

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ РОСТОМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Целью данной работы является изучение процесса управления повышением производительности труда строительных предприятий.

Рост производительности труда обеспечивает увеличение объемов производства продукции (оказания услуг) при заданном (уменьшенном) объеме рабочего времени и, следовательно, сокращение затрат рабочего времени на единицу произведенной продукции (оказанных услуг). В современной ситуации важно, чтобы коммерческие организации стремились выполнять установленные задания по увеличению объемов производства не столько посредством увеличения численности персонала и осуществления дополнительных вложений других производственных ресурсов, сколько на основе роста производительности труда. Чем в большей степени увеличение объема производства продукции (оказания услуг) обеспечивается за счет повышения производительности труда, тем интенсивнее развивается производство, тем выше его эффективность. Следствиями роста производительности труда являются сокращение времени выполнения заказов клиентов, экономия материальных затрат, снижение себестоимости продукции (услуг). Поэтому знание процесса управления повышением производительности труда, выполнение его принципов является одним из конкурентных преимуществ предприятия.

Процесс управления повышением производительности труда – последовательность действий по непрерывному улучшению результатов деятельности сотрудников, подразделений и предприятия в целом [1]. Данный процесс характеризуется цикличностью, поскольку повышение эффективности труда требует постоянного мониторинга и оценки соответствия результатов труда требованиям и ожиданиям организации, анализа факторов и резервов повышения производительности персонала.

Объектом управления выступает персонал предприятия, его результаты труда, рабочее место, рабочее время.

К субъектам управления относятся: высшее руководство (установление объемов и сроков выполнения работ, участков перемещении бригад с объекта на объект, составление графиков движения рабочих); линейные руководители (координация и контроль за выполнением работ); кадровые подразделения (поддержание и повышение эффективности труда); работники – исполнители работ.

Процесс управления повышением производительности труда включает 3 основных подпроцесса:

- анализ управления производительностью труда: сбор и анализ информации о производительности труда на уровне работника, подразделения и предприятия, выявление проблем, места и причины их возникновения, определение факторов и резервов ее повышения;
- планирование, разработка и реализация мер по повышению эффективности труда – принятие мер по устранению и предупреждению проблем в сфере управления производительностью труда;

- анализ и оценка результатов управления производительностью труда, полученных в ходе реализации мер в области ее повышения: применение мер должно обеспечивать отдачу от вложенных в их осуществление средств предприятия, измеряемую экономическими показателями, – рост производительности труда, снижение уровня брака и потерь рабочего времени, сокращение трудозатрат и т. д. Кроме того, реализация предложенных мероприятий должна способствовать улучшению экономических показателей строительного предприятия: рост удовлетворенности потребителей строительной продукцией, повышение лояльности и вовлеченности персонала, стабильность штата, удовлетворенность работников, повышение интенсивности предложений по улучшению работы и т. д.

Основными принципами процесса управления повышением производительности труда в строительстве являются:

- системный подход к исследованию проблем производительности труда и разработки программ повышения эффективности труда: эффективность мероприятий по повышению производительности труда значительно выше в случае осуществления единой системы мероприятий, чем тогда, когда мероприятия проводят разрозненно, поскольку на практике каждый фактор действует не изолированно, а во взаимодействии со многими другими;

- гибкость политики в области производительности труда, основанная на выработке новых подходов с учётом изменения ситуации внешней и внутренней среды предприятия, периодическом пересмотре мер регулирования производительности труда, изменение практики управления и т. д.;

- измерение, контроль и оценка производительности труда по всем бизнес-процессам предприятия, включая управление персоналом;

- согласованность действий всех уровней управления достижение краткосрочных и долгосрочных результатов деятельности организации;

- вовлеченность персонала как ключевой фактор эффективности труда и повышения производительности [2].

Отрасль строительства имеет свою специфику, как в части производственной деятельности, так и в организации системы и процессов управления. Эта специфика проявляется, во-первых, в многоплановости деятельности, во-вторых, в замкнутости производственного цикла, начинающегося научными исследованиями и заканчивающегося сдачей объектов в эксплуатацию. К специфике системы управления можно отнести: наличие значительной иерархичности: линейной структуры; большого количества организаций основного звена производственных единиц, рассредоточенность производства и определенное влияние сезонности, нехватка трудовых ресурсов, недостаточный уровень престижности профессии строителя и др. Поэтому подход к изучению процесса управления повышением производительности труда с учетом специфики строительной отрасли требует особого внимания и подхода как со стороны отдельных предприятий, так и со стороны отрасли в целом.

Список цитированных источников

1. Процесс Управления Производительностью Труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studref.com/310668/medzhment/protsess_upravleniya_proizvoditelnostyu_truda. – Дата доступа: 11.05.2018.

2. Управление Производительностью Труда В Условиях Кризиса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/kak-upravliat.html. – Дата доступа: 11.05.2018.