

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

**Пути повышения производительности труда на предприятии (на
примере ЖБИ-1)**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 3 курса 311 группы
направления 38.04.01 «Экономика»
профиль «Экономика предпринимательства»
Кадрановой Айгуль Даулетовны

Научный руководитель

Ст. преподаватель _____ Т.Б. Оберт

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент _____ Е.В. Огурцова

Саратов 2019 год

Введение. Проблема увеличения производительности труда множество десятилетий является одной из наиболее важных проблем в российской экономике, которая препятствует динамичному развитию и значительно ограничивает возможности повышения конкурентоспособности. Достаточная обеспеченность необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют большое значение для повышения эффективности финансово - хозяйственной деятельности.

Из наиболее важных отечественных исследователей, внесших значительный вклад в изучение вопроса о производительности труда и эффективности производства, можно отметить: Д.Ю. Муромцева, который связал экономическую эффективность с конкурентоспособностью; И.В. Мишурову, и Р. Польшского, М.В. Макаренко, и О.М. Махалину, написавших свои работы о технологиях кадрового и производственного менеджмента, а также И.К. Бондарь, и Р.В. Гаврилова, которые изучили производительность труда с точки зрения теории и практики. Отдельно хотелось бы обратить внимание на С.Х. Гурьянова, И.А. Полякова и КС. Ремизова, являющихся авторами целого научного справочника экономиста по труду, который представляет собой сборник практических советов, технологий и алгоритмов для работы сотрудника отдела кадров.

Актуальность проблемы обусловили выбор объекта, предмета исследования, его цели и задачи.

Объектом исследования данной работы является процесс производственной деятельности ЖБИ –1, направленный на повышение производительности труда и эффективности производства.

Предметом исследования являются организационные отношения, возникающие в процессе разработки мероприятий по повышению производительности труда и эффективности производства.

Цель настоящей работы заключается в исследовании показателей производительности труда и разработке мероприятий по повышению эффективности производства на заводе ЖБИ –1.

Для достижения поставленной цели были определены основные задачи исследования:

- определить понятие производительности труда, показатели и методы ее измерения;
- классифицировать факторы и резервы роста производительности труда;
- провести оценку состояния производительности труда на российских предприятиях;
- рассмотреть возможность роста производительности труда при технической модернизации оборудования на Волгоградском ЖБИ –1;
- проанализировать влияние на производительность труда совершенствование социально-трудовой мотивации персонала на предприятии
- исследовать модернизацию производства как основа повышения производительности труда.

Теоретической основой исследования явились фундаментальные положения экономической теории, труды отечественных и зарубежных экономистов по проблемам производительности труда, законодательные и нормативно-методические материалы. Исследования проводились с применением монографического, абстрактно-логического, расчетно-конструктивного, статистико-экономического методов.

Научно-практическая новизна работы заключается в следующем:

- проведена классификация факторов и резервов роста производительности труда;
- проведено исследование производительности труда в ЖБИ –1;
- обоснована процедура формирования эффективной системы роста производительности труда за счет модернизации оборудования и производства ЖБИ –1;

- разработаны мотивационные механизмы повышения производительности труда в ЖБИ –1.

Практическая значимость работы заключается в том, что использование ее теоретических положений и практическая реализация результатов исследования способствуют росту производительности труда на предприятиях.

Магистерская работа включает в себя введение, две главы, где в каждой по три параграфа, заключение, список использованной литературы и приложения.

Основное содержание работы. За период развития экономической науки, сложилось множество подходов к понятию «производительность труда». Как справедливо отмечает знаменитый менеджер и экономист Д. Скотт Синк «количество «полуправды» о производительности просто поразительно, и порой эта риторика подавляет как изучающих вопрос, так и менеджеров, которые стремятся повысить производительность. Она стала таким расхожим словечком, что к нему прибегают представители почти всех наук и профессий, чтобы рекламировать свои собственные «близорукие» решения»¹.

Некоторые ученые замечают, что в обстоятельствах современной рыночной экономики производительность труда недостаточно рассматривать как способность изготовлять в единицу времени наибольший объем продукции. Более значительной является способность произвести новую и качественную продукцию быстрее конкурентов (в данных условиях показателями производительности труда выступают число новых товаров, которые производятся в единицу времени; время, которое затрачивается на продвижение на рынок нового товара)². Таким образом, производительность

¹ Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / В.И. Данилов - Данильян. М.: Прогресс, 1985. С. 149.

