#### *На правах рукописи*

##### **Рябцева Ирина Федоровна**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

###### Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность; экономика труда)

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Курск – 2012

Диссертационная работа выполнена на кафедре экономики и управления Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Юго-Западный государственный университет».

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор

**Кузьбожев Эдуард Николаевич**

Официальные оппоненты: **Никитин Святослав Аркадьевич**

доктор экономических наук, профессор,

Государственный университет –

учебно-научно-производственный

комплекс,

профессор кафедры экономики и

менеджмента

**Плотников Владимир Александрович**

доктор экономических наук, профессор,

Юго-Западный государственный

университет,

профессор кафедры региональной

экономики и менеджмента

Ведущая организация: НОУ ВПО «Санкт-Петербургский

университет управления и экономики»,

г. Санкт-Петербург

Защита диссертации состоится 06 июля 2012 года в 10:00 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.105.07 при Юго-Западном государственном университете по адресу: 305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94, конференц-зал.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Юго-Западного государственного университета.

Автореферат разослан «05» июня 2012 года.

Ученый секретарь

диссертационного совета

ДМ 212.105.07 Е.В. Харченко

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы диссертационного исследования** обусловлена следующими обстоятельствами. Во-первых, противоречивостью во взглядах ученых-экономистов на соотношение понятий эффективности деятельности промышленного предприятия и производительности труда. Во-вторых, поиском новых инструментов эффективного развития промышленных предприятий в условиях динамично развивающейся рыночной среды. В-третьих, необходимостью повышения производительности в связи с прогнозируемым сокращением трудовых ресурсов в российской экономике.

Низкий технический уровень и высокая степень износа основных фондов характерны для большинства промышленных предприятий и не соответствуют требованиям рынка. Поэтому обеспечение эффективности развития промышленного предприятия невозможно без осуществления технических инноваций, направленных на повышение производительности овеществленного труда.

В настоящее время мероприятия по обеспечению эффективности развития промышленных предприятий, в том числе и на основе стимулирования роста производительности труда, отличаются преимущественно тактическим, оперативным характером и направленностью на решение уже возникших проблем, а не на достижение поставленных стратегических целей. По этой причине актуальным становится разработка и использование инструментов планирования, обеспечивающих эффективность развития промышленных предприятий в долгосрочной перспективе.

В связи с этим осмысление проблемы эффективного развития промышленных предприятий побуждает корректировать многие прежние подходы к пониманию сути и закономерностей данного процесса и своевременно реагировать на новые проблемы, возникающие в результате развития экономики. Для эффективного развития промышленного предприятия, базирующегося на интенсивном типе роста, необходимы новые методы и приемы, адаптированные к рыночным условиям. Это предполагает проведение глубоких научных исследований по данной тематике и обуславливает их актуальность.

**Степень научной разработанности проблемы.** Вопросы управления развитием социально-экономических систем различного масштаба, обоснования подходов и механизмов повышения их эффективности, в том числе и на основе роста производительности труда, исследовались в трудах таких ученых, как М. Браун, И.В. Бойко, П. Игнатовский, Б.И. Искаков, В.И. Корняков, А.Л. Лазаренко, В.Г. Медынский, Р. Нельсон, В.А. Парфенов, В. М. Симчер, С.В. Ткачева, С. Уинтер, Г. Эмерсон и др.

Прикладные аспекты повышения эффективности развития промышленных предприятий, методы управления производительностью труда нашли отражение в работах Ю.В. Вертаковой, П.Н. Завлина, В.М. Зубова, А.И. Ильина, Э.Н. Кузьбожева, В.А. Плотникова, В.К. Скляренко, О.А. Сухоруковой, Т.С. Хачатурова и др.

Исследованию факторов роста, их классификации посвящены труды Л.С. Бляхмана, Б.А. Буханевича, В.Г. Васильева, С.Е. Готмана, А.И. Гретченко, Л.А. Костина, Г.Я. Марьяхина, А.А. Назарова, П.Ф. Петроченко, В.А. Трухова, Г. Черкасова, В.П. Чичканова и др.

Несмотря на проявленный интерес исследователей к названной предметной области, многие вопросы эффективного развития промышленных предприятий являются дискуссионными, недостаточно изученными и требуют дальнейшего исследования. Речь идет, прежде всего, о поиске конкретных способов, приемов и инструментов обеспечения эффективности развития промышленных предприятий, адекватных рыночным условиям и учитывающих перспективы развития демографической ситуации в стране.

Это определило выбор темы, объект и предмет исследования, обусловило цель и задачи диссертационной работы.

**Цель и задачи исследования**. Целью исследования является разработка теоретико-методических положений по повышению эффективности развития промышленных предприятий на основе стимулирования роста производительности труда.

Достижение поставленной в диссертации цели предопределило решение следующих основных задач:

- осуществить демаркацию категорий «эффективность» и «производительность труда»;

- структурировать факторы повышения эффективности развития промышленного предприятия;

- разработать инструментарий повышения эффективности развития промышленного предприятия в долгосрочной перспективе;

- предложить методический подход к измерению социальных факторов и резервов повышения производительности труда;

- выделить направления повышения эффективности развития промышленных предприятий.

**Объектом исследования** выступают промышленные предприятия, функционирующие в условиях прогнозируемого дефицита трудовых ресурсов.

**Предметом исследования** являются управленческие отношения, возникающие в процессе формирования и использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии для повышения эффективности его деятельности.

**Область исследования** соответствует паспорту специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – промышленность (п. 1.1.4. Инструменты внутрифирменного и стратегического планирования на промышленных предприятиях, отраслях и комплексах; п. 1.1.15. Теоретические и методологические основы эффективности развития предприятий, отраслей и комплексов народного хозяйства); экономика труда (п. 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью).

**Теоретическую и методологическую основу диссертационного исследования** составили научные труды отечественных и зарубежных ученых, статьи в специализированных журналах и научных сборниках, материалы международных, всероссийских и региональных конференций и семинаров, материалы сети Интернет, ведомственные документы.

