

## Повышение производительности труда персонала на российских предприятиях

Е.В. Романюк<sup>1a</sup>, Е.В. Трусевич<sup>2b</sup>, А.С. Кондратьева<sup>1c</sup>

<sup>1</sup> Институт экономики и управления Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского, пр. Вернадского, 4, Симферополь, Республика Крым

<sup>2</sup> Братский государственный университет, ул. Макаренко, 40, Братск, Россия

<sup>a</sup> rommania@rambler.ru, <sup>b</sup> joint@brstu.ru, <sup>c</sup> astena.diezel.1995@mail.ru

Статья поступила 24.02.2020, принята 06.03.2020

*Исследуя вопросы, связанные с повышением производительности труда на предприятиях, авторы формулируют сущность данного понятия и описывают основные функции производительности труда. Рассмотрены основные подходы и резервы роста производительности труда, которые предоставляют возможность наиболее полно использовать производительные силы на предприятии. Резервы роста производительности труда учитывают множество факторов ее повышения, включая совершенствование техники, внедрение современных технологий, компьютерных программ и обеспечения, улучшение организации производства, условий и оплаты труда, принятие рациональных управленческих решений.*

**Ключевые слова:** производительность труда; персонал предприятия; резервы роста производительности труда; факторы роста производительности труда; индекс производительности труда.

## Improving staff productivity at Russian enterprises

E.V. Romanyuk<sup>1a</sup>, E.V. Trusevich<sup>2b</sup>, A.S. Kondratieva<sup>1c</sup>

<sup>1</sup> Institute of Economics and Management of the Crimean Federal University; 4, Vernadsky Pros., Simferopol, Republic of Crimea

<sup>2</sup> Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

<sup>a</sup> rommania@rambler.ru, <sup>b</sup> joint@brstu.ru, <sup>c</sup> astena.diezel.1995@mail.ru

Received 24.02.2020, accepted 06.03.2020

*The article discusses the issues related to increasing labor productivity at enterprises. The essence of the concept of labor productivity is shown and its functions are considered. The basic approaches and reserves of labor productivity growth, which provide the opportunity to use the productive forces to the fullest extent at the enterprise, are investigated. The reserves for the growth of labor productivity take into account many factors of its increase, including the improvement of technology, the introduction of modern technologies, computer programs and software, the improvement of the organization of production, conditions and wages, and the adoption of rational management decisions.*

**Keywords:** labor productivity; enterprise personnel; reserves of labor productivity growth; factors of labor productivity growth; labor productivity index.

Эффективность использования персонала на российских предприятиях связана с ростом производительности труда — результирующим показателем их деятельности. Производительность труда персонала отражает позитивные и негативные стороны деятельности любого предприятия. Производительность живого труда рассчитывается как затраты времени на определенном производстве, а производительность общественного труда определяется как затраты живого и общественного труда. В связи с научно-технической революцией (НТР) удельный вес затрат общественного труда возрастает, поскольку

увеличивается обеспечение работников новейшим оборудованием и техникой. Однако основная тенденция фиксирует тот факт, что абсолютная величина затрат живого и общественного труда на единицу продукции снижается. Вышеизложенное свидетельствует о сущности повышения производительности общественного труда. Повысить производительность труда на предприятии нереально без максимально полного использования труда работников, а также задействования всех производственных факторов.

Многие ученые проводили исследования по изучению сущности производительности труда,

анализу ее показателей, выявлении резервов повышения производительности труда, разрабатывали организационно-экономические направления по реализации резервов роста производительности на российских предприятиях. В этой связи можно отметить А.М. Беляева, А.А. Гершанок, М.В. Голубовскую, С.Е. Малинина, О.С. Сухарева, И.П. Чушину [1; 2; 4-7].

*Цель нашей работы* заключается в исследовании сущности производительности труда и выявлении резервов ее роста на российских предприятиях. Для этого в статье сформулированы и решены следующие задачи: исследовать сущность определения производительности труда; рассмотреть систему показателей, характеризующих производительность труда, основные подходы к формированию резервов повышения производительности труда; предложить мероприятия, ориентированные на рост производительности труда на российских предприятиях.

У каждого предприятия в определенный момент развития появляется одна из первоочередных проблем – увеличение производительности труда работников, от чего зависит его успешное и стабильное функционирование. Рост производительности труда во многом зависит от того, насколько ответственно и компетентно работодатель принимает управленческие решения по данному вопросу. В первую очередь рассмотрим, что собой представляет производительность труда. При проведении исследования выделено множество подходов к этому понятию. В частности, под производительностью труда понимают отношение количества произведенной продукции за временной период к количеству ресурсов, которые использованы для создания или производства этой продукции за то же время [1, с. 18].

