
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 331.109

*А.В. Гагаринский**

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье автором обсуждаются теоретические подходы к построению системы управления производительностью труда промышленного предприятия. Анализируются организационные и социальные факторы повышения производительности труда.

Ключевые слова: кадровая политика, производительность труда, эффективность труда, конкурентоспособность, удовлетворенность трудом, профессиональный стресс.

Рост производительности труда промышленного предприятия является важнейшим условием его эффективного стратегического развития. Формирование стратегии управления персоналом на основе стратегии развития предприятия является важнейшим фактором повышения производительности труда в условиях постоянных изменений в его внешней и внутренней среде. Повышая производительность труда, руководство предприятия может в большем объеме направлять финансовые и технические средства на совершенствование кадровой политики и стратегии развития организации.

В экономическом смысле категория «производительность труда» характеризует результат использования рабочей силы в конкретных организационно-технических условиях предприятия [1]. Рост производительности труда на промышленном предприятии возможен при условии систематической технологической модернизации производства. Для решения этой инновационной задачи необходимо учитывать все социальные и экономические факторы, оказывающие влияние на качество труда работников предприятия. В энциклопедическом словаре под редакцией А.Я. Кибанова представлена следующая трактовка данной категории: качество труда – характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, напряженности (интенсивности), условия и значимость для развития экономики [2]. Автор солидарен с такой точкой зрения, что продуктивным подходом является такой подход,

* © Гагаринский Александр Владимирович (euo080505@mail.ru), кафедра экономики и управления организацией Самарского государственного технического университета, 443100, Российская Федерация, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244.

при котором факторы качества труда делятся на две группы: факторы, лежащие на стороне работника, и факторы, находящиеся на стороне предприятия [3].

Эффективность труда является важнейшим фактором роста производительности и конкурентоспособности организации. Для установления тенденций повышения производительности труда большое значение имеет анализ влияния факторов, которые формируют качество труда персонала. Фактор – это один из основных ресурсов производственной деятельности предприятия и экономики в целом [4]. Под факторами повышения производительности труда подразумеваются движущие силы, под воздействием которых изменяются затраты труда на производство единицы продукции (работ, услуг) или увеличивается количество продукции на одного работника в единицу времени [5]. Внутриорганизационные факторы и резервы повышения эффективности труда делятся на три группы: экономические, организационные, социальные (рис.1) [1].

Специалисты выделяют четыре основных подхода к управлению производительностью труда, которые применяются на предприятиях: управление результатами труда, управление затратами труда, управление факторами труда; управление человеком. Приоритетным направлением кадровой политики на предприятии с высокой производительностью труда является профессиональное развитие и обучение всех категорий работников. Для решения этой стратегической задачи необходимо учитывать неэкономические факторы производительности труда: лояльность работников, развитие профессиональных компетенций в смежных областях, мобильность и многофункциональность работников, низкий уровень конфликтности и профессионального стресса в коллективе, социальную и инновационную активность, поддержку командной работы [1].

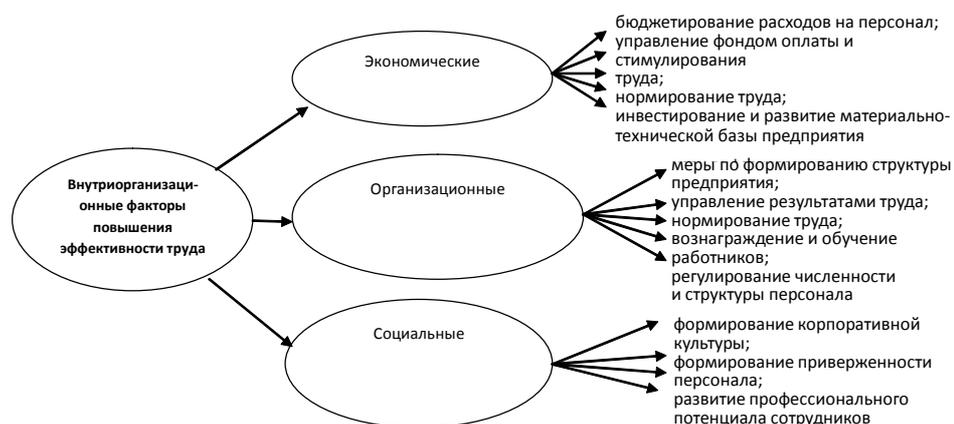


Рис. 1. Внутриорганизационные факторы повышения эффективности труда

На промышленном предприятии всегда существуют разнообразные резервы роста производительности труда: бюджетирование расходов на персонал, нормирование труда, рациональная организация труда персонала, управление результатами труда, вознаграждением и профессиональным обучением работников, регулирование численности и структуры персонала, качество нормативно-методического обеспечения, состояние трудовой дисциплины, профилактика деструктивных конфликтов и рабочих стрессов, наличие этического кодекса и социального контроля и т.д. Управление производительностью труда – это сфера практической деятельности предприятия, направленная на осуществление изменений в системе управления с

целью повышения эффективности труда [1]. Система управления производительностью труда промышленного предприятия имеет определенные цели, задачи, принципы, методы и технологии, а также зависит от целого спектра факторов внешней и внутренней среды (рис. 2).