В процессе исследования были использованы следующие общенаучные методы познания: анализа и синтеза, индукции и дедукции, единства качественного и количественного анализа, сравнительный, абстрактно-логический, метод системного анализа, анкетирование. Помимо общенаучных в работе применялись и специфические методы: метод «дерева целей», экономико-статистический, экспертных оценок.

Для исследования тенденций развития внутренней и внешней среды предприятия и трудовой социальной составляющей технической политики предприятия использовались программные продукты Statistica 6.0 и RUMM 2020.

**Информационно-эмпирическую базу исследования** составили: федеральные и региональные нормативно-правовые акты, официальные статистические данные и материалы периодической печати, данные бухгалтерской отчетности и статистические данные по промышленным предприятиям Курской области.

**Рабочая гипотеза исследования** состоит в научном предположении, что повышение эффективности развития промышленных предприятий в значительной мере определяется ростом производительности труда, и в соответствии с динамикой развития рыночных условий этот рост должен достигаться преимущественно за счет более полного использования трудовых ресурсов и внедрения трудосберегающих технологий.

**Научная новизна реализована в следующих результатах, полученных лично автором и выносимых на защиту:**

*по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным  
хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями,  
отраслями, комплексами: промышленность):*

- выделены факторы повышения эффективности развития промышленного предприятия (технические и социальные), отличающиеся расширенной детализацией социальных детерминант роста, что позволяет выявить резервы обеспечения эффективности в условиях прогнозируемого дефицита трудовых ресурсов;

- разработан инструментарий повышения эффективности развития промышленного предприятия в долгосрочной перспективе, отличающийся целевой ориентацией на рост производительности труда, позволяющий разработать план мероприятий по достижению стратегических целей развития промышленного предприятия;

- сформулированы направления повышения эффективности развития промышленных предприятий, отличающиеся выделением следующих составляющих: внедрение трудосберегающих технологий и более полное эффективное использование трудовых ресурсов; изменение целевых установок промышленных предприятий; создание отдела по мониторингу производительности труда на промышленных предприятиях; учет «рутины» предприятия в составе факторов, влияющих на выбор варианта развития; повышение активного участия предприятий в снижении административного регулирования, реализация которых позволит обеспечить согласованное с динамикой рыночных условий развитие промышленного предприятия;

*по специальности 08.00.05 - Экономика и управление  
народным хозяйством (экономика труда):*

- уточнено понятие производительности труда на промышленном предприятии как частного случая эффективности использования рабочей силы и средств производства, объединенных единым производственным процессом, отличающееся включением в определение взаимосвязи категорий «эффективность» и «производительность»;

- предложен методический подход к измерению социальных факторов и резервов повышения производительности труда, отличающийся процедурой отбора наиболее значимых факторов; использование которого позволяет осуществить ранжирование социальных факторов роста производительности труда и определить направления интенсификации использования трудовых ресурсов.

**Теоретическая значимость исследования** состоит в развитии теории управления промышленным предприятием в вопросах обеспечения его эффективности в условиях прогнозируемого дефицита трудовых ресурсов.

**Практическая ценность проведенных исследований** состоит в том, что содержащиеся в работе выводы и рекомендации дают возможность планировать развитие промышленного предприятия на основе повышения производительности труда, что позволяет повысить уровень конкурентоспособности и устойчивость развития в долгосрочной перспективе.

**Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования.** Основные положения исследования были доложены и обсуждались на всероссийских и международных научно-практических конференциях, в том числе на: Международной научно-технической конференции «Современные инструментальные системы, информационные технологии и инновации» (Курск, 2008), Международной молодежной научной конференции «Молодежь и XXI век» (Курск, 2009), Международной научно-практической конференции «Экономическое прогнозирование: методы и модели» (Воронеж, 2010), Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика» (Орел, 2010), Всероссийской научно-практической конференции «Инновационное развитие современных социально-экономических систем» (Волгоград, 2010), Всероссийской научно-практической конференции «Приоритеты системной модернизации России и ее регионов» (Курск, 2010), Международной научно-практической конференции «Теория и практика трансформационных процессов в экономике регионов, отраслей и предприятий» (Курск, 2011), Международной научно-практической конференции «Труд, профсоюзы, общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права» (Минск, 2011).

Ряд положений исследования реализован при выполнении внутривузовского гранта КурскГТУ №1.77.09П/60 (грант на поддержку исследований по приоритетным направлениям развития науки, технологии и техники).

Отдельные положения диссертационного исследования использовались при разработке системы мотивации персонала и при формировании технической политики ОАО «Курский завод КПД» (подтверждено актом о внедрении).

Обоснованные автором положения, раскрывающие возможности повышения эффективности развития промышленного предприятия за счет роста производительности труда используются в учебном процессе экономического факультета Юго-Западного государственного университета (подтверждено справкой об использовании).

**Публикации.** Основные положения диссертации опубликованы в 16 научных работах, в том числе 4 работы в рецензируемых научных журналах и изданиях; общий объем публикаций 29,83 п.л., в т.ч. авторских 12,6 п.л.

**Структура и объем диссертационного исследования.** Структура работы определятся логикой исследования и поставленными задачами. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, списка литературы из 132 наименований, 9 приложений. Основной текст изложен на 156 страницах, содержит 21 таблицу, 36 рисунков.

**СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

**Во введении** обоснована актуальность темы диссертационного исследования, дана оценка степени ее разработанности, определены цель и задачи, объект и предмет исследования, раскрыты его теоретико-методологическая и информационная основы, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, дана характеристика апробации и внедрения результатов работы.

**В первом разделе «Эффективность развития и производительность труда промышленных предприятий: сущность, взаимосвязь, факторы роста»** раскрыты теоретические основы эффективности развития предприятий, осуществлена демаркация категорий «эффективность» и «производительность труда», систематизированы показатели измерения производительности труда и показана ее роль в развитии промышленного предприятия; структурированы факторы повышения эффективности развития промышленного предприятия.

