

Юдичева Елена Александровна

Магистрант

Направление: Экономика

Магистерская программа: Экономика фирмы

**К вопросу о совершенствовании управления трудовыми ресурсами
как фактора повышения эффективности хозяйственной деятельности
предприятия**

Аннотация. В статье рассматриваются факторы и резервы роста производительности труда на уровне хозяйствующего субъекта

Ключевые слова: производительность труда, трудовые ресурсы, материальное стимулирование, моральное стимулирование, производство, персонал, эффективность.

На современном этапе развития рыночной экономики обеспечивает организация труда, эффективность его использования, что в свою очередь является важнейшим условием эффективного функционирования предприятия. Трудовые ресурсы являются решающим фактором повышения качества продукции и определяют действенность всех аспектов производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов на уровне хозяйствующего субъекта во многом подразумевает повышение производительности труда. Производительность труда мы понимаем, как производительность «живого» труда без учета «прошлого» труда, то есть труда, вложенного в создание технологических систем. Такое разделение позволяет выделить инновационный процесс создания новых технологий в отдельную систему, управление которой должно строиться по другой логике с другими приоритетами в отличие от традиционных, отлаженных технологий.

Для определения производительности труда в этих параллельных процессах должно вестись по разным показателям и с разными параметрами оценки в силу существенных различий в характере трудовой деятельности инновационного и производственного процессов. В производственном процессе необходимо точное соблюдение технологических параметров, что непосредственно влияет на характер качества рабочей силы.

Определение реальной роли и места производительности труда в системе факторов производства, научное обоснование содержания понятия позволяет выделить и применить конкретные инструменты повышения производительности труда в виде апробированных и новых методик, таких как применение научной организации труда на основе принципов бережливого производства, снижение непроизводительных затрат, повышение мотивации трудовой деятельности и другие.

Что же касается конкретных факторов роста производительности труда, то к ним относятся: производственный опыт, повышение квалификации работников, материальное и моральное стимулирование труда, совершенствование и модернизация оборудования. Обеспечение эффективного функционирования деятельности компании во многом зависит от разумного сочетания этих факторов.

Повышение результативности работы предполагает производство продукции с минимальными затратах живого и овеществленного труда. Поэтому необходимо сопоставить возможное влияние факторов роста производительности труда и их фактическое воздействие, а именно определить резервы, связанные с ролью этих факторов.

Неиспользованные возможности повышения производительности труда под влиянием определенных факторов являются резервом роста производительности труда. Более полное использование производительности труда, всех факторов, повышающих его производительность, возможно за счет модернизации оборудования, технологий, совершенствования организации производства, труда и управления. Каждый резерв можно считать

относительным к определенному фактору, и рекомендуется классифицировать весь комплекс резервов. Такая классификация позволит адекватно определить состав и структуру резервов, провести комплексный анализ при их оценке, выявить основные причины и определить конкретные способы устранения потерь и непроизводительных затрат на рабочую силу.

Одной из основных задач предприятия является оценка динамики изменения уровня производительности труда и выявление факторов (условий) и резервов (ресурсов), способствующих росту показателей. Различные факторы не равны, т. е. они требуют разных условий использования и затрат. Кроме того, некоторые из них обеспечивают стабильное увеличение, в то время как другие эффекты недолговечны. Для предприятий важно, что вызывает повышение производительности труда.

Среди основных технических факторов роста производительности труда необходимо указать на следующие: «обновление средств труда, автоматизация и механизация ручного труда, модернизация рабочих машин и оборудования, расширение парка технических средств, капитальный ремонт эксплуатируемого оборудования и других технических средств, повышение эффективности использования средств труда» [5, с. 170].

Факторы повышения производительности труда можно классифицировать по трем направлениям: создающие условия для роста производительности труда: уровень развития науки, повышения квалификации работников, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров и др.); способствующие росту производительности труда: материальное и моральное стимулирование, совершенствование оплаты труда, внедрение научно и технически обоснованных норм труда, внедрение прогрессивной технологии; непосредственно определяющие уровень производительности труда на предприятии: механизация и автоматизация производственных процессов, улучшение качества труда, ликвидация простоев, устранение брака, внедрение новых систем управления и организации труда и др.

На уровне предприятий внутрипроизводственные факторы роста производительности труда следует разделить на 3 группы, в том числе: организационно-экономические, материально-технические, социально-психологические.

Среди них наиболее важными являются материально-технические факторы, так как они позволяют экономить не только трудозатраты, но и сырье, оборудование, энергию и др. Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления, без учета которых невозможно получить адекватный эффект от материально-технических факторов.

Организация управления производством включает в себя структуру аппарата управления и системы управления производством. Организация производства подразумевает материальную, техническую и кадровую подготовку производства, организацию вспомогательных служб и хозяйств. Организация труда – это разделение труда, использование различных методов обслуживания, расширение сферы профессиональной и функциональной интеграции; применение передовых методов и технологий труда; совершенствование организации и содержания рабочих мест; внедрение технически обоснованных норм затрат труда, расширение норм труда рабочих и служащих; применение гибких форм организации труда; совершенствование профессионального набора, обучения и карьерного роста; оптимизация условий труда, рационализация режима работы и отдыха; совершенствование системы оплаты труда, повышение ее стимулирующего эффекта.

