Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Институт экономики и управления

Кафедра экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ ПЕРЕД ГЭК

Зав. кафедрой ЭУММП

_____ Кельчевская Н.Р.
(подпись) (Ф.И.О.)

«_____»_____2024 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

Методический подход к повышению производительности труда на промышленном предприятии

Научный руководитель: Блинов Д.В., к.э.н., доцент _____

Нормоконтролер: Блинов Д.В., к.э.н., доцент _____

Студент группы ЭУЗМ-310201 Зверева С.А. _____

Екатеринбург
2024

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

РЕФЕРАТ

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, включающего 65 наименований. Работа включает 14 таблиц, 22 рисунка и 1 приложение. Общий объем ВКР (магистерской диссертации) – 137 страниц.

Ключевые слова: производительность труда, факторы производительности труда, промышленное предприятие.

Цель исследования – разработка методического подхода для повышения производительности труда на промышленном предприятии.

Научная новизна исследования состоит в разработке методического подхода к повышению производительности труда на промышленном предприятии. Методический подход включает сбор с сотрудников оценок уровня воздействия факторов на производительность труда, экономико-статистическую оценку факторов, разработку и оценку предложений по повышению производительности труда.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в возможности применения методического подхода к повышению производительности труда на промышленных предприятиях.

Предложенный автором методический подход позволяет управлять производительностью труда на предприятии. Методический подход также предполагает постоянный анализ и мониторинг производительности труда. Автор рекомендует проводить регулярные аналитические и статистические исследования, которые позволят отслеживать динамику изменений и прогнозировать возможные риски и проблемы.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА 8
1.1 Экономическое содержание «Производительности труда» 8
1.2 Проблемы измерения и оценки производительности труда 21
1.3 Проблемы повышения производительности труда 36
2 АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ 53
2.1 Современное состояние производительности труда на промышленных предприятиях в России и мире: тенденции и перспективы 53
2.2 Анализ применяемых методик оценки производительности труда . 68
2.3 Факторы, определяющие производительность труда на промышленных предприятиях 78
3 ОЦЕНКА УРОВНЯ И ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ 98
3.1 Оценка уровня производительности труда на предприятии ООО «Уралбумага» 98
3.2 Выявление факторов, определяющих производительность труда на предприятии ООО «Уралбумага» 103
3.3 Апробация предложенного методического подхода на предприятии ООО «Уралбумага» 110
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 127
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 129
ПРИЛОЖЕНИЕ А 137

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Увеличение производительности труда является ключевым фактором для обеспечения экономического роста и улучшения качества жизни населения. Эффективность экономической системы (включая предприятие) напрямую зависит от уровня производительности труда, что на микроуровне определяет себестоимость продукции, ценообразование и конкурентоспособность предприятия.

В Российской Федерации отмечается низкая производительность труда по сравнению с другими странами, по данным Федеральной службы государственной статистики и Организации экономического сотрудничества и развития. Вместе с тем, имеется потенциал для значительного увеличения данного показателя, как свидетельствуют многочисленные исследования, посвященные факторам роста производительности труда и эффективному использованию человеческого капитала.

Управление производительностью труда и поиск резервов для ее увеличения являются актуальными задачами, требующими внимания и развития. Постоянное повышение производительности труда выступает необходимым условием конкурентоспособности компании на рынках.

В теории производительности труда имеется достаточно дискуссионных трактовок, на которые накладываются сложности с измерением практических показателей производительности. Особенно это проявляется на уровне промышленных предприятий, так как различия в существующих подходах к оценке производительности труда не позволяют сравнивать между собой показатели разных предприятий, в том числе занимающихся схожей деятельностью.

Значимость данной проблемы определило содержание магистерской диссертации, ее цели, задачи, объекта и предмета.

Цель выпускной квалификационной работы – предложить методический подход к повышению производительности труда на промышленном

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

предприятии. В соответствии с поставленной целью данной научно-исследовательской работы были поставлены следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты экономической категории «производительности труда», ее содержания как интегральной характеристики эффективности экономической системы;

- провести анализ существующих методик сравнительной оценки производительности труда как на макроуровне (уровне национальной экономики), так и на микроуровне (уровне отдельного предприятия);

- выявить и уточнить классификацию факторов, влияющих на производительность труда на промышленном предприятии;

- разработать методический подход к повышению производительности труда на промышленных предприятиях;

- апробировать разработанный методический подход на предприятии ООО «Уралбумага».

Объектом диссертационного исследования является производительность труда на промышленном предприятии.

Предмет исследования: система существующих отношений управления, направленных на повышение производительности труда на промышленном предприятии.

Методы исследования:

- анализ научной периодики и учебно-методической литературы по теме диссертационного исследования;

- критический теоретический анализ имеющихся подходов к исследованию изучаемой проблематики;

- статистический анализ: корреляционный анализ.

Степень разработанности проблемы. Проблемы, связанные с измерением производительности труда на промышленных предприятиях активно обсуждаются в научных исследованиях отечественных и зарубежных авторов. Для выполнения выбранного направления диссертационного исследования было необходимо изучить различные аспекты, связанные с оценкой и увеличением

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

производительности труда на промышленных предприятиях России. Анализ проводился как в теоретическом плане, так и с учетом практических факторов, влияющих на этот процесс. Полученные знания позволили представить более полную картину и разработать решения для повышения эффективности рабочих процессов в данной области.

Изучением данных вопросов занимались А. И. Голованов, А. А. Максименко, Л. А. Бурганова, Н. В. Гришина, И. Н. Янбухтин, П. Н. Раевский, Е. В. Бурмистрова, О. В. Забелина, Е. В. Кучина, И. В. Попова, О. В. Киселкина, А. Л. Лаврукович и др. Данные исследовании свидетельствуют о многообразии определения производительности труда и факторов, влияющих на неё. В зависимости от выбранных факторов производительность может значительно отличаться. На сегодняшний день не существует универсального подхода, позволяющий определитель степень влияния факторов на производительность труда промышленных предприятии.

Научная новизна работы. Разработан методический подход к повышению производительности труда на промышленном предприятии состоящий из трех этапов, особенностью которого является комплексная оценка факторов производительности труда – проведение качественного анализа трудноизмеримых факторов через опрос сотрудников и корреляционно-регрессионного анализа, что позволяет, с одной стороны, выявить специфические для предприятия факторы, а с другой – минимизировать субъективизм при оценке факторов для выработки эффективных предложений по повышению производительности труда на предприятии.

Практическая значимость исследования заключается в полученных в результате апробации разработанного методического подхода к повышению производительности труда на промышленном предприятии, определение наиболее значимых факторов роста производительности труда на промышленном предприятии, а также в разработанных практических рекомендациях, связанных с повышением уровня производительности труда на промышленном предприятии.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Эмпирической базой диссертационного исследования выступили:

- экономико-статистические исследования международных организаций, аналитических агентств и научно-исследовательских институтов;

- статистически данные Федеральной службы государственной статистики, Федеральной налоговой службы;

- данные корпоративной статистики, публичная отчетность, данные корпоративных сайтов и публикуемые в открытом доступе внутренние документы компаний;

- расчетные данные, полученные в результате исследования.

Структура работы. Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложения. Основное содержание работы изложено на 137 страниц текста, содержит 14 таблиц, 22 рисунка и 1 приложение. Список использованных источников содержит 65 наименований российских и зарубежных ресурсов.

В первой главе «Теоретические аспекты оценки производительности труда» рассматриваются экономическое содержание «производительности труда», проблемы повышения производительности труда, проблемы измерения производительности труда и факторы, определяющие производительность труда.

Во второй главе «Анализ факторов производительности труда в промышленности» рассматривается современное состояние производительности труда на промышленных предприятия в России и мире, проведен анализ применяемых методик оценки производительности труда, рассмотрены факторы, определяющие производительность труда на промышленных предприятиях.

В третьей главе «Разработка методического подхода повышения производительности труда на предприятии» проводится оценка уровня производительности труда на предприятии, разрабатывается методический подход к повышению производительности труда на промышленном предприятии.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

В выводе сформулированы ключевые заключения, приобретенные в следствии изучения и советы согласно применению приобретенных итогов.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

1.1 Экономическое содержание производительности труда

Производительность труда является одной из важнейших, интегральных характеристик эффективности использования ресурсов в любой экономической системе: как на уровне макросистемы – национальной экономики, так и в рамках микросистемы – фирмы.

В работе О. В. Киселкиной, «Проблемы измерения производительности труда» очень правильно отмечается, что «под производительностью факторов производства в общем виде понимается соотношение объема продукции, произведенной какой-то системой, (volume measure of output) и затраченными ресурсами на производство этой продукции (measure of input use) [1, с. 44]. В данном определении, хотя и напрямую об этом не сказано, подразумевается ограниченность факторов производства (ресурсов), что является одним из постулатов экономической теории.

Наша работа посвящена показателю «производительности труда»: данный фактор производства, в соответствии с современными взглядами на экономическую теорию, также представляется ограниченным. Поэтому, в широком смысле, можно представить «производительность труда» как «отдачу от ограниченного экономического фактора» [1, с. 44]. Однако, в этой же работе, в дальнейшем утверждается, что не следует сводить «производительность труда» к простому расчету выхода продукции на одного работника. Данный показатель имеет более сложный экономический смысл и требует более глубокого рассмотрения.

С позиции рассмотрения национальной экономики как макросистемы, экономическая категория «производительности труда» имеет очень важное значение: повышение производительности труда является одним из ключевых факторов роста экономики и улучшения уровня жизни населения. Другими словами, рост производительности труда в рамках национальной экономики

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

будет приводить к увеличению производимой в рамках национальной экономики продукции, экономическому росту и увеличению благосостояния.

Но уровне экономической микросистемы (предприятия) – повышение производительности труда позволяет предприятиям выпускать больше продукции, что, в свою очередь, обеспечивает увеличение доходов, создание новых рабочих мест и способствует развитию экономики в целом.

Приведенные выше рассуждения отражают двойственный (дуалистический) характер экономической категории «производительность труда». С одной стороны, рост производительности труда приводит к увеличению максимально возможного (потенциального) объема производства в национальной экономике, обеспечивает экономический рост национальной экономики, увеличивает национальное благосостояние. С другой стороны, повышение производительности труда в любой экономической системе (национальная экономика, предприятие) может свидетельствовать о более эффективном использовании ограниченных трудовых ресурсов в экономической системе.

В настоящее время, в экономической теории происходит некоторая конвергенция этих взглядов на производительность труда и актуальность повышения этого показателя, с позиции конкурентоспособности экономических систем. Действительно, с одной стороны, повышение производительности труда в экономических системах свидетельствует о более эффективном использовании имеющихся в их распоряжении ограниченных трудовых ресурсов. Это позволяет им успешно конкурировать с другими экономическими системами, даже с большим количеством имеющихся трудовых ресурсов, но не столь эффективными в их использовании. С другой стороны, рост производительности труда свидетельствует также о том, что даже с неизменными имеющимися ресурсами экономическая система оказывается в состоянии произвести более крупный результат (больший объем продукции, более качественную продукцию, реализуемую по более высокой цене), что опять же, делает ее более конкурентоспособной, по сравнению с другими экономическими системами.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

В этой связи, к настоящему времени, применение показателя «производительности труда» на практике, чаще происходит именно с точки зрения сравнительной оценки конкурентоспособности экономических систем. Такая сравнительная оценка производительности труда осуществляется при оценке конкурентоспособности в сравнении с другими национальными экономиками, либо для оценки конкурентоспособности предприятия внутри отрасли, либо, в сравнении с зарубежными конкурентами.

С этой позиции, во многих научных работах актуальность и необходимость повышения производительности труда для экономики Российской Федерации объясняется отставанием от развитых стран по производительности труда. В рейтинге Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР) в 2020 году Россия занимала 34-е место [2].

По этой причине, для стимулирования роста производительности труда правительство Российской Федерации с 2018 года реализует национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» (с 2021 года он называется «Производительность труда», так как направление по поддержке занятости вынесено в самостоятельный проект) [3].

На уровне предприятия как экономической единицы, экономическое значение показателя «производительности труда» выражается в том, что данный показатель и его динамика отражают прежде всего экономическую эффективность трудовой деятельности работников предприятия. Другими словами, на уровне предприятия, производительность труда определяет объем производства, выручку от реализации продукции, и в значительной степени – финансовые результаты предприятия, включая его прибыль. Следовательно, чем эффективнее используются работники на предприятии, тем экономически эффективным окажется само предприятие и производство продукции на нём. Другими словами, производительность труда хотя и опосредовано, но в значительной степени влияет на уровень затрат предприятия и его рентабельность.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Проблема значения категории «производительности труда» для экономических систем имеет продолжительную историю рассмотрения и развития. Первоначальные идеи о содержании и значении производительности труда описаны в сочинениях философов, среди которых выделяются Ксенофонт, Платон и Аристотель. Данные исследователи рассматривали проблему производительности труда с точки зрения влияния на этот показатель навыков труда и материального стимула.

Развитие теории производительности труда началось в период формирования капиталистической модели экономики. В этот период основные методологические основы теории производительности труда были сформированы английским экономистом У. Петти. Он рассматривал производительность труда как один из источников дохода. Обозначал, что увеличение производительности можно достичь либо через увеличение трудового напряжения, либо за счет использования средств, облегчающих и сокращающих труд. Более того, данный исследователь первым пришел к выводу, что стоимость товара обратно пропорциональна производительности труда [4].

В книге «Исследование о природе и причинах богатства народов» А. Смит подобно У. Петти затронул вопросы производительности труда. Он выделил основное значение труда в формировании благ, ввел понятие «производительность труда» и осветил влияние этого показателя на экономическое развитие общества. А. Смит рассматривал производительность труда применительно к труду лишь в материальном производстве. С его точки зрения, рост производительности труда приводит к увеличению капитала и прибыли. С точки зрения А. Смита, рост производительности труда также связан с использованием в изготовлении наиболее улучшенных машин, изворотливостью и мастерством сотрудника [5].

В своей работе А. Смит предпринял попытку разъяснить, что лежит в основе развития и благосостояния общества и какие естественные законы движут экономическим развитием государства. Первостепенный вопрос, который рассматривает А. Смит – это общественное разделение труда. Он

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

выделяет преимущества этого явления, которые заключаются в повышении производительности труда и качества выпускаемых товаров [6].

Д. Рикардо, последователь и одновременно оппонент А. Смита, в своем знаменитом исследовании «Начала политической экономии» определенно утверждал, что сущность стоимости товара пропорциональна количеству трудовых усилий, вкладываемых в его производство, а также затратам труда на создание и обслуживание необходимых орудий, инструментов и сооружений [7].

Д. Рикардо связывал конкурентные преимущества национальной экономики с необходимостью увеличения производительности труда. На протяжении многих лет, конкурентные преимущества национальной экономики стали одной из ключевых тем в области экономической теории и политики. Д. Рикардо внес значительный вклад в понимание этого вопроса. Д. Рикардо предложил концепцию принципа относительных преимуществ, которая объясняет, почему различные страны успешны в разных секторах экономики. Согласно этой концепции, каждая страна должна сосредоточиться на производстве тех товаров и услуг, в которых она имеет относительное преимущество, то есть может производить их с наименьшими издержками по сравнению с другими странами [7].

Важным элементом концепции Д. Рикардо является международная торговля, которая позволяет странам использовать свои конкурентные преимущества в масштабах глобальной экономики. Здесь реализуется идея, что каждая страна может специализироваться в производстве определенных товаров или услуг, и обмениваться с другими странами на те продукты, которые они не производят с таким же успехом.

Национальная экономика, основывающаяся на конкурентных преимуществах, может достичь сильного роста и процветания, поскольку она может выпускать товары и услуги по более низкой стоимости или более высокого качества. Это позволяет стране улучшать свою позицию на мировом рынке и привлекать иностранные инвестиции и технологии [7].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Экономист К. Маркс, опираясь на теории У. Петти, А. Смита и Д. Рикардо, внес новаторские идеи в теорию производительности труда, сформулировав трудовую теорию стоимости. Его основной интерес лежал в изучении исторических аспектов производительности труда, закономерностей развития, факторов роста и возникновения противоречий. Для Маркса концепция производительности труда означала общую совокупность рабочей силы и степени интенсивности ее использования [8].

Связь производительности труда с экономическим ростом и экономическими циклами была одной из ключевых тем, которой посвятил свои исследования экономист Дж. М. Кейнс. Его труды в значительной мере повлияли на современную экономическую науку и политику.

Один из основных выводов Дж. М. Кейнса заключался в том, что увеличение производительности труда играет важную роль в стимулировании экономического роста. Повышение эффективности рабочего процесса позволяет выпускать больше товаров и услуг с меньшими ресурсами, что приводит к общему повышению благосостояния общества [9].

Однако Дж. М. Кейнс отмечал, что рост производительности труда может также стать источником экономических колебаний. Если рост производительности не сопровождается увеличением спроса на товары и услуги, то возникает сверхпроизводство и, как результат, падение занятости и экономический спад. Такие периоды экономического снижения, известные как рецессии или депрессии, неизбежно сопровождаются снижением производства и уровнем жизни.

Чтобы преодолеть эти негативные последствия, Дж. М. Кейнс предложил ряд мероприятий, включающих государственные вмешательства в экономику. Согласно его теории, правительство может стимулировать экономический рост и преодолеть спад, увеличивая государственные расходы и инвестиции, а также регулируя уровень процентных ставок. Таким образом, сочетание мер экономической политики может помочь смягчить последствия экономических циклов [9].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

В целом, исследования Дж. М. Кейнса показывают важность связи производительности труда с экономическим ростом и экономическими циклами, а также подчеркивают роль правительственных регуляторов в достижении стабильности и процветания экономики. Его теории до сих пор остаются актуальными и широко применяются в современной экономической практике.

Экономисты-классики и родоначальники теории менеджмента (включая Ф. У. Тейлора и «школу научного управления») признавали важность и необходимость повышения производительности труда, но при этом обращали внимание в основном на экономико-организационные факторы повышения производительности (материальное стимулирование, углубление «разделения труда», повышение механизации и автоматизации производства.

Начиная с 1920-х годов в теории менеджмента происходит «гуманитарная революция» – признается влияние на производительность труда не только экономическо-организационных, но и социально-психологических и групповых факторов. Поэтому становится актуальной многофакторная модель оценки производительности труда.

Многофакторная модель оценки производительности труда представляет собой комплексный подход к анализу и измерению эффективности, эффективности и результативности работы, основанный на учете различных факторов, влияющих на производительность труда.

Данная модель учитывает множество переменных, таких как навыки и квалификация работника, организация и структурирование рабочего процесса, инфраструктура и доступность необходимых ресурсов, а также внешние факторы, такие как экономическая и политическая обстановка.

Успешная оценка производительности труда требует учета всех этих факторов и их взаимодействия. При этом различные факторы имеют разную значимость и влияние на конечный результат. Поэтому модель оценки производительности труда должна учитывать относительную значимость каждого фактора и его влияние на производительность труда.

Многофакторная модель оценки производительности труда должна не только позволять определить текущую эффективность работы, но и выявлять возможности для ее улучшения. Она должна давать комплексное представление о состоянии производственного процесса, позволять оценить эффективность использования ресурсов и выделять наиболее значимые факторы, которые следует учитывать при планировании и управлении трудовыми ресурсами.

Одним из первых ученых, кто заговорил о зависимости производительности труда от психологических факторов, стал немецкий психолог Г. Мюнстерберг. Немецкий психолог, он был одним из первых, кто обращал внимание на то, что физическая сила или интеллектуальные способности работника не являются единственным определяющим фактором в его производительности. Вместо этого, Г. Мюнстерберг утверждал, что состояние ума, мотивация, эмоциональное состояние и другие психологические аспекты играют решающую роль в том, насколько эффективен работник.

Г. Мюнстерберг провел множество экспериментов и исследований, чтобы подтвердить свою гипотезу. Он изучал воздействие различных факторов, таких как среда работы, степень контроля над рабочим процессом и уровень удовлетворенности работников, на их производительность. Результаты его исследований показали, что проведение некоторых психологических мероприятий может значительно повысить продуктивность труда.

Благодаря своим открытиям, Г. Мюнстерберг сформулировал ряд рекомендаций для повышения производительности труда. Он отметил важность создания стимулирующей и поддерживающей рабочей среды, в которой работники могут раскрыть свой потенциал и достичь лучших результатов. Мотивация работников и их эмоциональное состояние также играют критическую роль в определении успеха на рабочем месте, поэтому Г. Мюнстерберг рекомендовал уделять внимание их психологическому комфорту и хорошему самочувствию.

Работы Г. Мюнстерберга имели значительное влияние на практику управления персоналом и психологию труда в целом. Они показали, что забота

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

о психологическом благополучии работников и их мотивации не является просто прихотью, но мощным инструментом для повышения производительности и достижения успеха в бизнесе. Все эти идеи, предложенные Г. Мюнстербергом, продолжают быть актуальными и востребованными в наше время, и понимание связи между психологическими факторами и производительностью труда остается ключевым для развития успешных организаций [9].

Американский психолог и социолог Д. Э. Мэйо изучал влияние психологических факторов работников на процесс работы и назвал это явление «хоторнский эффект». Его эксперименты на предприятии «Вестерн Электрик» в Хоторн, США, позволили выявить факторы, влияющие на производительность рабочих. В процессе исследования стало ясно, что успех не зависит только от индивидуальных способностей работников, но и от взаимодействия в коллективе. Было также отмечено, что социальные факторы, такие как стиль руководства и чувство принадлежности к общей цели, играют важную роль в увеличении производительности. Исходя из результатов хоторнского эксперимента, Д. Э. Мэйо сформулировал доктрину «человеческих отношений», согласно которой для успешной работы сотрудников необходимо поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе и создавать положительное взаимодействие между руководством и сотрудниками [10, 11].

Американский социолог и теоретик менеджмента М. П. Фоллет вместе с Д. Э. Мэйо учувствовала в эксперименте на предприятии «Вестерн Электрик». Сформулировала идею о том, что решающее влияние на рост производительности труда оказывают не материальные, а психологические факторы.

Американский социальный психолог Д. Мак-Грегор сформулировал идею, которая состоит в том, что на рост производительности труда воздействуют мотивированные сотрудники, базирующихся на эмоциональных нуждах. Определил 2 типа персонала, первый из которых основывается на «теории X», а второй – на «теории Y». Теория X отображает в основном негативное представление о людях. С этой точки зрения, сотрудники не хотят работать,

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

избегают ответственности, а работать способны под непосредственным руководством. Теория Y предполагает положительное представление о людях. Согласно ей, люди способны самоорганизовываться, принимать на себя ответственность [14].

Ф. И. Герцберг была создана психологическая теория мотивации человека, основана на специально проведенных исследованиях мотивации 200 работников одной из крупных лакокрасочных фирм. После анализа результатов исследования были определены две группы факторов, которые оказывают мотивационное воздействие. Одна группа получила название гигиенических, а вторая – мотивационных.

В процессе изучения проводилась также работа по выявлению факторов, которые способствуют повышению уровня производительности труда, и факторов, которые делают работу наиболее привлекательной для сотрудников.

Факторы, способствующие повышению производительности труда:

- увлекательная работа;
- уровень заработной платы соотносится с результатами труда;
- ответственность;
- возможность карьерного роста;
- высокий заработок;
- самореализация на работе;
- сложная работа.

Факторы, делающие работу более востребованной:

- работа без больших усилий;
- гибкий темп работы;
- удобный график работы;
- близость к дому;
- дополнительные поощрения;
- актуальные данные о деятельности компании;
- дружный коллектив;
- отсутствие шума и грязи на рабочем месте;

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- лояльное руководство;

- справедливое распределение работы между сотрудниками.

На основании полученных результатов были сделаны следующие выводы. Наличие в недостаточной степени либо отсутствие гигиенических факторов вызывает неудовлетворение сотрудника работой. Их мотивационная направленность преимущественно отрицательного характера. Их «замечают», когда они отсутствуют [15].

В книге «Как надо работать» советский ученый и исследователь А. К. Гастев подчеркивал значимость человеческого фактора, отмечая отсутствие культуры труда у большинства советских граждан и необходимость ее формирования. По мнению А. К. Гастева, ключевую роль в деятельности предприятия играет человек; успешная организация начинается с личной продуктивности каждого сотрудника на рабочем месте, особенно с эффективного использования времени. А. К. Гастев одним из первых в России занялся вопросами научной организации труда (далее – НОТ) [16]. По мнению А. К. Гастева работник должен в короткие сроки овладеть навыками культуры труда, взаимоотношений с коллегами и производства в целом. Все изменения, которые произойдут при введении НОТ затронут три сферы:

- экономическая – повышение производительности правильно организованного труда работника;

- психофизиологическая – связанна с созданием комфортных условий труда работника;

- социальная – способствует привлекательности труда для человека [17].

Обзор теоретических взглядов на содержание «производительности труда представлен в таблице (таблица 1).

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Таблица 1 – Экономические взгляды на содержание категории «Производительность труда»[1]

Автор	Определение
А. Смит	Производительность труда – труд, который создает прибавочную стоимость либо воплощается в продукте, имеющий срок жизни или службы.
К. Маркс	Производительность труда – общее количество производительных сил труда и интенсивности использования труда.
Д. Синк	Производительность труда – отношение количества продукции, произведенной организационной системой, к количеству затрат труда, использованных в той же организационной системе для выпуска этой продукции.
О. В. Забелина, Н. В. Пилипчук	Производительность труда – мера эффективности управления конкретными ресурсами для своевременного достижения целей, выраженных в показателях количества и качества. Эффективность системы управления человеческими ресурсами (персоналом организации) проявляется в уровне и динамике производительности труда.
Л. В. Макущенко	Производительность труда – показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников организаций. Насколько увеличивается рост производительности труда, настолько будет повышаться уровень благосостояния персонала, в целом членов общества.

Из представленных определений следует, что понятие «производительности труда» связана как с производством продукции, для

[1] Составлено автором по: [6, 8, 18, 19, 20].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

удовлетворения потребностей (и роста благосостояния), так и с эффективным использованием ограниченных ресурсов.

Обзор теоретических взглядов на экономическую категорию «производительности труда» свидетельствует о важности и необходимости повышения производительности труда для отдельного предприятия, так и для национальной экономики в целом.

Если рассматривать проблему повышения производительности труда на элементарном уровне (на уровне отдельного предприятия) – то в работе [21] выделяется «внешний» и «внутренний» результат повышения производительности труда. Под «внешним» результатом понимается получение (рост) добавленной стоимости, то есть многообразия товаров и услуг – преимущественно высокотехнологичных, наукоёмких и инновационных. Такой «внешний» результат повышения производительности труда тесно связан с более высоким удовлетворением потребностей потребителей продукции и общества в целом, что тождественно росту благосостояния общества.

Под «внутренним» результатом роста производительности труда понимается более оптимальное использование фирмой экономических ресурсов, рост её потенциала и конкурентоспособности. Другими словами, «внутренний» результат повышения производительности труда отражает, скорее выгоды самой фирмы.

Такой двойственный, дуалистический взгляд на выгоды от повышения производительности труда в значительной степени отражает различия экономической взглядов на плановую и рыночную экономику. Теоретики советской плановой экономики делали упор на необходимость удовлетворения потребностей общества, для чего требовалось увеличить производство различных товаров и услуг, что требовало непрерывного роста производительности труда. С другой стороны, экономисты рыночных взглядов делают упор на важность и необходимость повышения производительности труда с точки зрения сокращения операционных издержек производства, более эффективного использования ограниченных трудовых ресурсов для повышения

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

конкурентоспособности как отдельных предприятий, так и национальных экономик в глобальных экономических отношениях.

По нашему мнению, в условиях постиндустриальной экономики, с насыщением потребностей общества товарами длительного пользования, с одновременным осознанием ограниченности материальных ресурсов – происходит изменение взглядов на конкурентоспособность предприятия: конкуренция за ограниченные ресурсы (и эффективность их использования) становится более важной, чем конкуренция за потребителя.

Поэтому, в современных условиях более актуальным становится использование показателей производительности труда в целях сравнительной оценки конкурентоспособности экономических систем (включая отдельное предприятие) по эффективности использования ограниченных трудовых ресурсов.

1.2 Проблемы измерения и оценки производительности труда

Рассмотрение экономического смысла категории «Производительности труда» объясняет актуальность повышения производительности труда (как для отдельного предприятия, так и в рамках национальной экономики). Однако, недостаточно обдуманные мероприятия по повышению производительности труда могут привести к совершенно противоположным результатам.

Например, в «майских указах» Президента РФ В. В. Путина от 07.05.2012 было установлено стратегическое задание по повышению производительности труда на макроэкономическом уровне. Планировалось достичь к 2024 году прироста производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не менее чем на 5% в год. Однако фактические темпы прироста производительности труда в несырьевых отраслях промышленности Российской Федерации в 2015-2018 годах оказались значительно ниже [21]. Неслучайно, в дальнейшем, первоначальная цель – увеличение производительности труда на макроэкономическом уровне была несколько подкорректирована: был инициирован национальный проект

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

«Производительность труда и поддержка занятости» (с 2019 года – «Производительность труда»), который предусматривал более индивидуальный подход к повышению производительности на каждом отдельном предприятии, с учетом специфики отдельного предприятия и отрасли. В соответствии с этим проектом, предусматривается постепенное вовлечение в него всех субъектов Российской Федерации, при этом, количество крупных и средних предприятий-участников к 2024 году должно составить 10000. Явно здесь можно увидеть переход от целей повышения производительности труда, определенных на макроуровне – к проектному повышению производительности труда на «пилотных» предприятиях, с учетом их специфики.

При этом можно отметить, что необходимость и актуальность повышения производительности труда в Российской Федерации определяется как раз результатами сравнительной оценки (сравнение средней производительности труда в Российской Федерации со средними показателями производительности труда развитых стран, отраслевое сравнение), однако при планировании повышения производительности труда в Российской Федерации цели повышения производительности труда выглядят необоснованными и нереализуемыми.