**Во втором разделе «Методические аспекты эффективного развития промышленного предприятия за счет повышения производительности труда»** рассмотрены инструменты повышения эффективности промышленных предприятий; раскрыты методы планирования роста производительности труда; с использованием метода системного анализа разработан инструментарий повышения эффективности развития промышленного предприятия в долгосрочной перспективе.

**В третьем разделе «Практические рекомендации по повышению эффективности развития промышленных предприятий»** предложен методический подход к измерению социальных факторов и резервов повышения производительности труда; выделены направления повышения эффективности развития промышленных предприятий в современной России

**В заключении** сформулированы теоретические выводы и практические рекомендации, вытекающие из результатов исследования.

**ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Уточнено понятие производительности труда на промышленном предприятии.**

В диссертационном исследовании выявлено, что в последнее время резко возросло количество работ, направленных на повышение эффективности развития промышленных предприятий через производительность труда; содержащих разнообразные статистические оценки ее динамики, увязку производительности с конкурентоспособностью, прибыльностью. Для раскрытия сущности и роли производительности труда в работе определено её место в совокупности показателей, характеризующих деятельность промышленного предприятия, в том числе показателей эффекта и эффективности.

В диссертационном исследовании не оспариваются ставшие уже традиционными в экономической литературе определения категорий «эффект» и «эффективность». Под эффектом (экономическим) подразумевается увеличение объема производства или сокращение себестоимости продукции после проведения целенаправленных мероприятий. Эффективность характеризуется отношением эффекта к затратам (после приведения единовременных затрат к текущим).

В работе отмечается, что трактовка понятия «производительность труда» заметно различается у зарубежных и российских исследователей. Анализ зарубежной литературы выявил два основных подхода к определению производительности труда:

а) ряд специалистов считает, что производительность – это один из совокупности показателей, оценивающих деятельность промышленного предприятия (эта точка зрения довольно реалистично оценивает возможности показателя производительности труда как необходимого, но вместе с тем вспомогательного, промежуточного по отношению к основному – прибыли);

б) согласно другой точке зрения производительность рассматривается как обобщающая категория, охватывающая все стороны деятельности промышленного предприятия, в том числе результативность, качество и количество выпускаемой продукции, эффективность, степень удовлетворения потребностей покупателей, удовлетворенность работников предприятия (такой подход предполагает учет чрезмерно большого количества составляющих, что затрудняет измерение производительности).

Изучение российской экономической литературы показало, что производительность труда чаще всего интерпретируется через показатели выработки и трудоемкости. В диссертации отмечено, что такой подход сужает суть данной экономической категории к одному показателю.

Таким образом, основное противоречие во взглядах исследователей состоит в определении соотношения данного термина с эффективностью. В диссертации обосновывается, что понятие «эффективность» является более широким, по сравнению с «производительностью труда», так как включает все виды деятельности промышленных предприятий и ряд финансовых аспектов производственной деятельности, не учитываемых в показателях производительности труда.

На основе вышесказанного в работе делается вывод, что под производительностью труда на промышленных предприятиях следует понимать частный случай эффективности использования рабочей силы и средств производства, объединенных единым производственным процессом.

**2. Выделены факторы повышения эффективности развития промышленного предприятия.**

В диссертации выявлено, что большинство экономистов связывают повышение эффективности промышленных предприятий с техническими факторами ее роста. В меньшей степени учитываются факторы организации произ­водства и труда, оптимизации номенклатуры и ассортимента продукции. Реже остальных в экономической литературе упоминаются факторы социального характера.

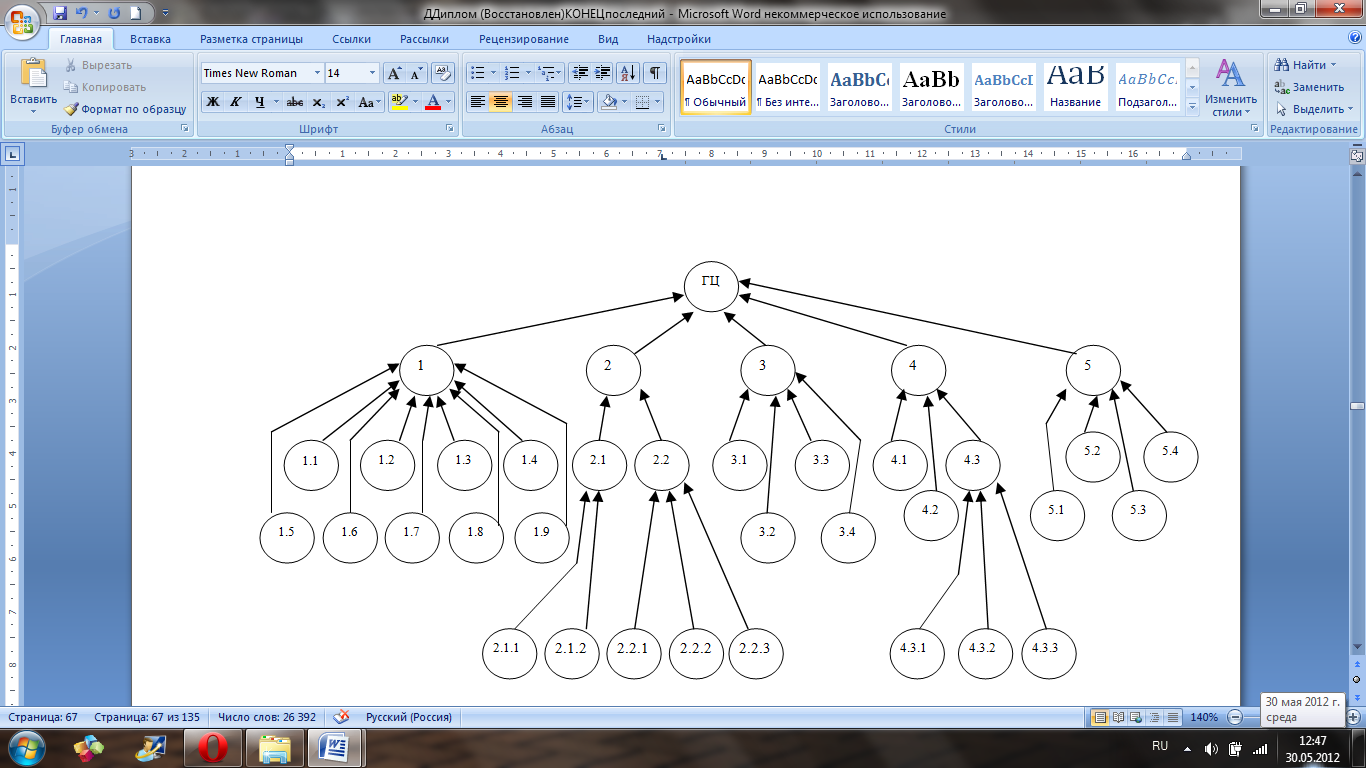
Установлено, что причиной такого разделения мнений является то, что факторы повышения технического уровня традиционно обеспечивают наибольший прирост эффективности. В связи с этим происходит повсеместная ориентация на инновационный путь развития, связанный с внедрением новой техники и современного оборудования. Но недооценка влияния социальных факторов (и, тем более, отказ от их использования) равнозначны применению модели, не отражающей реальных процессов и, соответственно, малопригодной для использования в управлении.