² Рудик Е. В. Содержание и место мониторинга производительности труда в промышленной вертикально - интегрированной структуре / Е.В. Рудик // Материалы УШ Международ. науч. - практ. конф. - Новочеркасск: ЮРГТУ, 2016. - С. 151.

труда является сложным многозначным явлением, отражающим совокупный итог абстрактного и конкретного труда через единство интенсивности труда и производительной силы³. При этом интенсивность труда является величиной производительных затрат в единицу времени рабочей силы. В целом, следует отметить, что производительность труда представляет собой некий динамичный показатель, который характеризует продуктивность производственной деятельности людей, количество производимой продукции за единицу времени⁴.

В новых условиях хозяйствования особенно остро стоит проблема значительного улучшения качества и совершенствования разработки плана по росту производительности труда. Это является важнейшим условием обеспечения экономически правильного соотношения между темпами прироста производительности труда и заработной платы.

Основными показателями производительности труда на уровне предприятия являются показатели выработки (B) и трудоемкости (Tp) продукции, рассчитываемые по формулам 1.1 и 1.2.

$$B = \frac{q}{ЧП_{сн}}, \quad (1.1)$$

$$Tp = \frac{T}{q}, \quad (1.2)$$

где q - количество произведенной продукции или выполненной работы в натуральных или условно натуральных единицах измерения;

Чсп - среднесписочная численность работающих, чел.;

T - время, затраченное на производство всей продукции, нормочасы.

³ Ржавина Ю.Б. Управленческий учет в вопросе повышения конкурентоспособности предприятий АПК / Ю.Б. Ржавина // Современные проблемы науки и образования. - 2014. - № 6., URL: <http://science-education.ru/ma/article/view?id=15788>.

⁴ Неучева М.Ю. Функционирование особых экономических зон в различных социально-экономических системах // Проблемы современной экономики. 2011. № 2. С. 250.

Различают натуральный, трудовой и стоимостной методы измерения производительности труда⁵.

Показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) связаны обратной зависимостью: если растет производительность труда, то сокращается трудоемкость. Но сокращается она не прямо пропорционально: выработка увеличивается в большей степени, чем уменьшается трудоемкость. Снижение трудоемкости обеспечивается внедрением новых технологий, модернизацией существующего оборудования, рационализацией производства и т.д. Основным планируемым показателем на предприятии является годовая выработка, остальные показатели используются для анализа. При внутрипроизводственном планировании роста производительности труда широко применяется показатель трудоемкости продукции.

Таким образом, производительность труда предприятия характеризуя результативность или эффективность затрат труда, выступает в качестве показателя продуктивности рациональной деятельности персонала и является в целом количественной характеристикой работы, которую выполняет персонал и обусловленной величиной эффективности труда.

На сегодняшний момент существует несколько факторов, которые оказывают воздействие на производительность труда. Наиболее детально данные факторы представлены в таблице 1.

⁵ Матвеева А. Производительность труда: культурный аспект // Эксперт. – 2017. – №22. – С. 28–31.

Таблица 1 - Факторы повышения производительности труда⁶

Название фактора	Характеристика
Материально - технические	- совершенствование производственных технологий; - внедрение новых средств и предметов труда; использование инновационных производственных технологий; - повышение уровня автоматизации и технической оснащенности; повышение качественных характеристик продукции.
Организационно - управленческие	- совершенствование организации труда и управления производством (развитие оперативного управления; развитие автоматизированных систем производственного управления).
Социально - экономические	- развитие человеческого капитала в процессе трудовой деятельности (повышение уровня квалификации сотрудников, создание благоприятных трудовых условий, моральная и финансовая заинтересованность в конечном результате труда).

Решением многих проблем внутри предприятий должно стать увеличение производительности труда. Однако это решение является одной из сложных задач, поскольку усугубляется рядом таких проблем как: высокий уровень износа оборудования; низкая степень мотивации сотрудников в повышении производительности труда; отсутствие эффективности в организации труда; нехватка профессиональных навыков.

