

Гомельский государственный технический университет  
имени П.О. Сухого, г. Гомель, Республика Беларусь



# УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

**ПОДГОТОВИЛ:**  
**НЕМИРСКИЙ ГЕННАДИЙ**  
**НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ:**  
**ДРАГУН Н.П.**

Гомель, 2016

# Сущность производительности труда (ПТ)



История развития мировой экономики убедительно демонстрирует, что повышение производительности труда является главным источником экономического роста, благосостояния страны, научно-технического прогресса. Поднимая производительность, компания создаёт дополнительную стоимость, которую в будущем можно распределить между потребителями, создав товар лучшего качества или с более низкой ценой, что обеспечит более высокие зарплаты сотрудникам и доход инвесторам. В этой связи особую значимость приобретает управление производительностью труда на предприятии. Промышленным предприятиям нашей республики требуются качественные изменения в подходе к методологии и практике управления производительностью труда, в связи с чем и обусловлена актуальность данной проблемы.

В зарубежной литературе используется двойное определение производительности труда. Одни авторы считают её итоговым показателем, характеризующим эффективность деятельности предприятия, другие отождествляют производительность и эффективность труда. Отечественные экономисты производительность труда обычно интерпретируют как проявление эффективности (например, в виде выработки или трудоёмкости). Однако наиболее приемлемым определением производительности труда является следующее: **«Производительность труда – частный случай эффективности использования рабочей силы и средств производства, объединённых единым производственным процессом».**

# Классификация факторов ПТ



В экономической теории принято различать производительность живого труда (качественные характеристики рабочей силы – уровень квалификации, профессиональные навыки, производственный опыт) и производительность овеществлённого труда (эффективность использования основных средств). Первая характеризуется показателем выработки, вторая – показателем фондоотдачи. Однако при использовании показателя «выработка» для измерения производительности живого труда следует учитывать, что количество произведённой продукции работником зависит от используемых технических средств и технологии, т.е. проведение косвенного учёта влияния на результат овеществлённого труда. В этом случае выработка на одного работника оказывается синтетическим показателем, включающим производительность овеществлённого труда.

По своему внутреннему содержанию и сущности всё многообразие факторов (движущих сил), влияющих на рост производительности труда, можно объединить в три основные группы: технические и технологические факторы; социально-экономические факторы и генетико-антропологические способности человека (см. табл. 1).

Классификация факторов является первым необходимым условием эффективного управления производительностью труда. **Управление производительностью труда** — это фактически часть более широкого процесса управления. Он включает планирование, организацию, руководство, контроль и регулирование, основанное на соотношении количества продукции, выпущенной производственной системой, и затрат на эту продукцию.

## Классификация факторов, влияющих на рост ПТ

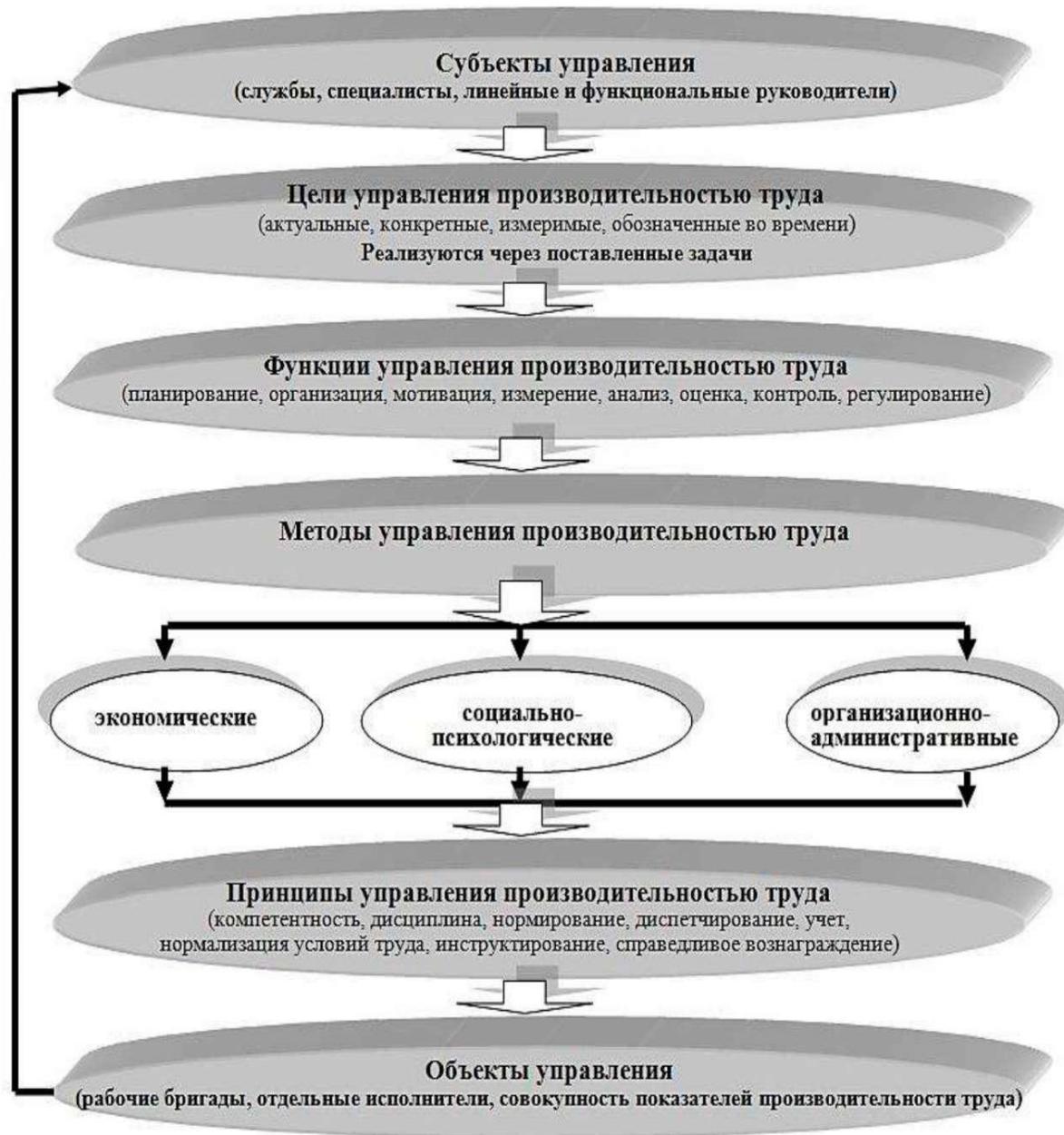
Факторы	Содержание факторов
Технические и технологические факторы	<p>Эта группа объединяет все факторы, связанные с внедрением и использованием техники и технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– характер решаемых задач;</li> <li>– сложность труда;</li> <li>– техническая оснащенность;</li> <li>– уровень использования научно-технических достижений и др.</li> </ul>
Социально-экономические факторы	<p>Чем больше средств производства использует в работе человек (главная движущая сила), тем больше его деятельность оказывает влияние на эффективное функционирование предприятия. Это обуславливает повышение роли социально-экономических факторов в повышении производительности труда. К факторам данной группы относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– материальное стимулирование;</li> <li>– страхование;</li> <li>– социальные льготы;</li> <li>– уровень жизни и др.</li> </ul>
Генетико-антропологические способности человека	<p>Выделение данной группы факторов как автономного объекта связано с наличием индивидуальных особенностей у человека. Факторы этой группы характеризуют совокупность физиологических и социально-психологических особенностей человека:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– состояние здоровья;</li> <li>– физические способности;</li> <li>– умственные способности;</li> <li>– психофизиологическое состояние работника и др.</li> </ul>