Некоторые исследователи привержены точке зрения, что с увеличением вводимых в действие достижений научно-технического прогресса значение живого труда постепенно снижается, так как снижается его доля в совокупных затратах. Авторские возражения по поводу этого положения кратко можно сформулировать следующим образом: чем больше средств производства использует в работе человек, тем больше его деятельность оказывает влияние на эффективное функционирование и развитие предприятия, т.к. возрастает мультиплицирующий эффект трудового фактора на конечные результаты производства. Это обусловливает значимость социальных факторов, хотя доминирующее положение по степени влияния по-прежнему занимают технические факторы.

В соответствии с наметившимися тенденциями, отображенными на демографических пирамидах стран G8, постепенно нехватка трудовых ресурсов очень ощутимо скажется на развитии. Дефицит рабочей силы в европейских странах приведет к оттоку трудовых ресурсов из России, что увеличит и без того большой дефицит ресурсов и пенсионную нагрузку на трудоспособное население страны. В Долгосрочном прогнозе научно-технологического развития Российской Федерации (до 2025 года) приведены количественные оценки перспективной величины дефицита рабочей силы; они показывают, что до 2010 г. прогнозируемая потребность в рабочей силе ниже ограничения по объему предложения труда. Однако уже в 2012–2014 гг. проявится дефицит труда, увеличивающийся со временем. В зависимости от сценария развития, дефицит может составить до 20% от прогнозируемой потребности в рабочей силе[[1]](#footnote-1).

По прогнозным оценкам дефицит рабочей силы ожидается, прежде всего, в Центральном, Уральском, Северо-Западном и Приволжском федеральных округах, в промышленности, строительстве, транспорте и связи. Весьма проблематичны перспективы омоложения кадрового состава на предприятиях высокотехнологической промышленности, в том числе предприятий оборонно-промышленного комплекса.

Основные возможности преодоления возникающего дефицита рабочей силы, обозначенные в Долгосрочном прогнозе научно-технологического развития РФ, связаны с осуществлением комплекса взаимосвязанных мер государственной социально-экономической политики, направленных на повышение экономической активности населения, рост производительности труда, смягчение структурных проблем рынка труда, в том числе связанных со сложившимся распределением занятого населения по сферам занятости, упорядочение внутренней и внешней трудовой миграции. Таким образом, более эффективное использование трудовых ресурсов является неотъемлемым условием эффективного развития промышленных предприятий и отмечено в составе основных приоритетов развития РФ.



На рисунке 1 использованы следующие обозначения:

ГЦ - повысить эффективность на основе социальных факторов;

уровень 1: 1 – улучшить условия труда и отдыха работников; 2 – повысить производственную и творческую активность работников; 3 – повысить удовлетворенность работников выполняемой работой; 4 – усовершенствовать организацию труда работников; 5 – привести в соответствие выполняемой работе квалификацию работников;

уровень 2: 1.1 – улучшить технику безопасности и охрану труда работников в производственных подразделениях; 1.2 – улучшить медицинское обслуживание работников на предприятии; 1.3 – организовать контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм (нормы освещенности, снижение шума и т.п.); 1.4 – улучшить культурно-бытовое обслуживание работников на предприятии; 1.5 - организовать рациональный режим труда и отдыха;1.6 – увеличить количество предоставляемых путевок в санатории и пансионаты;1.7 – рационализовать организацию столового питания на предприятии;1.8 – создать (при необходимости и возможности) на территории предприятия детские сады, школьные учреждения, учебные комбинаты;1.9 – улучшить работу ведомственного транспорта от места жительства работников до места работы и наоборот; 2.1 – повысить творческую активность работников; 2.2 – усилить потребность работников в самореализации; 3.1 – усовершенствовать систему оплаты труда;3.2 – рационализовать процесс постановки целей перед работником; 3.3 – расширить перечень предоставляемых предприятием социальных гарантий; 3.4 – улучшить психологический микроклимат в производственных коллективах; 4.1 – обеспечить своевременное получение заданий и материалов для выполнения работ; 4.2 – организовать своевременное предоставление информации, необходимой для выполнения работником его заданий; 4.3 – адаптировать систему управления на предприятии к изменяющейся экономической и социальной ситуации в стране; 5.1 –повысить квалификацию работников; 5.2 – ускорить адаптацию к производству работников, впервые вовлекаемых в производство на данном предприятии; 5.3 – организовать объективное подтверждение соответствия квалификации работника выполняемой им работе; 5.4 – обучить работников смежным профессиям для повышения их взаимозаменяемости в производственных коллективах;

уровень 3: 2.1.1 – увеличить количество вносимых рацпредложений для усовершенствования процессов, протекающих на предприятии; 2.1.2 - стимулировать инициативу работников по совершенствованию процессов труда и производства; 2.2.1 – воссоздать процесс морального стимулирования лучших (передовых) работников (выдача грамот, помещение фотографий на Доску почета и пр.); 2.2.2 – обеспечить возможности карьерного роста; 2.2.3 – организовать межбригадные соревнования; 4.3.1 – изменить организационную структуру (дифференцировать функции управления, уменьшить дублирование функций и т.п.); 4.3.2 – повысить оперативность принимаемых управленческих решений; 4.3.3 – повысить эффективность управления посредством вовлечения самих работников в процесс принятия коллективных решений.

