

Научная статья

Original article

УДК 331.101.6

doi: 10.55186/2413046X\_2022\_7\_12\_737

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА И ПУТИ ЕЕ  
ПОВЫШЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ  
MANAGEMENT OF LABOR PRODUCTIVITY AND WAYS TO  
IMPROVE IT IN A MODERN ENTERPRISE**



**Карпова Наталья Викторовна**, Волжский политехнический институт (филиал) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный технический университет», г. Волжский Волгоградской области, e-mail: kar-natka@mail.ru

**Водопьянова Наталья Александровна**, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой «Экономика и менеджмент» Волжский политехнический институт (филиал) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный технический университет», г. Волжский Волгоградской области, e-mail: vodopianova@post.volpi.ru

**Karpova Natalya Viktorovna**, Volga Polytechnic Institute (branch), Federal State Budgetary Educational institutions of higher education "Volgograd State Technical University", Volzhsky, Volgograd Region, e-mail: kar-natka@mail.ru

**Vodopyanova Natalya Alexandrovna**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department "Economics and Management", Volga Polytechnic Institute (branch) Federal State Budgetary Educational

institutions of higher education "Volgograd State Technical University", Volzhsky, Volgograd Region, e-mail: vodopianova@post.volpi.ru

**Аннотация.** Экономическое развитие в современном мире базируется на росте производительности труда. Именно производительность труда в большей степени, чем какой-либо другой фактор, определяет уровень и качество жизни всего общества и является в долгосрочной перспективе наилучшим показателем экономической эффективности хозяйственного комплекса. В связи с этим, в представленной статье изучаются основные понятия в сфере производительности труда, а также выявляются факторы и пути, направленные на ее повышение. Отмечается, что производительность труда оказывает непосредственное влияние на развитие предприятия и всей экономики страны в целом.

**Abstract.** Economic development in the modern world is based on the growth of labor productivity. It is labor productivity, to a greater extent than any other factor, that determines the level and quality of life of the whole society and is, in the long term, the best indicator of the economic efficiency of the economic complex. In this regard, in the presented article, the basic concepts in the field of labor productivity are studied, as well as factors and ways aimed at increasing it are identified. It is noted that labor productivity has a direct impact on the development of the enterprise and the entire economy of the country as a whole.

**Ключевые слова:** производительность труда, экономическое развитие, эффективность, факторы производительности труда, пути повышения производительности труда

**Keywords:** labor productivity, economic development, efficiency, labor productivity factors, ways to increase labor productivity

На современном этапе развития вопросы, которые непосредственно связаны с производительностью труда и ее повышением, приобретают особую актуальность. Во многом это обусловлено тем, что сегодня вся наша

страна столкнулась с широкой совокупностью проблемных аспектов: в частности, с иностранной конкуренцией, зависимостью от экспорта сырья, мировыми ценами и низким уровнем жизни населения внутри страны.

Известно, что под производительностью труда понимают меру результативности, а также эффективности человеческого труда. В свою очередь, управление производительностью труда в данном аспекте подразумевает широкую совокупность методов, целей и средств, с применением которых осуществляется воздействие на динамику и на уровень производительности труда в прямой зависимости от динамичных социальных, экономических, технических или организационных условий деятельности того или иного предприятия [1, с.326].

Управление производительностью труда подразумевает процесс по ее измерению и анализу, который включает в себя такие показатели, как выработка одного работника и трудоемкость единицы продукции. Отметим, что под выработкой в этом аспекте понимают объем продукции, который был произведен одним работником за определенную единицу времени, в то время как под трудоемкостью стоит понимать количество времени, которое было затрачено на производство одной единицы конечного продукта.

В практической деятельности выработку рассматривают через призму прямого показателя производительности труда, трудоемкость через призму обратного показателя. В данном случае значения не имеет, какой именно показатель принимают в целях расчета динамики и уровня производительности труда, так как один из них в полной мере характеризует рост производительности труда на фоне увеличения объемов выпуска, а второй – через экономию трудовых затрат на ее выпуск.

Расчет производительности труда осуществляет через годовую, часовую или дневную выработку [2, с.176].

Обратный показатель производительности труда, представленный таким показателем, как трудоемкость, применяется для внутреннего планирования

в рамках организации. Определяется данный показатель как отношение затрат труда к единице результатов производства, что в полной мере отражает затраты (трудовые) на изготовление продукта. Стоит отметить, что этот показатель весьма активно применяется в целях расчета производительности в отношении отдельно взятых бригад или рабочих. Более того, он в полной мере отражает соотношение затрат труда на выполнение установленного объема работ с рядом нормативных показателей, что характеризует, какова степень выполнения той или иной нормы выработки со стороны работников.

Достоинством такого показателя, как трудоемкость, заключается в том, что он не допускает каких-либо неточностей при определении производительности труда, в том числе, которые могут возникать при изменении ассортимента или некоторых иных показателей. Более того, он позволяет максимально полно и четко определять численность работников которая необходима, формировать фонд заработной платы и применять единые методики учета и анализа для всех структурных подразделений.

