

Атабиева Сакинат Хакимовна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Сущность и классификация производительности и эффективности труда

Аннотация. В статье рассматривается сущность и классификация производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность труда, менеджмент.

В современных трактовках производительности особое внимание авторы уделяют построению эффективных бизнес-процессов и слаженного производства, объединяют эффективное и производительное предприятие с конкурентоспособным производством, которое ориентировано на высокую ценность продукции, удовлетворение ожиданий потребителей, и, как следствие, способно обеспечить высокую финансовую производительность, в том числе за счет управления знаниями и сознанием работников.

По мнению профессора Б.Ю. Сербиновского производительность (в том числе производительность труда) является основным показателем качества организации производственной системы, управления ею и экономики в целом.

В своей статье он увязывает рост производительности труда с конкурентоспособностью товара, анализируя запас конкурентоспособности цены. Описывает подход позволяющий судить об основных частях механизма управления производительностью на промышленном предприятии с использованием ценностных оценок [4, с. 6].

Б.Ю. Сербиновский считает, что основные причины низкой производительности экономики, предприятий и труда порождают

соответствующие факторы-следствия, действующие негативно, одновременно и однонаправлено. Это такие причины как:

– изношенные и низкопроизводительные основные фонды. На предприятиях производительность обеспечивается не отдельными установками, агрегатами, станками, а всем комплексом взаимосвязанных и гармонизированных по производительности основных фондов, т. е. комплексами машин, оборудования, приборов, агрегатов, производственной инфраструктуры. Для российских предприятий характерно воспроизводство низкопроизводительных комплексов основных фондов и их активной части. Именно поэтому необходима инновационная модернизация промышленности и экономики;

– устаревшие технологии, которые непосредственно связаны с морально и физически устаревшими основными фондами;

– недостаточно эффективная организация производственных систем, процессов и труда. Эта причина и фактор имеет значительный вес, но улучшение организации требует знаний и проявления воли менеджеров высшего и среднего звена, но не связано со столь крупными финансовыми затратами;

– низкоэффективный менеджмент и, как результат, неэффективные и непроизводительные деловые процессы, бизнес-процессы, недостаточно эффективный, умелый, производительный персонал. Необходимость существенного повышения и расширения компетенций управленцев и их инновационной активности;

– неэффективная организация труда и рабочих мест, обеспечивающих и вспомогательных процессов, которая сопровождается необоснованно раздутыми и несбалансированными по производительности штатами по всем категориям персонала;

– высокая концентрация производства в форме крупных градообразующих предприятий, которые всегда будут поддерживаться социально ориентированным государством посредством дотаций и других мер,

приводящих к сохранению неэффективного производства. Известным примером служит Автоваз, который не один раз получал финансовую поддержку из государственного бюджета;

– практическое отсутствие стимулов к построению инновационного производства связано с высокой степенью монополизации во всех наиболее важных сферах деятельности и отраслях национальной экономики, коррупции в государстве и обществе. Формально конкурентный рынок характеризуется как «недостаточно конкурентный». При этом «общество» непрерывно борется за государственное регулирование экономики, а государство регулирует бизнес и может прекратить деятельность предприятия посредством множества инструментов и структур исполнительной власти;

– недостаточная информатизация и автоматизация менеджмента и производства, низкий уровень использования высоких технологий, в результате – неэффективные методы и средства управления, производства и труда;

– сравнительно слабая, безденежная инвестиционная российская инфраструктура, банки, которые не готовы финансировать инновационные проекты с крупными вложениями, средним и длительным сроком окупаемости, а также высокие инвестиционные риски, ухудшающие инновационный и инвестиционный климат.

Генезис категории «производительность» в своей статье исследует Л.Г. Соколова, отмечая, что к настоящему времени эта категория не получила единого толкования в отечественной и зарубежной научной литературе:

«В последние годы интерес к данной проблеме в нашей стране, как в научном, так и практическом подходах, был ослаблен. Проблема в том, что содержание понятия «производительность» на протяжении всей истории развития экономической науки толковалось весьма разнообразно и зависело от исходных позиций экономической теории, от особенностей методологии той или иной экономической школы, от задач конкретного экономического исследования».

Производительность труда оценивает использование живого труда (людских ресурсов), характеризуется интенсивностью труда и производительной силой. Но показатели уровня и динамики производительности труда не могут в полной мере отразить эффективность вовлеченных в хозяйственный оборот ресурсов, так как учитывают применение только одного производственного фактора – труда. Для оценки эффективности таких ресурсов необходим критерий с более широким экономическим содержанием, чем производительность труда.