Рис.1. Фрагмент «дерева целей» повышения эффективности на основе использования социальных факторов

В диссертационном исследовании факторы, обеспечивающие эффективное развитие производственной деятельности промышленного предприятия, объединены в две группы: технические; социальные. Каждая из представленных групп включает в себя множество составляющих, в т.ч. и организационную. Исследования, проведенные в диссертационной работе, способствовали уточнению и расширению состава факторов и созданию нового варианта «дерева целей» повышения эффективности развития промышленного предприятия.

На рисунке 1 приведен фрагмент разработанного «дерева», детализирующий социальные факторы роста. Такая детализация наглядно отражает многообразие направлений повышения эффективности за счет социальных факторов, позволяет выявить резервы улучшения деятельности промышленных предприятий в условиях прогнозируемого дефицита трудовых ресурсов.

**3. Разработан инструментарий повышения эффективности развития промышленного предприятия в долгосрочной перспективе.**

В диссертационной работе отмечается, что динамика развития промышленного предприятия, как и любого социально-экономического объекта, всегда имеет направленность, определяемую целью или их совокупностью. Если эта динамика положительная, то развитие считается прогрессивным, если отрицательная, то регрессивным. Проведенный в процессе выполнения диссертационной работы анализ статистических данных, обзор научных публикаций позволил установить, что прогресс всегда сопровождается ростом производительности труда, новая организационная форма утверждается, если она обладает большей производительностью, поэтому в качестве основы инструментария повышения эффективности развития промышленного предприятия предлагается также принять рост производительности труда.

Для определения направлений повышения эффективности деятельности промышленного предприятия надежным инструментом считается системный анализ. В ходе обзора подходов к определению этапов проведения системного анализа, установлено, что его проведение включает в себя 7 основных этапов: 1 – формулировка проблемы; 2 – структуризация исследования; 3 – составление моделей объектов управления; 4 – прогнозирование состояния объектов управления, оценка риска; 5 – диагностирование системы и формирование альтернатив развития предприятия; 6 – отбор альтернатив; 7 – реализация программы мероприятий.

да

нет

нет

да

нет

да

(1)

(2,3,4)

(7)

(5,6)

3.Сохранение сложившейся тенденции – достаточное условие достижения цели

4.Обеспечение сохранения тенденции

5.Определение разрыва между желаемым и наиболее вероятным состоянием

6. Поиск резервов повышения производительности живого труда. Реализация необходимых мероприятий.

7.Рост за счет социальных факторов достаточен для достижения цели

8. Поиск резервов повышения производительности овеществленного труда (использование технических факторов). Реализация необходимых мероприятий.

9.Реализация технических факторов эффективна

10. Поиск альтернативных вариантов повышения производительности труда за счет технических факторов

2.Анализ внутренней и внешней среды предприятия, прогнозирование наиболее вероятного состояния

1.Определение цели (повысить производительность труда) в количественном выражении

11 Контроль выполнения мероприятий

Примечание: на рисунке слева в скобках приведены этапы системного анализа

Рис. 2. Алгоритм повышения эффективности развития промышленного предприятия на основе стимулировании роста производительности труда

На основе приведенных этапов с использованием методологии системного анализа был разработанинструментарий повышения эффективности развития промышленного предприятия в долгосрочной перспективе (рисунок 2), предполагающий комплексное изучение, измерение и обобщение влияния факторов на результаты деятельности промышленного предприятия с целью нахождения путей повышения его эффективности.

В качестве количественных ориентиров повышения производительности труда в диссертации предлагается взять установленные Концепцией долгосрочного социально – экономического развития РФ на период до 2020-2030 годов темпы роста производительности труда. В работе определялся разрыв между сложившейся тенденцией развития промышленных предприятий и желаемой. Для этого рассчитывались параметры производственной функции. Достоверность полученных результатов проверялась на данных ретроспективного периода и с помощью ошибки аппроксимации. В результате был построен график, наглядно отражающий динамику установленных Концепцией, и прогнозных темпов роста производительности труда (рисунок 3).

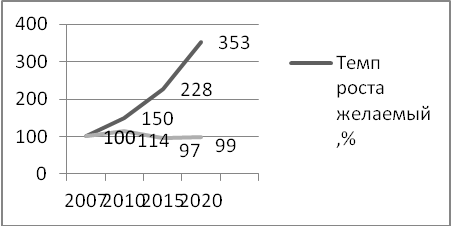


Рис.3. Соотношение желаемых и наиболее вероятных темпов роста производительности труда

Представленная на рисунке 3 динамика характерна для большинства промышленных предприятий и свидетельствует о необходимости разработки мероприятий по повышению производительности труда. Достигнуть ориентиров Концепции (объема производства и выработки) можно лишь обоснованно использовав совокупность социальных и технических факторов. При этом следует учитывать стоимость ресурсов на рынке и перспективы их использования.

Представленный автором алгоритм составлен на основе анализа существующих методов планирования роста производительности труда, имеет четкую целевую ориентацию и предполагает упорядоченное осуществление определенной последовательности мероприятий, что позволяет предложить его в качестве составляющей для построения стратегии развития предприятия.

**4. Предложен методический подход к измерению социальных факторов и резервов повышения производительности труда на промышленном предприятии.**

В диссертации акцентируется внимание на том, что для эффективного развития промышленного предприятия целесообразна организация процесса планирования тех социальных факторов, которые оказывают наибольшее воздействие на результирующий признак. Надежным инструментом исследования социальных факторов является анкетирование. Несмотря на его широкое распространение для выявления социальных проблем и факторов, сдерживающих развитие на региональном уровне, на уровне предприятия этот метод используется крайне редко, что не позволяет использовать скрытые резервы развития и вовремя выявить назревающие проблемы.