Производительность труда, которая показывает эффективность расходов на труд в материальном производстве, рассчитывается как количество изделий, произведенных в единицу рабочего времени, или же издержки труда на единицу изделия. Ученые классифицируют производительность труда на следующие виды: производительность живого труда; производительность совокупного, общественного труда. Так, производительность живого труда предусматривает затраты рабочего времени в определенном производстве, на конкретном предприятии. Под производительностью общественного труда понимаются затраты живого и общественного труда. Следует обратить внимание, что в связи с достижениями НТР, совершенствованием процесса производства удельный вес затрат общественного труда растет, так как персонал предприятия использует в своей деятельности оборудование, технику, технологии, программное обеспечение, которые со временем заменяются на новые, более совершенные, модернизированные, и происходит переход от простых машин к инновационным. Однако главная тенденция связана с тем, что абсолютная величина затрат живого и общественного труда на единицу изделия снижается, в связи с чем выражается сущность роста производительности общественного труда [2, с. 71].

При проведении анализа производительности труда в России (табл. 1) в виде изменения индекса производительности труда получены такие данные: индекс производительности труда в 2017 г. составил 101,9 %, что на 1,7 % больше по сравнению с 2016 г. Однако при сравнении индекса производительности труда мы видим, что наблюдается отрицательная тенденция, выраженная в снижении данного показателя в 2017 г. по сравнению с 2008 г. на 2,9 % [3].

**Таблица 1.** Индекс производительности труда в Российской Федерации за период 2008–2017 гг.

Показатель	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Индекс производительности труда, %	104,8	95,9	103,2	103,8	103,3	102,2	100,7	98,9	100,2	101,9

При исследовании производительности труда персонала необходимо рассмотреть частные, обобщающие и вспомогательные показатели, на основании которых проводится оценка ее уровня.

К обобщающим показателям производительности труда относится среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним работником, а также среднегодовая выработка на одного работника в денежном выражении.

К системе частных показателей чаще всего относят трудоемкость производства продукции конкретного вида в натуральном выражении, определяемую как человеко-день или человеко-час.

При рассмотрении вспомогательных показате-

лей можно выделить такие, как затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Среди показателей производительности труда выделяют выработку продукции, которая является самым часто встречаемым и универсальным показателем. Выработка рассчитывается в натуральных показателях, а также в показателях нормированного рабочего времени, что зависит от того, в каких единицах измерения определен объем изготовленных изделий. Следует учесть, что наиболее наглядно производительность труда персонала отражена в показателе выработки, ко-

торая измеряется в натуральной форме или в условных единицах [2, с. 71]. Отметим, что показатель выработки, который измеряется в денежном выражении, используется для расчета производительности труда на предприятиях, производящих различную продукцию.

При условии применения нормированного рабочего времени выработка рассчитывается в нормо-часах, в основном на конкретных рабочих местах, в бригадах, на участках, а также в цехах при производстве разной и не завершенной производством продукции, которую нет возможности рассчитать в натуральной или денежной форме.

Показатели выработки классифицируют в зависимости от измерения рабочего времени. Выработка может быть рассчитана на один отработанный человеко-час (часовая выработка), один отработанный человеко-день (дневная выработка), на одного среднесписочного работника в год, квар-

тал или месяц (годовая, квартальная или месячная выработка).

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Трудоемкость продукции рассчитывается на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; при большом ассортименте продукции на предприятии определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные. Показатель трудоемкости имеет множество положительных сторон, благодаря чему устанавливается прямая взаимосвязь между объемом производства и расходами труда, появляется возможность проведения качественного анализа издержек труда персонала. Показатель производительности труда отражается в реализации следующих функций: организационная, экономическая, управленческая, социальная, распределительная, стимулирующая (табл. 2).