# Управление производительностью труда



Управление производительностью труда на промышленных предприятиях должно предполагать наличие системы или совокупности способов воздействия на её уровень, состоящих из определенных целей, функций, принципов и методов, которые можно рассматривать как механизм управления производительностью труда.

Механизм управления производительностью труда, как и любой механизм управления, является совокупностью экономических, мотивационных, организационных и правовых инструментов целенаправленного воздействия субъекта управления на объект управления. Возникающие между субъектом и объектом управления экономические отношения определяются такими категориями, как объем производства, затраты, себестоимость, цена, выручка, прибыль, заработная плата. Поэтому инструментами экономического воздействия на исполнителей со стороны субъекта управления в целях повышения производительности труда выступают системы заработной платы и премирования труда, которые должны быть максимально привязаны к результатам трудовой деятельности.



**Базисная структура (инвариантный аспект структуры) механизма управления производительностью труда на предприятии**

# Механизм управления ПТ



Координация деятельности работников отдельных подразделений, обеспечивающая четкость и порядок в работе всего производственного коллектива, требует организаторской и распорядительной деятельности. Поэтому инструментами организационного воздействия на исполнителей являются: 1) внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность работников; 2) управленческие решения, связанные с определением необходимых ресурсов, сроков исполнения, ответственных лиц и методов контроля выполнения производственных заданий.

Правовое воздействие на работников предприятия реализуется через административно-правовые методы управления: правовые нормы и правила, правоотношения и правовые акты. Инструменты правового воздействия отличаются прямым характером своего действия, так как любой административный акт подлежит обязательному исполнению. Мотивационное же воздействие на работников может быть самым разнообразным и зависит от разработанной на предприятии системы мотивации. Главными инструментами мотивационного воздействия являются стимулы (зарботная плата и виды вознаграждения) и мотивы (внутренние установки человека и соответствующие внешние воздействия).

Важным инструментом управления для повышения производительности труда служит концепция бережливого производства (от англ. *lean production, lean manufacturing* — «тощее производство»).

# Lean-подход к повышению ПТ



Работа в рамках lean-технологий предполагает не только минимизацию потерь на производстве, но и определенный тип мышления сотрудников и руководителей, особый подход к обучению новых сотрудников опытными работниками.

*Lean-подход* позволяет лучше удовлетворять потребности клиентов, при этом используя меньше ресурсов на меньших площадях и с меньшим количеством оборудования, затрачивая меньше человеческих усилий за меньшее время. Фирмы, вставшие на путь бережливого производства, способны примерно вдвое увеличить производительность и ускорить время выпуска, а также в два раза сократить производственные площади и в два раза уменьшить запасы – и это практически без финансовых затрат.

В зарубежной практике ежегодно увеличивается число предприятий, внедряющих систему бережливого производства, что приводит к положительным результатам. Уже давно применяется данная система на таких предприятиях, как «Форд», «Ниссан», «Вольво», «БМВ», «Мазда», «Хонда». Лидерство по эффективному применению системы бережливого производства на протяжении многих лет удерживает компания «Тойота».

В России уже сотни компаний и корпораций крупного и среднего бизнеса встали на путь построения производственных систем на основе бережливого производства. Среди них «Группа ГАЗ», «КАМАЗ», «Росатом» (госкорпорация по атомной энергии), «Российские железные дороги», «Северсталь» (российская вертикально-интегрированная сталелитейная и горнодобывающая компания), «Сбербанк России». Причем число этих компаний год от года растет.

Таким образом, и мировой опыт, и российская практика демонстрируют положительные результаты внедрения инструментов бережливого производства.

*Благодарю за внимание!*