Поэтому можно утверждать, что выбор удачного направления повышения производительности труда в значительной степени определяется использованием наиболее подходящего подхода к измерению и оценке производительности труда.

В работе «Подходы к повышению производительности труда в Российской экономике» под авторством О. В. Киселкиной [1, с. 80] совершенно правильно отмечается, что «для того, чтобы управлять производительностью труда, необходимо уметь ее измерять и оценивать». Следовательно, измерение и оценка производительности труда в рамках стратегии ее улучшения является критическим этапом в повышении общей производительности труда. Дальнейший анализ показывает, что предыдущие подходы к этому вопросу сталкивались с определенными трудностями.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

В других исследованиях отмечается, что за последние три десятилетия концепция производительности труда претерпела изменения, однако остаются проблемы с методологией и практикой ее измерения. Международные и национальные организации, а также специализированные центры производительности труда в различных странах применяют разнообразные методы измерения этого показателя. Многообразие методов измерения производительности создает разные результаты и может вносить путаницу в понимание этого понятия. Формируемые базы данных по производительности труда показывают различные динамики роста производительности труда, которые требуют дальнейшего сопоставления и определения корреляции между ними» [1, с. 43]. Там же отмечается, что «в теории производительности труда существует немало проблем, связанных с измерением этого показателя».

В работе А. Л. Лаврукович «Совершенствование методологии оценки производительности труда» [22], также отмечается неразрывная связь между определением и содержанием данной экономической категории и используемыми методами ее измерения и оценки. В этой связи, указанный автор выделяет три подхода к измерению и оценке производительности труда, наиболее часто встречающиеся в теоретических работах, посвященных этой тематике.

Первый подход к оценке производительности труда определяет «производительность труда» как индикатор эффективности использования рабочей силы. Он измеряется как отношение количества произведенной продукции за определенное время (час, день, месяц, год) или времени, затраченного на производство одной единицы продукции. Общим для всех методик этого подхода является оценка производительности как соотношение общей стоимости продукции к затратам рабочего времени на ее производство.

При использовании другого подхода к содержанию «производительности труда», данная экономическая категория определяется как отношение чистой стоимости (продукции), созданной в единицу времени, или, другими словами, как отношение части добавленной стоимости готовой продукции к затраченному

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

на ее производство труду. Также, в экономической литературе имеется многочисленное количество определений «производительности труда», из которых вообще невозможно вывести и определить соответствующие методики оценки производительности труда.

В исследовании [22] отмечается, что при сравнении эффективности использования трудовых ресурсов у отечественных предприятий с зарубежными были выявлены существенные недостатки в используемых методиках. Эти недостатки мешают проводить объективное сравнение эффективности использования трудовых ресурсов как внутри страны, так и за ее пределами. В результате производители не могут своевременно определить отставание своей производительности труда от конкурентов как на местном, так и на международном рынке.

В этой же работе рассматриваются основные применяемые методики оценки производительности труда при проведении сравнительной оценки эффективности использования трудовых ресурсов.

Производительность труда в натуральном выражении определяется как отношение количества продукции в натуральном выражении и затрат труда на ее производство представлена формулой (1) ниже [22]:

$$\left(\frac{Y}{A}\right) = \frac{\text{объём произведённой продукции в натуральном выражении}}{\text{затраченные рабочие часы}}, \quad (1)$$

где Y – экономический результат;

A – количество затраченного труда.

Эта методика оценки производительности труда в натуральном выражении предназначена для мониторинга динамики производительности труда на конкретном предприятии и для сравнения производительности труда на различных рабочих местах и в цехах. Другими словами, применение данной методики ограничено рамками отдельного предприятия, цеха, участка, рабочего

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

места – и то, лишь в том случае, когда производимая продукция однородна и неизменна.

Однако, для использования в целях сравнительной оценки данная методика имеет немало недостатков: методика не позволяет сравнивать производительность труда даже для предприятий, выпускающих аналогичную продукцию, поскольку она не учитывает качество произведенной продукции и ее оценку потребителем. При использовании данной методики на однопрофильных предприятиях, где выработка продукции на одного работника одинакова, могут наблюдаться различия в стоимости, потребительских свойствах и уровне удовлетворенности потребительских ожиданий. Другими словами, если два предприятия производят аналогичную продукцию с одинаковым объемом, то благодаря более высокому качеству и цене продукции одно из предприятий может получить большую прибыль от реализации. Это свидетельствует о более эффективном использовании трудовых ресурсов и создании большей добавленной стоимости на единицу затрат трудовых ресурсов. Также данная методика не позволяет оценить производительность труда организаций, занимающихся производством интеллектуальных продуктов или продуктов с высокой долей интеллектуального труда.

Дальнейшим развитием описанной выше методики является расчет производительности труда на основе оценки объема произведенной продукции в стоимостном выражении представлена формулой (2):

$$\left(\frac{Y}{A}\right) = \frac{\text{объём произведённой продукции в стоимостном выражении}}{\text{затраченные рабочие часы}}, \qquad (2)$$

где Y – экономический результат;

A – количество затраченного труда.

Данная методика позволяет сравнить уровень производительности и эффективность использования труда, но лишь при условии оценки их качества потребителями на одинаковом уровне. Однако при различном качестве либо

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

сравнении предприятий различных отраслей и стран такая методика не предоставляет возможность проводить подобного рода сравнение, поскольку на различных предприятиях доля затрат на сырье, электроэнергию, заработную плату, величина налогов, ренты в стоимости продукции может быть различной при производстве различных видов продукции. Следовательно, показатель уровня производительности труда, рассчитанной по данной методике, для продукции, производство которой основано на дорогостоящем сырье, будет выше показателя, рассчитанного для предприятия, производящего продукцию на более дешевом, доступном сырье. При этом продукция на дорогом сырье может принести убыток при ее реализации, а основанная на дешевом – прибыль. Данное обстоятельство противоречит теории производительности труда, которая рассматривает производительность как уровень эффективности использования трудовых ресурсов. Следовательно, при более высокой производительности предприятие должно получать больший эффект (результат) от своей деятельности, а при использовании данной методики может получиться обратная ситуация. По этой причине представляется более целесообразным применение в числителе формулы показателя «чистой продукции» при расчете показателя производительности труда в целях сравнительной оценки эффективности использования трудовых ресурсов. По методике расчета производительности труда на основе чистой продукции, этот показатель рассчитывается как отношение чистой продукции в стоимостном выражении к количеству затраченного труда представлена формулой (3):

$$\left(\frac{Y}{A}\right) = \frac{\text{чистая продукция, руб.}}{\text{затраченные рабочие часы}}, \qquad (3)$$

где Y – экономический результат;

A – количество затраченного труда.

Чистая продукция (англ. Value added) – показатель, характеризующий объем производства на предприятии в стоимостном выражении за определенный

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

период. Чистая продукция является более точным показателем объема производства предприятия по сравнению с валовой продукцией, так как не включает двойного учета потребляемых ресурсов и амортизации. Оценка чистой продукции может быть проведена двумя способами:

- вычетом материальных затрат и амортизации от общей выручки от реализации продукции;

- путем учета заработной платы и прибыли от реализации продукции работников, занятых в процессе производства.

Подсчет производительности труда по данному методу дает более полное представление об эффективности производства, так как не учитывает затраты на сырье, материалы и амортизацию, фокусируясь на реальной величине вклада предприятия в создание продукции. Тем не менее, методика расчета производительности труда на основе чистой продукции не лишена некоторых недостатков: чистая продукция рассчитывается на основе валовой продукции. На практике величина общей продукции определяется стоимостной оценкой в сравнимых или текущих ценах. При оценке по сравнимым ценам учитывается средняя стоимость продукции, но не учитывается качество товаров и их ценность для потребителя. Применение методики расчета производительности труда на основе общей продукции в текущих ценах может исказить оценку из-за частых сленгов, скидок, сезонных колебаний и других изменений. Более того, использование методики на основе чистой продукции, выведенной из общей продукции, затрудняет оценку производительности работников в сфере услуг и интеллектуального труда, где продукция индивидуальна и имеет уникальные цены. Кроме того, в методике расчета производительности труда на основе чистой продукции учитывается только заработная плата работников, чей труд затрачен на создание продукции и прибыль от реализации продукции, при том, что на наш взгляд, следует принимать во внимание и прибыль от других видов деятельности предприятия, кроме основного, и трудозатраты прочего персонала предприятия.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Связанной с вышеописанной методикой выступает методика оценки производительности труда на основе добавленной стоимости. Рассчитывается по формуле (4):

$$\left(\frac{Y}{A}\right) = \frac{\text{добавленная стоимость, руб.}}{\text{затраченные рабочие часы, чел-час}}, \quad (4)$$

где Y – экономический результат;

A – количество затраченного труда.

Валовая добавленная стоимость отражает финальный результат производственной деятельности. Она представляет собой ценность, добавленную в ходе производственного процесса, вычисляется как разница между стоимостью произведенных товаров и услуг и затратами на промежуточное потребление. Промежуточное потребление включает в себя стоимость товаров и услуг, которые либо преобразуются, либо полностью израсходованы в отчетном периоде как издержки на производство товаров и услуг. Добавленная стоимость, в соответствии с рассматриваемой методикой, включает в себя не только расходы по заработной плате и прибыль, но и амортизацию. Включение амортизации в добавленную стоимость имеет экономическое обоснование: это учитывает износ активов как стоимость предыдущего труда, аналогично материалам. Однако это может сомнения вызывать, поскольку амортизация косвенно влияет на производительность труда, не создавая стоимость на месте. Поэтому для более точного расчета производительности труда лучше вычитать амортизацию из добавленной стоимости и обозначать итог как «чистая добавленная стоимость» – это позволит отделить созданную на данном предприятии стоимость от накопленной ранее.

Отличие чистой добавленной стоимости от чистой продукции заключается в том, что первая может быть рассчитана на основе общего дохода предприятия, включая операционные и внереализационные статьи, не только доход, связанный с продажей продукции, но и другие факторы, влияющие на общую стоимость

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

предприятия. Этот показатель также отражает эффективность труда управления и иных сотрудников, не связанную прямо с производством физических товаров.

К достоинствам и выгодам использования чистой добавленной стоимости по сравнению с чистой продукции следует отнести то, что данный показатель производительности труда рассчитывается на основе валового дохода предприятия, а не на основе валовой выручки от реализации продукции. Это обуславливает следующие его достоинства:

Во-первых, валовый объем продукции представляет собой расчет стоимости произведенной продукции на основе отпускных цен, рассчитанных в плановых калькуляциях. Но оценка стоимости произведенной продукции самим предприятием и покупателем может не совпадать. Данное обстоятельство может привести к завышению показателя производительности труда.

Во-вторых, валовый объем продукции включает в себя незавершенное производство, которое может быть вообще не реализовано на рынке, либо реализовано по другим ценам, так как их продажа может быть связана с другим временным лагом.

В-третьих, расчет производительности труда, в методике расчета которой используется валовой объем продукции, делает невозможным расчет производительности труда в сфере услуг и в организациях, производящих интеллектуальных продукт.

В работе [22] на основе вышеупомянутых соображений, предлагается методика оценки производительности труда на основе «чистой добавленной стоимости», взвешенной относительно затрат трудовых ресурсов, выраженных в часах либо в денежных единицах. Рассчитывается по формуле (5):

$$\left(\frac{Y}{A}\right) = \frac{\text{ЧДС, руб.}}{\text{затраты трудовых ресурсов, чел-час, руб.}}, \qquad (5)$$

где Y – экономический результат;

A – количество затраченного труда.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Чистая добавленная стоимость (ЧДС) определяется по формуле (6):

$$ЧДС = ЗП + НО + П, \quad (6)$$

где ЗП – заработная плата без налоговых отчислении, руб.;

НО – налоговые отчисления всех видов, руб.;

П – прибыль, руб.

По мысли автора работы, отличительной особенностью и достоинством предлагаемой методики является использование при расчете чистой добавленной стоимости используется валовая выручка вместо валовой продукции. Выручка отражает оплаченный покупателем товар. Это ключевое различие между этим методом и методом, который оценивает чистую продукцию. Для вычисления чистой продукции используется валовая продукция.

Таким образом, предлагаемая методика оценки производительности трудовых ресурсов имеет следующие преимущества по отношению к другим существующим методикам:

- методика полностью исключает в расчете ранее овеществленный труд (амортизация, сырье, материалы, услуги сторонних организаций);

- она обладает универсальностью, т.е. может использоваться для оценки уровней эффективности использования трудовых ресурсов всех типов предприятий различных сфер деятельности;

- данная методика позволяет устранить искажения в оценке производительности труда, вызванные использованием предприятий различных налоговых систем и использованием льгот;

- методика позволяет оценить уровень эффективности использования трудовых ресурсов в сфере интеллектуальной деятельности и проводить сравнительный анализ с другими отраслями экономики.

На основе обзора существующих в настоящее время и предлагаемых методик расчета производительности труда для использования их в целях

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

сравнительной оценки и измерения – нами была составлена следующая таблица (таблица 2):

Таблица 2 – Сравнение методик расчета производительности труда[2]

Название и содержание методики расчета производительности	Условия применения предлагаемой методики в целях сравнительной оценки	Недостатки применения методики для целей сравнительной оценки
Расчет производительности труда в натуральном выражении	Может использоваться лишь для мониторинга динамики производительности труда внутри отдельного предприятия, и то, при производстве неизменной, однородной продукции.	Даже в случае применения данной методики для сравнительной оценки производительности труда для предприятий, выпускающих аналогичную продукцию – не учитывается качество продукции и ее оценку потребителем.
Расчет производительности труда в натуральном выражении	Трудности с оценкой производительности, для экономической системы (отдел, предприятия), производящей интеллектуальный продукт (или продукт с высокой составляющей интеллектуального труда)	Даже при одинаковой производительности труда, рассчитанной по данной методике – эффективность применения трудовых ресурсов в различных экономических системах может существенно различаться
Расчет производительности труда в стоимостном выражении	Методика применима для сравнительной оценки производительности труда только лишь при условии оценки качества продукции потребителями на одинаковом уровне	При использовании данной методики в целях сравнительной оценки более высокий показатель производительности труда не всегда отражает более эффективное использование трудовых ресурсов

[2] Составлено автором по: [22].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Продолжение таблицы 2

Название и содержание методики расчета производительности	Условия применения предлагаемой методики в целях сравнительной оценки	Недостатки применения методики для целей сравнительной оценки
Методика расчета производительности труда на основе чистой продукции	Методика является более точной и передовой по сравнению с расчетом на основе валовой стоимости, может применяться для сравнения эффективности использования трудовых ресурсов в различных экономических системах.	Расчет «чистой стоимости» осуществляется на основе валовой стоимости и сохраняет недостатки последней: искажение оценки эффективности труда по причине влияния средних цен (при использовании сопоставимых цен в расчете), скидок, распродаж (при использовании текущих цен).
Методика расчета производительности труда на основе валовой добавленной стоимости	Методика выступает более передовой по сравнению с предыдущими, поскольку рассчитывается на основе валового дохода предприятия, а не на основе валовой продукции, что позволяет точнее производить сравнительную оценку эффективности использования трудовых ресурсов.	«Валовая добавленная стоимость» не «очищена» от амортизации (включающий «прошлый овеществленный труд») Методика не учитывает разнообразие режимов налогообложения, поэтому, при одинаковых показателях производительности труда, рассчитанных на основе данной методики-прибыль, а следовательно, и эффективность использования трудовых ресурсов предприятий может существенно различаться.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Продолжение таблицы 2

Название и содержание методики расчета производительности	Условия применения предлагаемой методики в целях сравнительной оценки	Недостатки применения методики для целей сравнительной оценки
Методика расчета производительности труда на основе чистой добавленной стоимости	Данная методика, по замыслу автора, лишена недостатков предыдущих рассмотренных методик, позволяет сравнивать экономические системы, относящиеся к разным экономикам, отраслям и регионам	

Однако, при использовании показателей производительности труда на макроуровне (уровне национальных экономик) при выборе и обосновании наиболее подходящих методик сравнительной оценки и измерения труда возникают дополнительные проблемы. Здесь, кроме трудностей с выбором наиболее подходящего показателя в числителе общей формулы расчета производительности – возникают еще и немалые трудности с точным учетом трудозатрат, понесенных в рамках национальной экономки.

Поскольку в системе национальных счетов производительность труда в национальной экономике определяется на основе валового внутреннего продукта (далее – ВВП), то при всей простоте определения данного показателя на основе данных национальной статистики происходит значительное его искажение по сравнению с фактическим состоянием по причине влияния цен на оценку производительности труда в национальном масштабе, изменение ассортимента продукции в национальной экономике, недостаточной возможности учета услуг, наличия «серой» экономики и др. Также, в масштабе национальной экономики возникают значительные трудности с невозможностью точного учета отработанного времени во всех отраслях экономики. Использование по этим причинам справочных и оценочных показателей в еще большей степени искажает использование производительности труда для целей

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

сравнительного измерения и оценки эффективности использования трудовых ресурсов. Подтверждением данной позиции служит факт, что органы статистики разных стран, международные организации и центры производительности труда применяют разнообразные подходы и методы измерения данного показателя [22].

В общем случае, показатель производительности труда в национальной экономике (на макроуровне), как и любой другой экономической системы определяется на основе соотношения экономического результата по отношению к затраченным факторам труда. Исследователи данного вопроса отмечают, что в национальных методиках расчета производительности труда в качестве экономического результата (числителя) чаще всего выступают показатели системы национальных счетов: ВВП либо рассчитанной на его основе валовой добавленной стоимости. Большинство исследователей по данному вопросу сходятся в том, что с экономической точки зрения будет правильнее использовать в числителе показатель добавленной стоимости, поскольку он «позволяет учитывать различия в степени вертикальной интеграции отрасли в различных странах, а также разницу в качестве производимых товаров» [22]. В знаменателе, для расчета объема трудозатрат используют общее количество отработанных человеко-часов, количество работников или фонд начисленной заработной платы.

В некоторых исследованиях считается, что общее количество часов, отработанных работниками, более точно отражает величину затраченного труда, чем простая численность сотрудников. Это связано с тем, что показатель численности не учитывает изменения в длительности рабочего дня, различия в режимах работы, которые могут быть разными в различных странах. Другими словами, при близкой по величине численности работников в двух национальных экономиках – средняя продолжительность рабочего дня, режим работы могут различаться и сравнительные оценки производительности окажутся некорректны. Также будет различаться структура работников:

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

соотношение между работниками, непосредственно занятыми в производстве и сотрудников, занятых непрофильной деятельностью.

Поэтому, сбор и подсчет данных как по результатам функционирования национальной экономики, так и по объему трудозатрат является достаточно трудоемким. В случае отсутствия точных данных о реально отработанном времени, используются оценочные показатели, которые основаны на уровне занятости в отрасли и среднем количестве отработанных часов с учетом коррекции за количество сотрудников, занятых не по профилю. Информация о затратах труда самозанятого населения ведется по результатам выборочных обследований, что несколько искажает точность расчета и снижает ценность полученных данных в целях сравнительной оценки эффективности использования трудовых ресурсов в рамках национальной экономики.

В работе [23] отмечается, что в мировой практике, при расчете производительности труда на национальному уровне могут быть использованы как частные (однофакторные), так и многофакторные показатели. Использование единственного фактора в показателе удобно для простоты вычислений и применения при сравнении, однако оно не позволяет учитывать влияние других факторов. В то время как многофакторные модели более сложны в вычислении, так как зависят от выбранной теоретической связи между показателями, но учитывают воздействие большого количества факторов.

При использовании мультифакторных методов для расчета производительности труда на уровне национальной экономики строится общий показатель, который объединяет все основные виды продукции в числителе и все основные виды затраченных ресурсов в знаменателе.

Не совершенность существующих способов оценки производительности подталкивает нас к дальнейшему совершенствованию и развитию новых подходов в этой области. Необходимы более объективные и всесторонние методы, способные учесть все аспекты работы и дать точную и надежную оценку производительности.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

1.3 Проблемы повышения производительности труда

Следует отдельно отметить, что в Российской Федерации целенаправленная деятельность по повышению производительности труда в национальном масштабе обычно осознается и инициируется на самом высоком уровне руководства государством. Данное высказывание справедливо и в отношении изменений и реформ, инициированных российскими императорами Петром Первым Великим, Екатериной Второй, Александром Первым, Александром Вторым. В отношении этих реформ можно также указать, что в большинстве своем они были вызваны «геополитическими» причинами: например, желанием России создать защищенную, устойчивую, конкурентную позицию среди развитых государств в эпоху развития капитализма и колониализма.

В этой связи, экономические реформы, инициируемые Советским правительством (коллективизация сельского хозяйства и индустриализация экономики) объясняются этими же соображениями: И. В. Сталин, выступая в 1931 году на Первой Всесоюзной конференции работников социалистической промышленности отмечал, что если мы их не догоним, нас сомнут. Вот почему Ленин говорил накануне Октября: «Либо смерть, либо догнать и перегнать передовые капиталистические страны». Мы отстали от передовых стран на 50-100 лет. Мы должны пробежать это расстояние в десять лет». Выполнение данных задач, в первую очередь требовало повышения производительности труда работников (причем в условиях сравнительного падения уровня квалификации работников промышленности, вызванного приходом в промышленное производство широких масс малообразованного, неквалифицированного населения из сельской местности). Этими соображениями можно объяснить популяризацию методов Научной Организации Труда (НОТ), движения рабочих-передовиков, ударников, «стахановцев» в годы, предшествующие Второй Мировой Войне. Эти меры дали свои плоды как в годы Великой Отечественной Войны, так и затем, в годы восстановления разрушенного войной хозяйства Советского Союза. Так,

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

например, фашистская Германия (вместе с союзниками) в годы Великой Отечественной Войны, при больших объемах добычи и производства ресурсов: угля, руды, металлов и электроэнергии – при этом отставала от Советского Союза в производстве вооружения, боеприпасов, снаряжения – что в значительной степени определило Победу Советского Союза. Самоотверженный труд и более высокая производительность труда в значительной степени определили более быстрое восстановление народного хозяйства Советского Союза в послевоенные годы (несмотря на необходимость восстановления также народного хозяйства стран Восточной Европы и реализации «атомного» и «космического» проекта) [24].

Необдуманные, поспешные реформы 90-х годов XX века, направленные на переход от плановой к рыночной экономике, обернулись значительным ухудшением основных показателей системы национальных счетов: снижением ВВП, национального дохода, ростом безработицы даже среди квалифицированных кадров. Некоторое восстановление российской экономике в начале 2000-х годов в значительной степени объяснялось внешними, экзогенными причинами: восстановительной фазой мирового экономического роста, высокими темпами развития развивающихся государств тихоокеанского региона (Китайской Народной Республики (КНР), Индонезии, Филиппин и др., мировых ростом спроса на сырье и энергоносители. С одной стороны, это привело к опережающему росту производительности труда в российской экономике по сравнению с ростом ВВП (даже в условиях снижения безработицы и увеличения занятости). Однако, с другой стороны, именно в это же время усилились противоречия между Российской Федерацией и организациям-объединениями развитых стран («Большая семерка», Всемирная торговая организация – ВТО), увеличилась интенсивность применения мер нетарифного регулирования в отношении российского экспорта продукции с даже небольшой добавленной стоимостью (металлопрокат, продукция машиностроения), ставились барьеры и препятствия для приобретения российскими предприятиями зарубежных активов с целью приобретения опыта. Особенно

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

показательно это проявилось в переговорном процессе присоединения Российской Федерации к Всемирной Торговой Организации (ВТО): от Российской Федерации требовали отказа от использования торговых барьеров (тарифного и нетарифного характера) именно в тех отраслях экономики, в которых сравнительно низкая конкурентоспособность и производительность труда была вызвана объективными обстоятельствами (особенностями климата, расстояниями, логистикой). Кроме того, после событий августа 2008 года (защита Российской Федерацией Южной Осетии от агрессии Грузии) в политических и экономических кругах развитых стран всё чаще стали появляться призывы к введению экономических санкций против российской экономики.

В этой связи, избранным в мае 2012 года Президентом Российской Федерации В. В. Путиным, немедленно после вступления в должность был принят Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», предусматривающий достижение следующих показателей [25]:

- создание и модернизация 25 млн высокопроизводительных рабочих мест к 2020 году;

- увеличение производительности труда к 2018 году в 1,5 раза относительно уровня 2011 года.

Далее, в практическом разделе работы будет проведен подробный анализ реализации данных задач, здесь их содержание и формулировка важны как признание руководством страны на государственном уровне важности повышения производительности труда в целях экономического развития и повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Однако, эти заявленные задачи были сформулированы без конкретных мер, оказались расплывчаты – относились к экономике в целом, осознание этого потребовало большей конкретизации задач, более высокой заинтересованности и концентрации усилий для их выполнения – поэтому в 2018 году Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» был инициирован национальный проект (программа) «Производительность труда и поддержка занятости» (утверждена Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам протокол № 16 от 24.12.2018) [26-28].

Особенность национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» заключается в его определенности и конкретике: проектом определены конкретные показатели его реализация, указаны правительственные органы и лица, ответственные за реализацию его этапов. Прежде всего, очерчен четкий круг выгодоприобретателей от реализации данного проекта – средние и крупные предприятия базовых несырьевых отраслей экономики. Этот выбор не случаен: с одной стороны, именно в несырьевых отраслях экономики наблюдается сильнейшее отставание по производительности труда с конкурентами из других государств, с другой стороны – в условиях постиндустриальной экономики именно несырьевые отрасли определяют конкурентоспособность национальной экономики в целом. Кроме того, неспроста указанные несырьевые отрасли относятся к «базовым»: это означает, что продукция этих отраслей востребована во многих других отраслях национальной экономики и ее дефицит ограничивает экономический рост национальной экономики в целом. Для реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» были выбраны крупные и средние предприятия, поскольку, во-первых, они с большей вероятностью, имеют необходимые для реализации проекта ресурсы, во-вторых, предполагают массовое производство продукта и его масштабирование, в-третьих, со сравнительно низкой текучестью кадров смогут стать «кузней кадров» для высокопроизводительной экономики.

Показатели реализации национального проекта «Производительность труда и занятость» предусматривают увеличение числа крупных и средних предприятий базовых несырьевых отраслей, участвующих в проекте со 100 (на 1 июня 2018 года) до 10000 на конец 2024 года, география участия в проекте

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

должна расшириться с 16 регионов, участвующих в проекте на 1 июня 2018 года до 85 на конец 2024 года (практически все регионы Российской Федерации) [27].

В соответствии с результативной составляющей программы проекта «Производительность труда и занятость», предусматривается довольно скромный прирост производительности труда по сравнению с показателями предыдущего года – от 1,4 % в 2019 году до 5 % в 2024 году, а относительно средней производительности труда в Российской Федерации ежегодный прирост производительности труда должен составлять от 0,1 % в 2019 году до 1,8 % к 2024 году. В результате этого, процент предприятий, вовлеченных в национальный проект «Производительность труда и занятость», на которых прирост производительности труда будет соответствовать целевым показателям проекта – должен вырост с 60 % в 2019 году до 95 % к 2024 годуАнализируя содержание программы проекта «Производительность труда и занятость», можно отметить, что предлагаемые системные мероприятия по повышению производительности труда в российской экономике в значительной степени корреспондируют с основными причинами низкой производительности труда в российской экономике, отмечаемые рядом современных исследователей. Так, в работе О. В. Киселкиной «Подходы к повышению производительности труда в российской экономики» к таким ключевым причинам относят «изношенные и низкопроизводительные основные фонды, устаревшие технологии, избыточная численность работников, недостаточно эффективная организация процессов производства и труда [1, с. 80]. Несмотря на то, что многие из указанных причин оперативно устраняются на ряде предприятий, объективными причинами низкой производительности остаются «дефицит высококвалифицированных кадров, слабость организации бизнес-процессов, недостаток потенциально прибыльных инвестиций. К существенным внешним факторам некоторые исследователи выделяют «снижение спроса на продукцию на внешнем рынке и мировых цен на некоторые экспортные позиции» [1, с. 80].

Развитие производительности труда играет значительную роль в экономическом росте и повышении конкурентоспособности продукции

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

промышленных предприятий. При оценке производительности труда и исследованию событий согласно увеличению производительности труда необходимо понимание условий, какие проявляют воздействие в значение производительности труда.

Воздействие условий постоянно выражается присутствие обстоятельствах, порождаемых разными факторами (естественными, социально-экономическими и т.д.).

Факторы производительности труда – это причины объективного и субъективного свойства, оказывающие влияние и обуславливающие динамику производительности труда. К факторам, увеличивающим эффективность работы, причисляют все без исключения, сопряжено вместе с усовершенствованием компании работы и изготовления, общественных обстоятельств сотрудников; к снижающим – плохое воздействие естественных обстоятельств, минусы в компании изготовления и работы, негативное воздействие отрицательных компонентов общественной ситуации [29].

В зависимости от направленности действия выделяют две группы:

- повышающие производительность труда, к их числу можно отнести: совершенствование организации труда, экономию рабочего времени, комплексное использование сырья, мотивация работников и др.;

- понижающие производительность труда, в состав которых включаются: недостатки в организации труда, перебои в материально-техническом обеспечении трудового процесса, неблагоприятное воздействие природных условии и др. [29].

Согласно систематизации факторов производительности труда подразделяют на внутренние и внешние.

Внешние факторы, на которые коммерческое предприятие не имеет прямого контроля, но которые оказывают значительное косвенное влияние на его результаты, включают в себя:

- уровень развития производства товаров;

- степень насыщенности рынка товарами;

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- динамику денежных доходов населения;
- изменение розничных цен на товары;
- колебания конъюнктуры рынка;
- уровень конкуренции и другие [29].