**Таблица 2.** Основные функции производительности труда

Функции	Направления
Организационная	Оценка конкурентоспособности и качества продукции; Способ снижения издержек; Фактор роста дохода; Оценка стоимости рабочей силы; Способ появления инфляции
Экономическая	Оценка приоритетов структурной перестройки; Способ перераспределения ресурсов; Метод рационализации организационного развития предприятия
Управленческая	Оценка принятых решений по потреблению производственных ресурсов, в том числе человеческого ресурса; Основа метода директ-костинг (управление издержками)
Социальная	Расчет рациональных пропорций работников; Выделение ограничения в области занятости; Предмет составления и заключения договоров и соглашений между работником и работодателем; Основа для расчета прожиточного минимума
Распределительная	Распределение инвестиций в высокопроизводительные сферы экономики ; Критерии рационального соотношения разделения труда; Перспективные мероприятия по увеличению производительности труда
Стимулирующая	Средство мотивационного стимулирования; База для расчета ставки минимальной заработной платы; Разделение денежных ресурсов на зарплату на основе вложенного работниками труда; Согласованность и взаимосвязь между заработной платой и конечными результатами трудовой деятельности

Для эффективного функционирования каждого предприятия необходимо, чтобы труд работников был использован в полном объеме, что будет являться одним из основных резервов роста производительности труда и в дальнейшем приведет к улучшению деятельности предприятия в целом. Этого возможно достичь с помощью совершенствования технологий, техники, использования модернизированного оборудования, компьютеризации и автоматизации труда персонала,

улучшения организации производственного процесса, формирования благоприятных условий труда, снижения вредных факторов на производстве, а также компетентного управления руководством предприятия.

Далее рассмотрим основные подходы к формированию резервов роста производительности труда. Их подразделяют на резервы улучшения использования рабочей силы, а также использования основных и оборотных средств. Улучшение ис-

пользования рабочей силы включает в себя резервы, которые связаны с условиями труда, заработной платой, стимулированием, кадровым управлением. Второй вид — улучшение использования основных и оборотных средств — предусматривает резервы лучшего их использования, например, по таким характеристикам, как мощность, время, экономия сырья, топлива, электроэнергии.

Резервы также делят на резервы запаса и снижения потерь. К резервам запаса производительности труда относятся разработанные и предложенные методы улучшения труда, в настоящее время еще не примененные на предприятии. К резервам снижения потерь производительности труда относят брак продукции, перерасход ресурсов. Кроме того, резервы производительности труда могут подразделяться на текущие и будущие. Текущие резервы применяются без особых преобразований и дополнительных денежных средств, будущие резервы наоборот требуют изменений в производственном процессе — внедрения новой техники и технологий, а также уменьшения времени, затрачиваемого на организационные процессы и подготовку производства.

Рассмотрим подход, в котором резервы роста производительности труда делятся на народнохозяйственные, отраслевые и внутрипроизводственные. Народнохозяйственные резервы включают природные ресурсы и их рациональное распределение, что же касается отраслевых резервов, то они направлены на рост производительности труда персонала в отраслях. Здесь необходимо отметить специализацию, концентрацию, комбинирование производства, внедрение новой техники и технологий, современного оборудования. При определении внутрипроизводственных резервов роста производительности труда учитываются резервы внутри конкретного предприятия [7, с. 117].

Кроме этого, рассмотрим подход к резервам роста производительности труда персонала, который делит их на три группы: социально-экономическую, материально-техническую и организационно-экономическую. Социально-экономическая группа по росту резерва производительности труда определяет рост качественных характеристик работников. В свою очередь, материально-техническая группа по росту резерва производительности труда предусматривает привлечение и внедрение на предприятии различных высокоэффективных машин, оборудования, техники, технологии, автоматизации, программного обеспечения. Организационно-экономическая группа сочетает в себе первую и вторую группы — социально-экономическую и материально-техническую. Данная группа предусматривает совершенствование техники и улучшение качества рабочей силы [6, с. 96].

Проведение специалистами предприятия си-

стематического планового анализа показателя производительности труда, его уровня и динамики на всех действующих участках процесса производства или по определенным видам работ по фактическому и предыдущему периоду времени позволяет выявить возможные резервы роста производительности труда. В основе анализа производительности труда на предприятии лежит сравнение данного фактического показателя с запланированным. В данном случае является достаточно важным то, насколько проконтролированы, сверены и логически обоснованы плановые показатели, насколько в них учтены все специфические особенности процесса организации и производства в запланированном периоде, а также определены резервы. При проведении анализа специалистам важно обратить внимание и на различные корректировки показателей плана, которые были внесены на протяжении года, так как они могут привести к существенным изменениям других показателей, среди которых самыми важными являются количество работников и фонд заработной платы.