Проведя расчет производительности труда в Российской Федерации разделим валовую добавленную стоимость в основных ценах на среднегодовую численность занятых (Таблица 3).

⁶ Бабуров Р.В. Производительность труда в регулировании социально-трудовых процессов при переходе на рыночную экономику: Дис. ... канд. экон.наук, специальность 08.00.05 – экономика и управления народным хозяйством / Р.В. Бабуров. – М., 2016. С. 26.

Таблица 3 - Динамика производительности труда в Российской Федерации⁷

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Валовая добавленная стоимость в основных ценах, млрд. руб.	40 040,1	47 718,9	52 982,9	56 896,1	68 907,5	74 764,1	77 508,4
Среднегодовая численность занятых, млн. чел.	67493	67644	67968	67901	67813	72425	72065
Производительность труда, тыс. руб./чел.	593,248	705,441	779,528	837,928	1016,14	1032,297	1075,534

В целом можно сделать вывод о том, что по итогам проведенного анализа можно сделать следующие выводы относительно тенденций изменения производительности труда в некоторых отраслях отечественной экономики за последние 11–12 лет и их влияния на дальнейшее развитие:

1. Наибольший рост производительности труда в расчете на единицу затрат рабочего времени характерен для добывающей промышленности (7,7 раза) и для отраслей обрабатывающего сектора (5 раз).

2. Производительность труда на одного занятого, рассчитанная стоимостным методом, в большей степени выросла в сфере строительства (4,8 раза) и обрабатывающем производстве (4,5 раза); индексным методом – в обрабатывающей промышленности (прирост 71,5%) и строительстве (прирост 59%). Однако этого в целом недостаточно для преодоления технологической зависимости от иностранных поставщиков современного оборудования, что предопределяет дальнейшее медленное развитие отраслей обрабатывающей промышленности.

3. Детальный анализ производительности труда по отдельным отраслям обрабатывающего сектора промышленности позволил выявить:

– отрасли-лидеры – химическая промышленность, производство резиновых и пластмассовых изделий, которые продемонстрировали

⁷ Таблица рассчитана автором по данным Росстата.

значительные успехи в повышении производительности труда за рассматриваемый период;

– отрасли-аутсайдеры – производство электро-, электронного и оптического оборудования, где производительность труда даже снизилась. Для этих видов деятельности необходимо найти источники роста производительности труда. К таким стимулирующим факторам относят организационные, технологические, научно-технические, экономические, социальные, логистические и мотивационные механизмы, которые лишь при одновременном применении дадут желаемый результат.

4. Для всех рассматриваемых отраслей, кроме строительства, характерно снижение абсолютных затрат рабочего времени. Однако сокращение численности занятых наблюдается только в отраслях обрабатывающей промышленности, что свидетельствует о проявлении в российской экономике общемировой тенденции высвобождения рабочей силы из отраслей производственного сектора и перевода ее в сферу услуг. При этом реальный объем выпуска промышленности увеличивается за счет роста производительности труда.

5. Рост производительности труда в обрабатывающем секторе в большей степени по сравнению с другими отраслями опережает рост издержек производителей на рабочую силу, что в целом создает некоторые условия и предпосылки для развития и расширения этих видов производств.

Основное направление деятельности Волгоградского завода ЖБИ-1 - изготовление сборного железобетона:

- железнодорожного назначения;
- промышленно-гражданского строительства по типовым и индивидуальным проектам;
- железобетона водохозяйственного назначения.

Предприятие отличается от своих конкурентов жестким технологическим контролем качества на всех этапах производства, подбором составляющих бетонной смеси заводской лабораторией в соответствии с

техническими требованиями, использованием различных химических добавок в бетонных смесях, а также использованием сырья и материалов, которые соответствуют требованиям и нормам ГОСТа.

ЖБИ –1 обладает полной самостоятельностью в вопросах внутренней организации и управлении; принятии хозяйственных решений; организации и режиме оплаты труда; распределении чистой прибыли; распоряжении своим имуществом, а также иных вопросах своей деятельности, не регламентированных законодательством.