В процессе выполнения диссертационного исследования была разработана анкета для выявления резервов роста производительности труда промышленного предприятия за счет социальных факторов. Каждый пункт (вопрос) анкеты сопряжен с конкретными элементами фрагмента «дерева целей», представленного на рисунке 1. Вопросы анкеты можно условно сгруппировать следующим образом: первая группа (пол, возраст, образование, должность, стаж работы) дает представление об информаци­онном образе респондента; вто­рая группа вопросов ориентирована на анализ «узких мест» в произ­водстве и управлении и удовлетворенности работником выполняемой им работой; третья группа направлена на идентификацию не обозначенных в анкете проблем с целью последующего их включения в состав исследуемых; четвёр­тая группа вопросов (ожидаете ли Вы в ближайшее время сохранения проблем, отмеченным Вами?) позволяет прогнозировать состав проб­лем на будущее. Отличие разработанной в диссертации анкеты состоит в том, что респондентам было предложено помимо ответов на вопросы оценить значимость (важность) каждого вопроса по шкале от 0 до 10 по степени влияния факторов на трудовую деятельность.

Апробация анкеты была проведена на одном из промышленных предприятий Курской области – ОАО «Курский завод КПД». Из состава работников было опрошено 132 человека; в числе опрошенных оказались 29 женщин и 103 мужчин. Средний возраст работников составил 35 лет; фрагмент результатов распределения работников представлен в таблице 1.

Таблица 1

Распределение респондентов (фрагмент)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Образование | | | | | | | | | | | | |
| общее (10-11 классов) | | среднее профессионально-техническое (ПТУ) | | | | среднее специальное (техникум) | | | незаконченное высшее | | | высшее |
| Численность, чел. | 20 | | 68 | | | | 27 | | | 8 | | | 9 |
|  | Каков Ваш стаж работы на данной должности (профессии или специальности)? | | | | | | | | | | | | |
| до 1 года | 1-2 года | | | | 3-5 лет | | | 6-10 лет | | более 10 лет | | |
| Численность, чел. | 10 | 39 | | | | 27 | | | 21 | | 35 | | |
|  | Уровень Вашей квалификации в сравнении со сложностью выполняемых работ | | | | | | | | | | | | |
| выше | | | квалификация соответствует выполняемой работе | | | | | | | | ниже | |
| Численность, чел. | 22 | | | 106 | | | | | | | | 4 | |
|  | Бывают ли случаи несвоевременной поставки материалов? | | | | | | | | | | | | |
| всегда | | | | иногда | | | всегда предоставляются своевременно | | | | | |
| Численность, чел. | 0 | | | | 127 | | | 5 | | | | | |
|  | Санитарно-гигиенические условия труда | | | | | | | | | | | | |
| хорошие | | | | средние | | | плохие | | | | | |
| Численность, чел. | 28 | | | | 68 | | | 36 | | | | | |

Исходя из представленных в таблице 1 результатов можно сделать следующие выводы. Наибольшую численность работников составила группа респондентов, имеющих среднее профессионально-техничес­кое образование. Это обусловлено тем, что сложность выполняемых работ в цехах исследованного промышленного предприятия невысока, не требует привлечения высококвалифицированного персонала. К тому же немалая часть респондентов этой группы обладает достаточным стажем работы и, соответственно, опытом. Опыт работников и сопрягаемая с этим его квалификация соответствует сложности выполняемых работ. Приведенные результаты говорят о достаточно высокой степени достижения подцели 6 «дерева».

На производстве возникали случаи несвоевременной поставки материалов. На это обратили внимание 127 работников из 132. Несвоевременность поставки материалов на рабочие места является следствием просчетов в деятельности снабженческого звена предприятия, следовательно, в будущем для сокращения простоев из-за несвоевременной поставки материала (если они возникают из-за «сбоев» в системе управления предприятием) необходимо постоянно контролировать величину их запасов для повышения степени реализации подцели 5.

Установлено, что требуют дальнейшего совершенствования санитарно-гигиенические условия труда.

Аналогичным образом в диссертационном исследовании изучалось распределение респондентов по всем представленным в анкете вопросам.

Для определения степени использования социальных факторов в работе предлагается следующая схема (на примере вопроса о соответствии уровня квалификации): за 100% по этому фактору принимается 132 ответа по графе «соответствует» (выбираем наилучший вариант). На данный вопрос ответили «соответствует» 106 человек, то есть степень использования данного фактора равна (106/132).100% = 80,3%. После определения степени использования других социальных факторов, вычислялся средний уровень использования потенциальных возможностей по средней арифметической из факторов.

Итоговый показатель составил 63,20%. Это можно интерпретировать следующим образом: социальные факторы роста производительности труда используются на предприятии на 63,20%. Таким образом, при обоснованном управлении социальными факторами можно добиться значительного увеличения производительности труда.

