

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Введение. В рыночных условиях результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия, экономия затрат живого труда, выполнение бизнес-плана во многом зависят от эффективности трудовой деятельности, рационального использования рабочей силы. Без обеспеченности организации высококвалифицированными кадрами, нормативного регулирования рабочего времени, нормирования труда и проведения других аналогичных мероприятий практически невозможно повысить эффективность производства.

Основная часть. Методы исследования: метод системно-структурного анализа, абстрактно-логический, монографический, метод причинно-следственных зависимостей и др.

Производительность труда — эффективность деятельности людей в процессе создания материальных благ и услуг; представляет собой количественное соотношение объема полученного продукта к труду, затраченному на его изготовление. Выражается количеством продукции, выпускаемой в единицу времени (выработкой) или затратами времени на единицу продукции (трудоемкостью). Другими словами, при измерении производительности труда используются два способа: прямой (через выработку) и обратный (через трудоемкость).

Выработка — количество продукции, произведенной одним работником в единицу времени (час, день, месяц и т. д.). Выработка на одного работника рассчитывается путем деления количества продукции, произведенной всем предприятием за определенный период, на численность персонала. При этом основным показателем производительности труда является выработка продукции в стоимостном выражении.

В аграрном секторе анализ производительности труда проводят не только по валовой продукции, но и по валовому доходу. Отношение валового дохода к затратам рабочего времени дает дополнительную характеристику эффективности использования живого труда.

На производительность труда влияют следующие основные факторы: квалификация работников; уровень развития науки и технологического применения ее достижений; специализация, кооперирование и масштабы производства; эффективность использования технических средств; социальное развитие коллектива; структура выпускаемой продукции; природные условия.

Оценка факторов повышения производительности труда направлена на выявление резервов ее роста, т. е. реальных возможностей более полного использования производительной силы для сокращения затрат труда на единицу продукции путем совершенствования техники и технологии, улучшения организации производства и управления. При этом большое значение имеют внутрипроизводственные (текущие и перспективные), отраслевые и социальные (качественное преобразование рабочей силы, более полное применение накопленных знаний, опыта и личностных способностей работников) резервы.

От уровня производительности труда зависят объем выпускаемой продукции, численность персонала и его заработная плата, доход предприятия и другие важнейшие показатели.

Основные направления роста производительности труда на предприятии:

– *снижение трудоемкости продукции* (совершенствование продукции и технологии ее производства, рост технической вооруженности труда и широкое применение передовых методов работы, опыт новаторов);

– *повышение квалификации кадров, их рациональное использование* (улучшение кадрового состава и создание стабильных трудовых коллективов, развитие бригадной формы организации труда и проведение аттестации рабочих мест, совершенствование структуры работающих);

– *улучшение использования рабочего времени* (ликвидация прогулов, опозданий и других форм нарушений трудовой дисциплины, устранение потерь рабочего времени из-за плохой организации труда и производства, сокращение непроизводительных затрат труда).

Эффективность мероприятий по повышению производительности труда характеризуется снижением себестоимости продукции. Это может происходить в результате превышения роста производительности труда над ростом заработной платы.

Наибольший рост производительности труда достигается за счет повышения технического уровня производства: внедрения новой техники и прогрессивной технологии; механизации, автоматизации и компьютеризации производства; использования современных материалов, новых видов сырья, топлива.

В рыночных условиях профессиональный состав и уровень квалификации персонала должны соответствовать требованиям производства. С этой позиции интерес представляют формы подготовки новых работников: индивидуальная, групповая и курсовая. Заслуживает внимания сложившаяся на производстве система повышения квалификации рабочей силы: производственно-технические курсы, школы передовых приемов и методов труда, курсы обучения вторым и смежным профессиям, курсы целевого назначения и т. д. Повышение

квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющейся у работника профессии.

В современных условиях знания и способности специалистов должны соответствовать требованиям времени, а подготовка руководителей — качественному выполнению поставленных задач.

Важное место отводится управлению процессом переподготовки кадров: определению масштабов переподготовки и факторов, влияющих на нее; ориентации на достижение необходимого результата и минимизацию средств на обучение персонала (тесная связь переподготовки с профессионально-квалификационным продвижением работника); проведению социологических исследований среди высвобождаемого контингента, подбору рационального сочетания прежней и новой профессии.

Оценку системы профессионального обучения кадров целесообразно проводить с помощью следующих показателей: удельный вес сотрудников, прошедших обучение, в общей численности персонала организации; удельный вес часов, затраченных на обучение, в общем балансе рабочего времени; среднее количество часов обучения одного работника; издержки за один час обучения; затраты на обучение одного работника и др.

Обеспеченность рабочих мест, производственных подразделений и организации в целом персоналом соответствующей квалификации и профессионального состава предполагает планирование (расчет) количества рабочей силы (по нормам времени, выработки, обслуживания и численности), а также определение путей (экстенсивного и интенсивного) улучшения обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. При этом для планирования численности персонала следует рассчитывать годовой плановый фонд рабочего времени одного списочного работника с учетом продолжительности очередного и дополнительного отпуска, количества дней выполнения государственных и общественных обязанностей, сокращения времени смены (занятым на тяжелых и вредных работах, кормящим матерям, подросткам). Основанием для расчета являются Трудовой кодекс Республики Беларусь и коллективный договор администрации с работниками предприятия. Следовательно, эффективное использование рабочего времени предполагает составление его годового планового баланса в расчете на одного списочного работника.

Пути улучшения обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами:

– *экстенсивный* (увеличение оборота по приему кадров, сокращение их текучести);

– *интенсивный* (экономия рабочего времени от внедрения мероприятий научно-технического прогресса, сокращение потерь и непроизводительных затрат рабочего времени, снижение трудоемкости продукции и повышение производительности труда персонала).

Сравнительный анализ соотношения темпов роста (прироста) заработной платы и производительности труда — один из важнейших элементов планово-экономической работы организации. Установлено, что нормальный уровень накопления (расширенное воспроизводство средств производства) достигается тогда, когда на каждый процент прироста производительности труда приходится 0,7—0,8% прироста заработной платы.

Повышению производительности труда на предприятии способствует система стимулирования персонала, т. е. совокупность различных способов приведения в действие интересов работников.

Различают следующие виды стимулирования кадров:

– *экономическое (материальное)* — заработная плата (основная и дополнительная), участие в прибылях и акционерном капитале, бонусы и т. д.;

– *моральное* — поощрение и порицание (вручение грамот, значков, вымпелов; размещение фотографии на Доске почета; оценка по заслугам);

– *социальное* — помощь в организации отдыха и быта (стимулирование свободным временем путем предоставления дополнительных выходных, отпуска, возможности выбора времени отпуска, организации гибкого графика работы);

– *трудовое (организационно-техническое)* — участие в управлении, продвижение по службе в пределах одной должности, творческие командировки, работа кружков качества и т. д.

Заключение. На современном этапе целесообразно установить связь между эффективностью использования труда и общими экономическими результатами деятельности предприятия. Выработка и трудоемкость — два взаимодополняющих показателя производительности труда. Чем выше выработка и ниже трудоемкость, тем лучше работает персонал и предприятие в целом. Сокращение затрат труда приводит к снижению других производственных ресурсов: топлива, электроэнергии, издержек на эксплуатацию основного капитала. В этой связи организациям необходимо постоянно стремиться к уменьшению затрат живого труда. Рост производительности труда ведет к наращиванию объемов выпуска продукции, снижению ее себестоимости, увеличению прибыли и рентабельности, повышению среднего уровня заработной платы работников.