Внутренние факторы – факторы, на которые организация способна проявлять интенсивное влияние, в таком случае имеется менять их воздействие в эффективность работы. К внутренним факторам относят:

- состояние материально-технической базы (далее – МТБ);
- степень промышленной оснащенности компании;
- организация, степень автоматизации и механизации работы;
- организация торгово-технологического процесса;
- применяемые формы продажи;
- высокая квалификация сотрудников компании;
- требование работы;
- концепция вещественного стимулирования и т.д. [29].

На эффективность работы работников компаний оказывают большое влияние последующие факторы:

- условия, основные к увеличению работы;
- условия, погружающие к уменьшению производительности;
- неудобные требование работы;
- повышение производительности приборов;
- неверная предприятие работы и изготовления;
- разумная предприятие работы и изготовления;
- формирование удобных обстоятельств работы с целью работников [30].

Все факторы возможно поделить в 3 категории согласно их содержанию и сути:

- материально-технические (материалы, инструменты, оборудование и технологии). Рациональное использование этих ресурсов и их соответствие выполняемым задачам является гарантом повышения производительности труда и эффективности производственного процесса в целом;

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- организационно-экономические. Формируются степенью компании управления, изготовления и работы;

- социально-психологические. Предполагают социально-демографический структуру группы, его степень подготовки, морально-психологическая атмосфера в коллективе [31].

Все без исключения вышеуказанные условия проявляют влияние в увеличение либо напротив сокращение производительности труда.

На микроэкономическом уровне рост производительности труда обеспечивает предприятию устойчивость и конкурентоспособность на рынке, поэтому важность эффективного управления этим показателем должна осознаваться менеджментом компании.

Одна из задач управления производительностью является соотношение указанными группами факторов, чтобы внутренняя и внешняя активность предприятия давали возрастающий и измеримый результат. Внешний результат деятельности предприятия – это получение (рост) добавленной стоимости, многообразие товаров и услуг преимущественно наукоёмких и инновационных.

Под внутренним результатом деятельности предприятия понимается оптимальное использование предприятием экономических ресурсов, рост потенциала и конкурентоспособности. Значение факторов различно и зависит от специфики деятельности промышленного предприятия, это означает что в конкретные периоды эффективнее инвестировать в обновление основного капитала, либо в рост человеческого капитала или организации труда [21].

Все 3 категории факторов представлены на рисунке 1.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm



Рисунок 1 – Факторы производительности труда[3]

С позиции управления производительностью труда важно рассмотреть факторы её увеличения (роста). Традиционно в экономической литературе выделяют следующие группы факторов роста производительности труда (рисунок 2) [21].

[3] Составлено автором по: [30-31].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm



Рисунок 2 – Факторы повышения производительности труда [21, с. 35]

Одним из условий управления производительностью считается человеческий капитал. Данный фактор можно быстро изменить с связи с увольнением или наймом дополнительного сотрудника, по сравнению с капиталом. При этом для роста производительности необходимо использовать повышение квалификации, мотивацию, мобильность сотрудников.

В настоящее время придается большое значение на государственном уровне НОТ. Основателем НОТ В советское время считается А. К. Гастев, на западе – Ф. У. Тэйлор, изучавший рабочие процессы с целью выявления факторов роста эффективности производства, Г. Форд разработал систему организации поточно-массового производства с использованием конвейера,

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

стандартизации и типизации производства. НОТ включает концепцию «Бережливого производства» («LeanManufacturing», лин-технологии), сформулированная американским исследователем Дж. Вумеком на основе изучения производственной системы японской компании Тойота («ToyotaProduction System», «TPS») [16, 21].

Принцип бережливого производства включает управление производством и предприятием, ориентированное на непрерывное улучшение процессов и непрерывное устранение всех видов потерь в производственном процессе с целью создания ценности для клиента. В России стратегия роста производительности в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», реализуется с акцентом на фактор НОТ, на основе бережливого производства клиента [27].

Расширение рынков сбыта – выход компании на новые (национальные и внешние) рынки, появление гарантированного сбыта (государственный заказ). В данных случаях предприятие получает заказы из-за наличия неудовлетворенного спроса или государственного заказа, обеспечивает дозагрузку мощностей, т.е. увеличивает выпуск продукции, величину добавленной стоимости, при этом растет производительность труда.

Факторы, оказывающие большое влияние в динамику производительности труда, разделяют в 4 категории:

- экономические;
- отраслевые;
- межотраслевые;
- внутрипроизводственные.

В целях стратегического планирования деятельности промышленного предприятия максимальную заинтересованность представляют внутрипроизводственные факторы, в отличие от факторов внешней среды, они обладают прогнозируемостью, управляемостью и непосредственно объединены вместе с работой трудящихся в компании, непосредственно находятся в зависимости от человеческого капитала.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

К внутрипроизводственным факторам увеличения производительности труда причисляют:

- эффективность применяемого технологического оснащения и технологий;

- совершенство используемых концепций стимулирования деятельность, высококлассной, финансовой и инвестировать политические деятели фирмы;

- уровень индустриальной вооруженности производства продукта и предприятие работы;

- применяемые методы преподавания сотрудников и профессионального маркетинга [32].

Существующие в нынешней финансовой литературе классификация внутрипроизводственных факторов увеличения производительности труда владеют значимыми отличиями. Различия состоят в установлении и содержании самих факторов и в количестве их групп (таблица 3).

Таблица 3 – Научные подходы к объединению внутрипроизводственных факторов роста производительности труда[4]

Автор	Классификация факторов роста производительности труда
Две группы	
А. С. Волков, Н. Г. Рабинов, Н. А. Таволгин	- научно- промышленный рост (увеличение материально-технического степени изготовления); - усовершенствование компании изготовления, работы в индустриальном компании.
Б. А. Буханевич, П. П. Езерский, Л. А. Костин	- материально-технические; - организационные.

[4] Составлено автором по: [32].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Продолжение таблицы 3

Автор	Классификация факторов роста производительности труда
Две группы	
А. В. Скудрин, Н. А. Волкова, О. В. Семенова, Н. В. Власова	- материально-технические; - социально-экономические факторы.
Три группы	
А. И. Рофе, А. Н. Кусинцев	- материально-технические; - организационно-экономические; - социально-психологические.
А. А. Семцова, Н. Н. Вратанов	- материально-технические; - организационно-экономические; - социальные.
Е. С. Мартынова	- технико-технологические; - организационно-экономические; - социально-экономические.
Четыре группы	
К. Н. Вайтшберг	- материально-технические; - организационные; - социально-экономические; - структурные.
Н. В. Жукин	- материально-технические; - организационные; - социально-экономические; - экономико-правовые.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Продолжение таблицы 3

Автор	Классификация факторов роста производительности труда
Четыре группы	
К. С. Петкевич	- условия ключевых работников; - условия добавочных работников; - условия инженерно-технических сотрудников; - условия перемены текстуры и размеров изготовления.
А. С. Белик	- материально-технические; - организационные; - социально-экономические; - факторы экономии прошлого труда.
Пять групп	
Н. С. Максимова	- научно-технический прогресс; - усовершенствование управления; - рост объема производства и структурные изменения; - отраслевые; - социально-экономические.
Ю. Н. Остенко	- материально-технические; - организационно-экономические; - социально-психологические; - вещественно побудительные работников; - экономико-правовые.

Ученые, объединяющие в две группы, характеризуют условиями увеличения производительности труда полагают условия, сопряженные вместе с достижениями научно-технического прогресса. Они именуют научно-технический рост материально-технической базой, а также основным основой увеличения производительности труда [33].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

К. Макконнелл, С. Брю, Ш. М. Флинн главными условиями увеличения производительности труда полагают: фондовооруженность работы, степень технологического прогресса в государстве, систему изготовления в фирмах, а также свойство работы [34].

Согласно мнению ученых, социальная эффективность работы в значительном обусловливается капиталу денежных средств, текстурой экономики а также имеющимися в этот период тарифами в энергоносители.

Американские экономисты полагают, что увеличение производительности труда на предприятиях США объединен в главную очередность вместе с увеличением капиталовооруженности работников участков, переменой применяемых в фирмах конфигураций компании изготовления, а также работы а также повышением качества рабочей силы [35].

В отечественных изучениях и монографиях, подходящих к исследованию производительности труда, представлено распределение внутрипроизводственных факторов увеличения производительности труда в 2 укрупненные группы, какие различными создателями называются по-разному. Одни создатели называют сведения группы «вещественный условие производства» и «личный условие производства», прочие – «объективные условия производства» и «субъективные условия производства» [35].

При сравнении двух классификации объективные факторы, согласно сути, предполагают собою материальный условие изготовления, что реализуется в наиболее результативном применении денег изготовления, а индивидуальные условия – данное индивидуальный условие изготовления, отображающий собою усовершенствование применения активного работы (рабочей силы).

Факторы организации труда, управления созданием и факторы качества рабочей силы владеют более значительной ступенью прогнозируемости и способности управления изнутри компании, так как данные условия пребывают в области контролирования компании и напрямую объединены вместе с рабочий работой его сотрудников. Изучение структурированных

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

внутрипроизводственных условий, которые имеют основное значение для повышения производительности труда в организации на микроуровне.

Анализ систематизаций условий увеличения производительности труда выявило – каждая систематизация условна и обладает индивидуальный вид. По этой причине имеется потребность обнаружение условий увеличения производительности труда на конкретном промышленном предприятии, а также выполнение последующих условий:

- адаптация классификации в целях ее практического применения обязана принимать во внимание специфику производственной работы компании;

- в случае если осматриваемые условия увеличения производительности труда считаются взаимозависимыми, в таком случае их следует разделять подобным способом, для того чтобы возможно отдельно установить воздействие любого с их в увеличение производительности труда, а также ликвидировать возможность повторного счета.

По мере развития экономики происходило изменение доминирующих факторов роста производительности труда: от роста ловкости и мастерства рабочего в силу специализации труда к крупному машинному производству и инновационному развитию.

Инновационная деятельность «старых» предприятий ориентирована на процессные инновации, позволяющие снизить затраты, что, к примеру, в условиях сложившегося дефицита на рынке сырья позволяет им повышать свою конкурентоспособность.

Влияние факторов на производительность труда в экономике можно структурировать следующим образом:

- макроэкономические (национальные) факторы;

- региональные (отраслевые) факторы;

- корпоративные факторы;

- личностные факторы.

Факторы делятся на внешние и внутренние относительно экономического субъекта. По функциональному назначению факторы, влияющие на

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

производительность труда, классифицируются на организационные, экономические, технологические и социальные.

Факторы роста производительности труда образуют совокупность движущих сил и причин, приводящих к увеличению производительности труда.

Выводы по главе:

- производительность труда – важная обобщающая экономическая категория, в настоящее время является характеристикой эффективного использования трудовых ресурсов и конкурентоспособности экономической системы;

- наиболее востребованное применение показателя производительности труда в настоящее время – сравнительное измерение и оценка конкурентоспособности экономических систем;

- эффективность и точность сравнительного измерения и оценки производительности труда экономической системы определяется выбором наиболее подходящей методики расчета производительности;

- в Российской Империи, СССР, Российской Федерации – реформы по повышению производительности труда всегда инициировались «сверху» для реализации государственных целей;

- однако существующие методики расчета производительности труда на национальном уровне не лишены недостатков: использование усредненных, менее точных показателей;

- одно из мероприятий реализации национального проекта «Производительность труда и занятость» предусматривает методологическую поддержку реализации данного проекта;

- в этой связи необходим подход к повышению производительности труда предприятия, основанный на сравнительной оценке и измерению производительности труда.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

2 АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

2.1 Современное состояние производительности труда на промышленных предприятиях в России и мире: тенденции и перспективы

Одним из популярнейших и распространенных методов экономической оценки, которые используются для характеристики положения дел в национальной экономике выступает сравнительная оценка производительности труда. Ее актуальность определяется не только потребностью в измерении и сравнении эффективности использования трудовых ресурсов, но и необходимостью выявления и устранения преград, препятствующих повышению производительности и конкурентоспособности отечественной экономики.

Оценка уровня производительности труда позволяет определить, насколько эффективно используются ресурсы, затрачиваемые на производство товаров и услуг. Это позволяет выявить возможности для улучшения работы предприятий и организаций различных секторов экономики, а также разработать и реализовать меры по их оптимизации.

В современных условиях российской экономики особенно важно осознавать значение оценки уровня производительности труда в контексте развития конкуренции и внедрения инновационных технологий. Эти факторы диктуют необходимость эффективного использования ресурсов для достижения конкурентных преимуществ и устойчивого экономического роста.

Оценка уровня производительности труда способствует выявлению факторов, влияющих на его повышение или снижение. Это позволяет руководству предприятий и организаций разработать и внедрить оптимальные стратегии, направленные на улучшение производительности труда и повышение экономической эффективности.

Более того, оценка уровня производительности труда способствует сравнению с аналогичными показателями в других странах, что позволяет определить конкурентоспособность российской экономики на мировом рынке.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Это важно для выработки стратегических решений, направленных на развитие и укрепление экономической позиции страны.

Оценка уровня производительности труда в российской экономике имеет огромное значение. Анализ и измерение этого показателя помогают выявить проблемные сферы и разработать меры для их решения, способствуя увеличению конкурентоспособности и обеспечению устойчивого экономического роста России. Промышленная отрасль – важная составляющая российской экономики. Промышленные предприятия осуществляют поставки орудий, материалов, сырья, оборудования и других товаров в различные отрасли экономики. В РФ насчитается около 500 тыс. предприятий разных размеров, направлений деятельности. Они поддерживают экономику страны и дают рабочие места людям. Структура сложная, многоотраслевая – напрямую отражает состояние производительных экономических отраслей, процессы территориального деления труда. К особенностям промышленной отрасли экономики относят формирование производного, мультипликативного спроса в рамках национальной экономики – что приводит к значительному росту показателей национальных счетов: валового внутреннего продукта, национального дохода и др.

В 2020 году доля валовой добавленной стоимости промышленного производства в валовом внутреннем продукте составила 27,7 % (26 608 069 млн. руб.). Доля занятого населения в промышленности составляет 18,9 % (13,1 млн. человек) [36, 37].

Промышленность предполагает собою комплекс значительного количества независимых компаний, цехов и производств, занимающихся добычей сырья, его обработкой и превращением в готовую продукцию.

Промышленное производство играет исключительно важную роль в структуре национальной экономике: кроме формирования производного, мультипликативного спроса в промышленности, важное значение промышленного сектора определяется следующими причинами:

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- производительность труда в промышленном производстве в расчёте на одного работника в 5-6 раз превышает этот показатель в других отраслях материального производства;

- в промышленности сконцентрирована наибольшая доля профессионально квалифицированных трудовых ресурсов;

- в промышленности сосредоточена наибольшая доля основных фондов национальной экономики;

- именно в промышленном секторе экономики сосредоточено производство как большей части товаров народного потребления (ТНП), так и полностью – производства продукции производственно-технического назначения (ППТН);

- развитие промышленности способствует более рациональному размещению производственных сил;

- промышленное производство выступает основой роста и развития других отраслей народного хозяйства (благодаря производному спросу на факторы производства);

- промышленность использует передовую технику и технологию, выступает образцом организации и управления производства для других отраслей;

- появление и развитие промышленного производства создает условия для реализации международного разделения труда, что является основой экономического сотрудничества с другими странами;

- развитие обороноспособности государства невозможно без наличия собственной развитой промышленной базы.

Принимая во внимание значимость промышленности в финансовом формировании государства, отметим ключевые направленности ее развития. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 06.06.2020 № 1512-р утверждена «Сводная стратегия развития обрабатывающей промышленности Российской Федерации до 2024 года и на период до 2035 года» [38]. Основными

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

целевыми показателями развития промышленного сектора, определенными в стратегии развития обрабатывающего производства, являются:

- ускорение технологического развития Российской Федерации, увеличение количества организаций, осуществляющих технологические инновации, до 50 процентов их общего числа;

- обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в промышленности благодаря увеличению затрат на внедрение цифровых технологий за счет всех источников до 5,1 процента создаваемой валовой добавленной стоимости;

- вхождение Российской Федерации в число 5 крупнейших экономик мира, обеспечение темпов экономического роста выше мировых при сохранении макроэкономической стабильности путем роста производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики темпами не ниже 5 процентов в год;

- достижение объема экспорта конкурентоспособной промышленной продукции в размере 205 млрд. долларов США в год, в том числе продукции машиностроения в размере 60 млрд. долларов США в год [37].

Распоряжение Правительства РФ от 17.01.2020 № 20-р «Об утверждении Стратегии развития электронной промышленности Российской Федерации на период до 2030 года» нацелено в формирование новейшего конкурентоспособного вида электронной промышленности Российской Федерации.

Главными тенденциями формирования сферы обязаны быть формирование сверхтехнологичной продукта в основе отечественных промышленных заключений, обеспечивающей реализацию государственных планов, а кроме того, преобладание в внутреннем торге электрической продукта, скептически важной с целью предоставления государственной защищенности, научно-технического и финансового формирования [39].

Распоряжение Правительства РФ от 06.10.2021 № 2816-р (ред. от 14.03.2022) «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

развития Российской Федерации до 2030 года» содержит инициативы, распределенные по шести направлениям: социальная сфера, строительство, экология, цифровая трансформация, технологический рывок и государство для граждан [40].

Стратегиями формирования промышленности установлен совокупность мер государственной поддержки с целью увеличения конкурентоспособности компании.

Основными факторами, определяющими развитие промышленности в России и влияющими на достижение поставленных целей стратегии, являются:

- необходимый потребность в продукцию компании на внутреннем рынке;
- необходимый потребность в продукцию компании на внешнем рынке;
- никак не соперничающий ввоз;
- незначительный степень налогообложения;
- введение новейшего оснащения;
- обусловленность финансовой условия;
- незначительный доля торгового кредита;
- достаточное количество финансовых средств;
- присутствие обученных работников;
- усовершенствование нормативно-правовой основы [35].

Вместе с тем, именно сравнительно низкая по сравнению с развитыми странами производительность труда в Российской Федерации представляется существенным препятствием для реализации этих целей. В настоящее время в России производительность труда значительно ниже, практически вчетверо, по сравнению с развитыми высокотехнологичными странами Западной Европы, США, Японией и прочими прогрессивными государствами [2].

В отличие от этих стран, где сильно развиты инновационные технологии, автоматизация и механизация рабочих процессов, в России по-прежнему существует значительная зависимость от ручного труда. Это оказывает негативное влияние на эффективность производства и конкурентоспособность отечественной промышленности.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Важно отметить, что низкая производительность труда в России также связана с неэффективным использованием ресурсов, отсутствием инновационных подходов и недостаточным уровнем образования и профессиональной подготовки работников. Отсутствие инвестиций в современные технологии и оборудование также вносит свой вклад в эту проблему.

Для решения данной проблемы необходимо принять ряд мер, включающих в себя модернизацию производственных процессов, повышение уровня образования и подготовки рабочей силы, привлечение инвестиций в инновации и развитие новых технологий. Кроме того, важно создать условия для развития предпринимательства и поддержки малых и средних предприятий, которые часто становятся двигателями экономического роста и увеличения производительности труда.

Только совокупность всех этих мер может привести к повышению производительности труда в промышленной сфере России и приближению её к уровню развитых стран. Очень велика роль повышения производительность труда для стабильного экономического роста и улучшения уровня жизни населения.

Обзор применения методик сравнения производительности труда на разных уровнях экономики

Как уже отмечалось ранее, высокий показатель производительности труда характеризует эффективность и конкурентоспособность экономической системы. Ее изучение и сравнение на макроэкономическом, региональном/отраслевом и микроэкономическом уровнях имеет важное значение для определения прогресса, выявления проблемных зон и разработки стратегий повышения конкурентоспособности.

На макроэкономическом уровне методики сравнения производительности труда помогают изучить общие тенденции и динамику развития экономики целой страны или региона. Это позволяет сравнить эффективность различных отраслей экономики и определить их вклад в общий рост. Для проведения таких

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

сравнений используются данные о ВВП, численности занятых, объеме производства и других показателях. Методики, такие как TFP (total factor productivity), позволяют оценить вклад факторов производства (труда, капитала) в общий рост производительности.

На региональном/отраслевом уровне методики сравнения производительности труда используются для изучения дифференциации между различными регионами или отраслями внутри страны. Такие исследования помогают определить причины и факторы, влияющие на различие в эффективности производства. Сравнение доли отраслей, занятых в регионе, и их производительности может помочь в формировании региональной политики и поиске путей стимулирования экономического роста и снижения различий.

На микроэкономическом уровне методики сравнения производительности труда применяются для изучения эффективности отдельных предприятий или организаций. Анализируя такие показатели, как выработка продукции на единицу времени или затраты на оплату труда, можно выявить причины различий в эффективности и найти пути для ее улучшения. Это способствует оптимизации бизнес-процессов, улучшению конкурентоспособности и обеспечению стабильного развития компании.

Сравнение производительности труда на разных уровнях экономики является важным инструментом для определения эффективности и конкурентоспособности системы в целом, а также для выявления проблемных зон и разработки стратегий развития. Методики такого сравнения позволяют получить глубокий анализ и оценку производительности на разных уровнях, помогая таким образом улучшить управление и повысить общий уровень развития экономики.

Международные организации, такие как Организация экономического сотрудничества и развития – ОЭСР (the Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD), регулярно проводят исследования о производительности труда. ОЭСР посвящена разработке международных стандартов и рекомендаций для улучшения социальной, экономической и

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

экологической политики государств. Она также ищет способы преодоления препятствий на пути к экономическому росту и развитию стран [41].

ОЭСР объединяет большинство развитых и некоторые развивающиеся страны. Эти страны составляют около 20% населения мира и доля их в мировом ВВП достигает примерно 55%. К 2022 году полноправных участников ОЭСР 38 стран [42].

Рассмотрим методику расчета показателя производительности труда в странах-членах ОЭСР. Этот показатель определяется как отношение валового внутреннего продукта, произведенного в стране за год и скорректированного по паритету покупательской способности (далее – ППС), к общему числу отработанных за этот период часов. В таблице 4 представлен пример расчета показателя производительности труда для стран-членов ОЭСР.

Таблица 4 – Производительность труда в странах ОЭСР в 2020 г.[5]

Страна	ВВП страны по ППС в постоянных ценах 2020 г. к фактически отработанному в экономике времени, долл./ч
Люксембург	119
Ирландия	93
Швейцария	72
США	64
Норвегия	63
Дания	60
Нидерланды	59
……	
Словацкая Республика	32
Россия	30
Греция	28
Турция	28
Чили	25

[5] Составлено автором по: [2].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Продолжение таблицы 4

Страна	ВВП страны по ППС в постоянных ценах 2020 г. к фактически отработанному в экономике времени, долл./ч
Коста-Рика	22
Мексика	19
Китай	17
Колумбия	15
Южная Африка	12
Страны по ОЭСР в среднем	44

Средний показатель для стран ОЭСР составляет 44 доллара США. Как следует из приведенной таблицы, производительность труда Российской Федерации по данному показателю оказывается ниже среднего уровня, хотя и выше таких стран-участников ОЭСР как Греция, Турция, Чили, Коста-Рика, Мексика, Китай, Колумбия, Южная Африка.

Частный показатель производительности труда – один из ключевых экономических показателей, влияющих на развитие стран-членов ОЭСР. Однако, несмотря на свою значимость, данный показатель также имеет ряд негативных аспектов, которые необходимо учитывать при оценке его эффективности.

Один из основных минусов частного показателя производительности труда заключается в его ограниченности и недостаточности для полного измерения реальной эффективности труда. Данный показатель, основываясь в основном на количественных характеристиках – произведенное количество товара или услуг в единицу времени, не учитывает качественные аспекты производительности и особенности отдельных отраслей экономики. Таким образом, реальная эффективность работы сотрудников и уровень инноваций в стране могут быть недостаточно отражены в данном показателе, что снижает его информативность.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Еще одним недостатком частного показателя производительности труда является его влияние на социальные аспекты развития общества. При стремлении к повышению показателей производительности труда, часто приходится уменьшать численность рабочей силы и вводить более эффективные, но менее трудоемкие технологии. В результате, возникает проблема социальной адаптации уволенных сотрудников и роста безработицы. Кроме того, эта стратегия может привести к сокращению численности населения в регионах, где преобладают определенные отрасли, что влечет за собой неравномерность развития страны и социальные неравенства.

В целом, частный показатель производительности труда имеет свои недостатки и не может полностью отразить реальность экономики и социально-экологические аспекты развития стран-членов Организации экономического сотрудничества и развития. Поэтому, при оценке и анализе данного показателя необходимо учитывать его ограниченность и сопоставлять с другими экономическими и социальными показателями для более полного и объективного представления о развитии стран.

Пятерка лидеров стран по производительности труда за 2020 год по сравнению с Российской Федерации представлены на рисунке 3.

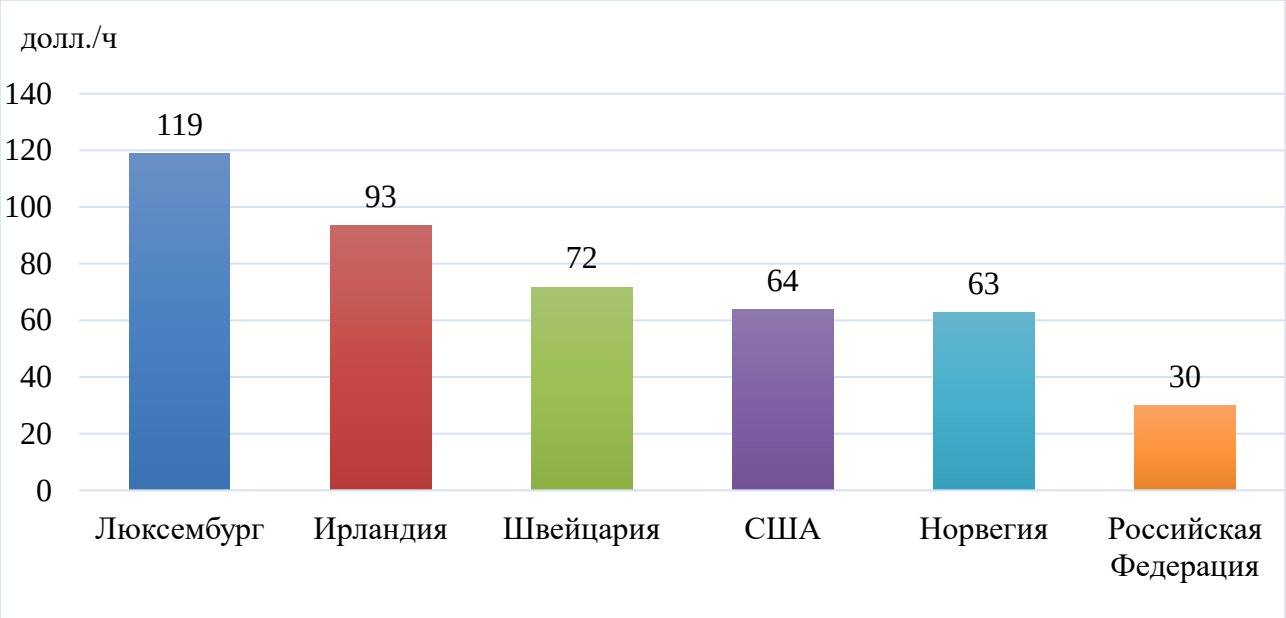

Рисунок 3 – Производительность труда в России и в пятерке стран-лидеров[6]

[6] Составлено автором по: [2].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

В 2020 году производительность труда в России среди стран-членов ОЭСР составила 30 долларов США за час труда каждого работника – это в 4 раза меньше лидера Люксембурга, где данный показатель составляет 119 долларов США. Причины высокой производительности труда является: Люксембург – лидер среди европейских государств по объемам прямых иностранных инвестиций и малое количество жителей страны (на 1 января 2021 года численность населения составляет 634730 человек). Сфера услуг, финансов и торговля занимают главное положение в структуре ВВП. В этих отраслях занято более половины экономически активного населения данного государства [43].

В то же время, как наглядно видно из представленного рисунка, уровень производительности труда в российской экономике продолжает оставаться низким. Отсутствие стимулов к развитию, недостаточная конкуренция, технологическое отставание и недостаток управленческих компетенций – все это факторы, которые препятствуют росту производительности труда в России. Руководители компаний и государственных структур испытывают нехватку мотивации для внедрения новых технологий и развития производства из-за стремления к быстрой реализации прибыли, неуверенности в завтрашнем дне и отсутствия здоровой конкуренции на рынке. Следствием этого являются недостаток инвестиций и несовершенство законодательства.

Национальные центры или организации по увеличению производительности труда имеются почти в любой государстве. Данное компании вместе с большим статусом, председателем каковых считаются агенты верховного управления государства (министры индустрии, премьер-министры и др.), акцентирует внимание их авторитет и важность важных пред ними вопросов. Интенсивное содействие страны и введение целевых проектов может помочь гарантировать общий аспект и устойчивые позитивные итоги. Среди подобных центров в мире наиболее известны:

- национальный центр повышения производительности труда в Германии;

- японский центр производительности труда для социально-экономического развития;

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- европейская ассоциация повышения производительности труда;

- азиатская ассоциация повышения производительности труда [44].

В период с 2010 по 2015 год, в соответствии с полученными Федеральной службы государственной статистики данными, производительность труда на территории Российской Федерации демонстрировала снижение. С 2016 года наблюдается рост производительности труда до 2019 года. В целом по экономике Российской Федерации за 2020 год индекс производительности труда составил 99,6%.

На протяжении более 10 лет, кроме посткризисных 2009 и 2015 годов, наблюдается положительная динамика показателя, однако темпы роста снижаются. За последние 10 лет средний темп роста составил 3,6% (рисунок 4).

