

КАК ПОВЫСИТЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ: ФАКТОРЫ УСПЕХА

Проведенный нами обзор публикаций позволяет сделать вывод о том, что даже для мировых компаний, серьезно работающих над повышением своей эффективности и укреплением своих позиций в конкурентной борьбе, вопрос эффективности персонала зачастую не относится к числу приоритетных¹. Занимаясь повышением своего инновационного потенциала и совершенствованием бизнес-процессов, работу с персоналом они нередко ограничивают премированием за высокие результаты и штрафами за несоблюдение графика, не слишком интересуясь причинами возникновения проблем.

По данным Международной организации труда, средняя производительность труда в постсоветских странах до 30 раз ниже уровня Евросоюза и США. Очевидно, что назрела острая необходимость изменить сложившуюся ситуацию. Несомненно, каждое государство работает в собственных условиях, но существует ряд рекомендаций, применимых в организациях любой отрасли любой страны:

- *Обучение работников и расширение их зоны ответственности.* Реальное и стабильное повышение производительности труда может быть достигнуто лишь непрерывным совершенствованием навыков в выбранной сфере.

- *Обучение поиску и устранению потерь.* Этот шаг важен для эффективности каждого процесса и организации в целом. Поиску потерь в процессах и операциях обучают в рамках концепции «бережливого производства», но для производительности труда этот фактор важен ничуть не меньше.

- *Изучение производственного процесса.* Первым шагом к повышению производительности труда является понимание всех операций, выполняемых работниками организации. При правильной организации процесса обучения освоение новых, более эффективных методов труда не занимает много времени.

- *Изучение временных затрат и эффективности применяемых методов.* Необходимо отучить работников делать свою работу механически, даже если они выполняют однообразные действия. Для этого нужно научить их «видеть» процесс от начала до конца, понимать, как любое, даже самое мелкое действие влияет на работу всей организации. Это приучит их анализировать, какие действия могут быть исключены либо, по крайней мере, сведены к минимуму для того, чтобы работать более разумно, а не более быстро или усердно.

- *Мониторинг производственного процесса.* Ход производственного процесса должен постоянно контролироваться обученными сотрудниками для своевременного обнаружения проблем и минимизации их негативного эффекта.

- *Контроль качества.* Качество является одной из важных составляющих общей эффективности персонала, поэтому его показатели должны быть определены и находиться под постоянным контролем.

Работая над повышением эффективности работы персонала организации, следует помнить, что работники не смогут достичь желаемого результата, если не созданы объективно необходимые условия для достижения высокой производительности труда. Таким образом, предложенные в настоящей работе рекомендации относятся не только к производительности труда, но и к производительности организации в целом.

¹ Курбиева И. Ю. Системный подход к организации труда как фактор повышения его производительности // Металл-2014 : материалы науч.-техн. конф. / БМЗ – УКХ «БМК». – Жлобин, 2014. – С. 142.