Стоит отметить, что показатели производительности труда также вполне можно рассчитать применительно к отдельно взятому рабочему месту, равно как и по предприятию в целом. На этом фоне, уровень производительности труда во многом основывается на показателе средней выработки. Изменение уровня производительности труда определяется в качестве отношения уровня производительности труда отчетного периода к плановому или базовому. В рамках экономического анализа достаточно применяются такие показатели, как индекс производительности труда, а также индекс затрат рабочего времени.

В свою очередь, показателями изменения динамики производительности являются темпы ее прироста и роста. Так, темп роста позволяет понять, каким именно образом и насколько повысилась производительность за отчетный период. Отметим, что в качестве показателя данного темпа

выступает индекс производительности, который исчисляется в качестве соотношения уровня производительности труда за базисный, а также за отчетный период. Индекс производительности труда за определенный длительный период времени будет вычисляться в качестве произведения индексов производительности труда за некоторые короткие временные промежутки. Отметим, что темп прироста производительности труда будет исчисляться в процентах и отражать то, каким образом изменилась производительность труда за анализируемый период времени.

В рамках использование такой категории, как «производительность труда», необходимо принимать во внимание две основные крайности, которые используются при оценке таковой [3, с.44]:

1) производительность труда является экономической категорией, которая имеет значение для повышения эффективности управления. Стоит отметить, что это очень узкое понятие и полного представления о всей деятельности того или иного предприятия она не дает.

2) производительность труда очень объемное понятие, которое охватывает основные аспекты деятельности, в частности, это эффективность и результативность.

Комплексная оценка производительности труда на предприятии включает в себя следующие аспекты [4, с.121]:

1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

- В данном случае оценивается динамика структуры и состава персонала по определенным категориям, а также по качественным показателям, например, по уровню образования.

- Изучается движение сотрудников, например, оцениваются показатели текучести кадров.

2. Анализ экстенсивных и интенсивных показателей, характеризующих использование трудовых ресурсов предприятия. В данном аспекте анализу

подвергают использование всего фонда рабочего времени, а также тех факторов, которые направлены на изменение такового.

3. Анализ того, как используется фонд оплаты труда. В целях того, чтобы в полной мере оценить эффективность использования данного фонда, применяют ряд показателей, представленных суммой чистой, капитализированной, а также валовой прибыли на один рубль заработной платы. Кроме того, применяют показатель объема выпуска товаров в действующей стоимости и некоторые иные.

4. Анализ эффективности практического использования трудовых ресурсов. Иначе это именуется показателем «рентабельности сотрудников». Также учитывают среднее значение чистой прибыли компании на каждого сотрудника.

Представляется вполне естественным, что чем выше производительность труда, тем больше экономических и социальных преимуществ приобретает компания. От динамики и уровня производительности труда в зависимости находятся ключевые показатели работы компании. Так, производительность труда, которая характеризуется как высокая, позволяет снизить затраты, равно как увеличивать объем выручки и прибыли, увеличивать заработные платы сотрудникам, перевооружать и модернизировать предприятие, планомерно повышать конкурентоспособность.

С факторами, которые тесно связаны с ростом производительности труда, напрямую связаны резервы. Резервы роста в данном случае представляют собой неиспользуемые возможности экономии затрат труда, например, это увеличение выработки и снижение трудоемкости. В том случае, если тот или другой фактор рассматривать с точки зрения возможностей, то использование резерва, который с ней связан, будет иметь вид процесса, направленного на превращение потенциальной возможности в объективную реальность [5, с.22].

Резервы дифференцируются на две основные группы: во-первых, это резервы улучшения практического использования живого труда. Во-вторых, это резервы, направленные на максимально эффективное использование основных, а также оборотных фондов.

Принимая во внимание общественно-политическое и производственное значение производительности труда, стоит отметить, что ее повышению всегда уделялось особое внимание. В связи с этим, как на уровне предприятия, так и на уровне экономической политики государства, идет поиск путей повышения производительности и факторов, которые могут оказать на это благоприятное влияние.

Все пути, направленные на повышение производительности труда, имеют между собой достаточно тесную взаимосвязь и представлены такими путями, как социально-экономические, материально-технические, структурные, а также организационные и отраслевые пути. Так, к материально-техническим путям, направленным на повышение производительности труда, относятся вопросы по внедрению нового оборудования и современных технологий, а также вопросы по использованию новых видов энергии и нового сырья. Представляется, что эта категория выступает в качестве конечного результата внедрения передовых достижений в производственную сферу. Стоит отметить, что процессы, которые сопровождают техническое обновление производства, именуют самым различным образом, например, автоматизация, роботизация и иным образом.