Очень важна мотивация работников, а именно методы мотивации могут иметь, как материальный, так и нематериальный характер [2, с. 589].

Как показывает практика, наибольший эффект достигается при использовании материальных методов стимулирования работников.

Основным методом материальной мотивации являются премиальные выплаты за высокие показатели работы. В настоящее время большое распространение приобрели следующие методы мотивации: выделение из

прибыли предприятия средств на дополнительное медицинское и дополнительное страхование, оплату учебы работников и их членов семьи, оплату путевок на отдых; предоставление кредита на льготных условиях; бонусные выплаты за отсутствие прогулов, за стаж работы, целевые бонусы; покрытие личных расходов сотрудника, связанных с работой; покрытие расходов, связанных с переездом, покупкой жилья, трудоустройством; предоставление субсидий работникам с целью компенсировать оплату детских садов, услуги спортивных залов и другие небольшие семейные затраты; возможность получения скрытого дополнительного дохода. В качестве примера такого вида дохода может являться предоставление возможности работникам предприятия покупать товары, например, мебель, чай, кофе, сахар от имени фирмы, при этом используя систему скидок.

Система нематериального мотивирования также имеет множество способов, побуждающих сотрудников к максимальной отдаче его рабочей силы. Примерами таких методов являются: обеспечение персонала комфортными условиями труда; перевод сотрудников на гибкий график работы – фриланс; вовлечение персонала в принятие важных для фирмы решений; похвала и публичное признание со стороны руководства; использование системы тим-билдинга, который представляет собой организацию совместных поездок в санатории или дома отдыха, участие в совместных экскурсиях и различных конкурсах.

Использование выше перечисленных мероприятий будет способствовать устранению проблемных вопросов в системе мотивации персонала путем удовлетворения интересов работников. А это повлечет за собой удовлетворение интересов работодателей за счет роста производительности труда персонала.

Также необходимо учитывать социально-психологические факторы, формирующие отношение работников к работе. Понятие «резерв» включает производственные потери рабочего времени и непроизводительные затраты труда. Потеря времени производства – это время простоя в течение смены и в течение всего дня, прогулы и все незапланированные отсутствия. В результате

нерационального использования инструментов и трудовых проектов, нарушения установленных технологических процессов, непроизводительные трудозатраты по сравнению с плановыми трудозатратами являются чрезмерно высокими.

Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда имеют решающее значение, так как в конечном итоге все их виды определяются и реализуются непосредственно на уровне хозяйствующего субъекта.

Кроме того, резервы роста производительности труда можно объединить в следующие группы [4]: образующиеся в результате недостаточно эффективного использования материально-технической базы производства (материально-технических факторов); возникающие в результате нерационального соединения материально-технических и личностных факторов (организационных факторов); связанные с недоиспользованием возможностей личностных факторов (социальных факторов).

Это означает, что выход продукта пропорционален времени, затраченному на его производство, и обратно пропорционален интенсивности его труда. Если производительность труда увеличивается за счет увеличения фонда рабочего времени, то речь идет о широком способе увеличения рабочего времени. Если его рост обеспечивается за счет снижения трудоемкости, то речь идет об интенсивном пути, поскольку снижение трудозатрат на изготовление продукции обусловлено внедрением нового оборудования, совершенствованием технологий и организации производства, а также интенсификацией производственных процессов.

Кроме того, чем выше доля основных работников в общем количестве промышленно-производственного персонала, тем больше будет произведена продукция, тем выше будет производительность труда при прочих равных условиях.

Значит, улучшение использования общего рабочего времени может быть достигнуто двумя способами: устранение потерь рабочего времени и

улучшение структуры персонала. А также неполное использование средств производства и наличие организационных дефектов влияет на производительность труда. Более полное применение накопленных знаний и опыта, личностных способностей и способностей сотрудников является одним из резервов повышения эффективности производства, снижения трудоемкости продукции и, соответственно, повышения производительности труда.

Таким образом, все вышеуказанные факторы роста производительности труда непосредственно влияют на эффективность хозяйственной деятельности хозяйствующего субъекта.

Литература

1. Девяткин О.В. Экономика предприятия (организации, фирмы): Учебник. М.: Инфра-М, 2018.
2. Ковальчук Ю.Ю., Проценко Р.В. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности // Молодой ученый. 2016. №9.
3. Переверзев М.П. Организация производства на промышленных предприятиях: Учебное пособие. М.: Инфра-М, 2018.
4. Растова Ю.И. Экономика организации. М.: КноРус, 2018.
5. Хлынин Э.В. Оценка воздействия технических факторов на рост производительности труда // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. 2019. № 1.