Для предприятий по производству железобетонных изделий можно выделить следующие основные направления повышения производительности труда:

1. Совершенствование организации производства и труда, в контексте ликвидации потерь рабочего времени, повышения эффективности организации производственных, ремонтных работ, квалификации работников, совершенствования системы мотивации персонала.

2. Повышение технического уровня производства, в частности, интенсификация технологических процессов, механизация ремонтных и трудоемких работ, повышение эффективности использования технологических установок, внедрение новых технологий, процессов.

Одним из направлений повышения производительности труда выступает развитие мотивационных аспектов труда.

На предприятии ЖБИ -1 развито как нематериальное, так и материальное стимулирование, которое в свою очередь, вызывает у персонала большой интерес. Оплата труда работников ЖБИ -1 осуществляется на основе тарифной системы оплаты труда с применением тарифных ставок и должностных окладов.

Для выявления существующих факторов мотивации сотрудников ЖБИ – 1 в декабре 2018 года был проведен опрос среди работников предприятия, в опросе приняло участие 102 работника. Работникам необходимо было выбрать три фактора:

- стабильность работы на предприятии;
- возможность продолжения карьерного роста;
- условия работы;
- наличие гибкого рабочего графика;
- атмосфера в организации;
- материальная мотивация работников;
- взаимоотношение с руководством.

По результатам опроса работников четыре параметра соответствуют высокой степени, четыре средней, три низкой степени удовлетворенности. Заработная плата в полной мере не выполняет свою стимулирующую функцию, так как сотрудники не довольны её уровнем.

Анализ стимулирующих и мотивационных факторов, оказывающих влияние на эффективность деятельности организации позволил сделать вывод о том, что работники ЖБИ – 1 в основном недовольны существующей системой мотивации сотрудников. На предприятии используют в основном лишь денежные материальные поощрения, что по мнению сотрудников является недостаточным.

Сотрудники в то же время, предпочли бы видеть новую систему стимулирования и готовы к ней адаптироваться. Что касается предпочтений работников, то здесь мнения расходятся – для кого-то приоритетом является он сам, для кого-то семья. Это необходимо учесть при разработке новой методики мотивации и стимулирования.

В качестве инструментов нематериального вознаграждения выступают морально-психологическое стимулирование, стимулирование свободным временем, профессиональным и личностным развитием, участие в управлении, проектирование рабочего места, обращение к наиболее значимым для работника ценностям.

Разработка системы материального стимулирования заключается в категоризации персонала предприятия, описании, проведении анализа рабочих мест или должностей, оценке, классификации рабочих мест по

степени ценности каждого из них внутри предприятия, определении постоянной части оплаты труда, то есть базовых окладов, надбавок и доплат, разработку ее переменной части, то есть системы премирования.

Социальный пакет как способ обеспечения трудоспособности и отдачи персонала представляет собой эффективное средство внутреннего PR, направленное на повышение преданности работников предприятия, вызывающего у них чувство защищенности и заботы. Предоставление социального пакета постепенно становится частью имиджа успешного предприятия, его долгосрочной перспективы деятельности.

Основными направлениями роста производительности труда предприятий по производству железобетонных изделий являются: совершенствование организации производства и труда, в частности, ликвидация потерь рабочего времени, повышение эффективности организации производственных, ремонтных работ, квалификации работников, изменение системы мотивации персонала, а также интенсификация технологических процессов, механизация ремонтных и трудоемких работ, внедрение новых технологий, процессов.

Проведенный анализ теоретических и практических вопросов роста производительности труда в организации показал, что:

1. Производительность труда предприятия характеризуя результативность или эффективность затрат труда, выступает в качестве показателя продуктивности рациональной деятельности персонала и является в целом количественной характеристикой работы, которую выполняет персонал и обусловленной величиной эффективности труда.

Показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) связаны обратной зависимостью: если растет производительность труда, то сокращается трудоемкость. Но сокращается она не прямо пропорционально: выработка увеличивается в большей степени, чем уменьшается трудоемкость. Снижение трудоемкости обеспечивается внедрением новых технологий, модернизацией существующего оборудования, рационализацией

производства и т.д. Основным планируемым показателем на предприятии является годовая выработка, остальные показатели используются для анализа. При внутрипроизводственном планировании роста производительности труда широко применяется показатель трудоемкости продукции.