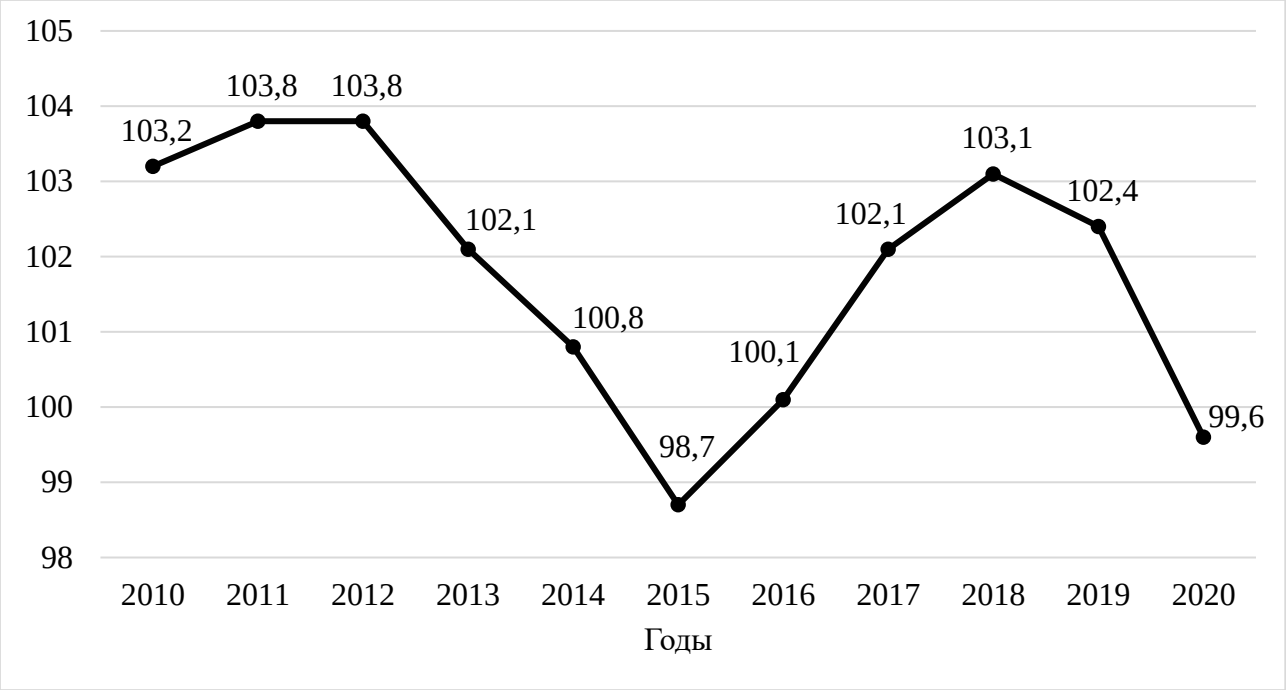

Рисунок 4 – Темпы роста производительности труда в экономике Российской Федерации в 2010-2020 гг., в % к предыдущему году[7]

Для наглядности на рисунке 5 представлен индекс производительности труда в разрезе субъектов РФ за 2020 год.

[7] Составлено автором по: [35].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

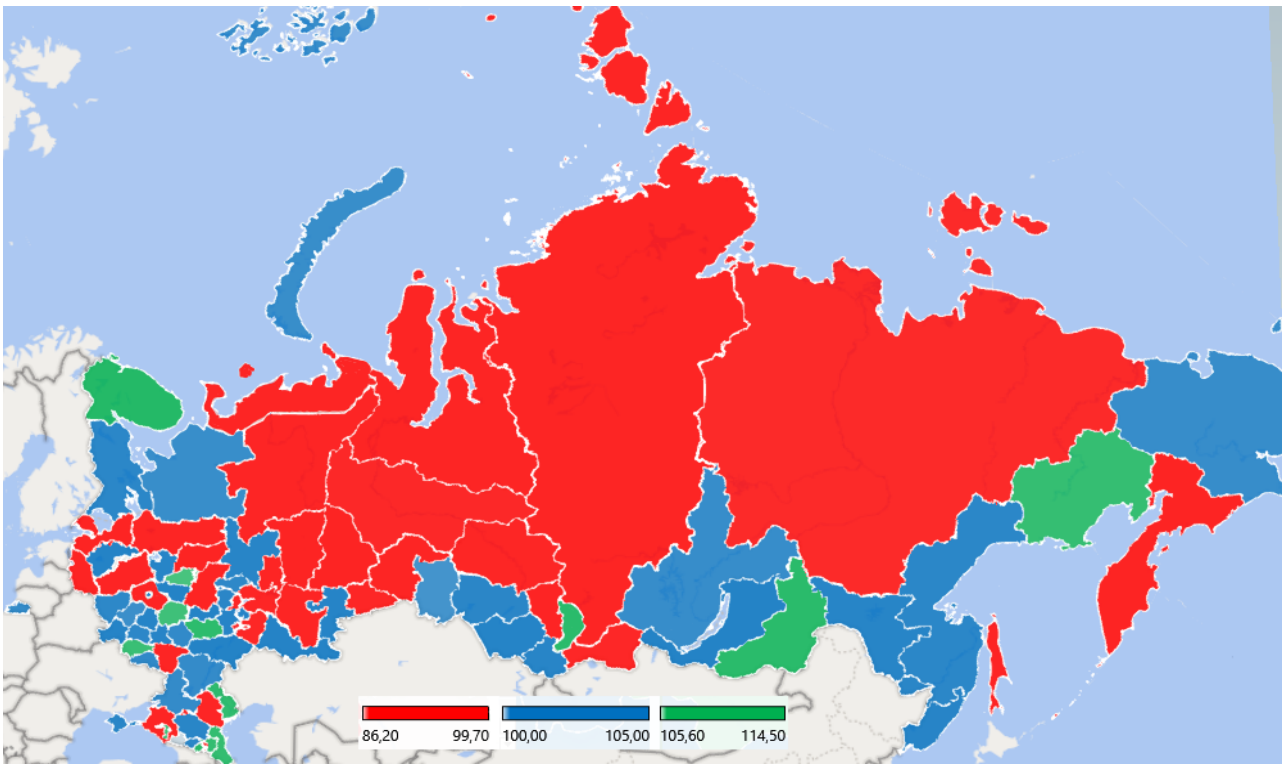

Рисунок 5 – Индекс производительности труда в разрезе субъектов РФ (% к предыдущему году), в целом по РФ, 2020 г.[8]

Отдельного внимания заслуживает динамика изменения индекса производительности труда в обрабатывающей промышленности (рисунок 6).

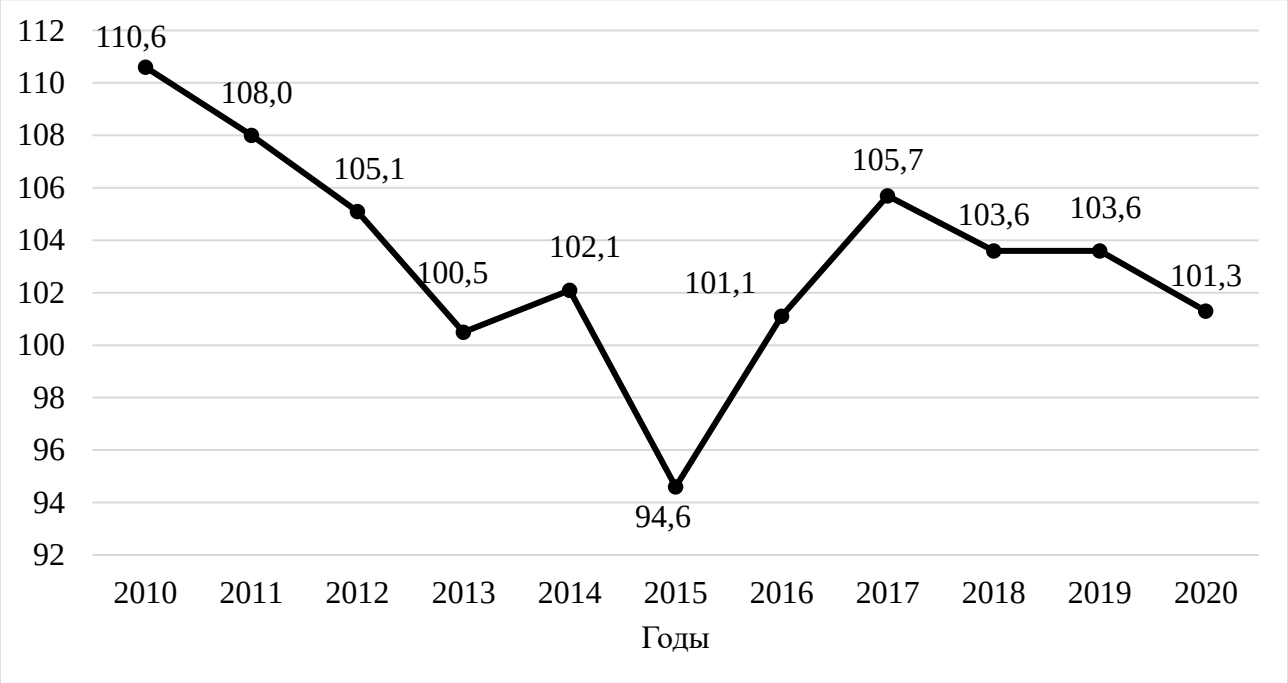

Рисунок 6 – Темпы роста производительности труда в обрабатывающих производствах РФ в 2010-2020 гг., в % к предыдущему году[9]

[8] Составлено автором по: [35].
[9] Составлено автором по: [35].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Авторы М. В. Леденева, Т. А. Плаксунова сравнили среднегодовые темпы прироста ВВП по ППС за отработанный час с 1971 по 2020 г.г. и сделали вывод о существенном замедлении темпов прироста производительности труда в большинстве развитых стран. За последние 30 лет среднегодовые темпы роста валовой добавленной стоимости на одного занятого в промышленности у большинства стран постепенно снижались [45].

Показатель эффективности труда – индекс производительности труда, который играет важную роль при оценке трудовой деятельности. Однако, несмотря на его широкое использование, существуют определенные недостатки этого индикатора.

Во-первых, индекс производительности труда является субъективным и может быть подвержен искажениям. В его расчете учитываются только количественные показатели, такие как объем произведенной продукции или численность работников, но не учитываются качественные аспекты. Например, при сравнении производительности труда разных компаний, может быть, не учтено качество производимой продукции или услуг, что искажает реальную картину.

Во-вторых, этот показатель не учитывает различия в условиях труда и трудовых процессах. Работникам, занятым в разных сферах и отраслях экономики, присущи различные факторы влияния на их производительность. Индекс производительности труда не учитывает такие аспекты, как сложность выполняемых задач, условия труда или инновации, что может привести к неправильным выводам и недооценке трудовых усилий работников.

Дополнительно, индекс производительности труда не учитывает вклад интеллектуального и творческого труда в целом, так как сосредотачивается преимущественно на количественных показателях. Такой подход игнорирует роль инноваций, новых идей и развития, которые играют важную роль в современной экономике.

В-третьих, индекс производительности труда не учитывает факторы, влияющие на мотивацию работников. Этот показатель не принимает во

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

внимание различные стимулирующие факторы, такие как возможность профессионального и карьерного роста, удовлетворение от выполняемых задач или уровень оплаты труда. Таким образом, данный показатель не отражает полную картину эффективности и мотивации работников, что может привести к недостаточному вниманию к важным аспектам трудовой деятельности.

Основной недостаток методики расчета производительности по индексному методу заключается в том, что она не полностью отражает добавленную стоимость. Это связано с тем, что данный метод сосредоточен исключительно на изменении объема производства, не учитывая эффективность использования ресурсов и качество выпускаемой продукции.

В целом, несмотря на широкое использование индекса производительности труда, следует учитывать его недостатки и использовать его с осторожностью. Необходимо дополнять его другими показателями и методами оценки, чтобы получить более полную и объективную картину эффективности труда и мотивации работников.

Промышленность устанавливает степень формирования производственных мощи сообщества и вероятность использования промышленных способов работы в абсолютно всех секторах экономики общенародного хозяйства, увеличение производительности труда, увеличение степени интенсификации и производительности социального изготовления. Промышленность играет значительную роль в экономическом развитии страны, поскольку она составляет основную часть валового внутреннего продукта. По результатам нашего исследования, причинами низкой производительности труда и ее динамики в России являются следующие факторы:

- состояние основных фондов предприятий оценивается как недостаточно эффективное;

- недостаток государственного финансирования исследований и технологических разработок, а также слабость организационных инноваций, основанных на них;

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- отсутствие перспектив опережающего роста производительности труда и эффективности производства по сравнению с уровнем заработной платы;

- игнорирование работодателями важности регулирования труда как важного элемента управления производством;

- недостаток широкого использования информационных технологий в управлении трудом.

Таким образом, для решения задачи повышения производительности труда следует:

- во-первых, рост занятости не произошел стихийно и, следовательно, созданы необходимые социально-экономические условия.

- во-вторых, совместные действия государства, бизнес-организаций, работодателей и работников, ведь только вместе мы можем добиться экономического и социального развития сообществ, частного бизнеса и организаций, материального благополучия людей.

2.2 Анализ применяемых методик оценки производительности труда

Мировой финансовый кризис существенно осложнил ситуацию для многих российских предприятий. Российские компании, встретившись с уменьшением спроса на изготавливаемую продукцию и недостатком пластиковых денег с целью реализации работы, подошли к потребности исследования антикризисных проектов, отыскивания способностей предоставления выживаемости линией минимизации внутренних потерь. Важно концентрировать интерес в увеличение производительности труда и потребность предоставления темпов его увеличения в огромной уровня, нежели повышение заработной платы.

Складывающаяся атмосфера демонстрирует, что почти все компании наблюдают способности снижения расходов в уменьшении количества персонала а также длительности трудового периода. Но подобные операции вгонят к увеличению отсутствия работы а также удешевлению рабочей силы. В данных обстоятельствах победят эти компании, какие смогут применять

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

переломную обстановку в собственных заинтересованностях, установив мероприятия к уменьшению потерь, в этом количестве из-за результата увеличения производительности труда персонала. Согласно анализам профессионалов, с производительности труда находится в зависимости вплоть до 60% себестоимости продукта (данное непосредственные расходы – заработная плата и единый социальный налог, а также амортизационные отчисления, другие косвенные расходы; в взаимосвязи вместе с уменьшением продолжительности производственного цикла сокращаются ресурсы, приложенные в сырьевые материалы, а также использованные материалы) [56].

Производительность труда снижается не из-за устаревших производственных фондов, а вследствие низкого уровня управления и неэффективной системы мотивации.

Руководство конкурентоспособностью компании в торге работы, невзирая в упадок, остается первенствующей вопросом. Главы по-прежнему заинтересованы в получении данных касательно этом, которую сделку захватывает в сопоставлении вместе с соперниками их организация и тот или иной воздействие проявляют установленные выделиться постановления согласно управлению персоналом в итоги работы фирмы.

Концепция управления производительностью работы содержит в компании в себе определение и оценку производительности, исследование условий увеличения производительности труда с целью хитрого и своевременного планирования вместе с учетом нужд, непрерывный надзор введения задуманных событий, кроме того, исследование проектов мотивировки персонала из-за определенные итоги увеличения производительности труда.

Воздействие факторов внутренней среды на производительность труда в организации, представлены в таблице 5.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Таблица 5 – Факторы внутренней среды, влияющие на производительность труда[10]

Факторы, отрицательно влияющие на производительность труда	Факторы, положительно влияющие на производительность труда
Малая загрузка оборудования (около 70%)	Опыт в разработке, поставке и обслуживании продукции специального назначения
Отсутствие продукции гражданского назначения	Достаточно высокой уровень средней заработной платы в сравнении со средней заработной платой по городу и области
Недостаточная развитость службы маркетинга	Рост объемов производства
Низкий объем нематериальных активов	Проведено техперевооружение, связанное с автоматизацией и механизацией
Необходимость софинансирования работ по ФЦП, связанной с необходимостью освоения гражданской продукции	Усиление внимания к повышению квалификации, обучению и переобучению персонала
Недостаточная развитость информационных технологий	Организация проведения обязательной аттестации персонала
Недостаточность развития методов индивидуальной работы с персоналом	Своевременная выплата заработной платы
	Отработка механизма более эффективной системы мотивации персонала

Авторы В. Г. Лутченко, А. И. Хорев, И. А. Хорев, В. В. Григорьева в своей работе «Анализ факторов, влияющих на производительность труда» отмечают, что основными сдерживающими факторами роста производительности труда могут быть:

- отсутствие инвестиций;
- задержка выплаты заработной платы;
- отсутствие гражданской продукции;
- отсутствие системы мотивации;
- дефицит кадров и т. д. [46].

Задача исследования П. А. Михненко – выявить основные факторы, способствующие достижению оптимальных темпов роста производительности

[10] Составлено автором по: [46].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

на предприятиях в среднесрочной перспективе. Он анализирует программы повышения производительности и их реализацию независимо от отраслевой или иной специфики [47].

Исследование основано на данных о приросте производительности труда на 94 промышленных предприятиях России. Всероссийская премия «Производительность труда: Лидеры промышленности России-2020», организованная и проведенная деловым порталом «Управление производством2, включает в свой топ-100 предприятия, демонстрирующие высокий прирост производительности труда за период с 2017 по 2019 гг. [44].

Результаты анализа:

- статистическая взаимосвязь прироста выручки с приростом производительности обнаруживает высокую тесноту связи линейной регрессии с коэффициентом корреляции;

- величина средней численности работников предприятия определяет уровень производительности на предприятии. За рассматриваемый период прирост производительности на наблюдаемых предприятиях достигался как за счет увеличения, так и за счет уменьшения численности сотрудников. Однако статистическая взаимосвязь прироста средней численности работников и производительности на предприятиях анализируемой группы не обнаруживает заметной корреляции;

- величины среднесрочного прироста производительности и фондовооруженности на предприятиях выборки не демонстрируют заметной корреляции;

- статистическая взаимосвязь прироста длительности операционного цикла и производительности на предприятиях всей выборки не имеет заметной корреляции;

- высокие значения прироста коэффициента оборачиваемости активов следует отнести к факторам, имеющим наиболее заметную статистическую связь с приростом производительности на предприятиях-лидерах [48].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Авторы Ю.В. Симачев, М.Г. Кузык, А.А. Федюнина, М.А. Юревич на основе результатов обследования свыше 700 российских компаний базовых несырьевых отраслей проанализировали факторы роста производительности труда. Важными условиями стали размер бизнеса, капиталовложения в основные средства, а также человеческий капитал, использование нынешних цифровых технологий, экспортная деятельность, а также подготовка работников. Увеличение производительности труда благоприятно объединен вместе с размером компаний, инвестиционной активностью, цифровизацией, присутствием затрат на НИОКР и с их наращиванием. Инновационная деятельность не оказывает значимого положительного влияния на уровень и динамику производительности труда. Данные экспертов, информация от Совета Федерации Федерального Собрания, анализ отчетов консалтинговых центров и результаты социологических опросов были проанализированы Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации. Факторы, влияющие на производительность труда, подразделяются на «традиционные» (дореформенный период) и «новые» более реформированные, начиная с 90-х годов XX века. Проведенное исследование на обнаружило существенного положительного влияния инноваций на уровень и динамику производительности труда [49, 50].

Результаты анализа, проведенного в Российской Федерации в настоящее время, позволили обнаружить совершенно новые по характеру факторы и условия, влияющие на производительность труда в национальном масштабе и накладывающиеся на влияние традиционных факторов (таблица 6).

Таблица 6 – Факторы и условия, влияющие на производительность труда в Российской Федерации [51, с. 38]

«Новые» факторы, характерные для современной российской экономики	Характер влияния факторов
Отсутствие баланса в структуре занятости. Проблемы экономики связаны с неэффективной структурой и длительным процессом деиндустриализации.	Отсутствие стратегического планирования или его неправильная организация, недостаточная комплексность в разработке стратегий развития территорий

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Продолжение таблицы 6

«Новые» факторы, характерные для современной российской экономики	Характер влияния факторов
Низкий уровень инновационных секторов и отсутствие высокотехнологичных предприятий с значительной добавленной стоимостью ухудшают ситуацию. Недостаточная прозрачность действий государства в сфере поддержки производства также создает проблемы для развития экономики	Также неэффективная макроэкономическая политика – это основные проблемы, затрудняющие эффективное развитие экономики.
В субъектах хозяйственной деятельности отмечается недостаточно высокий уровень инновационной активности. Темпы внедрения новых основных фондов недостаточно быстры, а обновление устаревших основных фондов происходит слишком медленно. Экономика характеризуется высокой степенью концентрации, монополизацией и недостаточным уровнем конкуренции	Инвестиционная привлекательность российской экономики находится на низком уровне, что отражается в недостаточно высоком объеме инвестиций в обновление основного капитала. Сложности получения кредитов. Относительная дешевизна рабочей силы. Неразвитость финансовой системы.
Уровень мотивации персонала/рабочей силы недостаточно высок для эффективной работы.	Системы оплаты труда и стимулирования показывают неэффективность, а также имеют излишне высокую дифференциацию заработной платы. Относительная дешевизна рабочей силы. Неблагоприятные условия труда.

В аналитическом центре отмечают, что не все факторы, влияющие на производительность труда и перечисленные в таблице, учитываются Минэкономразвития России. Ограниченный взгляд на оценку факторов производительности труда вызывает беспокойство. Приоритетный проект «Производительность труда», разрабатываемый Минэкономразвития России, направлен на преодоление этих проблемных зон. Отсутствие достаточной базы

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

может привести к неэффективному использованию бюджетных средств при реализации проекта и к невыполнению поставленных целей и задач [51].

Методика оценки производительности труда, разработанная Министерством экономического развития, основывается на анализе данных бухгалтерского и налогового учета. Ее основная цель – дать более точное и оперативное определение производительности труда на уровне отдельного предприятия. Эта методика имеет практическую значимость, так как может быть использована для сравнения различных предприятий. Однако не обладает достаточной эффективностью для выявления влияния факторов, которые оказывают влияние на производительность труда на конкретном предприятии, принимая во внимание региональные и отраслевые особенности. В связи с этим, данная методика не способна адекватно оценить факторы, важные для данного предприятия, а также учесть различия в сферах деятельности и местонахождении оного. Отсутствие такой адаптации приводит к несостоятельности выводов, что затрудняет разработку эффективных стратегий по улучшению продуктивности труда на предприятии. Следовательно, необходимо разрабатывать более гибкие и способные адаптироваться методы оценки производительности труда, которые позволят учитывать специфические условия и требования каждого конкретного предприятия, а также учитывать региональную и отраслевую специфику. Это поможет предприятиям достичь максимального эффекта от своих усилий и обеспечить устойчивый рост производительности труда.

Экономико-статистический анализ производительности труда.

При анализе воздействия различных факторов на производительность труда были обнаружены недостатки в информации и методиках измерения и прогнозирования данного показателя. Одной с труднейших трудностей факторного рассмотрения производительности труда считается отбор условий, в ее оказывающих большое влияние, и формирование численного воздействия в ее любого определенного условия. С целью реализации данного применяются статистические способы рассмотрения. Главными трудностями прогнозирования возможно выделить мало изученный характер взаимосвязей

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

между производительностью труда и влияющими на нее факторами, недостаточное внимание, уделяемое концепции отбора условий и рассмотрения первоначальных, исходных данных, верное установление наиболее характерного признака производительности труда [51].

15 апреля 2023 г. было проведено исследование с целью выявить основные факторы, влияющие на индекс производительности труда в РФ. Для проведения исследования использованы официальные данные Федеральной службы государственной статистики за период 2008-2020 гг. В качестве зависимой переменной, y – выступал индекс производительности труда в РФ (в процентах к прошлому году). С целью определения основных факторов, влияющих на динамику индекса производительности труда, взяты следующие переменные:

x_1 – динамика инвестиций в основной капитал (в процентах к прошлому году) по РФ;

x_2 – степень износа основных фондов, в процентах, по РФ;

x_3 – реальная начисленная заработная плата (в % к прошлому году) в РФ;

Данные для статистического моделирования индекса производительности труда в РФ представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Данные для статистического моделирования индекса производительности труда в РФ[11]

Годы	y	x_1	x_2	x_3
2013	104,8	109,9	45,3	111,5
2014	95,9	83,8	45,3	96,5
2015	103,2	106,3	47,1	105,2
2016	103,8	110,8	47,9	102,8
2017	103,8	106,8	47,7	108,4
2018	102,1	100,8	48,2	104,8
2019	100,8	98,5	49,4	101,2
2020	98,7	89,9	47,7	91
2021	100,1	99,8	48,1	100,8
2022	102,1	104,8	47,3	102,9

[11] Составлено автором по: [36].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

По данным таблицы 7 проведен регрессионный анализ индекса производительности труда в РФ.

Проведенный анализ позволил получить следующее уравнение регрессии (7):

$$Y=64,647+0,264x_1+0,05x_2+0,074x_3 \quad (7)$$

Охарактеризуем качество полученного уравнения коэффициент детерминации составил 96% следовательно полученное уравнение на 96% объясняет изменение в числе факторов. Качество уравнения высокое. Проверка полученного уравнения на статистическую значимость показала, что коэффициент детерминации (и уравнение в целом) является статистически значимым с вероятностью ошибки менее 1%. Это означает среди всех подобных индексов производительности труда в РФ может быть обнаружена аналогичная закономерность. Оба параметра уравнения статистически значимы с вероятностью ошибки менее 1% следовательно уравнение пригодно для описания ситуации и прогнозирования.

Средняя ошибка аппроксимации составила 0,35% это ниже порогового значения в 15% следовательно уравнение удовлетворительного качества его можно использовать для описания ситуации и прогноза.

Если объем инвестиций увеличиться на 1%, то индекс производительности увеличиться в среднем на 0,264%.

Таким образом, рассмотрев исследования по анализу влияния различных факторов на производительности труда на отечественных предприятиях, сделаем вывод, что в основном влияет масштаб бизнеса, инвестиции в основные фонды и человеческий капитал, применение современных цифровых технологий, экспортная деятельность и обучение сотрудников. Для анализа факторов, оказывающих влияние на рост производительности труда в предприятиях, важно учитывать такие аспекты, как отраслевая специфика, географическое

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

расположение, особенности рынков сбыта, доступность инвестиционных ресурсов и другие характеристики.

Реформирование мировой и российской экономики, научный и технический прогресс, продвижение «зеленых» отраслей, а также влияние пандемии COVID-19 приводят к необходимости учета новых показателей экономического роста и развития, отражающих как количественные, так и качественные изменения.

Производительность труда играет ключевую роль в оценке состояния и динамики экономики или конкретной отрасли. В конечном итоге, поскольку объем выпуска является результатом деления на затраты труда, он характеризует как прирост выпуска, так и экономию труда. В каком-то смысле этот показатель не менее важен, чем экономический рост как таковой: даже если выпуск не увеличивается, рост производительности показывает, что рабочая сила экономится, а перемещение ее в новые отрасли может увеличить выпуск в будущем. С учетом увеличения общих выгод, особенно в случае, если новые отрасли отличаются более высокой производительностью труда или сопряжены с более значительными косвенными положительными эффектами, это будет в пользу общества.

С точки зрения измерения роста экономической эффективности и долгосрочного устойчивого экономического роста важным показателем также является совокупная факторная производительность (СФП), или, другими словами, мультифакторная производительность (МФП). Признаем наличие некоторых проблем с измерением СФП (МФП), однако важно рассмотреть необходимость определения этого показателя как обязательного для анализа и контроля экономического развития страны, учитывая государственные программы по повышению производительности труда.

Важность показателя СФП (МФП) обусловлена тем, что он значительно расширяет возможности измерения вклада различных факторов в рост производительности. Стратегии повышения СФП (МФП) могут по своей сути отличаться от мер по повышению производительности труда (например,

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

повышение производительности труда может быть достигнуто существенно – за счет увеличения фондовооруженности).

Единственной отраслью, в которой наблюдается устойчивый рост как производительности труда, так и численности занятых, является водоснабжение (включающее канализацию, канализацию и вывоз мусора). В последние годы отрасль получила некоторые преимущества благодаря возросшим санитарно-гигиеническим и экологическим требованиям. Учитывая, что цели устойчивого развития ООН в области окружающей среды включают не только борьбу с изменением климата, но, что не менее важно, очень важно адаптироваться к неизбежным последствиям усиления взаимодействия между человеком и природой. Это неизбежно приводит к увеличению разнообразия аномальных проявлений, к которым мы должны быть готовы.

2.3 Факторы, определяющие производительность труда на промышленных предприятиях

В основе традиционного, классического взгляд на факторы, влияющие на производительность труда, лежит трехфакторная модель, предполагающая связи между производительностью труда и инвестициями в основной и человеческий капитал, научную организацию труда.

Первый фактор – основной капитал – включает в себя материальные и нематериальные активы, необходимые для производства товаров и услуг. К основному капиталу относят здания, помещения, оборудование, машины и инфраструктуру. Чем больше вложений в основной капитал, тем больше ресурсов доступно для производства, что в конечном итоге способствует повышению производительности труда.

Второй фактор – человеческий капитал – относится к знаниям, навыкам и опыту работника. Чем выше уровень образования и профессиональной подготовки работников, тем эффективнее они могут выполнять свои задачи. Инвестиции организации в уровень подготовки, повышение квалификации своих сотрудников в значительной степени влияет на рост производительности труда.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Третий фактор – научная организация труда – заключается в оптимизации рабочих процессов и методов производства. Применение и распространение научно обоснованны методов и инструментов может значительно повысить эффективность работы и ускорить ее выполнение. Научная организация труда включает в себя анализ рабочих процессов, внедрение инноваций, оптимизацию рабочего времени и использование специальных методик.

Классический взгляд на факторы, определяющие производительность труда, учитывает значение вложений в основной капитал, человеческий капитал и научную организацию труда. Повышение производительности труда через эти факторы может привести к более эффективному использованию ресурсов и улучшению экономической производительности.

В настоящее время, применительно к российской экономике, к одному из важнейших факторов, способствующих росту производительности труда, относится увеличение загрузки производственных мощностей. Этот дополнительный фактор позволяет организациям улучшить свою эффективность и достичь новых высот в производстве.

