

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

И. Ю. Курбиева

*Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель Н. П. Драгун, канд. экон. наук, доц.

Проведенное нами исследование существующих теоретических подходов к организации управления производительностью труда на предприятиях позволило установить, что процесс управления производительностью труда следует рассматривать как набор очевидных действий по реализации управленческого решения: планирование, измерение и оценка показателей производительности труда, организация и реализация управленческих воздействий, контроль и анализ выполнения решений [3]. Вместе с тем, несмотря на имеющийся значительный научный задел, проблема формирования и эффективного функционирования механизма управления производительностью труда, особенно применительно к промышленным предприятиям Беларуси, далека от своего решения. Данное обстоятельство обусловило актуальность настоящего исследования.

Анализ организации системы корпоративного управления на промышленных предприятиях Беларуси позволяет констатировать, что основными инструментами организационно-экономического механизма управления производительностью труда являются: *во-первых*, внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность работников; *во-вторых*, управленческие решения, связанные с определением необходимых ресурсов, сроков исполнения, ответственных лиц и методов контроля выполнения производственных заданий. Концептуальная модель организационно-экономического механизма управления производительностью труда на промышленных предприятиях имеет вид, представленный на рис. 1.

Кроме того, нами установлено, что проблемы управления и повышения производительности труда, качества управления предприятием, его производственной подсистемой зачастую рассматриваются изолированно друг от друга. В практике функционирования отечественных предприятий механизм управления производительностью труда является прерогативой только отдела труда и заработной платы, специалисты которого ориентированы только на традиционные способы управления

производительностью труда – ведение кадрового учета и отчетности, планирование штатного расписания, консультирование специалистов других структурных подразделений по кадровым вопросам. Складывающаяся обстановка показывает, что в качестве положительных факторов роста производительности труда и уменьшения затрат предприятия видят в оптимизации структуры численности персонала и сокращении продолжительности рабочего времени. Эти шаги, конечно, имеют большое значение, но все же не поднимаются до стратегического уровня. Вместе с тем, практика хозяйствования белорусских предприятий свидетельствует о том, что фокус внимания руководителей направлен исключительно на производительность труда рабочих. При этом не учитываются особенности труда управленческого персонала и его вклад в общую производительность труда на предприятии. Вероятно, в силу сложности не получают должного внимания со стороны руководителей и менеджеров белорусских предприятий важные методические аспекты выбора инструментария управления производительностью труда работников управленческого звена, учитывающие новые методики управления по ключевым показателям деятельности (KPI), компетенциям и др. [1].