Рассматривая понятие производительности, Л.Г. Соколова предлагает концептуально не сводить его только к производительности труда, а предполагает возможность измерения других факторов производства. Исходя из этого повышение производительности понимается ею как совокупная экономия затрат живого и овеществленного труда: «В рыночных условиях хозяйственной деятельности эффективными считаются затраты, которые способствуют наиболее полному удовлетворению потребностей общества при минимальных затратах живого и овеществленного труда. Поэтому можно утверждать, что понятие «производительность» более широкое, чем понятие «производительность труда». [5, с. 56]

Производительность определяется как синтезированный показатель экономической и социальной эффективности функционирования вовлеченных в хозяйственный оборот ресурсов, который отражает степень прогрессивности управления, развития науки, техники и технологии и формирует социальную направленность развития общества».

Исследование отечественной экономической литературы показало, что при характеристике категории «производительность» не используется единая терминология и сложившийся понятийный аппарат.

Определение производительности как социально-экономической категории, отражающей причинно-следственную зависимость результатов изменений в процессе труда от взаимодействия между элементами (факторами) процесса труда в пространстве и во времени, разграничение

производительности на общую, совокупную производительность труда и индивидуальную производительность позволяют рассматривать данное понятие как самостоятельный объект управления.

В учебнике «Экономика труда» под редакцией Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера изложены сущность, показатели и методы измерения производительности труда. Глава учебника посвящена факторам и условиям изменения производительности труда, материально-технические, социально-экономические и организационные резервы роста производительности труда. Авторы рассматривают методы анализа динамики и планирования повышения производительности труда, дают расчетные формулы роста производительности труда по факторам [8, с. 214].

Определенный интерес представили исследования молодых ученых, публикующих свои труды в ежемесячном научном журнале «Молодой ученый». В статье «Основы управления производительностью труда в организациях» рассмотрены основные понятия процесса управления производительностью труда, элементы управления производительностью труда, планирование мероприятий в области управления производительностью труда в организациях [2, с. 187]. Автор статьи считает, что необходимо разрабатывать программы управления производительностью труда, разрабатывать концепции с учетом факторов влияющих на неё, внедрять инновации в структуру и в процесс управления.

В своем обзоре «К вопросу о сущности дефиниций «эффективность» и «результативность» в экономике» молодой ученый предпринимает попытку сформулировать собственное определение экономической эффективности. Так, экономическая эффективность, в его понимании, есть результативность экономической системы, выражающаяся в отношении полезных конечных результатов ее функционирования к произведенным затратам, при условии рационального использования ресурсов и максимизации исходного полезного продукта [6, с. 78].

В своей книге «Экономика труда» А.И. Рофе всесторонне рассматривает положения о показателях эффективности труда.

А.И. Рофе считает необходимым изучение всех факторов, влияющих на уровень производительности труда, и вскрытие резервов ее повышения.

В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда автор объединяет в три группы: материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические.

Материально-технические факторы связаны с применением новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов.

Решение задач совершенствования производства достигается путем:

- замены морально устаревшего оборудования новым, более производительным;
- модернизации оборудования;
- автоматизации производства – установки станков-автоматов, автоматизированного оборудования, использования автоматических линий, автоматизированных систем производства;
- повышения уровня механизации производства – механизации ручных работ, внедрения средств малой механизации, комплексной механизации работ на участках и в цехах;
- внедрения новых прогрессивных технологий;
- использования новых видов сырья, прогрессивных материалов и др.

Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации управления, производства и труда.

Совершенствование организации управления производством включает в себя:

- совершенствование структуры аппарата управления;
- совершенствование систем управления производством;
- улучшение оперативного управления производственным процессом;

– внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством, включение в сферу действия автоматизированных систем управления производством максимально возможного числа объектов.

Социально-психологические факторы – это качество трудовых коллективов, их социально-демографический состав, уровень подготовки, дисциплинированности, творческой инициативы и трудовой активности работников, система ценностных ориентаций, стиль руководства в подразделениях и на предприятии в целом и др.

Кроме того, производительность труда обусловлена естественными и общественными условиями, в которых протекает труд. Например, на предприятиях добывающей промышленности, если содержание металла в руде снижается, то производительность труда падает пропорционально этому снижению, хотя выработка по добыче руды может расти [3, с. 214].

По мнению А.И. Рофе все факторы тесно связаны и взаимосвязаны, и их надо изучать комплексно.

Классификация факторов позволяет выявить причины, которые вызвали изменения производительности труда. Изучение факторов роста производительности необходимо, чтобы точнее оценить влияние каждого, ведь действия их неравноценны: одни дают устойчивый рост производительности труда, а влияние других является проходящим. Отдельные факторы требуют различных затрат и усилий для приведения их в действие. Классификация факторов роста производительности труда создает условия для проведения экономических расчетов по определению степени воздействия их на изменение производительности труда.