Увеличение загрузки производственных мощностей имеет несколько положительных эффектов на производительность. Прежде всего, это позволяет организациям использовать свои производственные ресурсы в полной мере. Чаще всего, производственные мощности таких организаций работают вовсе не на максимальной загрузке, их потенциал не используется полностью. Увеличивая загрузку, организации могут максимизировать использование своих ресурсов и повысить общую производительность.

Большая загрузка также влияет на развитие технологий и инноваций в организации. Рост производительности обычно приводит к появлению новых методов производства, улучшению технического оснащения и применению новых технологий. Увеличение загрузки производственных мощностей стимулирует организации к инвестициям в развитие, чтобы удовлетворить возросший спрос и повысить общую эффективность производства.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Другой значимой причиной, почему увеличение загрузки производственных мощностей способствует росту производительности, является повышение мотивации персонала. Когда производственные мощности полностью загружены, сотрудники чувствуют себя более востребованными и значимыми для организации. Это оказывает влияние на их работоспособность, мотивацию, повышение квалификации. В свою очередь, более мотивированный и профессиональный персонал способен достичь больших результатов и повысить общую эффективность производства.

Таким образом, выделение дополнительного фактора – роста производительности за счет увеличения загрузки производственных мощностей оказывает значимое влияние на современную экономику. Это является одним из основных путей для организаций достижения новых высот в производстве и создания конкурентных преимуществ. Увеличение загрузки производственных мощностей позволяет организациям оптимизировать использование своих ресурсов, стимулирует инновационное развитие и повышает мотивацию персонала.

Целлюлозно-бумажная промышленность – одна из ведущих отраслей лесного комплекса, включает технологический процесс, направленный на получение целлюлозы. Целлюлоза применяется при производстве бумаги и картона, пластмассы, бездымного пороха, искусственного волокна (вискоза, искусственный мех), кино- и фотоплёнки, взрывчатки, санитарно-гигиенических изделий (салфетки, подгузники, пелёнки, бинты), лаков, твёрдого ракетного топлива [52].

Рассмотрим производительность целлюлозно-бумажной промышленности в целом по России. На рисунке 7 представлен показатель индекса производительности труда в целом по целлюлозно-бумажной промышленности за 2010-2020 гг.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

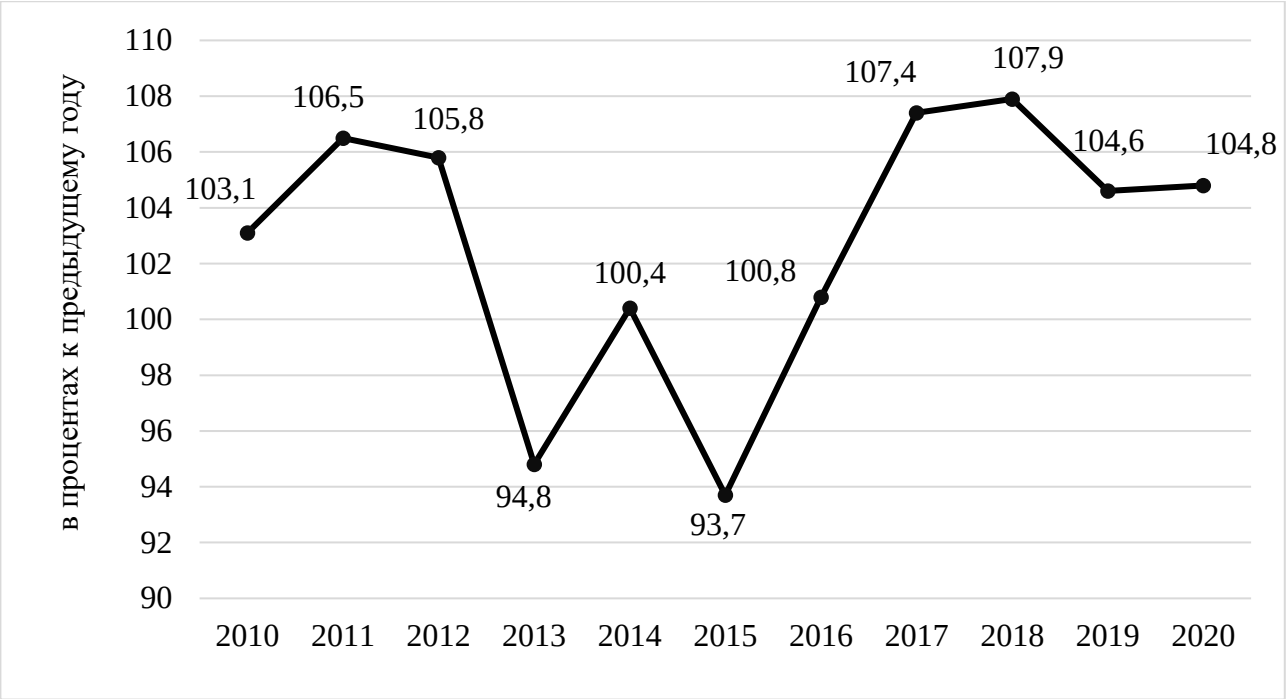

Рисунок 7 – Индекс производительности труда в целлюлозно-бумажной промышленности в 2010-2020 гг.[12]

В 2016-2018 гг. экспорт целлюлозы из России колебался в пределах 2,25-2,30 млн т. В 2019 г на мировом рынке наблюдалось перепроизводство и накопление запасов, что повлекло за собой снижение как цены экспорта целлюлозы из России, так и объемов ее поставок. В 2019 г экспорт целлюлозы из России сократился на 2,9% к уровню 2018 г. В 2020 году производство бумаги и картона сократилось, в основном из-за пандемии COVID-19, которая повлияла на мировой спрос [53].

В 2020 г во всем мире усилился тренд на рост выпуска упаковки из материалов, производимых на основе целлюлозы. Это было связано с увеличением спроса на услуги служб доставки разнообразных товаров в условиях пандемии коронавируса. Как следствие, в 2020 г наблюдался рекордный за пятилетие рост экспорта целлюлозы из России, составивший 13,2% к уровню 2019 г., до 2,48 млн т [53].

В 2021 году оборот предприятий и организаций целлюлозно-бумажной промышленности в России увеличился на 130,6% по сравнению с 2020 годом,

[12] Составлено автором по: [36].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

достигнув отметки в 271 трлн. рублей. В частности, оборот обрабатывающих производств увеличился на 133%, достигнув 65,1 трлн. руб. (таблица 8) [64].

Таблица 8 – Оборот организаций и предприятий лесопромышленного комплекса России по видам экономической деятельности [64, с. 149]

В миллиардах рублей

Сфера деятельности	2020	2021	Относительно 2020 г, %	Декабрь 2021 г.	Относительно декабря 2020 г., %
Всего по ЛПК	207561,7	270996,2	130,6	30135,1	133,9
Обрабатывающие производства (всего)	48977,5	65121,6	133,0	7429,2	134,0
Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели	724,9	1103,2	152,2	102,3	141,1
Производство бумаги и бумажных изделий	1099,6	1328,7	120,8	123,8	109,4
Суммарный оборот организаций и предприятий ЛПК	1824,5	2431,9	133,3	226,1	–
Доля оборота организаций и предприятий ЛПК в общем обороте обрабатывающих производств, %	3,7	3,7	–	3,0	–

В структуре лесопромышленного комплекса, по обработке бумаги и выпуска бумажных изделий, индекс роста товарооборота в 2021 г. по сравнению с 2020 г. составил 120,8 % [64].

Крупнейшие предприятия России по производству целлюлозы: НПАО «Светогорский ЦБК», АО «Волга», АО «Кондопожский ЦБК», АО «Архангельский ЦБК», Филиал АО «Группа «Илим» в городе Коряжме, Филиал АО «Группа «Илим» в городе Усть-Илимске, Филиал АО «Группа «Илим» в городе Братске, АО «Монди СЛПК», АО «Соликамскбумпром» [62].

В 2021 году в Российской Федерации было произведено 8765 тыс. тонн целлюлозы и древесной массы, что на 0,7% выше, чем в 2020 году. Северо-Западный федеральный округ лидирует по объему производства, выпустив 5300,1 тыс. тонн, что составляет 60,1% общего объема производства [54].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Следующим по объему производству целлюлозы и древесной массы в структуре является Сибирский федеральный округ, в котором произведено 26,3% от совокупного производства целлюлозы и древесной массы. В 2021 году там было произведено 2325,0 тыс. тонн, что означает рост на 31,1% по сравнению с 2020 годом.

Несмотря на то, что доля Уральского федерального округа в общем объеме производства целлюлозы и древесной массы невелика и составляет всего 0,4 %, именно здесь наблюдается самый значительный рост производства этих продуктов – 72,1% или 30,1 тыс. тонн.

Значительную долю в общем производстве целлюлозы и древесной массы имеет Приволжский федеральный округ – 11,5%. Объем производства в этом округе в 2021 году увеличился на 8,2% и составил 1012,6 тыс. тонн (рисунок 8).

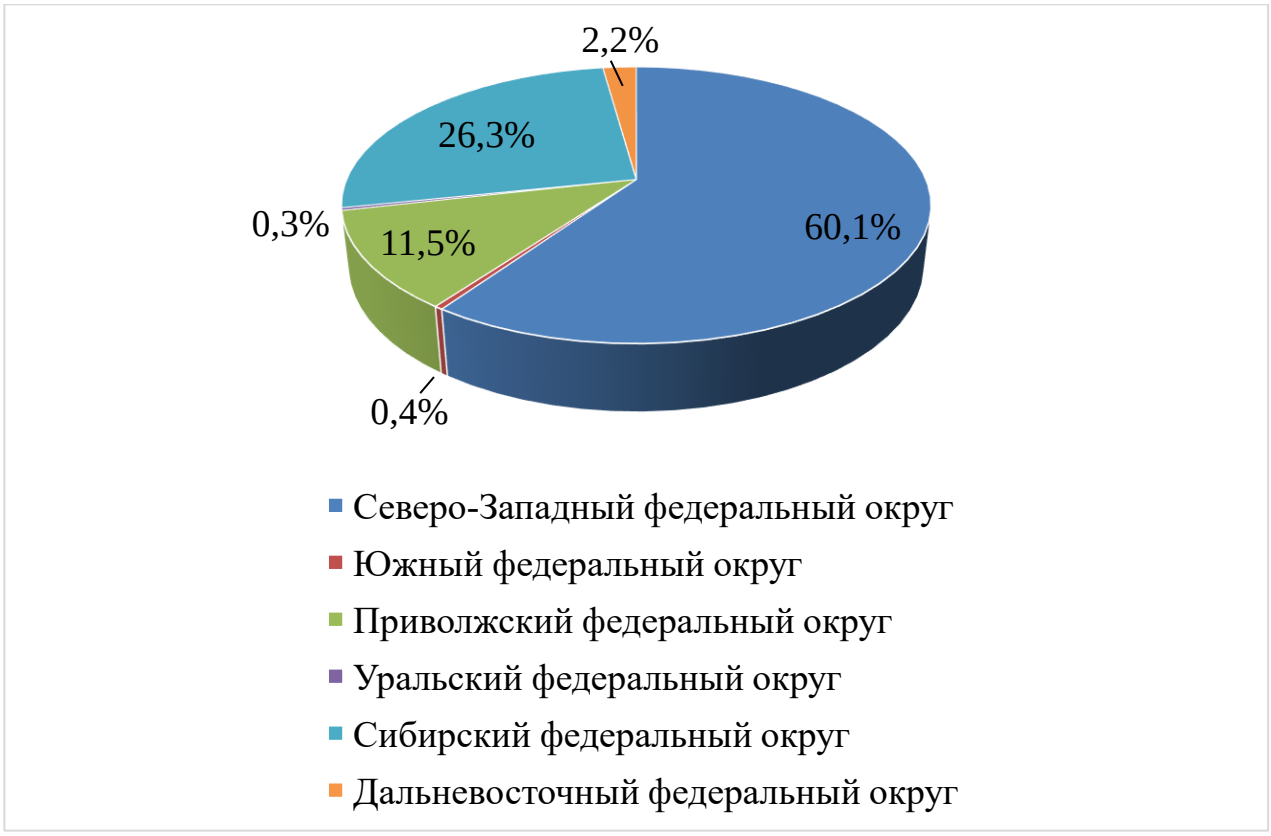

Рисунок 8 – Объемы производства целлюлозы и древесной массы по федеральным округам РФ в 2021 г. [54, с. 150]

Крупнейшими производителями целлюлозы и древесной массы в Российской Федерации являются АО «Архангельский ЦБК», АО «Кондопожский ЦБК», АО «Соликамскбумпром» и т. д. (рисунок 9).

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

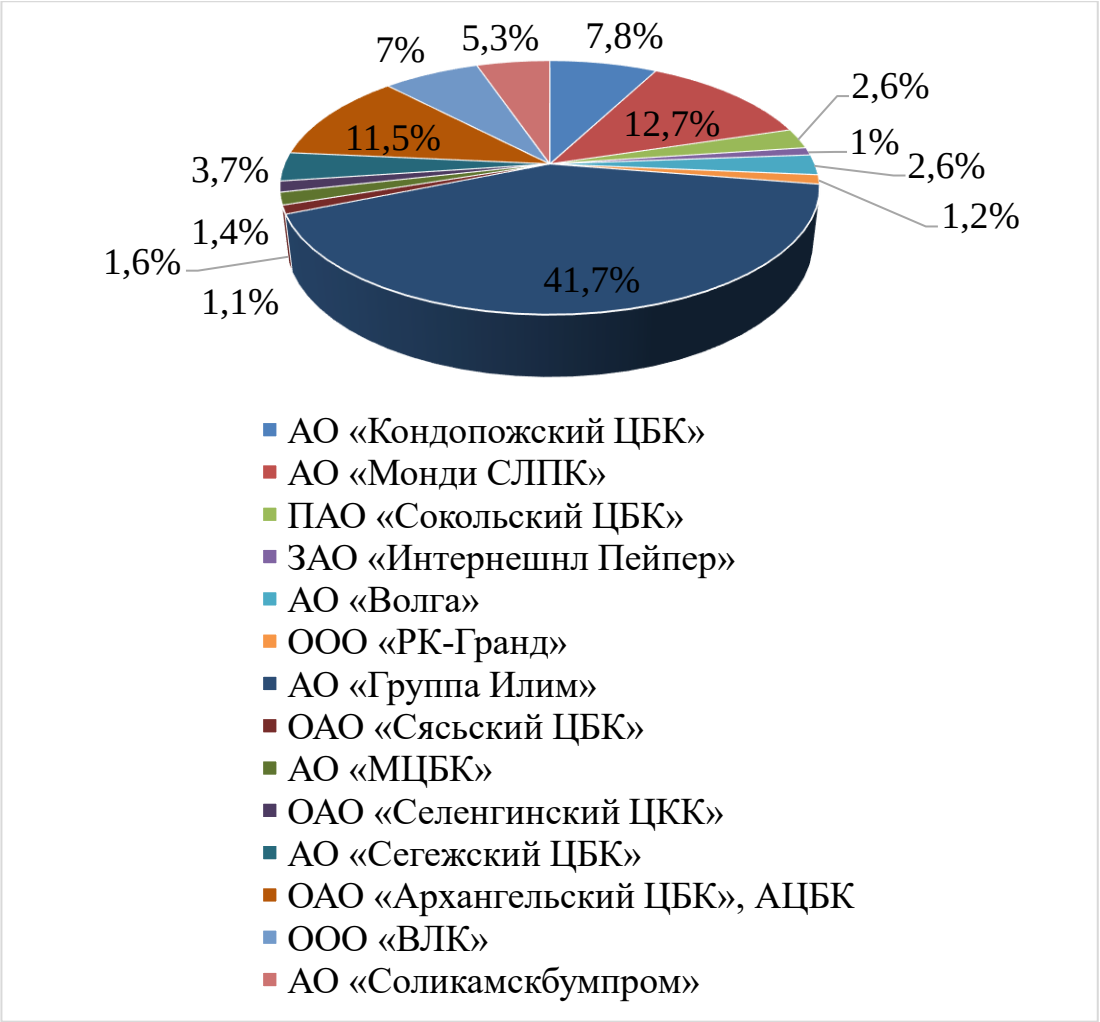

Рисунок 9 – Доля предприятия в общем производстве целлюлозы и древесной массы в 2021 г. [54, с. 151]

Наибольший объем целлюлозы и древесной массы в отчетном году выпустило АО «Группа Илим», доля которого в общем объеме производства составила 41,71 %, а среди предприятий РАО «Бумпром» доля АО «Группа Илим» превысила 48,5 %. АО «Монди Сыктывкарский ЛПК» является второй по объему производства целлюлозы и древесной массы в России. Его доля составляет 12,4% от общего объема производства в стране и 14,5% от производства компаний, входящих в РАО «Бумпром». В 2021 году общество увеличило объем производства целлюлозы и древесной массы на 38,2 тыс. тонн, что составляет рост на 3,6% [54].

Вместе с тем, в мировом производстве целлюлозы и древесной массы доля российских предприятий крайне незначительна. Российский рынок целлюлозы и древесной массы в значительной степени защищен от зарубежных конкурентов

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

налагаемыми на Российскую Федерацию санкциями и наличием необходимого сырья. Однако, развитие науки и техники позволяет использовать целлюлозу и древесную массу повторно, путем переработки. Поэтому, в долгосрочном плане, для сохранения конкурентных позиций предприятиям данной отрасли жизненно необходимо повышение производительности труда до среднего общемирового уровня. Увеличение производительности – это процесс изменений, включающий управление. Управление производительностью труда на предприятии направлено на несколько ключевых целей: повышение эффективности использования имеющихся ресурсов компании, улучшение и расширение возможностей предприятия, гарантирование его конкурентоспособности в долгосрочной перспективе [55].

Для достижения целевых показателей работы процесс управления производительностью включает ряд основных функций (приложение А):

- измерение и оценка результатов;
- планирование действий;
- организация процессов;
- мотивация сотрудников;
- контроль выполнения задач.

Для оценки производительности труда применяют две группы показателей: диагностические и стратегические.

Диагностические показатели отражают общие результаты деятельности компании, охватывая все аспекты производства и эффективное использование ресурсов труда и капитала. Среди них можно выделить следующие:

- объем производства на одного сотрудника;
- эффективность использования основных средств;
- эффективность использования активов;
- рентабельность труда;
- эффективность использования денежных средств;
- оборачиваемость капитала и другие [55].

Стратегические показатели включают:

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- финансовые показатели, такие как объем доходов и оценка компании на финансовых рынках (рентабельность акционерного капитала, добавленная рыночная стоимость);

- нефинансовые показатели, которые могут быть количественными и качественными (доля дефектов, характеристики продукта, удовлетворенность клиентов и др.). Они позволяют оценить эффективность работы фирмы, соотношение продукта к технологическим условиям, удовлетворенность клиентов и сотрудников и другие аспекты.

Также при этом следует оценивать влияние на производительность труда факторов как внешней среды (социально-политические, финансовые, общественные, научно-технические), так и внутренней среды предприятия (ценовая стратегия, насыщенность конкурентной борьбы, требования к материально-техническому оснащению) фирмы. Влияние внешних факторов считается более значимым в долгосрочной перспективе, поэтому предприятие должно регулярно адаптироваться к ним. Влияние внутренних факторов более заметно в краткосрочной перспективе и является важным для целей и задач фирмы, требуя принятия управленческих решений.

Оперативное и стратегическое планирование повышения производительности труда направлено на достижение следующих целей:

- рост производительности труда в компании и ее подразделениях относительно базового уровня;

- определение основных направлений повышения производительности труда на предприятии;

- достижение и превышение среднеотраслевого уровня производительности труда;

- превзойти конкурентов в плане производительности труда [55].

Предприятие деятельность согласно увеличению производительности труда подразумевает: исследование проекта событий и реализацию его согласно подразделениям вместе с мишенью увеличения производительности применения существующих ресурсов; утверждение постановления о вложениях;

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

установление течений и оптимизацию текстуры инвестиций валютных денег с целью наращивания возможности фирмы в будущность. В рамках данного стадии следует создание точной координационной текстуры управления действием.

Мотивирование персонала основывается в составляющих стратегии мотивировки персонала: плата работы, привилегии, компенсации, подготовка, формирование подходящих обстоятельств работы, возможности продвижении по службе и др.

На этапе контроля производится оценка результатов, проводится анализ и определяются направления для улучшения эффективности деятельности предприятия в долгосрочной перспективе.

Рассмотрим факторы, оказывающие влияние на производительность труда в предприятиях целлюлозно-бумажной промышленности, на примере крупнейших компаний России.

Инвестиции в основной капитал

АО «Группа Илим», являющаяся лидером целлюлозно-бумажной промышленности в России и одним из ключевых игроков в мировой сфере, включает в себя три крупнейших целлюлозно-бумажных комбината, два современных гофрозавода и проектный институт Сибгипробум. Промышленные мощности данной компании располагаются в богатой лесом местности в Архангельской (г. Коряжма), Иркутской (г. Братск, г. Иркутск, г. Усть-Илимск), Ленинградской (г. Коммунар) и Московской (г. Дмитров) областях [56].

На производственных предприятиях компании производится 75% российской товарной целлюлозы, 20% картона и 10% российской бумаги в год. Ежегодно Группа Илим производит более 3,6 миллиона тонн целлюлозно-бумажной продукции [56].

За последнее десятилетия, в АО «Группа Илим» было реализовано несколько крупных инвестиционных проектов. В 2009 году в Коряжме был запущен завод по производству нейтрально-сульфитной полуцеллюлозы с современным оборудованием и полностью автоматизированным производством.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Инвестиции составили 1,7 миллиарда рублей, при этом завод способен производить 900 тонн продукции в сутки. Благодаря новым технологиям удалось сократить расход древесного сырья по сравнению с традиционными методами, а также снизить выбросы загрязняющих веществ на 15-20% без атмосферных выбросов [57].

Также было завершено строительство нового целлюлозного завода в Братске в 2011-2013 годах. Объем прямых инвестиций составил более 800 миллионов долларов, а производственная мощность введенного в действие предприятия составляет 720 тысяч тонн товарной беленой хвойной целлюлозы в год [57].

Инновационный проект «Лиственница», реализованный АО «Группа Илим», был осуществлен через государственно-частное партнерство после проведения открытого конкурса. Совокупный объем инвестиций в данный проект превысил 350 миллионов рублей, включая около 150 миллионов рублей из государственного финансирования [57].

В свою очередь, АО «Монди СЛПК» приступило к реализации амбициозного проекта по модернизации теплоэлектроцентрали с целью сокращения затрат и увеличения конкурентоспособности энергетического предприятия. В настоящий момент продолжаются работы по установке нового корьевого котла, паровой турбины и распределительного устройства. Инвестиции в первый этап проекта, осуществленные в 2017 году, превысили 8 миллиардов рублей [57].

АО «Архангельский ЦБК» занимает ведущие позиции в отрасли производства крафтлинера, вкладывая в нее значительные усилия и ресурсы. Доля компании в общем объеме производства составляет 25%, подчеркивая ее значимость и влияние на рынке. После реализации в 2020 г. приоритетного инвестиционного проекта «Реконструкция производства картона» комбинат существенно увеличил объем выпуска крафтлайнера [55].

Реконструкция предприятия на АО «Соликамскбумпром» успешно завершена, привнося новые возможности и ресурсы. Инвестиционные вложения

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

весьма значительны и оцениваются в приблизительно 70 миллионов евро, что подчеркивает масштабность и значимость этого проекта для компании. Усовершенствование вместе с конструкцией наиболее производительного импортного оборудования по производству термомеханической массы, замена отдельных узлов на бумагоделательных машинах позволило предприятию выпускать около 750 тыс. тонн газетной бумаги в год [58].

На АО «Волга» были проведены широкомасштабные мероприятия по модернизации бумагоделательных машин, где производится газетная бумага, а также реконструкция древесно-массного производства. Кроме того, внедрен новый узел сортирования и размола целлюлозы и отходов древесной массы. Для выполнения этих проектов было затрачено около 13 миллионов евро. Реализация данного комплекса мер позволила увеличить выпуск древесной массы на 12-15%.

Инвестиционная программа на НПАО «Светогорский ЦБК», направленная на увеличение производства целлюлозно-бумажной продукции, завершена успешно. Завершено строительство завода с производительностью 200 тысяч тонн товарной беленой химико-термомеханической массы, общий объем инвестиций составил 150 миллионов долларов [58, 59].

Инвестиции в основные средства

Деятельность целлюлозно-бумажной промышленности, равно как и иных сфер экономики, располагается под воздействием многочисленных факторов – внешних и внутренних. Из числа внутренних факторов, характеризующих реализацию производственного процесса, являются основные средства. Данное условие обусловлено тем, что вся деятельность в сфере совершается с поддержкой автоматических технологий – ее реализовывают бумаго- и картоноделательные механизмы, спецоборудование и устройства к ним. По этой причине упадок в целлюлозно-бумажной отрасли непосредственно находится в зависимости от их малоэффективного применения, большой уровня износа, неразумной загрузки оборудования и оснащения. Разрешение данной задачи

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

требует навыков сути производительности труда, углубленного исследования абстрактных и фактических проблем управления ею.

В России на целлюлозно-бумажных предприятиях используются полностью импортное оборудование, что увеличивает затраты на модернизацию. На рост стоимости европейского оборудования в 2020 г. повлияла пандемия COVID-19, в 2022 г. начало военной спецоперации на Украине 24 февраля и введения экономических санкций в отношении России [51].

Значительная доля производств выстроена в 60-70-х годах минувшего столетия, и их эксплуатация давно приблизилась к окончанию. Спецоборудование в целлюлозно-бумажной отрасли, как и в других отраслях, старое и изношенное. По сравнению с другими отраслями оно весьма дорогостоящее: оснащение современного целлюлозно-бумажного комбината требует миллиарды рублей. Состояние дел ухудшается еще и тем, что бумажное производство относится к разряду градообразующих и на обслуживание целлюлозно-бумажного комбината становиться целый город. Комбинат вынужден содержать жилье и прочее. Окупить эти издержки можно, но только в случае, если производственные мощности будут загружены полностью, а ввести их в дело после недогрузки и в условиях проблем с сырьем дело небыстрое [51].

Человеческий капитал

Один из ключевых факторов успешного управления производительностью – человеческий капитал. Успех организации в значительной степени зависит от навыков, знаний и опыта ее сотрудников. Человеческий капитал представляет собой совокупность интеллектуальных и творческих ресурсов, которые одновременно имеют и огромную ценность, и потенциал для дальнейшего развития.

Развитие человеческого капитала требует от организации системного подхода, который включает в себя процессы набора, развития и удержания талантливых сотрудников. Современные методы подбора персонала, включая ассессмент-центры и психометрические тесты, помогают оценить потенциал и

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

соответствие кандидатов заданным требованиям. Руководители должны осуществлять эффективное распределение ресурсов, чтобы сформировать команды, обладающие разнообразными компетенциями и способными к взаимодействию.

Но набор каналов и методик поиска персонала – лишь начало. Чтобы обеспечить продуктивность и эффективность труда, организация должна инвестировать в обучение и развитие персонала. Систематическое обучение помогает поддерживать высокий уровень профессионализма и адаптироваться к изменениям внешней среды. Обучение может включать не только повышение квалификации, но и развитие навыков коммуникации, лидерства и решения проблем.

Однако важно не только аттестовать и развивать сотрудников, но и обеспечивать их удовлетворенность и мотивацию. Мотивационные программы и системы поощрения способствуют повышению уровня производительности, поскольку мотивированный сотрудник обычно готов приложить больше усилий и стремится достичь поставленных целей.

Важным фактором в управлении человеческим капиталом является также развитие корпоративной культуры, которая должна поддерживать ценности организации и создавать условия для взаимодействия и сотрудничества. Корпоративная культура может служить фундаментом для построения доверия и высокой командной работы, что непосредственно влияет на производительность компании в целом.

Поскольку в экономической теории признается важное значение, которое играет человеческий капитал в эффективном управлении производительностью организации, постольку он должен находиться в управляемом состоянии. Поэтому, следует придавать значение набору, развитию и удержанию талантливых и мотивированных сотрудников, которые будут способствовать росту и успеху компании в долгосрочной перспективе.

Развитие производительности в целлюлозно-бумажной промышленности неразрывно связано с ролью человеческого капитала. В современном мире, где

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

технологии постоянно развиваются, многие могут подумать, что роль людей в производственном процессе сокращается. Однако, это не так, и в целлюлозно-бумажной промышленности человеческий фактор остается актуальным и неотъемлемым компонентом успеха.

В самом начале цепочки производства в целлюлозно-бумажной промышленности стоит сбор и заготовка древесных материалов. На этом этапе большую роль играют опыт, навыки и профессионализм сотрудников. От выбора правильного дерева до его корректной обработки – каждая деталь имеет значение. Сотрудники, обладающие опытом и знаниями в области лесного хозяйства, способны принимать обоснованные решения и максимизировать выход продукции.

Далее, процесс производства переходит на следующую стадию - переработку сырья в целлюлозу. На этом этапе производственного процесса огромное значение имеют опыт, навыки и квалификация сотрудников механических цехов. Они отвечают за настройку и работу на сложных и технически продвинутых машинах, которые необходимы для процесса производства. Без профессиональных операторов, способных оперативно реагировать на нештатные ситуации и обеспечивать бесперебойную работу оборудования, производство может остановиться и потерпеть серьезные финансовые потери.

Окончательный этап, который требует значительного вклада человеческого капитала, – производство бумаги. В этом процессе участвуют специалисты по химической технологии, которые отвечают за смешивание составляющих, контроль качества продукции и обеспечение безопасности. Они также вносят изменения в процесс производства и оптимизируют его для достижения наилучших результатов. Человеческий фактор является ключевым в создании бумаги с нужными характеристиками.

