

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь: Комментарий к Указу Президента Республики Беларусь от 16.10.2009 № 510.
2. Бутынец, Ф.Ф. Контроль как механизм обеспечения социальных норм // Контроль і ревізія: Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудіт» вищих навчальних закладів / Ф.Ф. Бутынец, Н.Г. Выговська, Н.М. Малиюга, Н.І. Петренко; за редакцією проф. Ф.Ф. Бутинця. – 3-е вид., доп. і перероб. – Житомир: ПП «Рута», 2002. – 544 с.
3. Мельник, М.В. Ревизия и контроль. – М.: ИД ФБК – ПРЕСС, 2005. – 520 с.
4. Базылев, Б.Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы). – Красноярск, 1985. – 53 с.

УДК 658.310.16

Клопоцкая О. Ю.

Научный руководитель: ст. преподаватель Кайдановская Т. В.

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Оптимизация затрат на персонал и повышение производительности – один из ключевых вопросов современного финансиста. Распространенным способом сокращения затрат на оплату труда является административное сокращение численности. Однако у такого метода имеется ряд недостатков:

во-первых, при определении кандидатур на увольнение критерием выбора обычно является не реальная польза для компании, а стаж работы, возраст и т.д.;

во-вторых, массовые увольнения и слухи о них оказывают негативное влияние на мотивацию и лояльность сотрудников, вследствие чего падает общая производительность труда на предприятии;

в-третьих, если выбор сотрудников для увольнения не был достаточно взвешенным, возникает риск сбоев в рабочих процессах и потери ключевых компетенций;

в-четвертых, решение о проценте сокращения обычно принимается на основании экспертной оценки руководителей и редко имеет под собой экономическое обоснование.

И тем не менее, эффективное сокращение затрат на персонал возможно. Мы считаем, что на каждом предприятии существуют резервы эффективности, позволяющие значительно уменьшить затраты на персонал и увеличить производительность труда. Изучение вопросов, связанных с производительностью труда в современных условиях нестабильной экономической обстановки, особенно актуальны. Мировой опыт свидетельствует, что низкий уровень производительности труда, медленные темпы ее роста – основная причина экономических потерь и, как следствие, неэффективное и неконкурентоспособное функционирование предприятия и экономики в целом.

Актуальность данного вопроса очевидна и предопределила основную цель нашего исследования – целенаправленное выявление резервов повышения производительности труда при относительном комплексном снижении затрат на персонал.

Производительность труда – это показатель эффективности трудовой деятельности работников. Важнейшим условием успешной деятельности предприятий в современных условиях является пересмотр подходов к производительности труда работников. Низкая производительность труда – это скрытые потери предприятия, которые часто существенно превосходят их текущую прибыль. Руководители таких предприятий ищут средства на покрытие издержек производства, а эти средства находятся внутри предприятия.

Составной частью управления производительностью труда предприятия является политика в области оплаты труда, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших инструментов, позволяющих рационально использовать рабочую силу. При разработке политики в области заработной платы необходимо учитывать соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда.

Рассмотрев соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы (рис.1), отметим, что на протяжении периода с 2000 по 2009 год в большинстве случаев темп роста заработной платы превышает темп роста производительности труда – это означает что данная ситуация не порождает стимула к росту производительности труда. В идеальном случае повышение уровня оплаты труда должно осуществляться на основе роста его производительности. При соблюдении этого принципа обеспечивается материальное стимулирование роста производительности труда, сокращение затрат заработной платы на производство единицы продукции и снижение ее себестоимости, а следовательно, и повышение эффективности производства.



Рисунок 1 – Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы

В результате проведенного нами исследования опыта Японии, США, российской компании IBS в области повышения производительности труда предлагается последовательное внедрение в белорусских компаниях комплекса мер по повышению производительности труда и эффективному использованию финансовых ресурсов. Реализация данной программы должна проходить в несколько этапов.

На первом этапе необходимо провести анализ использования трудовых ресурсов и оплаты труда, позволяющий обнаружить зоны «потерь» и скрытых резервов.

На втором этапе необходимо определить и проанализировать показатели производительности труда. В зависимости от отрасли можно использовать классические методы измерения производительности труда:

- Стоимостный метод измерения позволяет сравнивать производительности труда работников разных профессий, квалификаций.

- Натуральный метод применяется в случае производства однородной продукции. Объем работы определяется с помощью натуральных измерителей, таких как: тонны, штуки, метры, литры и др.

➤ Трудовой, при котором используются нормативы времени на производство единицы продукции. Преимуществом трудового метода является возможность его применения ко всем видам работ и услуг.

