

продаж и прибыли в положительную сторону.

Список использованных источников

1. Алексеенко, Н. А. Экономика промышленного предприятия : учебное пособие для студентов вузов по спец. «Экономика и управление на предприятии», «Экономика и организация производства», «Маркетинг», «Менеджмент» / Н. А. Алексеенко, И. Н. Гурова. – Минск : Издательство Гревцова, 2009. – 259 с.
2. Савицкая, Г. В. Экономический анализ : учебник / Г. В. Савицкая. – Минск : Новое знание, 2005. – 679 с.
3. Сворцов, В. А. Организация производства на предприятиях легкой промышленности : учебное пособие / В. А. Сворцов. – Витебск : УО «ВГТУ», 2007. – 210 с.
4. Финансовый портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2017. – Режим доступа : <https://myfin.by/wiki/term/rentabelnost/>
5. Банковский портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2017. – Режим доступа : <http://infobank.by/rentabeljnostj-predpriyatij/>

УДК 331.101.68

ИССЛЕДОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Сысоев И.П., к.т.н., доц., Норова А.А., студ.

Витебский государственный технологический университет,

г. Витебск, Республика Беларусь

Реферат. В статье изложены подходы исследования и анализ уровня производительности труда персонала организации в современных условиях хозяйствования, показаны факторы, влияющие на производительность труда и предложены направления по повышению его.

Ключевые слова: эффективность труда, производительность труда, качество труда, интенсивность труда, нормирование труда, сфера трудовой деятельности, структурные изменения.

Развитые рыночные отношения современной экономической системы для поддержания долгосрочного экономического развития требуют повышение эффективности производства на основе роста производительности труда. В условиях рыночной экономики именно данный показатель является основным источником экономического роста и одним из важнейших факторов ослабления инфляционных ожиданий и улучшения качества жизни населения.

Являясь одним из важнейших показателей, производительность труда, определяет уровень рациональности использования трудовых ресурсов. А большое социально-экономическое значение роста производительности труда для отдельных организаций и всего общества, определяет необходимость изучения всех факторов, действующих в разных направлениях и с различной интенсивностью и влияющих на ее уровень. Из сказанного следует, что проблема исследования производительности труда является актуальной и значимой в современных условиях деятельности организации.

Исследование факторов и анализ причин снижения эффективности труда определяют основные направления повышения исследуемого показателя. Поэтому главный вопрос сводится к знанию факторов роста (технические, организационные, структурные, социальные, изменения объема производства и природные) и причин снижения производительности труда.

Повышение технического уровня производства, результатом которого является снижение трудоемкости, основано на механизации и автоматизации производства, внедрения новых видов оборудования и технологических процессов, улучшения конструктивных свойств изделий, повышения качества сырья и использования новых конструктивных материалов.

Результатом реализации организационных факторов является увеличение времени полезной работы и снижение трудоемкости. Данные факторы требуют совершенствование

организации производства, труда и управления, которые включают: углубление разделения и кооперации труда, использования эффективных форм коллективного труда, развития многоагрегатного обслуживания и совмещения профессий, рационального подбора профессионально-квалификационного состава работников и их расстановку; совершенствование нормирования труда и использование резервов снижения затрат труда; создание наиболее благоприятных санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических условий труда и безопасности работы, введение рациональных режимов труда и отдыха в организации.

Большое влияние и значение в повышении уровня производительности оказывают социальные факторы – повышение уровня квалификации кадров, мотивации персонала и совершенствование организации оплаты труда.

Проведенное исследование технического состояния оборудования показывает, что коэффициент износа основных средств в организации увеличивается с каждым годом. Данное изменение свидетельствует о том, что техническое состояние основных средств ухудшилось. Однако техническое состояние активной части основных средств, наоборот, улучшилось. Наибольший износ наблюдается в группе «инструмент, инвентарь и принадлежности» и составляет около 76 %.

Анализ возрастного состава оборудования организации, подтверждает малое количество оборудования (до 5 лет) и большое устаревшего (свыше 20 лет). Средний возраст оборудования в организации удовлетворительный – в среднем около 16 лет. Наибольший удельный вес занимает оборудование возрастом свыше 20 лет. Прочее оборудование обновлено активнее, чем остальные виды.

Исследование выполнения организацией показателей фондовооруженности и технической вооруженности труда, которые за последние годы увеличиваются, характеризуют положительную тенденцию в своей деятельности. Однако, если в 2011 году темп роста производительности труда превышает темп роста технической вооруженности труда, то в 2012 – 2015 гг. темп роста технической вооруженности труда превышает темп роста производительности труда, что является негативным фактором в деятельности организации.

Среди материально-технических факторов роста производительности труда особое место занимает научно-технический прогресс, являющийся основой интенсификации всего производства. Поэтому необходимо превратить научные исследования в непосредственно производительную силу, так как научно-технический прогресс влияет на все элементы производства – средства производства, труд и его организацию и управление. И создает предпосылки для улучшения условий труда, ликвидации существенных различий между умственным и физическим трудом, повышение культурно-технического уровня работников. Технический прогресс сопровождается расширением сферы научной организации труда производства и управления с применением средств организационной и вычислительной техники.