Очевидно, что наличие опытных и профессиональных кадров в целлюлозно-бумажной промышленности необходимо для достижения максимальной производительности. Компании, инвестирующие в развитие

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

персонала и обучение сотрудников, получают значительные выгоды в виде повышенной эффективности, улучшенного качества продукции и конкурентоспособности на рынке.

Резюмируя, можно отметить важную роль, которую человеческий капитал играет в процессе роста производительности труда в целлюлозно-бумажной промышленности. Опыт, знания и навыки работников значительно влияют на каждый этап производственного процесса, начиная от заготовки древесных материалов и заканчивая производством готовой продукции. Развитие и инвестиции в персонал являются приоритетными задачами компаний, стремящихся достичь высоких результатов и удержаться на рынке.

АО «Кондопожский ЦБК реализует ряд программ, касающихся подготовки, переподготовки, повышения квалификации и развития персонала.

В качестве преподавателей и тренеров привлекаются как специалисты предприятия, так и приглашенные преподаватели. Предприятие имеет давние связи с учебными центрами республики, Санкт-Петербурга, Москвы и других регионов.

Одним из направлений обучения персонала является техническое обучение, охватывающее около 1800 работников предприятия. Обучение рабочих проходит ежегодно и обеспечивает рост компетентности персонала при выполнении работы, более быстрой адаптации сотрудников и передаче опыта путем наставничества.

Внутреннее обучение касается не только рабочих, но и инженерно-технического состава, руководителей служб и начальников цехов. За последний год реализованы программы производственной тематики по обучению сменных мастеров, программы по экологии для инженеров-технологов и руководителей цехов. Особое внимание уделяется формированию и развитию управленческих навыков у руководителей на низшего и среднего звена [60].

На других предприятиях целлюлозно-бумажной промышленности вне зависимости от размера реализуются программы по повышению квалификации

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

сотрудников, сотрудничество с вузами по подготовке сотрудников, профессиональные конкурсы.

Автор Н. П. Кожемяко в своей работе выделяет факторы, положительно влияющие на работу предприятий целлюлозно-бумажной промышленности:

- постоянное и гарантированное обеспечение необходимыми лесосырьевыми ресурсами.

- обеспечение запасов водных ресурсов и мощностей энергоресурсов в необходимом объеме;

- высокий уровень лесной диверсификации производства. Большинство компаний осуществляют полный цикл производства [58].

Автор также отмечает факторы, отрицательно влияющие на развитие производства предприятий целлюлозно-бумажной промышленности:

- высокий физический и моральный уровень износа основного технологического оборудования, более 72 %.

- неудовлетворительный размер вложений, обращаемых в промышленное техперевооружение и реконструкцию ключевых цехов;

- невысокая эффективность работы;

- малая конкурентоспособность единичных типов продукта, объясненная невысоким технологическим степенью изготовления и медлительным введением нынешних технологий;

- большой степень энергоемкости изготовления;

- небольшой степень природоохранной защищенности продукта и производств (изделие вместе с использованием простого хлора и т.п.);

- недостаток слаженной рекламной, инноваторской и экспортной политики в отрасли;

- недостаточная организация развития корпоративных структур, нацеленных в скопление денежных средств и диверсификацию изготовления [68].

При анализе факторов, влияющих на производительность предприятий целлюлозно-бумажной промышленности, основные аспекты включают

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

инновационную активность, наличие основного капитала, качество и количество трудовых ресурсов и другие. Изучение различных исследований по данной проблеме показало отсутствие единой методики или подхода к оценке влияния этих факторов на производительность предприятий целлюлозно-бумажной промышленности. В связи с этим будет разработан и представлен новый методический подход к оценке влияния факторов на производительность на этих предприятиях.

Также необходимо отметить, что в период с 1991 по 2000 гг. отечественная лесная отрасль, являющаяся основным сырьевым источником для целлюлозно-бумажной промышленности – окончательно изменилась. Из группы стабильных отраслей она стала группой проблемных отраслей в период рыночных реформ 1990-е годы на фоне дальнейшего укрепления государственных интересов в нефтегазовой сфере. Данные факты оказали сильное влияние на отток не только кадров, но и государственного интереса и поддержки целлюлозно-бумажной промышленности. В марте 2022 года данный момент окончательно показал свою значимость в российской целлюлозно-бумажной промышленности, когда на полках магазинов появилась бумага «серого» цвета, по причине отсутствия красителя для изготовления белоснежного «бумажного формата». Инновационное «отставание» российской промышленности от зарубежных партнеров стало очевидным. Данная отрасль за последние 10 лет оказалась «не интересна» государству, соответственно и сотрудникам, которые перешли в другие направления, более финансово-привлекательные.

В целлюлозно-бумажной промышленности производительность труда оценивается по следующим показателям:

- темпы роста и прироста производительности труда на предприятиях;

- относительная доля увеличения объемов производства за счет повышения производительности труда;

- размер экономии рабочей силы (в годовом выражении) по отношении к базовому периоду;

- величина экономии фонда оплаты труда;

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- отношение динамики производительности труда к изменению динамики средней заработной платы.

Классификация факторов, оказывающие влияние на производительность на целлюлозно-бумажном предприятии представлена на рисунке 10.

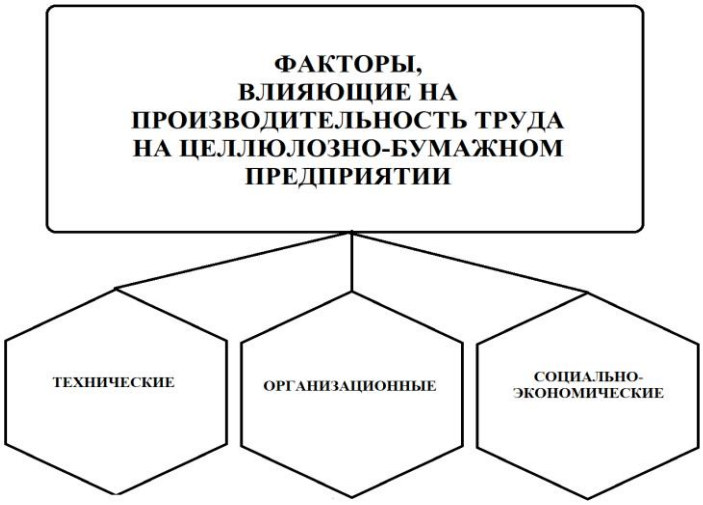

Рисунок 10 – Факторы, оказывающие влияние на производительность на целлюлозно-бумажном предприятии

Выгоды от увеличения количества сотрудников и их производительности не одинаковы.

Во-первых, это продуктивность, что означает повышение активности; Увеличение численности работников не оказывает существенного влияния на производственные показатели – себестоимость и т. д., дополнительные работники означают дополнительный доход.

Второй фактор – качество. Годовая выработка рабочего зависит от годовой интенсивности труда, но главным образом от «чистой» производительности, то есть можно узнать интенсивность труда в час. Если положительная динамика производительности труда превышает динамику уровня средней заработной платы, это предполагает прямое снижение издержек производства, а значит, и увеличение прибыли.

В настоящее время производительность стала одним из ключевых показателей эффективности предприятий, в том числе и на целлюлозно-бумажных комбинатах. Стремительное развитие современной технологии и постепенное увеличение конкуренции на рынке требуют от предприятий

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

постоянного совершенствования и оптимизации своих производственных процессов. В этом контексте рассмотрим основные факторы, оказывающие влияние на производительность на целлюлозно-бумажном предприятии.

К первому и основному важнейшему фактору повышения производительности труда относится состояние и производственная мощность оборудования. Целлюлозно-бумажное производство требует специализированного оборудования, которое должно быть в отличном техническом состоянии и правильно настроено. Проведение регулярного технического обслуживания и своевременное устранение неисправностей позволяют предотвратить простои в работе оборудования и обеспечить непрерывную работу производственных линий.

Вторым фактором, который влияет на производительность, является правильное планирование и контроль производственных процессов. Определение оптимальной нагрузки на оборудование, оптимизация логистических и транспортных процессов, а также систематическое контролирование качества продукции – все это позволяет организовать работу предприятия максимально эффективно.

Третьим фактором является квалификация и мотивация персонала. Работники целлюлозно-бумажного предприятия должны обладать не только профессиональными навыками, но и быть мотивированными для выполнения поставленных перед ними задач. Проведение систематического обучения, а также создание благоприятной рабочей атмосферы и поощрение успехов сотрудников помогают повысить их производительность.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

3 ОЦЕНКА УРОВНЯ И ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

3.1 Оценка уровня производительности труда на предприятии ООО «Уралбумага»

Для исследования производительности труда на промышленных предприятиях рассмотрим динамику данного показателя на примере ООО «Уралбумага», компании из целлюлозно-бумажной промышленности, которая не является лидером отрасли и не участвовала добровольно во всероссийской премии «Производительность труда: Лидеры промышленности России – 2022».

ООО «Уралбумага (местонахождение производства: Пермский край, г. Пермь, ул. Бродовский тракт, д. 11), входит в Пермскую целлюлозно-бумажную компанию (далее – ПЦБК). Предприятие производит гофропродукцию. ООО «Уралбумага» имеет высокоэффективное производство – производительность труда превышает уровень аналогичных производств в странах ОЭСР на 37%.

ООО «Уралбумага» за 2021 год имеет выручку в размере 16,181 млрд. руб. и чистую прибыль в размере 1,237 млрд. руб. [61, 62]. На конец 2021 года численность персонала компании составила 720 человек [63].

Предприятие занимает 3-е место из 1883 в отрасли в России по выручке за 2021 год. Место в отрасли в регионе Пермский край №1 из 20 по выручке за 2021 год. Средняя выручка в отрасли в России 355 млн руб. за 2021 год [64].

При этом объем производства тарного картона в компании составляет более 245 тыс. тонн в год, благодаря чему компания входит в топ-5 крупнейших производителей России. Объем производства гофропродукции сочтавляет более 230 млн. $м^2$ в год, по этому виду продукции компания входит в топ-10 крупнейших производителей России [61].

Проанализируем результаты деятельности предприятия. Таблица 9 содержит данные о финансовых показателях деятельности ООО «Уралбумага», (составлена на основе финансовой отчетности предприятия).

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Таблица 9 – Динамика финансовых результатов деятельности предприятия ООО «Уралбумага» за 2013-2022 гг.[13]

В тысячах рублей

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. к 2013 г.	
											Абсолютные изменения, +/-	Относительные изменения, %
Выручка	4272025	4281807	5125082	6065871	6305667	7249646	8566696	8950997	16180742	15996147	11724122	274,4
Себестоимость	4060482	3707685	4409943	5254990	5299767	6300383	7705609	8658218	13636555	12524495	8464013	208,4
Валовая прибыль	211543	574122	715139	810881	1005900	949263	861087	292779	2544191	3471652	3260109	1541,1
Коммерческие расходы	-	514	2054	-	-	-	-	-	93537	542577	-	-
Управленческие расходы	59479	244346	175195	218060	346373	162230	126996	201255	338055	674080	614601	1033,3
Прибыль от продаж	152064	329262	537890	592821	659527	780033	734091	91524	2112599	2254995	2102931	1382,9
Проценты к получению	134650	33060	-	-	-	-	-	-	715	44835	-89815	-66,7
Проценты к уплате	372579	331215	333909	342984	435640	280771	295867	318742	335562	299481	-73098	-19,6
Прочие доходы	296847	338932	90703	289058	89003	125190	197117	355638	742931	499593	202746	68,3
Прочие расходы	185590	351418	217955	382890	189381	208463	230308	205170	936774	664587	478997	258,1
Прибыль до налогообложения	25392	18621	76729	156005	123509	415989	405033	-76750	1583909	1835355	1809963	7128,1
Чистая прибыль (убыток)	22069	14897	58093	124967	92972	318476	278118	-87909	1236510	1461058	1438989	6520,4

[13] Составлено автором по: [65].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

За последние десять лет выручка предприятия от реализации продукции, включая гофропродукцию, увеличилась на 11724122 тыс. руб., что составляет 274,4 %, согласно данным таблицы 9. Также на предприятии отмечается рост себестоимости на 208,4%. При этом необходимо отметить, что себестоимость реализации производимой продукции на предприятии росла более медленными темпами, что позволило достичь роста показателей валовой прибыли и прибыли от продаж.

Так, по итогам 2022 года, прибыль от продажи продукции составила 2254995 тыс. руб. – на 1382,9% больше, чем в 2013 году. Одним из факторов, который оказал влияние на увеличение выручки стало увеличение объёмов производства продукции. Этому способствовали инвестиции в развитие производственных мощностей, участие предприятия в региональных проектах, внедрение система бережливого производства.

Необходимо отметить, что у предприятия прибыль до налогообложения выросла на 7128, 1%. Этому также способствовало внедрение системы бережливого производства. Чистая прибыль предприятия по итогам с 2022 года составила 1461058 тыс. руб. Отметим, что за 10 лет единственный период, когда предприятие получило убыток был в 2020 году.

Чистый убыток составил 87909 тыс. руб. В целом необходимо отметить, что результаты деятельности предприятия положительные. Каждый год ООО «Уралбумага» увеличивает объем производства и продаж своей продукции. Также целесообразно изучить коэффициент рентабельности продаж.

Рентабельность продаж демонстрирует в целом, положительную динамику. Исключение составили 2019-2020 годы, когда значение показателя рентабельности резко снизилось. Одна из причин – это пандемия коронавируса, когда объём производства и реализации продукции большинства предприятий снизился.

В период 2021-2022 года, в компании наблюдается значительный рост рентабельности продаж. Учитывая, что предприятие производит не широкий ассортимент продукции, в основном это гофропродукция, то в качестве

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

объясняющего фактора можно назвать рост объёмов продажи продукции в натуральных единицах, в том числе и в результате спроса на нее.

Динамика показателя рентабельности продаж представлена на рисунке 11.

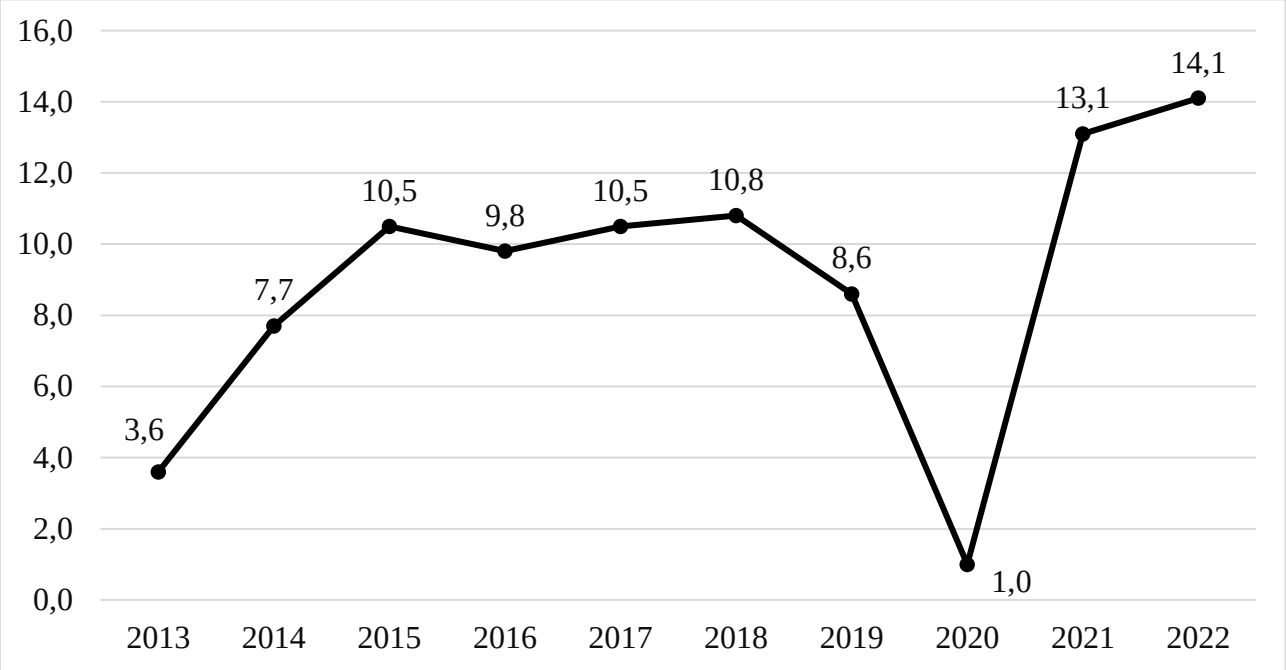

Рисунок 11 – Динамика показателей рентабельности продаж ООО «Уралбумага» за 2013-2022 гг., %[14]

Из анализа данного раздела можно сделать вывод о том, что на предприятии наблюдается некоторое улучшение финансовых результатов, что свидетельствует о повышении экономической эффективности производства и реализации продукции.

Проведем экономико-статистический анализ производительности труда на данном предприятии. В качестве производительности, то есть результирующей, используем объем выпуска готовой продукции на среднесписочную численность персонала (стандартная формула производительности труда). Выбор такой формулы связан, во-первых, с тем, что ООО «Уралбумага» производит только один вид продукции (гофропродукцию), во-вторых, такой подход позволит объективно оценить динамику производительности без привязки к таким параметрам, как например стоимость реализации и затраты на ресурсы.

[14] Составлено автором по: [61].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Объем производства гофропродукции ООО «Уралбумага» представлен на рисунке 12.

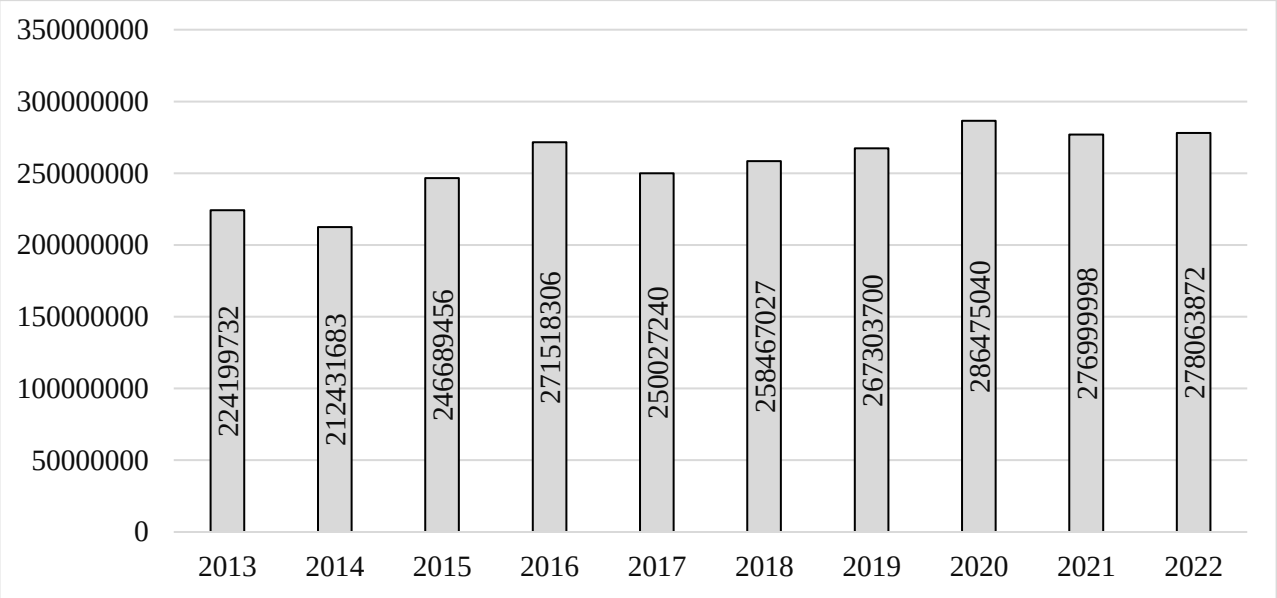

Рисунок 12 – Объем производства гофропродукции ООО «Уралбумага» 2013-2022 гг., кв. м.

Анализируя данные рисунка 12, можно сказать, что за 10 лет на предприятие в целом отмечается достаточно стабильный рост объёмов производства гофропродукции. Увеличение составило 24,02%. При этом, стоит отметить, что самый высокий показатель был достигнут в 2020 году и составил 286475040 кв.м. В 2021-2022 годах показатели незначительно снизились. Но в целом можно говорить о тенденции к увеличению объёмов производства.

С 2017 года компания ООО «Уралбумага» осуществляет процесс непрерывных улучшений. В результате внедрения методов бережливого производства на предприятии были достигнуты высокие темпы роста показателей в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». За период участия в проекте (с 2018 по 2021 гг.) производительность труда на наблюдаемом предприятии выросла на 32%. ООО «Уралбумага» принимает участие в национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости» вместе с другими предприятиями. За этот период на предприятии было реализовано порядка 50 проектов. Увеличилось производство готовой продукции. Этого удалось достичь

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

в том числе и за счёт вовлечения персонала в повышение производительности труда. Динамика производительности труда представлена на рисунке 13.

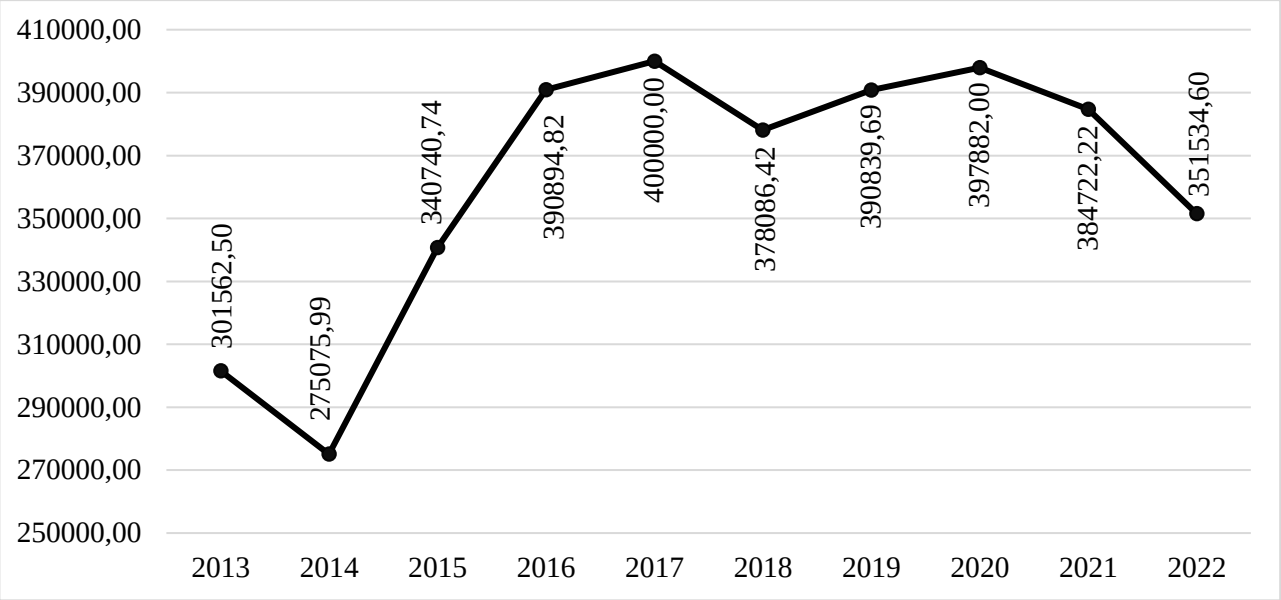

Рисунок 13 – Производительность труда ООО «Уралбумага» 2013-2022 гг., кв.м./чел.

По данным рисунка 13, можно отметить достаточно резкий рост показателей производительности труда начиная с 2014 года. Далее, показатель демонстрировал неустойчивую динамику. Из негативных тенденций можно выделить снижение производительности труда начиная с 2020 года. В целях выявления причин изменения производительности труда на предприятии проанализируем факторы, которые оказали на нее влияние.

3.2 Выявление факторов, определяющих производительность труда на предприятии ООО «Уралбумага»

В предыдущей второй главе мы рассмотрели различные аспекты исследования производительности труда, подробно описав, какие факторы могут воздействовать на промышленные предприятия России и предприятия целлюлозно-бумажной промышленности. На сегодняшний день единого методического подхода к оценке влияния факторов на производительность труда на промышленных предприятиях в учебно-методической и научно-исследовательской литературе не выработано.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Данный факт затрудняет управление процессами повышения уровня производительности на предприятии, поскольку не позволяет оценить текущую ситуацию уровня производительности труда и разработать управленческие решения. Предлагаемый мною методический подход к повышению производительности труда на предприятии, состоит из трех этапов, представленных на рисунке 14.

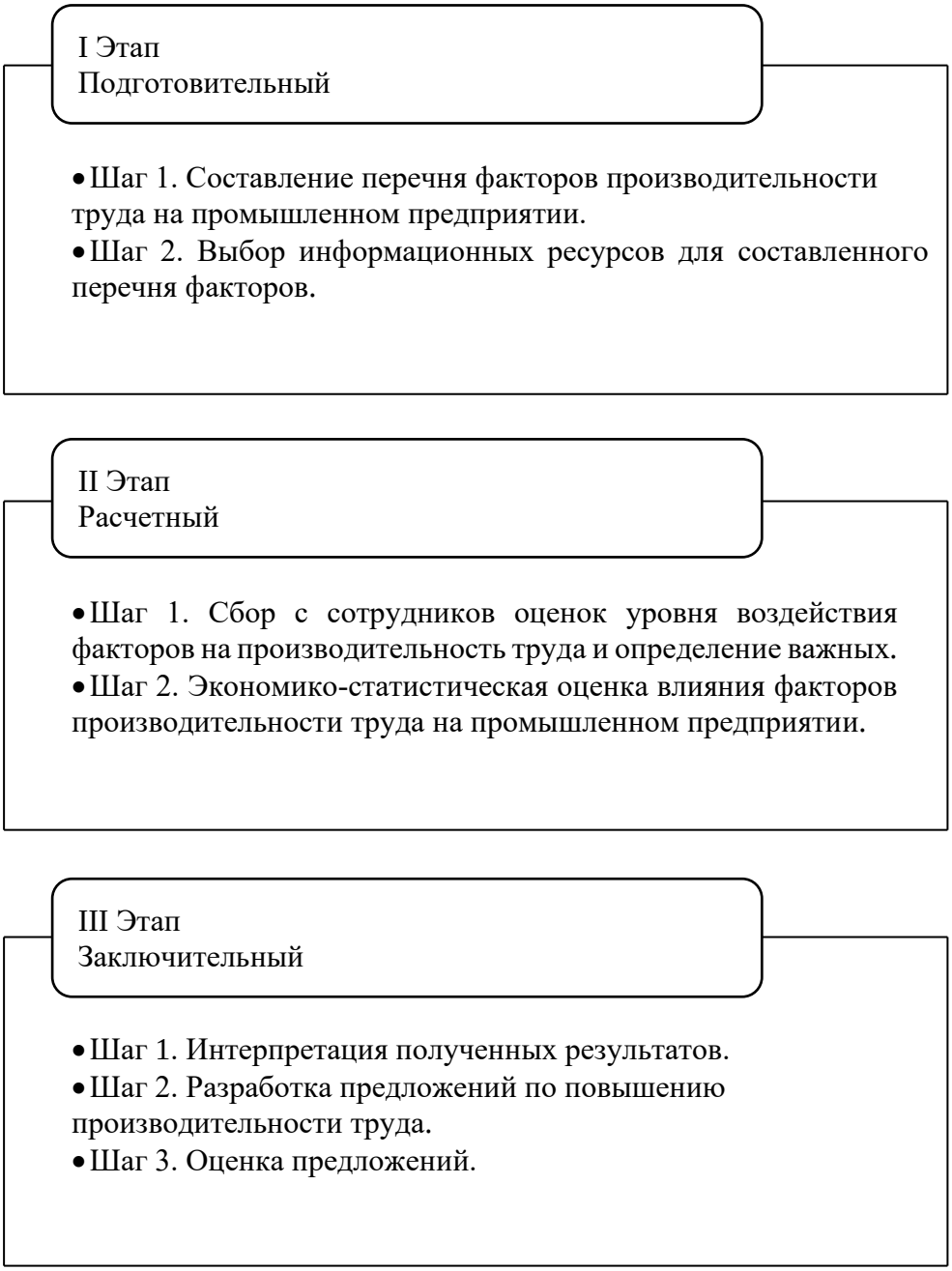

Рисунок 14 – Этапы методического подхода к повышению производительности труда на промышленном предприятии

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Рассмотрим каждый этап подробно.

Этап 1 состоит из двух последовательных шагов: содержание данного этапа будет заключаться в формировании базы данных, на основе которых будет производится сравнительная оценка производительности труда на предприятии.

Шаг 1. *Составление перечня факторов* производительности труда на промышленном предприятии. На данном этапе происходит определение показателей для сравнительной оценки производительности труда на предприятии и выявления факторов, влияющих на производительность труда.

Теоретическое обоснование необходимости анализа различных факторов, влияющих на производительность труда на промышленных предприятиях, было рассмотрено в 2 главе. В качестве основных факторов, влияющих на производительность труда, можно выделить следующие: инновационная активность предприятия, обеспеченность основным капиталом, качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов. Также немаловажное значение имеет научная организация труда, которая реализуется в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Помимо этого, будут выделены другие факторы для расчета на усмотрение исследователя, которые могут повлиять в данной отрасли. Таким образом, данные факторы будут выбраны для методического подхода.

Шаг 2. *Выбор информационных ресурсов для составленного перечня факторов.* Здесь следует не только определиться с источниками необходимых для расчета данных, но и с выбором наиболее подходящей методики оценки производительности труда и определения факторов, определивших имеющееся значение показателей производительности труда.

Для проведения апробации методического подхода необходимо выбрать близкое по показателям промышленное предприятие.

