УДК 65.011.46

Осипова Ольга Александровна

бакалавр направления подготовки
«Менеджмент»
Пермский государственный аграрно-
технологический университет
Россия, Пермь

Olya570@rambler.ru

Olga A. Osipova

Bachelor of training "Management"
Perm State Agrarian and Technological University
Russia, Permian

Olya570@rambler.ru

**РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА –
ВАЖНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ
УВЕЛИЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ¹**

**THE GROWTH OF LABOUR PRODUCTIVITY
IS AN IMPORTANT DIRECTION OF
INCREASE OF EFFICIENCY OF ACTIVITY OF
THE ENTERPRISE**

Аннотация

Статья посвящена теоретическому рассмотрению путей повышения производительности труда. В процессе чего, были изучены теоретические основы данного вопроса, раскрыта суть понятий «производительность труда» и «пути повышения производительности труда».

Ключевые слова:

производительность, интенсивность, эффективность, факторы роста, резервы повышения, продуктивность труда

Abstract

This article is devoted to consideration of theoretical ways to improve productivity. In the process, were studied theoretical foundations of the topic, the essence of the terms "productivity" and "ways of increase of productivity".

Keywords:

intensity, efficiency, growth factors, reserves of increase of labour productivity

Увеличение производительности труда на сегодняшний день является ключевой проблемой в бизнесе. Согласно различных исследований, отечественные предприятия заметно отстают по данному показателю от европейских, японских и американских организаций.

Для определения эффективности производства и его рентабельности, применяют формулу расчета производительности труда. Исходя из полученных данных, руководство предприятия может сделать выводы о внедрении новых машин или изменения технологии производства, сокращения или увеличения рабочего штата [6, с.46].

¹ Научный руководитель: Мичурина Фрида Захаровна, Пермский государственный аграрно-технологический университет, доктор географических наук, профессор кафедры отраслевой и территориальной экономики

Производительность труда – важнейший критерий оценки эффективности рабочих. Чем она выше, тем меньше затрат на производство товаров. Именно он определяет рентабельность предприятия.

Определив производительность труда, можно узнать, насколько плодотворен труд рабочих за тот или иной отрезок времени. На основе полученных данных, можно спланировать дальнейшую работу предприятия – высчитать предполагаемые объемы продукции, выручку, составить смету расходов и закупить материалы для производства в необходимом количестве, нанять требуемое количество рабочих.

Производительность труда характеризуется двумя основными показателями [1, с.57]:

1. Выработкой, которая указывает на объем продукции, изготавливаемый одним рабочим за определенный период времени. Зачастую рассчитывается для одного часа, дня или недели.

2. Трудоемкостью – наоборот, указывает уже на количество времени, которое работник затратил на производство одной единицы товара.

Стоит отметить, что увеличение производительности приводит к снижению затрат на изготовление продукции. Так, с помощью повышения производительности можно существенно сэкономить на заработной плате и повысить прибыль производства.

Выработка зависит от среднесписочного числа служащих и затраченного на производство времени и рассчитывается по формуле [7, с.86]:

$$B = \frac{V}{T} \text{ или } B = \frac{V}{N} \quad (1)$$

где V – количество изготовленного продукта, T – время, затраченное на его изготовление, N – среднесписочное количество работников.

Трудоемкость показывает, какой объем усилий прилагает один работник для создания единицы товара и определяется по формуле:

$$R = \frac{N}{V} \quad (2)$$

где V – количество изготовленного продукта, N – среднесписочное количество работников.

На значение производительности труда предприятия влияют следующие факторы [9, с.102]:

1. Природные и погодные условия. Производительность сельскохозяйственных предприятий напрямую зависит от погодных условий. Так, плохие погодные условия – дождь, низкие температуры – способны снизить производительность труда человека.

2. Политическая обстановка. Чем она стабильнее, тем больше внимания уделяется развитию производства, поэтому выше и производительность.

3. Общеэкономическое положение, как предприятия, так и государства, мира в целом. Кредиты, задолженности – всё это также способно снизить производительность.

4. Внесение изменений в структуру производства. К примеру, ранее один работник выполнял 2 или 3 операции, затем для выполнения каждой операции был привлечен отдельный работник.

5. Применение различных технологий. Сюда относится не только внедрение новой техники и оборудования, но и методов и прием производства.

6. Изменение руководящего состава. Как известно, каждый руководитель пытается внести свои дополнения в производственный процесс. От его знаний и квалификации во многом зависит не только показатель производительности, но и качество товара.

7. Наличие дополнительных стимулов – премий, повышение оплаты за переработку.

В целом, производительность труда любого предприятия постоянно растет. Связано это и с приобретением опыта, и с наращиванием технического, технологического потенциала.

Повышение производительности труда на предприятии достигается следующими методами [2, с.30]:

1. Замена труда капиталом. Реализация данного метода осуществляется путем технического переоснащения производства, внедрения нового эффективного оборудования и технологий.

2. Интенсификация труда. Этот метод реализуется посредством применения на предприятии ряда административных мер, которые нацелены на ускорение выполнения сотрудниками предприятия их работы.

3. Повышение эффективности организации труда. Данный метод предполагает выявление и устранение всех факторов, приводящих к производственным потерям, определение наиболее рациональных способов увеличения эффективности работы, а также развитие на предприятии оптимальных приемов организации производственных процессов.

На предприятиях повышение производительности труда определяется в виде [7, с.11]:

- увеличения количества продукта, создаваемого за единицу времени при неизменном его качестве;
- повышения качества продукта при неизменном его количестве, создаваемого за единицу времени;
- уменьшения трудовых затрат на единицу производимого продукта;
- уменьшения доли трудовых затрат в себестоимости продукта;
- уменьшения времени производства и обращения продукта;
- увеличения нормы и массы прибыли.

Резервы повышения производительности труда – это незадействованные возможности экономии трудовых затрат.

На конкретном предприятии работа, направленная на увеличение производительности труда, может вестись за счет [5, с.57]:

- резервов уменьшения трудоемкости, то есть модернизации и автоматизации производства, внедрения новых технологий работы и т.д.;
- резервов оптимизации использования рабочего времени – управления производством и организации труда, совершенствования структуры предприятия;
- совершенствования структуры кадров и самих кадров – изменения соотношения управленческого и производственного персонала, повышения квалификации работников и т.д.

Подводя итог вышесказанному, обратим внимание на то, что отечественным предприятиям необходимо предпринять все усилия, чтобы совершенствовать производительность труда, т.к. она является залогом эффективной деятельности компании.

Список использованной литературы

1. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М., 2014. – 364 с.
2. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 29-37.
3. Мирская М.И., Дикарева А.Л. Социология труда. – М., 2014. – 324 с.
4. Основы управления персоналом/Под ред. Б.М. Генкина М., высшая школа, 2014. – 243 с.
5. Попов С.Г. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: Ось-89, 2015. – 385 с.
6. Самойлова А.Н. Оценки эффективности управления человеческими ресурсами организации // Экономический анализ: теория и практика. 2015. - № 1. – С. 46-58.
7. Станкин М. Внимание к персоналу // Управление персоналом. 2016. №3 - С.27.
8. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 2015. – 354 с.
9. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2014. – 365 с.