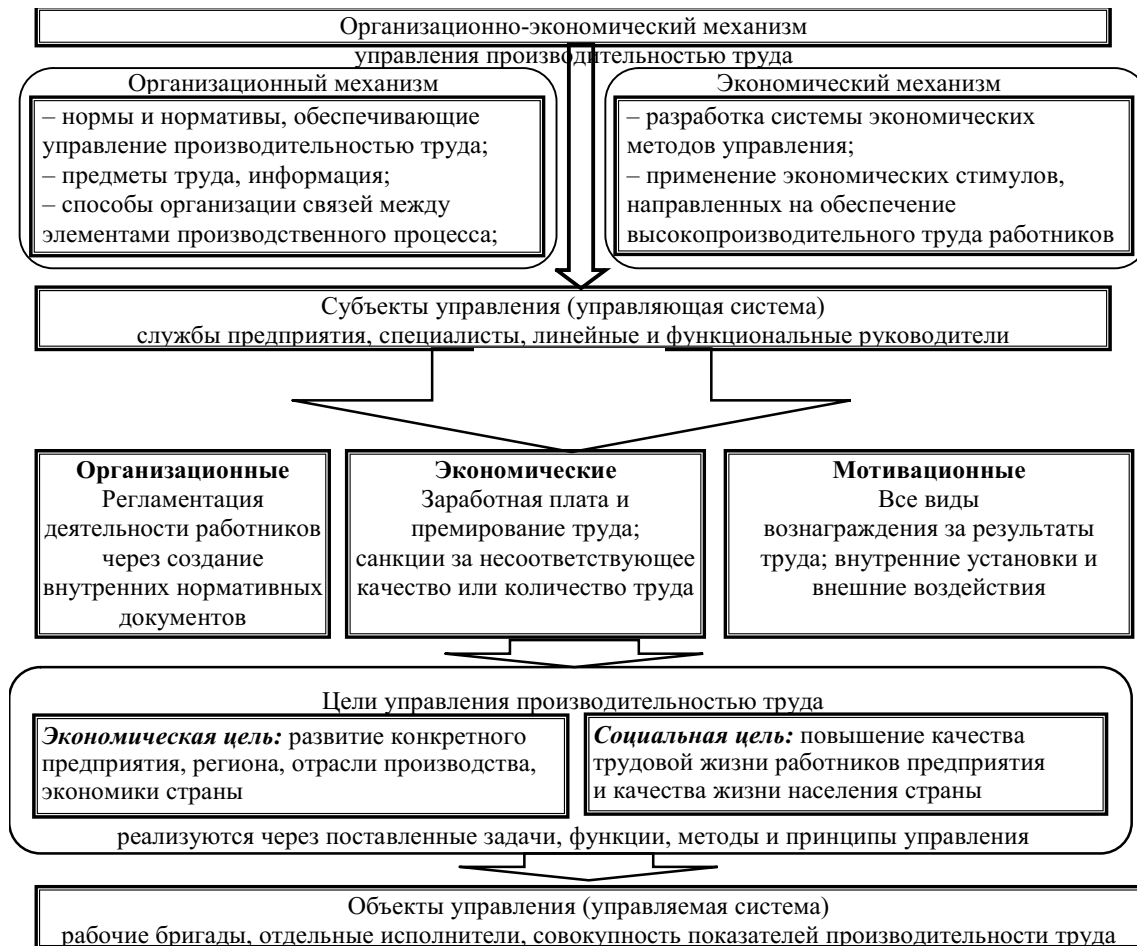


Рис. 1. Модель организационно-экономического механизма управления производительностью труда

Примечание. Разработано автором.

В соответствии с предложенной концептуальной моделью организационно-экономического механизма управления производительностью труда нами проведена оценка инструментария управления производительностью труда, характерного для промышленных предприятий Беларуси. Оценка эффективности системы управления производительностью труда была проведена для двух категорий работников: тех, кто непосредственно воздействует на предмет труда, и тех, кто оказывает косвенное влияние на производственный процесс, т. е. управленческих работников (см. таблицу).

Установлено, что административный ресурс на белорусских предприятиях нацелен на соблюдение правил и процедур, выполнение доведенных поручений и заданий. Сложившаяся ситуация позволяет утверждать, что действующий сегодня управленческий аппарат характеризуется наличием «ловушки управления изменениями» и не ориентирован на результат [2]. Миссия максимизации производительности труда заключается в привязывании людей и процессов к задачам и целям организации. Проблему также представляет формирование четкого представления о том, что делают сотрудники и каким образом их усилия влияют на бизнес и его операции. Однако несмотря на то, что идеи эффективного управления производительностью труда большинством операционных руководителей отечественных предприятий до сих пор не воспринимаются всерьез, сегодня начался сдвиг к восприятию задачи управления производительностью труда как критической для успеха организации.

Содержание системы управления производительностью труда на промышленных предприятиях

Категория персонала	Направление управления	Инструмент управления
Рабочие	Нормирование труда	1. Хронометражный метод нормирования труда. 2. Ориентация на производственную программу и разработанные нормы времени, выработки, обслуживания
	Организация труда	1. Основное внимание уделяется цеху – низшему звену производства. 2. Проведение специалистами отдела труда и заработной платы аттестации рабочих мест по условиям труда, разработка плана мероприятий по улучшению условий труда
	Мотивация труда	Премияльная система, основанная на заранее установленных конкретных показателях и условиях премирования, обусловленных положениями о премировании
Управленческий персонал	Нормирование труда	1. Определение необходимой численности руководителей и специалистов по различным функциям управления и общей их численности. 2. Конкретизация установленной численности по должностям, квалификации, объему работ. 3. Установление каждому работнику перечня обязанностей и объема выполняемых за определенное время работ
	Организация труда	Планирование служебной карьеры исходя из оценки потенциала работника на основе кадрового резерва; определение условий и оплаты труда работника и заключение с ним контракта (трудового договора). обеспечение движения кадров в системе управления (перемещение, повышение, понижение, выбытие)
	Мотивация труда	Премияльная система, основанная на заранее установленных конкретных показателях и условиях премирования, обусловленных положениями о премировании

Примечание. Разработано автором.

Таким образом, командно-административный подход к управлению производительностью труда на белорусских предприятиях промышленности, выражающийся в доведении показателей и административном давлении, свидетельствует фактически о том, что существующий в стране механизм управления экономикой в целом быстро устаревает. Такое «ручное» управление даже с учетом модернизации технологий не позволяет многим белорусским предприятиям конкурировать с компаниями со схожими технологиями, но с другой системой управления. При неизменности подхода к управлению страна может погрузиться в долгосрочную стагнацию. Решение этой проблемы, по нашему мнению, состоит в переходе на систему управления корпоративным сектором, ориентированную на результат, а не на выполнение доведенных показателей.

Л и т е р а т у р а

1. Белов, А. Н. КРІ и мотивация. Оценка интеллектуальной деятельности / А. Н. Белов // Упр. производством. – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/strategy/SSP_KPI_MBO/belov-volgasoft.html. – Дата доступа: 13.04.2016.
2. Возникшие проблемы в России и Украине снижают экспортные возможности Беларуси // Thinkthanks.by. – Сайт белорус. исслед. – Режим доступа: <http://thinktanks.by/publication/2016/02/05/>. – Дата доступа: 11.04.2016.
3. Войтова, В. Н. Концептуальная модель системы управления производительностью труда работников управленческого звена на промышленном предприятии / В. Н. Войтова // Упр. экон. системами : электрон. науч. журн. – 2013. – № 10 (58). – С. 24–29.