Этап 2 состоит из двух шагов. Суть данного этапа заключается в проведении анализа наличия (отсутствия) взаимосвязи факторов и производительности труда промышленного предприятия.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Шаг 1. *Сбор с сотрудников оценок уровня влияния факторов на производительность труда и определение наиболее значительных из них.* На данном шаге предполагается получение от сотрудников индивидуальных оценок степени влияния фактора НОТ и человеческого капитала (мотивация, заработная плата и т.д.) на производительность труда предприятия. В качестве опрашиваемых выступают все сотрудники предприятия, включая рабочих и руководителей. Опрос является обязательным для каждого сотрудника и отправляется на электронную почту, либо в бумажном варианте при отсутствии электронной почты.

В опроснике представлен открытый вопрос для сотрудника предложить собственный вариант фактора, который, по его мнению, будет значимо влиять на уровень производительности труда. Сотрудник может поставить оценку предложенного варианта фактора производительности труда наравне с представленными.

При значительной средней оценки открытого варианта ответа, следует переписать опросник и добавить данный вопрос в отдельный пункт с целью выявления мнения сотрудников всего предприятия. Возможно, данный фактор имеет значительное влияние на производительность труда.

С целью выявления факторов производительности труда по подразделениям, цехам и т.д. опрос может проводиться только среди сотрудников одного подразделения, участка или цеха.

Для сбора информации от сотрудников был составлен опросник, включающий в себя набор факторов и степень их важности (рисунок 15).

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Уважаемый сотрудник, Ниже представлены две группы факторов, которые могут влиять на производительность труда на промышленном предприятии. Пожалуйста, в каждой группе оцените факторы по степени их влияния на уровень производительности на предприятии (проставьте баллы от 1 до 6, где 6 – самый значимый фактор, 1 – наименее значимый фактор).	
Группа «Человеческий капитал»	Оценка
Благоприятный климат в коллективе	
Программы и курсы повышения уровня знаний на предприятии	
Своевременная выплата заработной платы	
Возможность карьерного роста	
Лояльное руководство	
Ваш вариант ответа: _____	
Группа «Научная организация труда»	
Внедрение концепции «Бережливое производство»	
Внедрение управленческой концепции BPM	
Своевременное снабжение рабочих мест необходимым сырьём, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, инструментом	
Благоприятные условия труда на рабочих местах (температура, освещённость и т.д.)	
Сверхурочная работа	
Ваш вариант ответа: _____	

Рисунок 15 – Опросник для сотрудников, оценивающие факторы, влияющие на производительность труда на промышленном предприятии

После получения оценок необходимо отобрать наиболее значимые факторы для их дальнейшей оценки на производительность труда. Для этого высчитывается среднее значение по каждому фактору.

Шаг 2. *Экономико-статистическая оценка влияния* факторов производительности труда на промышленном предприятии. Корреляционно-

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

регрессионный анализ эмпирических данных для обнаружения взаимосвязи между всеми потенциальными факторами и производительностью труда. Такой анализ позволит избежать субъективной ошибки сотрудников при оценке значимости того или иного фактора производительности труда. Данный анализ будут проводиться с использованием коэффициента корреляции Пирсона, коэффициента корреляции Спирмена и t-критерия Стьюдента.

Производительность труда будет рассчитана как отношение объема выпуска готовой продукции (млн. кв. м) на среднесписочную численность персонала.

Нужно выделить, что при оценке влияния факторов на производительность труда промышленного предприятия, необходимо учитывать, что предприятия данной отрасли имеют большой разброс по достигаемому финансовому результату, количеству сотрудников, уровню производительности, используемого оборудования (уровню обновления основных фондов). Также существуют региональные различия на промышленных предприятиях (доступ к сырью, наличие рынков сбыта).

Этап 3 состоит из 3 шагов. На заключительном этапе оценки влияния факторов на производительность труда промышленных предприятий необходимо интерпретировать полученные результаты для управления ростом производительности труда, а также разработать предложения по повышению производительности труда на промышленных предприятиях.

Шаг 1. *Интерпретация полученных результатов.* После построения регрессионной модели и оценки, необходимо интерпретировать результаты. Приобретенные многофункциональные связи имеют все шансы демонстрировать разнообразные точные формулировки. Применяемые показатели имеют могут проявлять как позитивное, таким образом, а также негативное воздействие на результативный показатель. Немаловажно производить оценку ошибочной корреляции. Интерпретации итогов методического подхода зависит от исследователя, проводившего анализ на конкретном предприятии.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Шаг 2. *Разработка предложений по повышению производительности труда* на промышленных предприятиях. На основе полученных результатов представлены рекомендации, целью которых будет являться повышение производительности труда на предприятии. Также возможно предложение идей по совершенствованию методического подхода, т.к. в ходе работы возможны будут выявлены новые проблемы анализа факторов.

Шаг 3. *Оценка предложений.* В данном шаге рассчитывается экономический эффект всех предложенных рекомендации по повышению производительности труда на промышленных предприятиях.

В ходе написания параграфа 3.1 диссертации был разработан методический подход к оценке влияния факторов на производительность труда на промышленных предприятиях, составляющую научную новизну диссертационного исследования. Особенностью разработанного методического подхода является:

- использование данных статистических показателей и мнений сотрудников для отбора и анализа наиболее значимых факторов, влияющих на производительность труда;

- применение статистического инструментария корреляционно-регрессионного анализа.

Первенствующим итогом при оценке влияния факторов на производительность труда предприятия в рамках методического подхода является результаты, полученный на микроуровне. Обусловлено тем, что от макроуровня, при исследовании на уровне предприятия отобраны предприятия-лидеры с высокой производительностью труда, на макроуровне данный показатель имеет большую разницу по промышленным предприятиям.

Следует принимать во внимание выявленной взаимосвязь показателей Связь может быть слабой, т.е. практически отсутствовать.

Исходя из вышеизложенного, будет проведен экономико-статистическая оценка влияния факторов на производительность труда промышленного предприятия.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

3.3 Апробация предложенного методического подхода на предприятии ООО «Уралбумага»

В завершающем стадии изучения необходимо апробировать созданный в параграфе 3.1 методический подход к оценке влияния факторов производительности труда на промышленном предприятии. Апробация даст возможность совершить более правильные заключения согласно результатам изучения.

Для апробации данного методического подхода было выбрано предприятие целлюлозно-бумажной промышленности ООО «Уралбумага». Мозговой штурм руководителей подразделений ООО «Уралбумага» показало, что показатель производительности зависит от следующих факторов: инвестиции в основной капитал, человеческий капитал и научная организация труда, согласно национальному проекту «Производительность труда». Далее расписаны шаги апробации разработанного во третьей главе методического подхода к оценке влияния факторов производительности труда на промышленном предприятии.

Подготовительный этап. В качестве источников формирования данных показателей использованы официальные данные из открытых источников, описанных в параграфе 3.2. Для проведения апробации разработанного методического подхода были отобраны следующие показатели:

- инвестиции в основной капитал;
- годовой эффективный фонд рабочего времени сотрудников предприятия;
- численность сотрудников, повысивших квалификацию.

Расчетный этап. Реализация данного этапа путем оценки влияния факторов на производительность труда промышленного предприятия с помощью корреляционно-регрессионного анализа показателей, подобранных на 1 этапе методического подхода и результатов опроса сотрудников об оценке степени влияния факторов на эффективность работы.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Получение от сотрудников оценок степени влияния факторов на производительность труда

Для исследования был поведен опрос для сотрудников с целью выявления факторов, влияющих на производительность предприятия ООО «Уралбумага». В опросе участвовали все 720 сотрудников предприятия для обширного обхвата и более точных оценок.

Опросник в параграфе 3.1 на рисунке 12 была создан в онлайн-форме с помощью программы Google Forms. Опрос проводился анонимно, для получения более правдивой информации. В опросе использовалась шкала оценок факторов от 1 (наименее значимый фактор) до 6 (самый значимый фактор). Также в опроснике был открытый вопрос, который мог выявить факторы, не выявленные при исследовании. Сотрудники предложили рассматривать следующие факторы:

- наличие дополнительного медицинского страхования (далее – ДМС) от предприятия. Объясняется тем, что сотрудник может быстро попасть на прием ко врачу по плохому самочувствию, а не ходить на работу в больном состоянии, что влияет на производительность труда. Большинство сотрудников при незначительном ухудшении состояния продолжают ходить на работу, чтобы не терять в зарплате (лишение премии, которая составляет значительную часть зарплаты, при выходе на больничный);

- комфортный психологический климат в коллективе. Взаимопомощь коллег также влияет на скорость выполнения работы;

- проведение совещаний перед работой. На совещании обсуждается план выполнения работ и замечания рабочих и руководство, что ускоряет процесс производства;

- дополнительный материальный стимул. 13-я зарплата и премии для сотрудников является мотивацией к интенсивной работе. Данный фактор косвенно отражает показатель роста реальной начисленной заработной платы сотрудников на предприятии ООО «Уралбумага», который будет учтен в корреляционно-регрессионном анализе.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Однако значимость данных факторов оказалась ниже представленных в опроснике. При этом на других предприятиях данные факторы могут иметь существенное влияние на производительность труда.

Результаты опроса 720 сотрудников представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Оценки факторов производительности труда сотрудников ООО «Уралбумага»

Потенциальные факторы	Средний балл
Группа «Человеческий капитал»	
Благоприятный климат в коллективе	4,32
Программы и курсы повышения уровня знаний на предприятии	3,51
Своевременная выплата заработной платы	4,24
Возможность карьерного роста	2,88
Лояльное руководство	3,42
Другие варианты ответа	1,31
Группа «Научная организация труда»	
Внедрение концепции «Бережливое производство»	4,32
Внедрение управленческой концепции BPM	3,03
Своевременное снабжение рабочих мест необходимым сырьём, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, инструментом	3,69
Благоприятные условия труда на рабочих местах (температура, освещённость и т.д.)	2,23
Сверхурочная работа	1,43
Другие варианты ответа	1,25

По итогам опроса можно выделить топ-5 факторов:

- благоприятный климат в коллективе (группа «Человеческий капитал»). Отсутствие конфликтов в коллективе, а также взаимопомощь и доверие между сотрудниками благоприятно влияет на эмоциональное состояние человека, что увеличивает производительность труда;

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- программы и курсы повышения уровня знаний на предприятии (группа «Человеческий капитал»). Высшее образование даёт базовые навыки, однако особенности производственного процесса предприятия и быстро меняющийся технологий и инноваций требуют новых знаний. Обучение персонала позволяет повысить эффективность работы и снизить издержки рабочего процесса (отработка механизма действий в нештатных ситуациях, выполнение работ сотрудником предприятия без поиска специалиста сторонней организаций и т.д.);

- своевременная выплата заработной платы (группа «Человеческий капитал»). Нет желания стараться выполнить работу в срок, если работодатель задерживает выплату;

- внедрение концепции «Бережливое производство» (группа «Научная организация труда»), входит в национальный проект «Производительность труда». В 2017 году предприятие ООО «Уралбумага» стало пилотным участником федеральной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» [61];

- своевременное снабжение рабочих мест необходимым сырьём, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, инструментом (группа «Научная организация труда»). Отсутствие поставки на предприятие, например древесины, приостанавливает работу бумагоделательной машины (данный прецендент был в 2021 году). Наличие инструмента для слесарей также является простоем и замедлением установки и ремонта оборудования, что влияет на произвольность труда.

Выделим факторы, влияющие на производительность труда в целлюлозно-бумажной промышленности. Для определения факторов нами были изучены различные материалы, в том числе и мнения экспертов в этой области.

Так, например, по мнению А. Н. Третьякова (директор производства гофротары ПЦБК), обеспечения роста производительности труда возможно за счет «…развития персонала, эффективного использования пространства цехов, снижения потерь времени и технологических отходов». Также важно уделять

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

внимание и программам обучения персонала, повышению их квалификации и внедрению цифровых инструментов [61].

По мнению Н. А. Юрковой (заместителя директора департамента управления персонала ПЦБК), указывает на то, что важное значение в обеспечении роста производительности труда играют организационные факторы. Для того чтобы повлиять на производительность труда, очень важно правильно организовать рабочее место сотрудников предприятия, сделать его более эргономичным, сократить временные потери, связанные с поиском каких-то необходимых документов, инструментов, карт и пр. Модернизация оборудования и содержание его в исправности, что позволит сократить время простое оборудования, увеличит полезное время работы. Информационные технологий также играют важное значение в обеспечении роста производительности труда. Кроме того, немаловажное значение имеет и четко организованное материально-техническое снабжение производственного процесса. От этого о зависит своевременная подача материалов для изготовления продукции и как результат, своевременное производство того объёма продукции, который необходим. Следует обращать внимание на состояние рынка и ориентироваться на спрос на продукцию, которую производит предприятие. Факторами, которые отказывают влияние на производительность также являются квалификации сотрудников, прохождение переподготовки [61].

Построение многофакторной корреляционной-регрессионной модели уровня производительности труда ООО «Уралбумага»

12 мая 2023 г. было проведено исследование с целью выявить основные факторы, влияющие на производительность труда на предприятии целлюлозно-бумажной промышленности ООО «Уралбумага». Для проведения исследования использованы официальные данные из открытых источников, описанных в параграфе 3.2, за период 2013-2022 гг. В качестве эндогенной переменой выступает y – производительность труда на предприятии ООО «Уралбумага» (кв. м на 1 сотрудника). С целью определения основных факторов, влияющих на динамику индекса производительности труда, взяты следующие переменные:

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

x_1 – инвестиции в основной капитал (развитие производственной базы, модернизация оборудование), тыс. руб.;

x_2 – годовой эффективный фонд рабочего времени сотрудников предприятия, тыс. чел.-час.;

x_3 – численность сотрудников, повысивших квалификацию, чел.

Занесем переменные в таблицу 11.

Таблица 11 – Данные для статистического моделирования производительности труда на предприятии ООО «Уралбумага»[15]

год	y	x_1	x_2	x_3
2013	301 562,50	98102	1156,3	406
2014	275 075,99	0	1079,8	370
2015	340 740,74	0	1155,9	144
2016	390 894,82	61935	1001,5	255
2017	400 000,00	346538	887,9	92
2018	378 086,42	177859	916,3	430
2019	390 839,69	461927	958,3	356
2020	397 882,00	355297	868,3	258
2021	384 722,22	571836	933,1	363
2022	351 534,60	392814	1029,1	524

По данным таблицы 11 проведен регрессионный анализ индекса производительности труда на предприятии ООО «Уралбумага».

Проведенный анализ позволил получить следующее уравнение регрессии (8):

$$Y=624660,79+0,05x_1-262,11x_2-42,94x_3 \quad (8)$$

Охарактеризуем качество полученного уравнения. Коэффициент детерминации составил 68,55% следовательно полученное уравнение на 68,55% объясняет изменение в числе факторов.

Проверка на статистическую значимость: уравнение в целом и коэффициент детерминации статистически не значимы с вероятностью ошибки 5%. Это означает среди всех подобных факторов производительности труда предприятия может быть обнаружена аналогичная закономерность.

[15] Составлено автором по: [61, 62, 64].

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Кроме того, это может говорить о том, что подтверждается совместная значимость параметров при введение дополнительного фактора. Один или несколько параметров уравнения статистически не значимы. Уравнение может быть использовано для описания ситуации и прогнозирования при введение дополнительного фактора (x_j).

Средняя ошибка аппроксимации составила 5,01% это ниже порогового значения в 15% следовательно уравнение удовлетворительного качества его можно использовать для описания ситуации и прогноза.

При увеличении инвестиций в основной капитал предприятия на 1 тыс. руб., производительность труда увеличиться в среднем на 0,05 кв.м. на чел. (менее чем на 1%).

Если численность сотрудников, повысивших квалификацию увеличиться на 1 чел., производительность труда приведет к снижению производительности труда в среднем, на 42,94 кв.м. на чел. или на 0,01%.

При увеличении годового эффективного фонда рабочего времени сотрудников предприятия на 1 тыс. чел. – час., рост показателя производительности составит 262,108 кв.м. на чел. или на 0,07%.

Таким образом, рассмотрев исследования по анализу влияния различных факторов на производительность труда предприятии ООО «Уралбумага», сделаем вывод, что в основном влияет увеличение годового эффективного фонда рабочего времени сотрудников предприятия.

При этом стоит отметить, что рост числа работников, повысивших квалификацию, приведет к снижению производительности труда. Это возможно связано с отвлечением сотрудников от работы. Мультиколлинеарность факторов отсутствует.

Представим на рисунке 16 взаимосвязь инвестиций в основной капитал и производительности труда на предприятии ООО «Уралбумага».

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

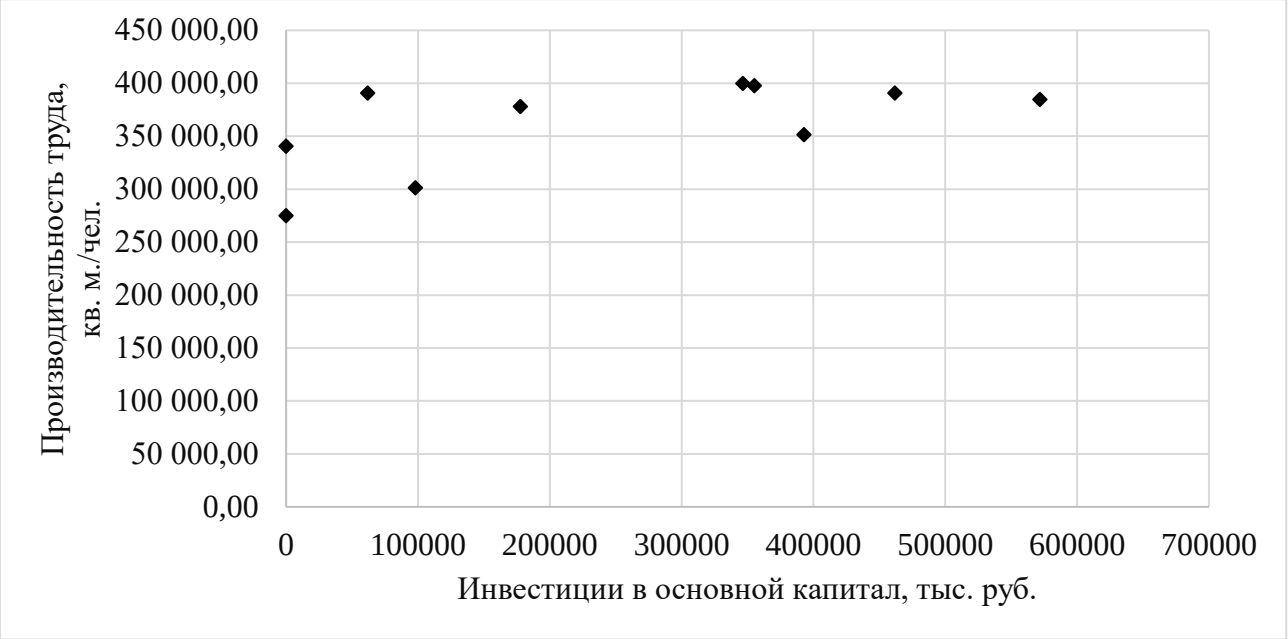

Рисунок 16 – Взаимосвязь инвестиций в основной капитал и производительности труда на предприятии ООО «Уралбумага»

Область корреляции дает возможность выставить догадку касательно присутствия связи среди признаков производительностью труда и инвестиций в основной в компании ООО «Уралбумага». Изобразим присутствие изменения курса в исследуемых признаках (рисунок 17, 18).

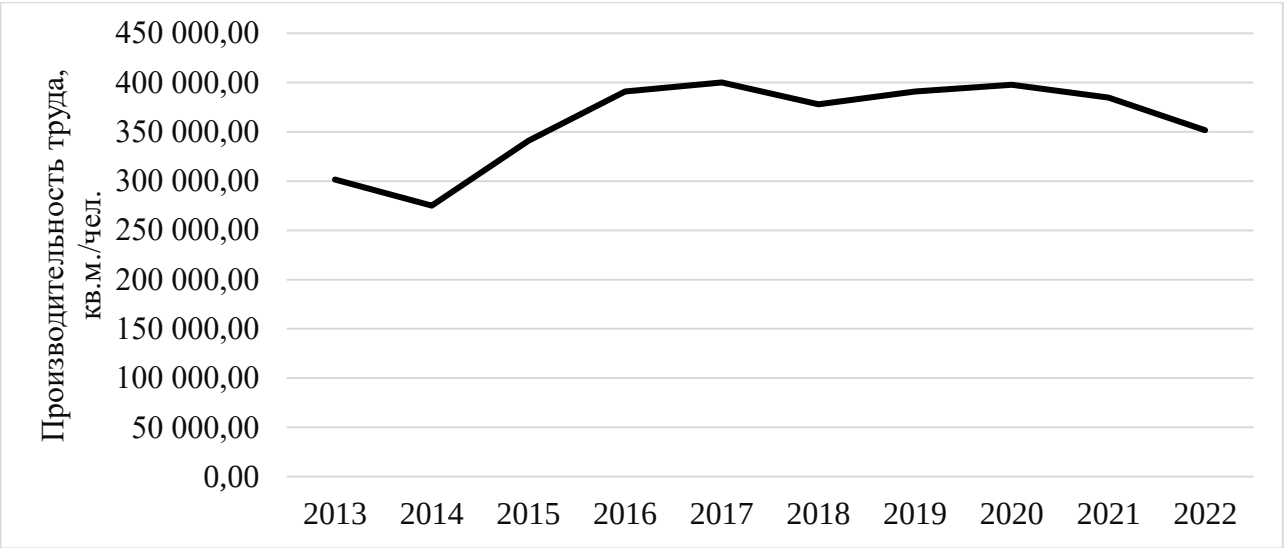

Рисунок 17 – Динамика производительности труда в ООО «Уралбумага» за 2013-2022 гг., кв.м. на 1 чел.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

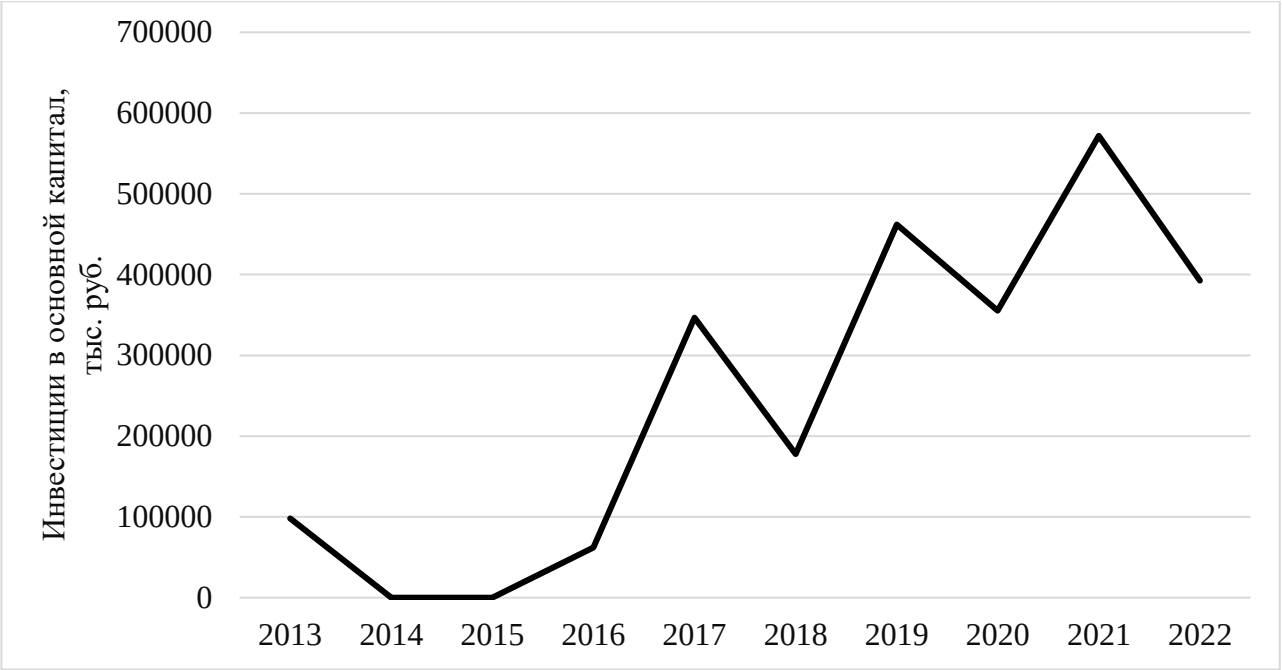

Рисунок 18 – Динамика инвестиций в основной капитал ООО «Уралбумага» за 2013-2022 гг., тыс. руб.

Далее необходимо рассчитать коэффициент корреляции Пирсона. Он составил r = 0,612, что говорит о наличии сильной прямой корреляционной взаимосвязи. Проверка коэффициента корреляции на статистическую значимость с помощью t-критерия Стьюдента показала, что коэффициент статистически значим ($t_{набл}$ = 2,449, $t_{табл}$ = 2,228, α = 0,05 и df = 10).

Коэффициент корреляции Спирмена составил r = 0,470. Проверка его на статистическую значимость показала, что коэффициент корреляции Спирмена является статистически не значимым ($t_{набл}$ = 1,682, $t_{табл}$ = 2,228, α = 0,05 и df = 10).

Проверим связь между годовым эффективным фондом рабочего времени сотрудников и производительностью труда на предприятии ООО «Уралбумага». Годовым эффективный фонд рабочего времени сотрудников отражает общее количество часов, которое работники провели на предприятии за год, и включает в себя рабочие дни, отпуска, больничные и другие виды отсутствия. Исследование покажет, насколько эффективно используются эти доступные часы работниками и какая связь существует между этим показателем и производительностью труда (рисунок 19).

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

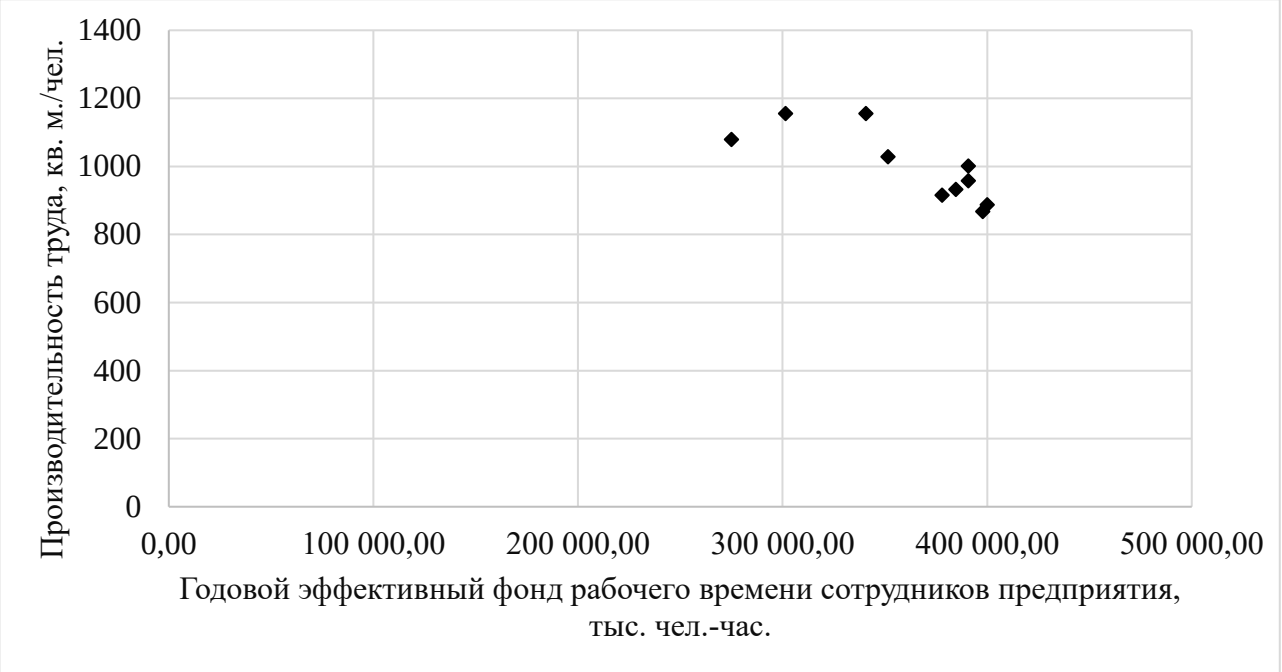

Рисунок 19 – Взаимосвязь между годовым эффективным фондом рабочего времени сотрудников и производительностью труда на предприятии ООО «Уралбумага»

Динамика годового эффективного фонда рабочего времени сотрудников предприятия представлено на рисунке 20.

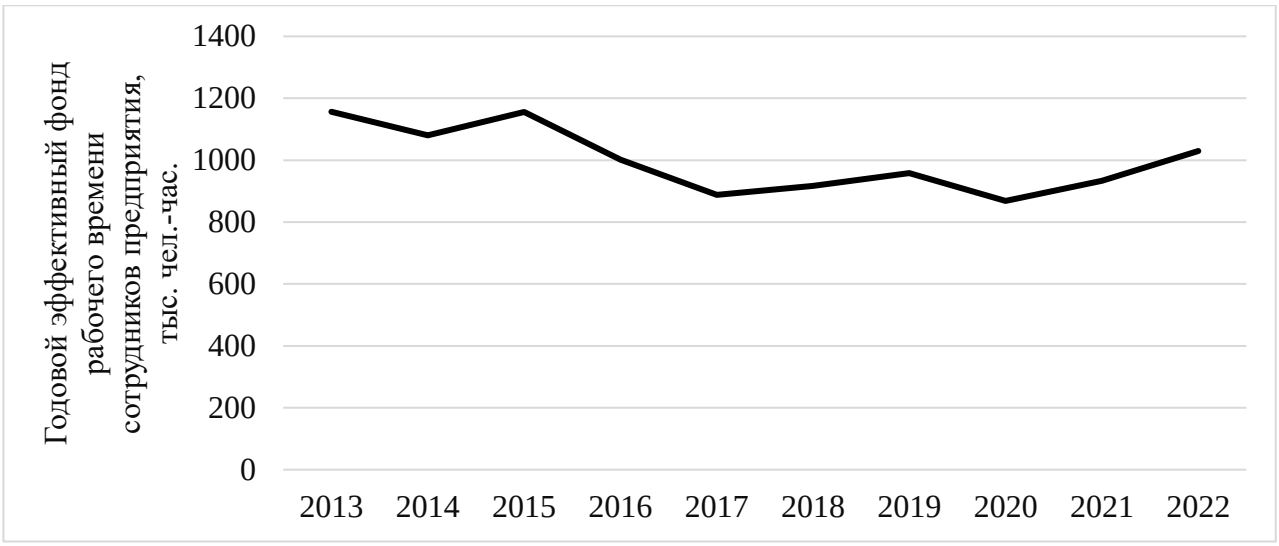

Рисунок 20 – Динамика годового эффективного фонда рабочего времени сотрудников предприятия, тыс. чел.- час.