Факторы по степени своего воздействия на рост производительности труда неравнозначны, поэтому с целью выявления наиболее значимых социальных факторов полученные результаты были обработаны с помощью компьютерной системы RUMM (Rasch Unidimensional Measurement Models), основанной на модели Раша. Обработка результатов различными программными средствами, базирующимися на модели Раша получила широкое распространение за рубежом, в России их применение в основном связано со сферой педагогики. Модель Г.Раша используется для исследования любого свойства личности (знание, интеллект, социальные и психологические установки, отношение к чему-либо и пр.), которое существует устойчиво и его можно наблюдать посредством системы эмпирических индикаторов. В педагогике на основе тестов определяют «способность индивида» решить «задачу определенной трудности». При этом в тестовом задании верному ответу соответствует большее количество баллов, чем неверному. Самое трудное задание - то, по которому получено наименьшее количество верных ответов. В диссертационной работе проведена апробация использования этой модели для определения отношения работников к различным факторам (размер заработной плат, санитарно-гигиенические условия, технический уровень производства). Для проведения автоматизированной обработки предварительно сформирован набор критериев в соответствии с вопросами анкеты (первому вопросу в анкете соответствует критерий Х1, второму – Х2 и т.д., при этом из общего набора критериев были исключены вопросы открытой формы). Каждому критерию было присвоено несколько категорий (баллов) в соответствии с вариантами ответа на каждый вопрос. В результате сопоставили таблицу категорий по каждому критерию и респонденту. В качестве примера присвоения категорий критерию рассмотрим Х17 «Санитарно-гигиенические условия труда». Плохие санитарно-гигиенические условия труда не способствуют росту производительности труда и в целом оказывают негативное влияние, поэтому данному варианту ответа была присвоена категория 0; средние условия предпочтительнее, чем плохие и вызывают большую удовлетворенность работника, поэтому данному варианту была присвоена категория 1; хорошие условия способствуют повышению производительности труда и высокой степени удовлетворенности работников, поэтому этому варианту ответа была присвоена категория 2. Аналогично присвоили категории по остальным критериям. В данном случае «верный» вариант – 2, «не полностью верный» - 1; «неверный» - 0. Поэтому «наиболее трудным заданиям» в педагогике, в нашем случае будут соответствовать «наименее использованные социальные факторы, вызывающие неудовлетворенность работников», так как по ним количество «неверных» ответов будет высоким. Это позволит выявить степень использования социальных факторов и определить резервы её роста.

В результате ранжирования (определения значимости) социальные факторы по степени их влияния на производительность труда распределились следующим образом: 1) простои; 2) размер зарплаты; 3) частота подачи рацпредложений; 4) соответствие техники желаемому уровню; 5) возможность карьерного роста; 6) степень физической нагрузки; 7) удовлетворенность работников мероприятиями администрации; 8) стаж; 9) обоснованность устанавливаемого объема работ; 10) предоставление путевок для отдыха.

В работе установлено, что приоритеты социальных факторов не являются постоянными. Так, в результате исследования, направленного на выявление наиболее значимых социальных факторов, в 1980-1981 годах на одном из советских заводов был составлен перечень, в котором факторы ранжировались по степени их влияния на производительность труда. В него вошли: стабильность коллектива (текучесть кадров); квалификация работников; морально-психологический климат; условия труда; условия отдыха; организация производства и труда; общественная активность.

Сравнив результаты диссертационной работы с итогами исследования, проводившегося в 80-е годы 20 века, автор сделал следующие выводы: ранги факторов существенно изменились; ни один из факторов не совпал по занимаемому месту. Текучесть кадров и уровень квалификации персонала, занимавшие первые места в 1980-е годы, не попали в состав значимых при проведении исследования соискателя. Из этого следует, что с течением времени составленный первоначальный перечень значимых факторов для эффективного управления подлежит корректировке.

**5. Сформулированы направления повышения эффективности развития промышленных предприятий.**

В диссертационной работе выделены направления повышения эффективности развития промышленных предприятий, приобретающие в долгосрочном периоде все большую значимость и подлежащие учету при формировании стратегии развития промышленного предприятия:

1. Внедрение трудосберегающих технологий и более полное эффективное использование трудовых ресурсов. Демографические прогнозы как в целом по России, так и отдельно по регионам свидетельствуют о значительном снижении численности трудоспособного населения после 2012 года. Это ставит жесткие ограничения по срокам разработки мероприятий, направленных на снижение воздействия данного фактора. При недостаточном техническом уровне промышленных предприятий трудовых ресурсов будет не хватать даже при продлении пенсионного возраста (некоторые регионы РФ уже являются трудодефицитными). Поэтому для эффективного развития промышленного предприятия в долгосрочной перспективе необходимо в качестве приоритета установить внедрение трудосберегающих технологий и более эффективное использование трудовых ресурсов.

2. Изменение целевых установок промышленных предприятий на повышение эффективности деятельности. На большинстве промышленных предприятий цели развития сводятся к увеличению выпуска и количества рабочих мест. Этот рост количественных показателей зачастую обеспечивается перезагрузкой имеющегося оборудования и чрезмерно интенсивным использованием трудовых ресурсов. В диссертации отмечается, что более рациональной является ориентация не на создание новых рабочих мест, а на эффективное, более производительное использование уже созданных, а там, где это возможно, - сокращение используемого живого труда, и замена его на овеществленный.

3. Создание отдела по мониторингу производительности труда на промышленных предприятиях. Стоимость затрат на поддержание функционирования подобного структурного подразделения не должна превышать эффекта от его функционирования, т.е. не должна быть излишне затратной, иначе теряется смысл его организации. На предприятии предлагается осуществлять контроль не только за производительностью труда рабочих, но и за производительностью труда «белых воротничков», без оценки которой неизбежно будет чрезмерное раздувание штата и излишние затраты на заработную плату.

4. Учет «рутины» промышленного предприятия в составе факторов, влияющих на выбор варианта развития. Рутина – это «распределенная память» предприятия, она закрепляется в процессе совершения трудовых операций и хранится в памяти индивидов. Каждое промышленное предприятие с помощью трудовых, материальных, информационных и других ресурсов осуществляет определенную деятельность, которая характеризуется применением определенной техники, технологии, правил документооборота, принятия решений. Представим следующую ситуацию: с предприятия уходит рядовой сотрудник. При этом не изменятся ни технология, ни техника, ни правила документооборота и т.п. Обязанности прежнего сотрудника будут поручены новому или распределены между оставшимися. Рутина предприятия не изменится. Однако, если уволится сотрудник, имевший уникальные знания, рутина может измениться, поскольку уникальные знания и опыт, которыми обладал уволившийся сотрудник, не известны другим участникам производственного процесса, и полноценно восстановить особенности его работы в короткий срок не удается. Следовательно, рутина противостоит изменениям, но все же может изменяться при определенных обстоятельствах. Это необходимо учитывать при выборе организационных и технических решений. Например, при выборе из двух станков, обладающих схожими характеристиками и равной производительностью, рекомендуется выбрать тот, который вносит меньше изменений в существующие процессы производства, организации и управления, так как в этом случае сопротивление рутины окажется меньшим. В рутину изначально может быть заложено стремление к инновациям, если это также приобрело черты «правила». Чем чаще предприятие осуществляет инновации (меняет свою рутину), тем безболезненнее это происходит.