© Одним из направлений научных исследований изученных источников является изучение профессиональной эффективности работников и оценка эффективности работы персонала. Когда для служащих, работающих в одном подразделении, устанавливаются четкие цели и рабочие нормативы, эффективность работы всего подразделения измеряется степенью соответствия между достигнутой и нормативной производительностью труда. Если реальная

производительность ниже нормативной, это указывает на отсутствие должного контроля и вызывает необходимость поиска резервов повышения производительности. В то же время превышение нормативов показывает, что подразделение успешно работает над выполнением задач организации.

Измерение производительности дает объективную базу для сравнения его работы с работой других сотрудников. Кроме того, оно позволяет руководству иметь реальную картину работы всех работников той или иной специальности или квалификации [1, с. 84].

При исследовании проблем производительности труда некоторые российские авторы затрагивают проблему роста производительности и источники роста производительности на предприятиях.

Рост производительности на предприятиях проявляется в виде:

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

Комбинации указанных видов проявления роста производительности могут быть различные. Каждый из них в отдельности и их сочетание могут свидетельствовать о важном значении уровня производительности и ее прироста для экономики предприятий, которые находятся под воздействием усиливающейся конкуренции на рынках услуг, товаров и труда [3, с. 217].

Источником роста производительности, который не имеет пределов, является научно-технический прогресс, технологическое, техническое и организационное совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и др.

На уровень производительности труда оказывают влияние экстенсивность и интенсивность труда, а также технико-технологический и организационный уровень производства.

Чем полнее используется рабочее время, чем меньше простоев, непроизводительных затрат времени; чем продолжительнее рабочая смена, тем выше производительность труда. Экстенсивность труда отражает степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при неизменности других характеристик. Экстенсивная характеристика труда имеет видимые границы: законодательно установленную продолжительность рабочего дня и рабочей недели. Если в течение рабочего дня, продолжительность которого равна законодательно установленной величине, рабочее время полностью используется в трудовом процессе, то это будет пределом возможностей величины экстенсивного его использования.

Интенсивность труда характеризует степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека. Чем выше интенсивность труда, тем выше его производительность. Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психологическими возможностями человеческого организма, а это означает, что интенсивность труда имеет психофизиологические пределы и не может быть неограниченной. Нормальный труд предполагает и нормальную его интенсивность, т. е. такой расход жизненной энергии на протяжении рабочего времени в смену, который обеспечивает при действующей системе здравоохранения, реально доступном качестве питания и рациональном использовании свободного от работы времени условия для полноценного отправления всех жизненных функций и полного восстановления работоспособности к началу нового трудового дня.

Таким образом, интенсивность труда – существенный фактор производительности, но он имеет психофизиологический предел и требует соблюдения норм расхода человеческой энергии.

Российские ученые экономисты О.А. Шапошникова и Н.А. Горелов предложили достаточно оригинальный и современный подход к управлению производительностью труда. Свой подход они называют «Управление производительностью и эффективностью труда» [7, с. 309].

По мнению авторов, управление производительностью и эффективностью труда как важнейшая составляющая управления предприятием включает в себя организацию, планирование, мотивацию и контроль этих характеристик с точки зрения вклада в достижение целей предприятия.

Планирование предполагает определение цели и способов ее достижения в области производительности и эффективности труда. Организация заключается в координации действий всех структур и подразделений предприятия и обеспечении их согласованности. Мотивация включает в себя разнообразные денежные и неденежные способы воздействия на персонал в соответствии с необходимостью удовлетворения его потребностей через высокую производительность и успешную работу. Контроль имеет своей целью отслеживание процесса динамики производительности и эффективности труда для достижения поставленных целей. Все эти базовые функции реализуются в программах управления производительностью и эффективностью труда.

Программы необходимо формировать исходя из принципа тесной взаимосвязи обозначенных функций. Они предполагают создание технологии управленческих решений, которые позволяют обеспечить устойчивый рост, стабильную производительность исходя из целей предприятия.

Литература

1. Добровинский А.П. Управление персоналом в организации: Учебное пособие. Томск: Изд-во ТПУ, 2011.
2. Притулин С.В. Основы управления производительностью труда в организациях // Молодой учёный. 2011. Т. 1. № 3 (26).
3. Рофе А.И. Экономика труда: Учебник. М.: Кнорус, 2010.

4. Сербиновский Б.Ю. Производительность предприятия и труда: управление и контроллинг // Научный журнал КубГАУ. 2011. № 67 (03).

5. Соколова Л.Г. Понятие социально-экономической категории «совокупная производительность труда» // Известия ИГЭА. 2003. № 3-4 (36-37).

6. Тырышкина Е.Н. К вопросу о сущности дефиниций «эффективность» и «результативность» в экономике // Молодой ученый. 2009. № 6.

7. Экономика труда / Под ред. Н.А. Горелова. 2-е изд. СПб.: Питер, 2007.

8. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. Ю.П. Кокина, Ю.П. Шлендера. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Магистр, 2010.

© Бюллетень магистранта 2015 год № 7