2. Вопросы повышения производительности труда на сегодняшний момент представляются весьма актуальными, как для производственных предприятий, так и для рыночной экономики в целом. Соблюдая выделенные нами факторы и условия повышения производительности труда, имеется объективная возможность обеспечить решение проблем, связанных с низкой трудовой производительностью.

3. В целом по итогам проведенного анализа можно сделать следующие выводы относительно тенденций изменения производительности труда в некоторых отраслях отечественной экономики за последние 11–12 лет и их влияния на дальнейшее развитие.

Наибольший рост производительности труда в расчете на единицу затрат рабочего времени характерен для добывающей промышленности (7.7 раза) и для отраслей обрабатывающего сектора (5 раз).

Детальный анализ производительности труда по отдельным отраслям обрабатывающего сектора промышленности позволил выявить:

– отрасли-лидеры – химическая промышленность, производство резиновых и пластмассовых изделий, которые продемонстрировали значительные успехи в повышении производительности труда за рассматриваемый период;

– отрасли-аутсайдеры – производство электро-, электронного и оптического оборудования, где производительность труда даже снизилась. Для этих видов деятельности необходимо найти источники роста производительности труда. К таким стимулирующим факторам относят организационные, технологические, научно-технические, экономические,

социальные, логистические и мотивационные механизмы, которые лишь при одновременном применении дадут желаемый результат.

В целом выявленные тенденции свидетельствуют о нестабильном росте производительности труда в различных отраслях и неустойчивости развития экономики России. Основная задача на современном этапе состоит в том, чтобы грамотно и своевременно использовать появляющиеся возможности, поскольку преимущества в показателях производительности проявляются впоследствии не только в появлении положительных экономических результатов, но еще и в достижении множества социальных эффектов.

4. Применение технологии безопалубочного производства благоприятно повлияет на деятельность предприятия ЖБИ - 1, увеличив объем производства, а также обеспечив рост показателей эффективности деятельности предприятия. При этом производительность труда увеличится, а качество продукции не снизится, что положительно сказывается на результатах деятельности предприятия. Повышение выработки на предприятии ЖБИ - 1 на 0,7% произойдет за счет увеличения объемов производства на 33,3%, что необходимо для обеспечения внутренних потребностей предприятия.

5. Относительно роста производительности труда за счет интенсификации технологических процессов можно отметить следующее. Интенсификация технологических процессов при производстве бетонных и железобетонных изделий как таковая предполагает увеличение скорости его протекания, следствием чего является рост производительности за единицу времени.

В частности, технология ускорения твердения бетона на основе использования инфракрасных поверхностных нагревателей — термоэлектрических матов. Прогрев бетона термоэлектрическими матами позволяет осуществить многоразовое ускорение твердения бетона, то есть способствует ускорению процесса производства. При нагреве бетона термоэлектрическими матами процесс активного твердения происходит по

всему объему бетона одновременно. Инфракрасное излучение глубоко проникает в массу бетона и локализуется в объеме, ограниченном опалубкой, за счет чего достигается экономичность процесса по сравнению с пропариванием и внешним подогревом.

Следующим направлением роста производительности труда на предприятиях по производству железобетонных изделий выступает механизация ремонтных и трудоемких работ. Несоответствующая правилам эксплуатация и низкое качество ремонтных работ могут быть причиной частых ремонтов оборудования, способствующих снижению мощности предприятия.

Направлениями повышения качества ремонтов, потенциалом уменьшения затрат времени на их проведение и обеспечение надежности работы оборудования выступают централизация и механизация ремонтов, унификация деталей и узлов оборудования, совмещение профессий и расширение функций ремонтного и эксплуатационного персонала, бесперебойное и комплексное обеспечение ремонтов запасными частями, материалами, средствами механизации и инструментом, совершенствование планирования ремонтов.

6. Основными направлениями роста производительности труда предприятий по производству железобетонных изделий являются: совершенствование организации производства и труда, в частности, ликвидация потерь рабочего времени, повышение эффективности организации производственных, ремонтных работ, квалификации работников, изменение системы мотивации персонала, а также интенсификация технологических процессов, механизация ремонтных и трудоемких работ, внедрение новых технологий, процессов.