Следует отметить, что в понятии «производительность труда» и расчетах этого показателя имеется еще немало до конца не выясненных моментов. При огромном разнообразии видов трудовой деятельности не всегда возможно достоверное определение этого показателя. Так, если определять по классической методике производительность труда врача, принимающего десять пациентов в час, и другого врача, принимающего лишь двух пациентов за это же время, то можно сделать скоропалительный вывод о высокой результативности труда первого врача. Сравнивая производительность труда продавца ювелирных изделий и продавца овощей, трудно согласиться с тем, что у первого производительность труда в 10 раз выше, чем у второго, лишь на том основании, что в ювелирном магазине показатель выражается выручкой в 2 млн. руб., а в овощном – 200 тыс. руб. Понятно, что здесь необходимо учитывать особенности труда. А это предполагает более сложные подходы и к обоснованию показателя, и к его расчетам.

Производительность труда не отражает всего спектра продуктивности труда; в частности, она не учитывает качество труда и необходимость его экономного использования.

В литературе встречается близкое по значению к понятию производительности труда, но более широкое по содержанию – эффективность труда. Это степень объема продукта труда (продукции, оборота, услуг) с учетом качества труда на единицу трудовых затрат.

Однако в настоящее время критерии качества труда четко не установлены. Разработка таких критериев получит развитие в нашей дальнейшей научной работе.

Следовательно, на третьем этапе необходимо исследовать показатели качества труда. В настоящее время предприятия и организации разрабатывают свои показатели качества продукции, которые требуют совершенствования качества труда. Показатель качества труда может использоваться для премирования работников. Однако эти показатели должны иметь прямое отношение к результатам трудовой деятельности работников.

Учитывая зарубежный опыт, предлагаем следующие пути повышения качества труда, способствующие в свою очередь росту производительности:

1. Воспитание уважительного отношения к потребителю, его пожеланиям и требованиям.
2. Разработка и реализация программ по контролю качества.
3. Наличие развитой системы пропаганды создания высококачественной продукции и поощрения добросовестного труда.
4. Участие всех подразделений и работников фирмы в обеспечении и управлении качеством продукции и повышении производительности труда.
5. Влияние со стороны государства на принципиальные направления повышения производительности труда и обеспечения качества продукции.
6. Формализация критериев качества труда для расчета эффективности труда.

На четвертом этапе необходимо разработать предложения по повышению производительности труда.

На данном этапе научного исследования мы можем предложить следующие пути совершенствования производительности труда:

1. Наличие развитой системы пропаганды создания высококачественной продукции и поощрения добросовестного труда.
2. Ответственность за соответствие продукции стандартам возложить на самих рабочих.

3. Материальная и моральная мотивация персонала (благодарность на общем собрании коллектива подразделения; фотография на доске «Лучшие специалисты»; направление на обучение за счет компании; предоставление дополнительных выходных или сокращение рабочего дня по итогам выполненного объема работ, включение сотрудника в число кандидатов в резерв на повышение должности).

4. Нормы производительности труда совершенствуются с внедрением прогрессивных технологий и материалов.

5. Усиление в сознании рядовых работников чувства своей принадлежности к предприятию.

6. Совершенствование методов управления персоналом

7. Вложение средств в улучшение нормальных условий труда.

8. Проведение мероприятий, учитывающих интересы семьи.

9. Модернизация системы профессионального образования и переподготовки.

10. Приобретение высококачественных средств труда

И наконец, *на пятом этапе*, исследуется возможность сокращения затрат на персонал. Выделим следующие инструменты экономии фонда оплаты труда:

1. Сокращение объемов привлечения дополнительных ресурсов (работа в сверхурочное время, работа в праздничные и выходные дни). Регулярное возникновение сверхурочных работ, значительно повышающих расходы на оплату труда, может быть связано с некорректным планированием, невыполнением норм труда работниками или большим количеством простоев.

2. Сокращение непроизводительных потерь рабочего времени, которые отражают случаи отсутствия работника на рабочем месте в рабочее время:

a) ежегодные отпуска в пик сезона;

b) длительные больничные;

c) льготное время отсутствия и дополнительные отпуска;

d) прогулы, опоздания и ранние уходы с работы;

e) учебные отпуска и отсутствие, связанное с обучением;

f) отсутствие по договоренности с руководителем.

3. Сокращение производственных потерь рабочего времени, к которым относится время, в которое работник присутствует на рабочем месте, но не занят реализацией производственной программы. К таким потерям относятся:

a) время ожиданий и простоев в результате ремонтов и переналадки оборудования;

b) необоснованные потери времени в ходе процедуры оформления на работу и получение необходимых допусков и разрешений;

c) обучение новых работников при неоправданно высокой текучке кадров;

d) время, затраченное на совершение ошибок и их исправление.

4. Анализ деятельности ремонтных служб. Каждый ремонт – это остановка оборудования, простои работников, которые впоследствии компенсируются сверхурочной работой.

5. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования.

Комплексная реализация перечисленных этапов позволит предприятиям достичь высокого уровня производительности труда при использовании уникальных методов и технологий организации и стимулирования труда.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Интернет-сайт компании IBS: <http://www.ibs.ru/>

2. Интернет-сайт Национального статистического комитета РБ: <http://belstat.gov.by/>

3. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: учебное пособие. – 2-е изд., – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.