В настоящее время среди ученых существует мнение, что производительность труда возможно повысить с помощью двух основных способов, управленческого и социально-экономического [1, с. 98]. Экономический способ заключается в том, чтобы улучшить процесс производства продукции и изделий на предприятии. Для этого руководству предприятия необходимо оптимизировать и модернизировать производство, снизить издержки труда с помощью сокращения времени работы, которое приходится на производство продукции или изделия в единицу времени. Не менее важен по сравнению с экономическим способом управленческий подход, который ориентирован на активное участие работников в деятельности предприятия. Руководство предприятия, применяя управленческий способ, осуществляет руководство работниками так, чтобы их главная цель заключалась в эффективной и продуктивной деятельности в условиях тесного сотрудничества и всеобщей вовлеченности. Для этого руководителям предприятий целесообразно разрабатывать и внедрять специальную систему мотиваций и вознаграждений [8; 9].

Следует обратить внимание на то, что в настоящее время одной из важнейших проблем отечественной экономики является низкая производительность труда. По данным Организации экономического сотрудничества и развития, производительность труда в России в 2017 г. составила 26,5 дол. в час. Данный показатель характеризует объем ВВП, который вырабатывается каждым работником за один час. Показатель производительности в России в несколько раз ниже, чем в европей-

ских странах, США и Японии. Отметим, что производительность труда в Германии составляет 76,4; в США — 72,1; в Великобритании — 60; в Японии — 46,1; по странам ОЭСР — 54,8; по странам G7 — 64,1 дол. Из вышеизложенного видно, что Россия отстает по значению показателя производительности труда практически от всех стран ОЭСР, данный показатель выше даже в прибалтийских странах. Так, в Эстонии показатель производительности труда составляет 38,3 дол. [10].

Именно поэтому одними из самых важных направлений повышения производительности труда на предприятиях России являются следующие: интенсификация производства, техническое переоснащение предприятий, внедрение более совершенной техники и технологий, использование современных информационных технологий, рост качества, повышение конкурентоспособности товаров и продукции, расширение ассорти-

мента продукции, улучшение организации процесса производства, обеспечение достойной заработной платы работников, организация благоприятных условий труда, а также повышение корпоративной культуры и вовлечение работников в развитие бизнеса. Вместе с тем, каждому предприятию необходимо разрабатывать специальные программы увеличения производительности труда персонала, которые в обязательном порядке должны учитывать анализ данного показателя, возможные резервы его роста, определяя методы и способы достижения такого роста, а также временные интервалы реализации данных программ. Кроме этого, программа роста производительности труда в обязательном порядке должна включать в себя запланированные расходы на реализацию указанных мероприятий по повышению данного показателя, а также предполагаемый эффект от их внедрения.

#### Литература

1. Беляев А.М., Ковалнева И.А. Современные тенденции организации труда и управления персоналом для повышения производительности труда на промышленных предприятиях // Путеводитель предпринимателя. 2019. № 44. С. 17-29.
2. Гершанок А.А. Организация труда в реализации задач повышения эффективности производства, ускорения роста производительности труда // Аграрный вестник Урала. — Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 3-1. С. 70-72.
3. Индекс производительности труда в Российской Федерации за период с 2008-2017 гг. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федер. службы госстатистики. URL: <https://www.gks.ru/> (дата обращения: 10.01.2020).
4. Голубовская М.В. Факторные составляющие стимулирования труда и повышения его производительности // Наука и бизнес: пути развития. 2016. № 5 (59). С. 69-71.
5. Малинина С.Е. Удовлетворенность трудом в коллективе как фактор повышения производительности труда // Аграрный вестник Урала. 2018. № 5 (41). С. 60-62.
6. Сухарев О.С. Система управления промышленностью региона: методы использования трудовых ресурсов и обучение персонала // Высшая школа. 2014. № 1. С. 95-101.
7. Чупина И.П. Влияние внешних и внутренних факторов на развитие российской экономики // Аграрный вестник Урала. 2011. № 3. С. 117.
8. Романюк Е.В., Трусевич Е.В., Олексюк О.С. Совершенствование мотивационного механизма управления персоналом предприятия // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2018. № 4 (34). С. 75-81.
9. Гончарова Н.А., Трусевич Е.В., Огнев Д.В. Организационная технология эффективного комплексного управленческого консультирования // Вестн. Иркут. гос. техн. ун-та. 2014. № 6 (89). С. 139-143.
10. Россия отстала в 3,8 раза от Ирландии по производительности труда [Электронный ресурс] // URL <https://www.rbc.ru/economics/05/02/2019/5c5872889a794725eb8d815e> (дата обращения: 11.01.2020).