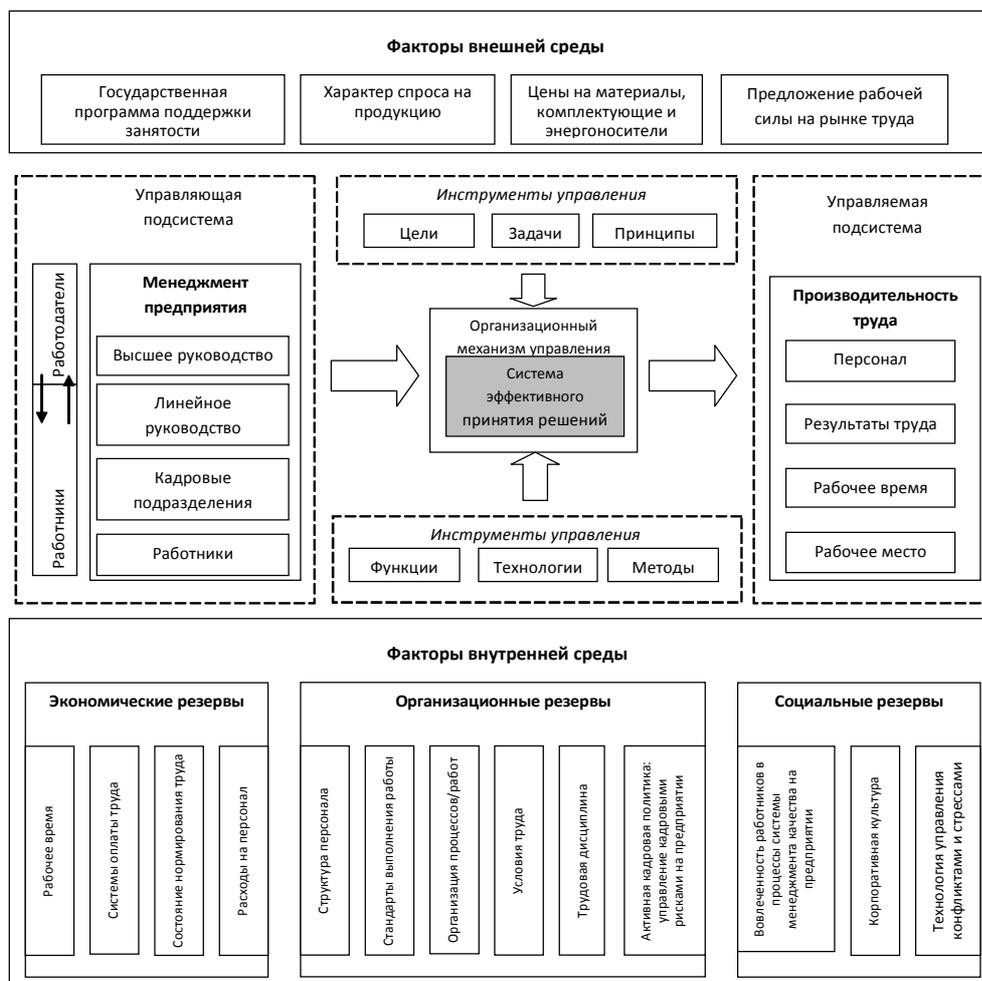


Рис 2. Система управления производительности труда промышленного предприятия

Процесс управления производительностью труда является циклическим и предполагает проведение анализа факторов и резервов повышения производительности персонала. Разработку, планирование и реализацию мер по повышению эффективности труда необходимо осуществлять с учетом системы управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Улучшение условий и организации труда, оптимизирующее выполнение рабочих операций, вызывает увеличение производительности труда и удовлетворенности производственной ситуацией [6]. Мотивация участия в производительном труде испытывает влияние объективных факторов (организация труда, режим рабочего времени, экономические, социальные условия) и субъективных факторов (удовлетворенность заработной платой, стиль управления, социально-психологический климат и т. д.). Удовлетворенность трудом интерпретируется как показатель: отношения к труду [7]; степень адаптации работника к производственной ситуации [8]; характерис-

тика трудовой активности [9] и т. д. Повышение уровня удовлетворенности ведет к повышению производительности труда персонала.

В исследованиях мотивационно-психологического плана большое значение приобретает связь между производительностью, удовлетворенностью и стимулами. В процессе анализа причин неэффективного использования рабочего времени в промышленных организациях было выявлено, что значительное место занимает недостаточно высокий уровень мотивации персонала и некомпетентность персонала в области методов рационализации использования рабочего времени. Технология управления рабочим временем должна включать в себя следующие организационные процедуры: постоянный анализ использования организацией временного ресурса; прогнозирование временного ресурса, фотографирование рабочего дня, проектирование, программирование и планирование; гармонизацию трудовых отношений работников организации; структурирование работ; профилактику и нейтрализацию деструктивных конфликтов и профессиональных стрессов; мониторинг исполнения технологических процессов. Применение вышеназванных путей рационализации форм управления использованием рабочего времени обеспечивает сокращение неэффективных затрат времени персонала организации и повышение производительности труда персонала [10–13]. Служба управления персоналом должна быть ответственна за разработку комплексных программ повышения производительности труда в рамках осуществляемой кадровой политики промышленного предприятия.