Наиболее сложной проблемой, связанной с планированием производительности труда, является необходимость в том, чтобы выявить, уравновесить, стабилизировать различные тенденции, а не только определить приемлемый для организации уровень производительности труда. Организации, учитывающие противоречивые тенденции, имеют преимущества перед конкурентами в период резких экономических колебаний.

Расчет производительности труда в исследуемой организации показал, что данный показатель с 2011 года по 2013 год увеличивался, а начиная с 2014 года, сменил тенденцию на уменьшение. Соотношение темпа роста производительности труда и средней заработной платы в 2012 – 2014 годах, показывает более быстрый темп роста заработной платы, чем рост производительности труда. Однако в 2015 году оба показателя снизились относительно 2014 года и заработная плата снижалась быстрее, чем производительность труда.

Проведенный факторный анализ производительности труда, который показал, что в наибольшей степени на результирующий показатель влияет среднечасовая выработка одного работника.

Характеристика обеспеченности организации трудовыми ресурсами, показывает снижение общей численности персонала. Однако, за последние годы численность рабочих сменила тенденцию на увеличение, а численность служащих продолжает уменьшаться. Основную долю в численности занимает персонал в возрасте до 30 лет, а наименьший удельный вес приходится на возраст от 50 до 54 лет. Особенно сокращается численность

персонала в возрасте старше 55 лет. Необходимо отметить, что образовательный уровень в организации за последние годы достаточно высок и наблюдается тенденция к увеличению как профессионально-технического так высшего образования.

Поэтому в 2015 году по сравнению с 2014 годом наблюдается сокращение затрат на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, что отразилось и на количестве работников, которые повысили свой профессиональный уровень.

Одним из основных показателей, который влияет на уровень производительности труда это рациональное использование рабочего времени. Анализ показывает, что и номинальный, и явочный фонды рабочего времени уменьшились. Помимо этого, увеличились прогулы и другие неявки из-за нарушения трудовой дисциплины, несмотря на то, что численность работников сократилась за отчетный период. Если исключить данные потери рабочего времени, то значительно повысится производительность труда.

Организация постоянно ищет пути повышения производительности труда. Одним из направлений является рациональная организация нормирования труда. Для этого в организации разработано и действует «Положение о порядке организации нормирования труда», которое предназначено для определения трудоемкости выполняемых работ, установления оптимальной нагрузки на работников, обеспечения рациональной организации труда на рабочих местах, создания предпосылки для внедрения системы индивидуального и справедливого вознаграждения работников.

В 2015 году в организации в целях снижения издержек производства проведена работа по улучшению нормирования материальных и трудовых затрат. В швейном и раскройном цехе внедрены на раскрой и пошив новых видов ассортимента (моделей) технически обоснованные нормы времени. В результате уровень освоения технически обоснованных норм в этих цехах составил 99,6 %. Пересмотром норм за 2015 год охвачено 258 человека, экономический эффект составил 20,29 тыс. рублей.

Оптимизация численности за счет пересмотра действующих норм обслуживания, расширения зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ, позволила сократить 15,5 штатных единиц вспомогательных рабочих и 21 штатную единицу руководителей и специалистов (с экономическим эффектом в 212 тыс. руб.).

К социальным факторам, влияющим на производительность труда, относится уровень эффективности материального стимулирования. Исследование показывает, что размер прибыли на 1 руб. источников материального стимулирования с каждым годом уменьшается, объем производства растет более быстрыми темпами, чем размеры средств материального стимулирования. Наблюдается более быстрый рост средств материального стимулирования, чем темпы роста балансовой прибыли. В результате анализа было выявлено, что при изменении заработной платы на 1 %, производительность труда изменится на 0,53 %. Отсюда, можно сделать вывод, что материальное стимулирование работников влияет на производительность труда, поэтому необходимо грамотно разрабатывать систему оплаты труда и стимулирования.

Проведенные исследования показывают, что наблюдается одинаковая тенденция изменения факторов и результирующего показателя, которая говорит об их взаимосвязи и взаимовлиянии.

Поэтому, важным этапом деятельности организации является поиск путей повышения производительности труда на основе: повышения технического и технологического процессов производства, качества сырья, улучшение конструктивных свойств материалов и изделий; совершенствования организации производства и труда (за счет дальнейшей оптимизации трудовых ресурсов); структурных изменений в производстве (вследствие изменения производственной программы и удельных весов отдельных видов продукции).

Непрерывное повышение производительности труда – это одна из важнейших и трудных задач руководства любой организации, поскольку производительность представляет собой определенный баланс между множеством различных факторов, очень немногие из которых удается определить и измерить.

Важно, чтобы организации стремились выполнять установленные задания по увеличению объемов производства не столько посредством осуществления дополнительных вложений других производственных ресурсов, сколько на основе роста производительности труда. Чем большую роль играет производительность труда в увеличении объема производства продукции (оказания услуг), тем интенсивнее развивается производство и выше его эффективность.