5. Активное участие предприятий в снижении административного регулирования. Избыточное регулирование сдерживает развитие промышленных предприятий. Роль предприятия в снижении влияния данного фактора сводится к разработке рекомендаций и предложений, доведении их до органов исполнительной власти. Возможно, это позволит постепенно прийти к согласованию интересов руководителей промышленных предприятий и государственных органов.

Внедрение трудосберегающих технологий наряду с активным участием предприятий в снижении административного регулирования направлены на снижение воздействия неблагоприятных факторов внешней среды на функционирование промышленных предприятий.

Ориентация промышленных предприятий на повышение эффективности деятельности, более полное использование трудовых ресурсов, создание отдела по мониторингу производительности труда, учет «рутины» промышленного предприятия в составе факторов, влияющих на выбор варианта развития формировались на основе идей экономики знаний и направлены на улучшение внутренней среды промышленных предприятий.

**ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях:**

1. Рябцева, И.Ф. Социальные факторы повышения производительности труда [Текст] / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев // Известия КурскГТУ. 2010. №4. С. 103-108 (0,3 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

2. Рябцева, И.Ф. Практика системного анализа проблемы повышения производительности труда [Текст] / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев // Экономический анализ: теория и практика. 2011. № 1. С. 17-24 (0,5 п.л., авт. - 0,3 п.л.).

3. Рябцева, И.Ф. Технические особенности роста производительности труда при различной конъюнктуре рынка [Текст] / И.Ф. Рябцева // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2011. № 2. С. 346-350 (0,3 п.л.).

4. Рябцева, И.Ф. Прогресс и инновации: анализ системной взаимообусловленности [Текст] / Е.А. Алпеева, И.Ф. Рябцева // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 18. С. 37-41 (0,4 п.л., авт. - 0,2 п.л.).

**Монографии:**

5. Рябцева, И.Ф. Социальный прогресс и измерение его влияния на производительность труда [Текст]: монография / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев. Курск, 2009. 120 с. (6,9 п.л., авт. - 3,5 п.л.).

6. Рябцева, И.Ф. Прогресс и производительность труда [Текст]: монография / Э.Н. Кузьбожев, И.Ф. Рябцева. М.: ИНФРА-М, 2010. 174 с. (10,8 п.л., авт. - 5,4 п.л.).

7. Рябцева, И.Ф. Введение в теорию структурной трансформации производственной системы [Текст]: коллективная монография / Т.П. Алдохина, Т.А. Беляева, М.Г. Клевцова, И.Ф.Рябцева, [и др.]; под ред. Т.А. Беляевой, Э.Н. Кузьбожева. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 60-70 (9,0 п.л., авт. - 1,2 п.л.).

**Статьи в научных изданиях и сборниках:**

8. Рябцева, И.Ф. Совершенствование плановой деятельности на предприятии [Текст] / Т.Н. Бабич, И.Ф. Рябцева // Современные инструментальные системы, информационные технологии и инновации: матер. VI Междунар. науч.-техн. конф. Курск, 2008. С.85-88 (0,15 п.л., авт. - 0,1 п.л.).

9. Рябцева, И.Ф. Социальные факторы производительности труда и производственная мощность предприятия [Текст] / И.Ф. Рябцева // Молодежь и XXI век: матер. I Междунар. молодежной науч. конф. Курск, 2009. С. 209-214 (0,3 п.л.).

10. Рябцева, И.Ф. Измерение влияния социальных факторов на производительность труда [Текст] / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев // Экономическое прогнозирование: методы и модели: матер. VI междунар. науч.-практ. конф. Воронеж, 2010. С. 85-87 (0,08 п.л., авт. - 0,05 п.л.).

11. Рябцева, И.Ф. Повышение производительности труда как основа экономического роста [Текст] / И.Ф.Рябцева // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика: сб. статей II Междунар. науч. - практ. конф. Орел, 2010. С. 452-456 (0,2 п.л.).

12. Рябцева, И.Ф. Измерение влияния социальных факторов на производительность труда [Текст] / И.Ф.Рябцева // Инновационное развитие современных социально-экономических систем: матер. всерос. науч. - практ. конф. Волгоград, 2010. С. 127-129 (0,1 п.л.).

13. Рябцева, И.Ф. Закономерности развития прогресса [Текст] / И.Ф. Рябцева // Приоритеты системной модернизации России и ее регионов: сб. научных статей всерос. науч.-практ. конф. Курск, 2010. С. 56-59 (0,2 п.л.).

14. Рябцева, И.Ф. Прогресс и производительность труда [Текст] / И.Ф. Рябцева // Теория и практика трансформационных процессов в экономике регионов, отраслей и предприятий: матер. I Междунар. науч.-практ. конф. Курск, 2011. С. 147-150 (0,1 п.л.).

15. Рябцева, И.Ф. Эволюция социального планирования производительности труда [Текст] / И.Ф. Рябцева // Труд, профсоюзы, общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права: матер. междунар. науч.-практ. конф. Минск, 2011. С. 133-140 (0,4 п.л.).

16. Рябцева, И.Ф. Технологическое развитие и производительность труда [Текст] / И.Ф. Рябцева, В.А. Трухов// Труд, профсоюзы, общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права: матер. междунар. науч.-практ. конф. Минск, 2011. С. 144-146 (0,10 п.л., авт. - 0,05 п.л.).

Подписано в печать 31.05.2012. Формат 60х84 1/16.

Усл. печ. л. 1,2. Тираж 100 экз. Заказ 186.

Отпечатано с готового оригинал-макета

в типографии ООО «Планета»

305048, г. Курск, ул. Косухина, д. 9/1.

1. http://www.mon.gov.ru [↑](#footnote-ref-1)