появляется желание сменить место работы.

4. Укрепление технической материальной базы. Если в компании все оборудование работает исправно, соответственно его работоспособность и продуктивность сотрудников держится на необходимом уровне.

5. Улучшение условий труда и отдыха.

6. Повышение технического уровня производства в результате механизации и автоматизации производства [5].

7. Внедрение новых видов оборудования и технологических процессов.

Вместе с факторами повышения производительности труда рассматривают понятие резервов повышения производительности труда. Под резервами роста производительности труда понимают неиспользованные возможности ее повышения.

Все резервы можно разделить на две большие группы:

- резервы улучшения использования рабочей силы;
- резервы более эффективного использования материально-вещественных составляющих процесса производства [1].

Резервы повышения производительности труда могут существовать в форме запасов и в форме потерь. Эту группу резервов можно использовать при наличии необходимости и соответствующих финансовых ресурсов. Чтобы задействовать такие резервы, необходимо выявить причины потерь и разработать мероприятия, позволяющие снизить или не допустить их в дальнейшем.

Показатель нормированной трудоемкости измеряется в норма-часах; фактическая трудоемкость в человеко-часах. Плановая трудоемкость также рассчитывается в человеко-часах и отличается от нормированной на величину ожидаемого снижения трудозатрат в результате запланированных организационно-технических мероприятий. Выделяют также трудоемкость освоения и проектную трудоемкость, на которую предполагается выйти в условиях полностью освоенного производства.

В сумме затраты труда всех рабочих образуют производственную трудоемкость ($T_{\text{произв}}$):

$$T_{\text{произв}} = T_{\text{техн}} + T_{\text{обсл}} \quad (3)$$

где, $Tr_{\text{техн}}$ – технологическая трудоемкость;

$Tr_{\text{обсл}}$ – технологическая трудоемкость обслуживания.

Затраты труда руководителей, специалистов и служащих составляют трудоемкость управления ($Tr_{\text{упр}}$). Все три элемента вместе образуют полную трудоемкость ($Tr_{\text{полн}}$):

$$Tr_{\text{полн}} = Tr_{\text{тех}} + Tr_{\text{обсл}} + Tr_{\text{упр}} \quad (4)$$

Резервы эффективного использования рабочего времени связаны, прежде всего, с организационными факторами повышения производительности труда. Их можно выявлять и реализовывать по следующим основным группам:

– резервы эффективного использования целодневного фонда рабочего времени связаны с сокращением прямых целодневных потерь: невыходов в связи с заболеваемостью и травматизмом, целодневных простоев, прогулов;

– резервы эффективного использования внутрисменного фонда рабочего времени – это сокращение прямых внутрисменных простоев по организационно-техническим причинам или по вине работников. Следует отметить, что, оценивая имеющиеся резервы роста производительности, ориентироваться на полную ликвидацию внутрисменных потерь рабочего времени нецелесообразно, так как простои продолжительностью менее получаса, как правило, не фиксируются.

Таким образом, производительность труда – показатель, характеризующий отдачу каждой используемой единицы ресурса труда. Она может определять, как продуктивность трудовой деятельности, так и эффективность затрат на труд. Поскольку факторами производства, помимо труда, является также природные ресурсы, капитал, предпринимательство, можно говорить о производительности каждого вовлеченного в производство фактора, а также об общей производительности всех их в совокупности.

Выбор конкретных показателей и методов измерения производительности труда зависит от уровня исследования производительности, специфики деятельности организации, ее целей, задач анализа производительности, а также

возможности количественной оценки, планирования, учета и контроля выбранных показателей.

Повышение производительности труда имеет существенное значение как фактор увеличения выпуска продукции, снижения издержек производства и повышения массы и нормы прибыли, обеспечения благосостояния работников, повышения конкурентоспособности фирмы.

Изменение производительности труда происходит также под воздействием совокупности факторов и условий внешней среды, являющихся для учреждения нерегулируемыми или регулируемыми лишь частично. Основное внимание при решении проблемы повышения производительности труда уделяется внутренним факторам.

Список литературы

1. Баяндина Е.С. Важность производительности труда на предприятии / Е.С. Баяндина, В.Э. Серогодский // Бенефициар. – 2020. – №73. – С. 34–36.
2. Бисикало Е.Э. Организационные факторы конкурентоспособности фирмы / Е.Э. Бисикало // Известия Байкальского государственного университета. Байкал: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Байкальский государственный университет» – 2017. – №4. – С. 488–496.
3. Закирьянова Л.Р. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / Л.Р. Закирьянова, Е.С. Куликова // Молодежь и наука. Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет. – 2017. – №4.3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30021563> (дата обращения: 14.03.2022).
4. Зиятдинов Д.Р. Факторы повышения производительности труда в период антикризисного управления / Д.Р. Зиятдинов // Молодой ученый. – 2022. – №4 (399). – С. 97–99 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/399/88313/> (дата обращения: 15.02.2022).

5. Пухначёва А.Г. Проблемы повышения производительности труда / А.Г. Пухначёва // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2017. – №8. – С. 119–124.

6. Сивандаева С.Ю. Способы увеличения производительности труда на предприятии / С.Ю. Сивандаева // Моя профессиональная карьера. – 2020. – Т. 1. №8. – С. 194–197.