В исследовании автором рассматриваются факторы повышения производительности труда, связанные с рациональным использованием рабочего времени, нормированием труда персонала, профилактикой деструктивных конфликтов и профессионального стресса работников, формированием конструктивной организационной культуры, обеспечением своевременной подготовки работников, ориентацией мер стимулирования на внутреннюю мотивацию работников [10–13]. Многочисленные исследования показывают следующие факторы, которые негативно влияют на качество трудовой жизни: профессиональный стресс; ограниченные возможности для профессионального развития; отсутствие возможности рефлексии [14].

Целью исследования автора является и выявление уровня профессионального стресса работников различных промышленных предприятий. Для исследования причин конфликтности в трудовых коллективах промышленных предприятий г. Самары в 2010–2012 гг. были проведены опросы, направленные на выявление источников стресса в рабочей среде. Наиболее распространенными источниками стресса в рабочей среде были названы следующие: большой объем работы (76 % респондентов); плохие условия труда (63 %); сжатые сроки выполнения заданий (60 %); плохая организация коммуникативных каналов в организации (53 %); существующий морально-психологический климат (54 %). Около 69 % респондентов, испытавших стресс на рабочем месте, заявили, что он снизил их степень удовлетворенности работой, 38 % – что он снизил их производительность, 47 % – он нарушил их социальные отношения [15; 16].

Кадровые стратегии, наполняющие кадровую политику предприятия с высокой производительностью труда, должны разрабатываться в контексте конструктивной организационной культуры с целью сближения корпоративных и индивидуальных ценностей работников, что позволит повысить объективность оценки деятельности работников и понизить уровень деструктивной конфликтности организационной среды [17–19]. Проведенное исследование закономерностей функционирования коллективов различных промышленных предприятий позволило автору выделить комплекс организационных мер, способствующих формированию кон-

структивной организационной культуры, снижению текучести персонала и снижению уровня конфликтности и стрессогенности организационной среды, а следовательно, повышению производительности труда персонала.

Библиографический список

1. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2013.
2. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1998.
3. Кутасова Т.Л. К вопросу о специфике управленческого труда. Ростов н/Д., 1998.
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М., 2003.
5. Никитина Н.Р. Режим рабочего времени и его виды (правовой аспект): дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 167 с.
6. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением): монография / под ред. В.Г. Андреенкова. Ашхабад: Наука, 1988. 100 с.
7. Человек и его работа (социологическое исследование). М.: Наука, 1967.
8. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического обоснования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78–87.
9. Леван А.Э. Влияние удовлетворённости трудом в бригадах на повышение его производительности: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1980.
10. Буланова В.Б. Исследование факторов, препятствующих эффективному использованию времени в деятельности организации, и рекомендации по внедрению технологий тайм-менеджмента как инструмента повышения эффективности // Вестник МГОУ. Сер.: Экономика. 2009. Вып. май. С. 23–26.
11. Архангельский Г.А. Тайм-менеджмент и стратегия фирмы // «Человек в условиях становления рыночной экономики в современном российском обществе: проблемы и перспективы». Сб. докладов конференции. СПб.: ГУАП, 2001.
12. Архангельский Г. От личной эффективности к корпоративному стандарту // Управление персоналом. 2006.
13. Сушкина А.А. Нормирование труда и заинтересованность работников // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. № 6.
14. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М., 1998. С. 46–60.
15. Калмыкова О.Ю., Симонов С.В., Гагаринский А.В. Профилактика и управление конфликтами в организации в период реструктуризации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 10. С. 48–57.
16. Калмыкова О.Ю., Гагаринский А.В. Управление конфликтами в организациях нефтегазового комплекса // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3. С. 86–95.
17. Басиев А.О. Организационная культура как фактор стабилизации социально-психологического климата коллектива предприятия: автореф. дис. ... канд. социол. наук. СПб., 2011. 22 с.
18. Сорочайкин А.Н., Цлаф В.М. К построению общей теории управления персоналом // Вестник Самарского государственного университета. 2012. № 1. С. 98–107.
19. Калмыкова О.Ю., Гагаринский А.В. Формирование организационной культуры как приоритетная управленческая задача / Наука, бизнес, образование-2013: мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. Самара: СамГТУ, ПИБ, 2013. С. 39–41.

*A.V. Gagarinskiy****MANAGEMENT BY LABOUR PRODUCTIVITY
ON THE INDUSTRIAL ENTERPRISE**

In this paper the author discusses theoretical approaches to the construction of the system of management by labour productivity on industrial enterprises. Organizational and social factors that increase labour productivity are analyzed.

Key words: manpower policy, labour productivity, labour efficiency, competitiveness, job satisfaction, professional stress.

* *Gagarinskiy Alexander Vladimirovich* (eyo080505@mail.ru), the Dept. of Economics and Management of Organization, Samara State Technical University, Samara, 443100, Russian Federation.