Коэффициент корреляции Пирсона составил r = -0,806, что говорит о наличии сильной и обратной корреляционной взаимосвязи. Проверка коэффициента корреляции на статистическую значимость с помощью t-критерия

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Стьюдента показала, что коэффициент статистически значим ($t_{набл}$ = 4,310, $t_{табл}$ = 2,228, α = 0,05 и df = 10).

Коэффициент корреляции Спирмена составил r = -0,830. Проверка его на статистическую значимость показала, что коэффициент корреляции Спирмена является статистически значимым ($t_{набл}$ = 4,711, $t_{табл}$ = 2,228, α = 0,05 и df = 10).

Проверим связь между числом сотрудников, повысивших квалификацию и производительностью труда на предприятии ООО «Уралбумага» (рисунок 21).

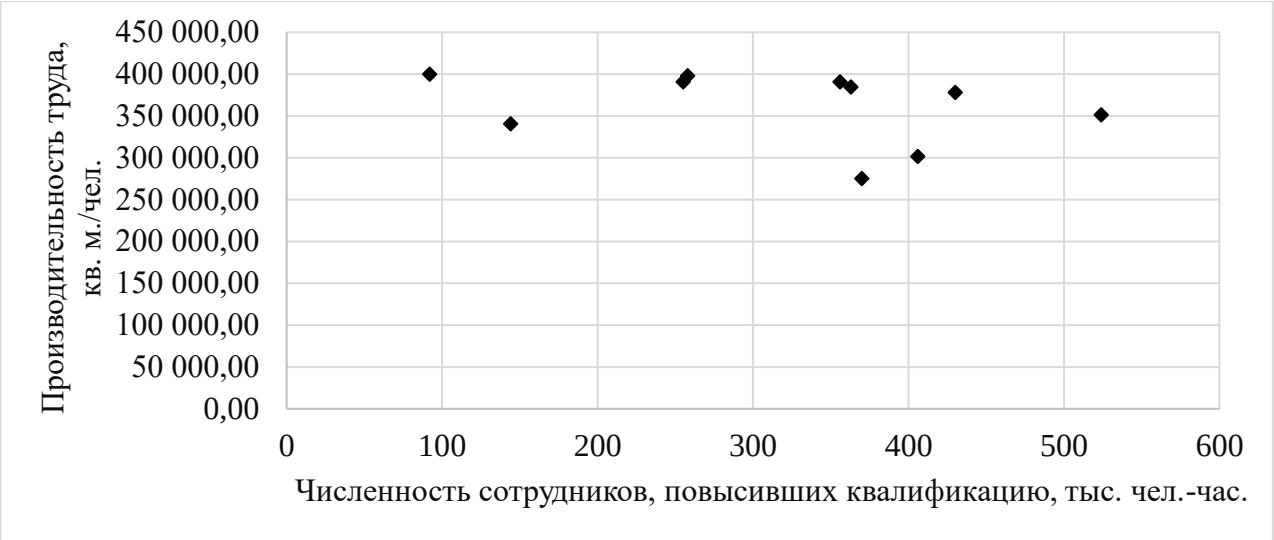

Рисунок 21 – Связь между числом сотрудников, повысивших квалификацию и производительностью труда на предприятии ООО «Уралбумага»

Динамика численности сотрудников, повысивших квалификацию ООО «Уралбумага» представлена на рисунке 22.

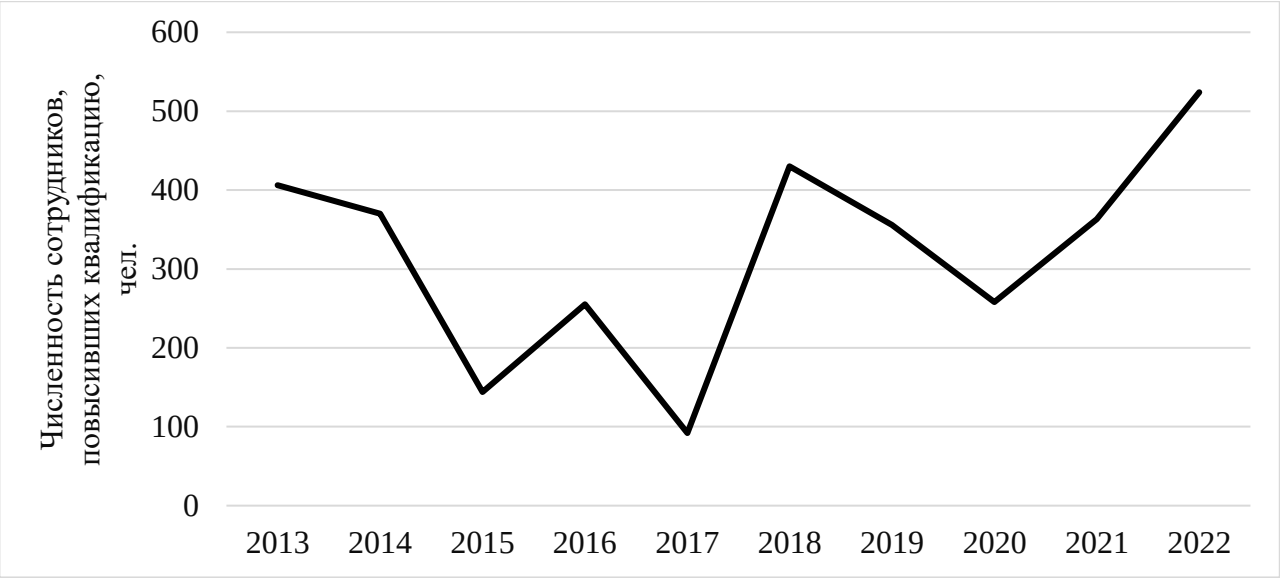

Рисунок 22 – Динамика численности сотрудников, повысивших квалификацию ООО «Уралбумага», чел.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Коэффициент корреляции Пирсона составил r = 0,545, что говорит о наличии сильной прямой корреляционной взаимосвязи. Проверка коэффициента корреляции на статистическую значимость с помощью t-критерия Стьюдента показала, что коэффициент статистически не значим ($t_{набл}$ = 2,057, $t_{табл}$ = 2,228, α = 0,05 и df = 10). Коэффициент корреляции Спирмена составил r =0,394. Проверка его на статистическую значимость показала, что коэффициент корреляции Спирмена является статистически не значимым ($t_{набл}$ = 1,355, $t_{табл}$ = 2,228, α = 0,05 и df = 10).

Таким образом, в рамках данного раздела был проведен регрессионный анализ индекса производительности труда. Было получено уравнение. Полученное уравнение на 68,55% объясняет изменение в числе факторов.

Уравнение в целом и коэффициент детерминации статистически не значимы с вероятностью ошибки 5%. Это означает среди всех подобных факторов производительности труда предприятия может быть обнаружена аналогичная закономерность.

Подтверждается совместная значимость параметров при введение дополнительного фактора. Один или несколько параметров уравнения статистически не значимы. Средняя ошибка аппроксимации составила 5,12% это ниже порогового значения в 15% следовательно уравнение удовлетворительного качества его можно использовать для описания ситуации и прогноза.

Предложения по повышению производительности труда на предприятии целлюлозно-бумажной промышленности ООО «Уралбумага»

В качестве первого направления по повышению производительности труда на предприятии ООО «Уралбумага» рекомендуется внедрение системы ключевых показателей в цехе №1 (производство гофропродукции).

На сегодняшний день, внедрение системы ключевых показателей эффективности (далее – KPI) является одним из действенных инструментов, который позволяет управлять разными аспектами деятельности предприятия, в том числе и производительностью труда.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Суть системы ключевых показателей заключается в том, что с ее помощью можно ставить конкретные цели перед сотрудниками, к достижению которых они будут стремиться. Сотрудники будут работать на конкретный результат. Кроме того, система KPI позволяет получать обратную связь. По динамике KPI, можно делать выводы на наличии у предприятия на данный момент каких-то проблем.

Важное значение KPI имеет и для постановки и достижения стратегических целей предприятия, в том числе и в сфере производительности труда.

Согласно различным источникам, внедрение системы KPI позволяет достичь роста производительности труда в среднем на 20-30% на предприятии [49]. Кроме того, данная система способствует более строгой регламентации задач и выработке приоритетов работы специалистов предприятия. Она обеспечивает непрерывный мониторинг состояния дел в организации и своевременно помогает устранить ошибки без существенных потерь для бизнеса.

Также позволяет предприятию значительную часть оплаты труда персонала перевести в изменяемую часть заработной платы, поставив ее в зависимость от итогов и качества работы персонала. Предлагается внедрить данную систему для целей повышения производительности труда. Для примера, рассмотрим, как будет выглядеть шкала премирования сотрудников на основании такой системы. Пример представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Шкала премирования сотрудников цеха № 1 ООО «Уралбумага»

Показатель/размер премии	Процент выполнения норматива, в %				
	менее 97%	97% - 98,9%	98,9% - 100,9%	101% - 103%	более 103%
Выполнение плана по производству продукции	0%	3%	5%	7%	10%
Сокращение простоев оборудования	0%	5%	5%	5%	7%
Качество произведённой продукции	0%	7%	5%	5%	7%

Таким образом, каждому сотруднику будут определены нормативы по каждому из показателей. И соответственно, по результатам их достижения работникам будет назначена премия.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

В качестве второго направления можно рассмотреть совершенствование организации труда на предприятии за счет оптимизации рабочего времени, за счет мероприятий по укреплению дисциплины и обучению работников рационально использовать свое рабочее время (например, проведение тренингов по тайм-менеджменту, внедрение методов и инструментов тайм-менеджмента).

Корпоративный тайм-менеджмент – это системный подход к планированию, организации и контролю времени в организации, который позволяет управлять рабочим временем сотрудников таким образом, чтобы повысить эффективность работы и достижение поставленных целей. В рамках тайм-менеджмента, проводится аудит рабочего времени. На основании его результатов принимаются решения относительно оптимизации как самого процесса производства, так и например, выявления потерь при неверной организации рабочего места.

Экономическая оценка реализации предложенных мероприятий

При постановке системы KPI на предприятии, важное значение имеет чётко разработанная система показателей (нормативов, перечень показателей и пр.), следует уделить внимание и обучению учётных кадров правильному использованию данной системы при начислении премий и оплаты труда работникам предприятия. Рассчитаем стоимость предлагаемых мероприятий. В таблице 13 представлен расчет стоимости внедрения данного мероприятия.

Таблица 13 – Расчет стоимости внедрения системы KPI в работу предприятия

В тысячах рублей

Статья затрат	Сумма
Проведение предпроектного обследования	250,0
Разработка системы KPI	320,0
Разработка документации KPI	120,1
Автоматизация системы KPI	80,1
Обучение сотрудников работе с KPI	70,0
Итого	840,2

Таким образом, единовременные затраты предприятия на внедрение системы KPI составят 840,2 тыс. руб.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Предполагается, что внедрение системы KPI приведет к росту производительности труда на 20-30%, при этом, размер заработной платы будет привязан к фактическим результатам работы конкретного работника и цеха. То есть, предприятие сможет добиться экономии заработной платы (фонда оплаты труда). Произведем расчет.

Рассчитаем экономию фонда оплаты труда в результате роста производительности труда. Фонд оплаты труда всех сотрудников предприятия за год составит:

$$Э(П) = 5 * 35000 * 12 * 1,3 = 2744,7 \text{ тыс. руб.}$$

Норматив прироста, уменьшения фонда заработной платы за каждый процент прироста объема производства равен 2744,7 тыс. руб. Таким образом, за счет роста производительности труда экономия фонда заработной платы за год составит 2744,7 тыс. руб. На эту сумму планируется увеличение прибыли предприятия.

Также рассчитаем экономический эффект от улучшения использования рабочего времени в результате внедрения тайм-менеджмента. Составим таблицу потерь рабочего времени. Она представлена ниже (таблица 14).

Таблица 14 – Использование рабочего времени в ООО «Уралбумага»

Показатель	Факт	План	Отклонения
Среднегодовая численность работников	791	804	13
Номинальный фонд рабочего времени, в дн.	245	245	0
Отработано 1 работником, дн.	167	195	28
Средняя продолжительность рабочего дня	7,8	8	0,2

Потери рабочего времени от снижения продолжительности рабочего дня на 0,2 час (8-7,8) в расчете на всех работников составят:

$$0,2 \text{ х } 791 = 158,2 \text{ чел.-час.}$$

Целодневные потери на предприятии составили:

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

8 х 8 = 64 чел.-час.

Сумма потерь рабочего времени составила:

64+158,2 = 222,2 чел.-час.

Планируется, что за счет внедрения инструментов тайм-менеджмента удастся снизить такие потери в 1,5-2 раза. То есть, на 111,1 чел.-час. в год.

Экономия численности работников за счет снижения потерь рабочего времени составит:

111,1 / 167 х 8=5,3 чел.

Экономический эффект будет выражаться в форме экономии фонда оплаты труда. Посчитаем рост производительности труда от двух мероприятий. Производительность труда за 2022 год, по факту, в натуральном выражении 351534,6 кв. м. Рост производительности труда в натуральном выражении от внедрения KPI составит 0,2. Дополнительно произведено за счет снижения потерь 222,2 кв. м.

351534,6 х 0,2 = 70306,92 кв.м.

Рассмотрев исследования по анализу влияния различных факторов на производительности труда предприятии ООО «Уралбумага», сделаем вывод, что в основном влияет увеличение годового эффективного фонда рабочего времени сотрудников предприятия. При этом стоит отметить, что рост числа работников, повысивших квалификацию, приведет к снижению производительности труда. Это возможно связано с отвлечением сотрудников от работы либо с отсутствием мотивации к применению полученных знаний.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

В качестве мероприятий, направленных на повышение производительности труда, предлагается внедрение системы KPI и совершенствование организации труда, в частности внедрение инструментов и методов тайм-менеджмента. Предприятие сможет увеличить производительность труда в целом на 70306,92 кв. метров на человека. Экономия фонда оплаты труда составить 2744,7 тыс. руб.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное в ходе написания магистерской диссертации исследование дает возможность сделать заключения:

- производительность труда – степень производительности управления определенными ресурсами с целью оперативного достижения целей, проявленных в признаках числа и свойства;

- факторы, которые оказывают влияние на производительность труда можно подразделить на внешние и внутренние, или например, факторы прямого и косвенного влияния, на общие и специфические;

- на сегодняшний день не существует универсального метода оценки влияния факторов на производительность труда промышленных предприятии;

- увеличение производительности труда предполагает собой процесс изменений, как всякий процесс, требует управления. Ключевые цели управления производительностью труда на предприятии включают в себя: увеличение эффективности использования текущих ресурсов компании; улучшение и расширение элементов компетенции компании, влияющих на ее конкурентоспособность в долгосрочной перспективе.

- созданный методический подход имеет значение, так как может использоваться в качестве основы для управления производительностью с целью сравнительного анализа воздействия производительности труда на финансовую эффективность в сравнении с другими предприятиями отрасли.

- предприятия целлюлозно-бумажной промышленности демонстрируют увеличение производительности труда с каждым годом. Оборот предприятий и организаций целлюлозно-бумажной промышленности в 2021 г. в целом по России увеличился относительно 2020 г. на 130,6 % и составил 271 трлн. руб.;

- отмечается за минувшие года повышение производительности труда в целлюлозно-бумажной отрасли за счет модернизации, оптимизацию рабочего процесса, повышения уровня знаний сотрудников и руководства. На увеличение производительности труда повлияла реализация национального проекта «Производительность труда»;

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

- апробация методического подхода на предприятии ООО «Уралбумага» выявило, что на рост производительности влияет увеличение годового эффективного фонда рабочего времени сотрудников предприятия.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Киселкина О. В. Проблемы измерения производительности труда / О. В. Киселкина // Вестник экономики, права и социологии. – 2015. – № 4. – 43 с. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25110180 (дата обращения: 23.12.2020).

2. Country statistical profile: Key tables from 2021 OECDiLibrary // Organisation for Economic Cooperation and Development: [сайт]. – URL: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profiles-key-tables-from-oecd_20752288?page=2 (дата обращения: 23.12.2022).

3. Министерство промышленности и торговли Пермского края: [сайт]. – URL: https://minpromtorg.permkrai.ru/ (дата обращения: 15.10.2022).

4. Голованов А. И. От производительности к эффективности труда / А. И. Голованов // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 376. – 137 с. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20744110 (дата обращения: 21.12.2020).

5. Петти У. Экономические и статистические работы: монография / У. Петти. – Москва : Директ-Медиа, 2007. – 104 с. – ISBN 978-5-458-42576-6.

6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – Москва : Эксмо, 2020. – 189 с. – ISBN 978-5-699-84994-9.

7. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения / Д. Рикардо – Москва : Эксмо, 2016. – 65 с. – ISBN 978-5-699-82801-2.

8. Маркс К. Капитал / К. Маркс – Москва : АСТ, – 2019. – 122 с. – ISBN 978-5-17-112473-1.

9. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – Москва : Эксмо, 2022. – 960 с. – ISBN 978-5-04-166327-8.

10. Münsterberg H. Psychology and Industrial Efficiency. – Toronto, Ontario : York University, 1913. – URL: https://psychclassics.yorku.ca/Munster/Industrial/index.htm (дата обращения: 21.12.2020).

11. Максименко А. А. Ценностный подход к анализу теорий управления: от Э. Мэйо до П. Друкера / А. А. Максименко // Ярославский педагогический

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

вестник. – 2011. – № 4. – Том 1. – 128 с. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18227688 (дата обращения: 23.12.2020).

12. Бурганова Л. А. Элтон Мэйо. Теоретик и практик управления / Л. А. Бурганова, Е. Г. Савкина. – Москва : Инфра-М, 2013. – 105 с. – ISBN 978-5-16-005629-6.

13. Гришина Н. В. Психология конфликта. 3-е изд. / Н. В. Гришина. – Санкт-Петербург : Питер СПб, 2018. – 67 с. – ISBN 978-5-4461-0896-1.

14. Маслоу А. Мотивация и личность 3-е изд. / А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Питер СПб, 2019. – С. 98-120. – ISBN 978-5-4461-1309-5.

15. Янбухтин И. Н. Вклад Дугласа Макгрегора в развитие теории человеческих отношений / И. Н. Янбухтин, Р. А. Канбекова, А. Н. Кузяшев // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – № 4 (38). – 90 с. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=41869192 (дата обращения: 23.12.2020).

16. Раевский П. Н. Продвижение людей и команд. Ключевые идеи А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макклеланда, Р. МередитаБелбина, Дж. Адаира, Д. Мак-Грегора, У. Бенниса / П. Н. Раевский. – Санкт-Петербург : Питер СПб, 2015. – С. 148-149. – ISBN 978-5-496-01064-1.

17. Гастев А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда / А. К. Гастев. – Москва : Экономика, 1972. – 120 с.

18. Бурмистрова Е. В. Особенности оценки производительности труда в условиях экономической неопределенности / Бурмистрова Е. В., Попченко Е. Л. // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – 12 том. – № 6. – 288 с. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32486213 (дата обращения: 21.12.2020).

19. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – Москва : Прогресс, 1989. – 528 с.

20. Забелина О. В. Влияние системы организации труда на повышение его производительности / О. В. Забелина, Н. В. Пилипчук // ИнноЦентр. – 2018. – № 4(21). – С. 17.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

21. Мартынов Е. Г. Автоматизация как ключевой фактор, влияющий на производительность труда в России / Е. Г. Мартынов // Вектор экономики. – 2020. – № 12(54). – С. 99. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=44548104 (дата обращения: 21.12.2022).

22. Лаврукович А. Л. Совершенствование методологии оценки производительности труда / А. Л. Лаврукович // Экономика и банки. – 2011. – № 2. – 40 с. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20279776 (дата обращения: 23.12.2020).

23. Попова И. В. Здоровье работников как фактор производительности труда. Проблемы измерения / Попова И. В., Котлярова Л. Д., Котлярова О. А. // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2014. – Т. 20, № 6. – С. 284-289. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22907382 (дата обращения 10.12.2022).

24. Смирнова Е. А. Особенности и проблемы оценки производительности труда в сельском хозяйстве / Е. А. Смирнова // Экономика труда. – 2019. – 6 том. – № 4. – 1318 с. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42471875 (дата обращения: 23.12.2020).

25. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» // КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_345326/ (дата обращения 20.10.2022).

26. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_397436/ (дата обращения 20.10.2022).

27. Национальный проект «Производительность труда»: [сайт]. – https://xn--b1aedfedwqbdfbnzkf0oe.xn--p1ai/ (дата обращения 08.03.2022).

28. Протокол Президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам № 16 от 24.12.2018 // КонсультантПлюс:

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

[сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_453326/ (дата обращения 20.10.2022).

29. Фоменко А. В. Концептуальные проблемы оценки производительности труда на современном этапе развития экономической систем / Фоменко А. В., Бурмистрова Е. В. // Бизнес и стратегии. – 2017. – № 4 (09). – 105 с. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35644331 (дата обращения: 21.12.2020).

30. Зингер О. А. Факторы, влияющие на устойчивое развитие промышленных предприятий / Зингер О. А., Ильясова А. В. // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. – URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=18044 (дата обращения: 21.12.2022).

31. Абдуджаббаров Н. Факторы и источники повышения производительности труда на промышленных предприятиях / Н. Абдуджаббаров // Colloquium-Journal. – 2022. – № 12-1(135). – С. 34-36. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/faktory-i-istochniki-povysheniya-proizvoditelnosti-truda-na-promyshlennyh-predpriyatiyah/viewer (дата обращения: 21.12.2022).

32. Смирнова Н. В. Факторы управления производительностью труда на российских предприятиях / Н. В. Смирнова // Известия высших учебных заведений. – 2020. – № 1(43). – С. 32-40. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=42654114 (дата обращения: 21.12.2022).

33. Краснопевцева И. В. Анализ факторов макро-, мезо- и микроуровня, определяющих динамику производительности труда на промышленных предприятиях / И. В. Краснопевцева // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2019. – № 1(36). – С. 12-18. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37176445 (дата обращения: 21.12.2022).

34. Макконнелл К. Р. Экономикс. Принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю, Ш. М. Флинн. – Москва : ИНФРА-М, 2018. – 1028 с. – ISBN 978-5-16-006520-5.

35. Фишер С. Экономика. 2-е изд. / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – Москва : Дело, 2001. – 829 с. – ISBN 5-7749-0136-X.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

36. Официальная статистика. – Текст: электронный // Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. – URL: https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения 30.12.2022).

37. ТОП рейтинги: [сайт]. – URL: https://topreytings.ru/top-10-krupneyshikh-promyshlennykh-predpriyatiy-rossii/ (дата обращения 20.10.2022).

38. Распоряжение Правительства РФ от 06.06.2020 № 1512-р «Об утверждении Сводной стратегии развития обрабатывающей промышленности Российской Федерации до 2024 года и на период до 2035 года» // КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_354707/ (дата обращения 20.10.2022).

39. Распоряжение Правительства РФ от 17.01.2020 № 20-р «Об утверждении Стратегии развития электронной промышленности Российской Федерации на период до 2030 года» // Правительство России: [сайт]. – URL: http://government.ru/ (дата обращения 20.10.2022).

40. Распоряжение Правительства РФ от 06.10.2021 № 2816-р «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года» (ред. от 14.03.2022) // КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_397326/ (дата обращения 20.10.2022).

41. Министерство экономического развития Российской Федерации: [сайт]. – URL: https://www.economy.gov.ru/ (дата обращения 10.03.2022).

42. OECD: [сайт]. – URL: https://www.oecd.org/ (дата обращения: 23.12.2022).

43. STATEC: [сайт]. – URL: https://statistiques.public.lu/fr.html/ (дата обращения 20.10.2022).

44. ООО «Портал «Управление производством»: [сайт]. – URL: https://up-pro.ru/ (дата обращения 10.09.2022). – Текст: электронный.

45. Леденева М. В. Динамика производительности труда стран мира и суть четвертой промышленной революции / Леденева М. В., Плаксунова Т. А. // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. – 2022. –

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

Т. 24, № 2. – С. 237-246. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49326494 (дата обращения 10.03.2022).

46. Олейник Ю. И. Проблемы управления производительностью труда на предприятии / Ю. И. Олейник, И. И. Олейник // Актуальные проблемы экономики в условиях реформирования современного общества: Материалы II международной научно-практической конференции, Белгород, 15 ноября 2013 года / Под редакцией Е. В. Никулиной. – Белгород: Издательский дом «Белгород», 2014. – С. 102-107. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=22572322 (дата обращения 10.03.2022).

47. Анализ факторов, влияющих на производительность труда / В. Г. Лутченко, А. И. Хорев, И. А. Хорев, В. В. Григорьева // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2019. – Т. 81, № 3(81). – С. 368-374. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=41531333 (дата обращения 10.03.2022).

48. Михненко П. А. Экономико-статистический анализ факторов роста производительности труда на российских промышленных предприятиях / П. А. Михненко // Управленческие науки. – 2021. – Т. 11, № 2. – С. 6-23. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=46333971 (дата обращения 10.03.2022).

49. Производительность труда в российских компаниях: как содействовать устойчивому росту / Ю. В. Симачев, М. Г. Кузык, А. А. Федюнина, М. А. Юревич // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2020. – № 4(48). – С. 205-217. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=44516564 (дата обращения 10.03.2022).

50. Социальный бюллетень «Производительность труда в Российской Федерации» / В. Трубин, Н. Николаева, М. Палеева, А. Хусаинова // Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. – 2017. – № 9. – С. 34-38.

51. Шумилина В. Е. Статистическое моделирование и прогнозирование индекса производительности труда в Российской Федерации / В. Е. Шумилина, М. М. Цвиль // Вестник евразийской науки. – 2019. – Т. 11. – № 1. – С. 46. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23817000 (дата обращения 16.12.2021).

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

52. Целлюлозно-бумажная промышленность в России // Сетевое издание РИА Новости: [сайт]. – URL: https://ria.ru/20180904/1527783755.html (дата обращения 16.12.2022).

53. Анализ рынка целлюлозы в России в 2016-2020 г.г., прогноз на 2021-2025 г.г. – Текст: непосредственный // BusinesStat. – 2021. – 97 с.

54. Анализ рынка целлюлозы в России в 2019-2022 г.г., прогноз на 2024-2028 г.г. – Текст: непосредственный // BusinesStat. – 2023. – 97 с.

55. Пинягина Н. Б. Современное состояние, тенденции и перспективы развития целлюлозно-бумажной промышленности Российской Федерации / Н. Б. Пинягина, Н. С. Горшенина // Лесной вестник. Forestry Bulletin. – 2022. – Т. 26, № 6. – С. 148-160. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49798826 (дата обращения 16.12.2022).

56. Кучина Е. В. Управление производительностью труда промышленных компаний / Е. В. Кучина // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2015. – № 5(61). – С. 50-57. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24898795 (дата обращения 16.12.2022).

57. Группа Илим: [сайт]. – https://www.ilimgroup.ru/ (дата обращения 30.12.2022). – Текст: электронный.

58. Костенко О. В. Целлюлозно-бумажная промышленность России: основные тенденции и направления инновационного развития / О. В. Костенко // Фундаментальные исследования. – 2019. – № 9. – С. 38-43. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=40562036 (дата обращения 16.12.2022).

59. Кожемяко Н. П. Состояние развития и концентрация производства целлюлозно-бумажной промышленности Российской Федерации // Вестник МГУЛ – Лесной вестник. – 2008. – №4. – С. 124-129. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-razvitiya-i-kontsentratsiya-proizvodstva-tsellyulozno-bumazhnoy-promyshlennosti-rossiyskoy-federatsii (дата обращения: 26.04.2023).

60. АО «Кондопожский ЦБК»: [сайт]. – URL: https://aokcbk.ru/ (дата обращения: 10.12.2022). – Текст: электронный.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

61. Пермская целлюлозно-бумажная компания: [сайт]. – URL: https://pcbk.ru/ (дата обращения: 10.03.2022). – Текст: электронный.

62. Бухгалтерский учет. Налоги. Аудит: [сайт]. – URL: https://www.audit-it.ru/ (дата обращения: 10.03.2022). – Текст: электронный.

63. Сервис проверки и анализа контрагентов Rusprofile: [сайт]. – URL: https://www.rusprofile.ru/ (дата обращения 30.12.2022). – Текст: электронный.

64. Всероссийская система проверки контрагентов ЗАЧЕСТНЫЙБИЗНЕС: [сайт]. – URL: https://zachestnyibiznes.ru/ (дата обращения 30.01.2023). – Текст: электронный.

65. Федеральная налоговая служба [сайт]. – URL: https://bo.nalog.ru/ (дата обращения 15.06.2023). – Текст: электронный.

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты

Электронная библиотека по праву и экономике
https://право.информ2000.рф/uchebniki.htm

ПРИЛОЖЕНИЕ А



Рисунок А.1 – Модель управления производительностью труда [64, с. 52]

Вернуться в каталог дипломов по менеджменту
https://право.информ2000.рф/management3/management3.htm
Полные тексты