Применение основных достижений научно-технического процесса в данном аспекте может носить не только революционный, но и эволюционный характер. Эволюционный процесс в данном случае осуществляется путем планомерного совершенствования технологий и оборудования. В свою очередь, революционный процесс заключается в том, что все средства и оборудование заменяются кардинальным образом. Также в

рамках данного процесса могут внедряться новые технологии и использоваться новое сырье. Все это приводит к изменению структуры производства.

В свою очередь, сущность социально-экономических путей, направленных на повышение производительности труда, состоит в том, что усиливается влияние человека как производственного фактора. Для достижения указанной цели применяют воздействие посредством повышения квалификации основных работников, мотивируют персонал и стимулируют его. Особое место в данном случае будет занимать политика, направленная на предоставление работнику различных социальных гарантий. Не меньшим значением обладает стиль руководства, система экономики, внимание руководителя к каждому работнику.

Организационные пути повышения производительности труда имеют вид следующих путей: во-первых, это планомерное улучшение управленческой деятельности на предприятии. Во-вторых, улучшение управленческой деятельности. В-третьих, совершенствование производственного процесса, а также форм организации труда. В-четвертых, это совершеншение системы в сфере подготовки персонала и стимулирования такового. Представляется, что данные пути находятся друг с другом в достаточно тесной взаимосвязи. На этом фоне их внедрение должно быть комплексным [6, с.104].

Одновременно с этим, стоит принимать в внимание отрицательное влияние на производительность труда следующих факторов реальной действительности: в частности, это высокая стоимость энергии, сложная экономическая ситуация, жесткая налоговая политика и правительственное регулирование некоторых аспектов, а также различные социальные факторы. Например, представляется естественным, что такой социальный фактор, как алкоголизм, никоим образом не направлен на повышение



производительности труда работников, которые страдают данным заболеванием.

В рамках планирования показателей труда на предстоящий период, предприятие должно планировать и рост производительности труда, а также произвести расчет экономических показателей, которые характеризуют ее рост.

В завершении данного исследования стоит отметить, что планомерный рост производительности труда предоставляет возможности для производства дополнительных объемов продукции и выполнения дополнительного объема работ на фоне той же или аналогичной численности персонала. Как следствие, рост производительности труда можно рассматривать через призму одного из основных источников экономического роста.

#### **Список источников**

1. Галкина Ю.А. Повышение эффективности управления персоналом на предприятии как основной фактор повышения производительности труда // Синергия Наук. – 2018. – № 30. – С.321-330.
2. Алексеев Ю. Г. Анализ и оценка эффективности труда / Ю.Г. Алексеев // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2017. – Т.1. – №3. – С.175-177.
3. Сергеев И.О. Инновации – это повышение производительности труда, повышение качества и снижение цены // Устойчивое развитие науки и образования. – 2020. – № 5(44). – С.42-46.
4. Криволапова К.О. Анализ производительности труда и оценка влияния отдельных факторов на производительность труда / К.О. Криволапова // В сборнике: Финансово-экономические и технологические проблемы развития регионов. – 2019. – С.120-122.
5. Беляев А.М. Современные тенденции организации труда и управления персоналом для повышения производительности труда на промышленных предприятиях // Путеводитель предпринимателя. – 2019. – № 44. – С.17-29.

6. Черная А.А. Направления мотивации и повышения производительности труда в условиях кризиса для обеспечения инвестиционной активности предприятий // Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития. – 2017. – № 9. – С.96-111.

### References

1. Galkina Yu.A. Improving the efficiency of personnel management at the enterprise as the main factor in increasing labor productivity // Synergy of Sciences. - 2018. - No. 30. - P.321-330.
2. Alekseev Yu. G. Analysis and evaluation of labor efficiency / Yu.G. Alekseev // New Science: Strategies and Vectors of Development. - 2017. - V.1. - Number 3. - P.175-177.
3. Sergeev I.O. Innovation is an increase in labor productivity, an increase in quality and a decrease in price // Sustainable development of science and education. - 2020. - No. 5 (44). - P.42-46.
4. Krivolapova K.O. Analysis of labor productivity and assessment of the influence of individual factors on labor productivity / K.O. Krivolapova // In the collection: Financial, economic and technological problems of regional development. - 2019. - P.120-122.
5. Belyaev A.M. Modern trends in the organization of labor and personnel management to improve labor productivity at industrial enterprises // Entrepreneur's Guide. - 2019. - No. 44. - P.17-29.
6. Chernaya A.A. Directions of motivation and increase of labor productivity in a crisis to ensure the investment activity of enterprises // Strategy and mechanisms for regulating industrial development. - 2017. - No. 9. - P. 96-111.

**Для цитирования:** Карпова Н.В., Водопьянова Н.А. Управление производительностью труда и пути ее повышения на современном предприятии // Московский экономический журнал. 2022. № 12. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-12-2022-40/>

Московский экономический журнал. № 12. 2022  
Moscow economic journal. № 12. 2022

© Карпова Н.В., Водопьянова Н.А., 2022. Московский экономический журнал,  
2022, № 12.