

МЕРОПРИЯТИЯ ПО РАЦИОНАЛЬНОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗЕРВОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ОСНОВНЫХ РАБОЧИХ В ЦЕХЕ № 16

Д. И. Долгов к.э.н., доцент кафедры менеджмента и
экономики образования МордГПИ им. М. Е. Евсевьева

Аннотация

В данной статье указаны мероприятия по рациональному использованию резервов роста производительности труда основных рабочих в цехе 16.

Ключевые слова: мероприятия, труд, рабочие, цех, резервы.

Развитие трудового потенциала человека составляет высшую цель экономической науки и практической деятельности людей. В любой сфере экономики человек выступает одновременно главной целью производства и основным его фактором. Поэтому совершенствование человеческого потенциала, увеличение численности экономически активного населения, укрепление его здоровья и силы, умножение его знаний и способностей, обогащение свойств его характера является в отечественной рыночной экономике важнейшим направлением научных исследований. Все эти направления представляют сейчас основную социально-экономическую цель, в достижение которой наша новая наука управления трудом персонала может внести определенные рекомендации, в частности, касающиеся изучения непосредственной роли человеческого фактора в процессе производства и определяющих условия эффективного его использования в качестве основного производителя материальных благ.

Как известно, в условиях рынка спрос основан на желании человека в соответствии с его потребностями получения необходимого блага. Предложение в то же время зависит главным образом от преодоления в соответствии с потенциалом человека нежелания подвергнуться неудобствам, которые обычно распадаются на два вида: на труд и на жертвы, с какими связано откладывание потребления с целью накопления капитала. Как утверждал А. Маршалл, главным мотивом большей части труда в общепринятом употреблении этого термина служит желание людей получить какую-либо материальную выгоду, которая при нынешнем устройстве мира обычно выступает в форме получения определенного количества денег. С учетом имеющегося потенциала и желаний человека в общем отвечаемистине утверждение автора, что напряженность, усилий любой группы рабочих повышается или снижается с повышением или понижением вознаграждения, которое им предлагают в соответствии с действующей ценой спроса. Если предположить, что объем

производства зависит исключительно от величины трудового потенциала и затрат усилий определенного числа рабочих, уже имеющих и обученных своему делу, то можно установить цену предложения аналогично цене спроса

В то же время основой материального богатства выступает производительный труд человека, главным условием достижения высокого уровня которого можно считать наиболее полное использование трудового потенциала страны, характеризующегося такими основными компонентами, как численность, здоровье и сила населения. В свою очередь главное значение материального богатства, по оценке А. Маршалла, если оно разумно используется, заключается в том, что оно увеличивает здоровье и силу рода человеческого-физическую, нравственную, представляющих собой по современным понятиям важнейшие характеристики человеческого потенциала и составляющих основные компоненты трудового потенциала человека.

Первые научные исследования механизма влияния основных компонентов трудового потенциала человека на эффективность мануфактурного производства были проведены еще А. Смитом. В свое время он писал: «Величайший прогресс в развитии производительной силы труда и значительная доля искусства, умения и сообразительности, с какими он направляется и прилагается, явились, по-видимому, следствием разделения труда. Результаты разделения труда для хозяйственной жизни общества в целом легче всего уяснить себе, если ознакомиться с тем, как оно действует в каком-либо отдельном производстве».

Для анализа влияния разделения труда и квалификации работников на его производительность автором было рассмотрено производство булавок. Рабочий, не обученный ранее этому производству и не умеющий обращаться с машинами, при всем своем старании мог сделать одну булавку в день и, во всяком случае, менее двадцати. Но при той новой организации труда, которую стало иметь производство булавок, оно само в целом не только представляло собой новую профессию, но и подразделялось на ряд специальностей, каждая из которых явилась отдельным занятием для рабочих.

Повышение производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в изготавливаемой продукции уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, при этом абсолютная величина затрат живого и овеществленного труда на единицу продукции сокращается.

Планирование трудозатрат по участкам, цехам, рабочим местам производится прямым методом по формулам, перечисленным выше. В целом по предприятию (фирме) планирование производительности труда осуществляется по основным технико-экономическим факторам в следующем порядке:

- определяется экономия численности от разработки и внедрения каждого мероприятия по повышению производительности труда (Δ_i);
- вычисляется суммарная экономия численности (Δ_q) под воздействием всех технико-экономических факторов и мероприятий ($\Delta_q = \sum \Delta_i$);

· рассчитывается прирост производительности труда на предприятии (в цехе, на участке), достигаемый под влиянием всех факторов и мероприятий ($\Delta ПТ$) по формуле:

$$\Delta ПТ = \mathcal{E}_q * 100 / (Ч_p - \mathcal{E}_q), \quad (1)$$

где $Ч_p$ – численность промышленно-производственного персонала, необходимая для выполнения годового объема производства при сохранении выработки (производительности) базисного (прошлого) периода, человек.

Планирование производительности труда проводится с целью выявления всех потенциальных резервов и их эффективного использования, особенно внутрипроизводственных.

Уровень производительности труда в цехе № 16 ОАО «Рузхиммаш» и возможности его повышения определяются рядом факторов и резервов роста. Под факторами роста производительности труда понимаются причины, обуславливающие изменения ее уровня. Под резервами роста производительности труда на предприятии подразумеваются неиспользуемые еще реальные возможности экономии трудовых ресурсов. Факторы роста производительности труда зависят от отраслевой принадлежности предприятия и ряда других причин, однако общепринято выделять следующие группы факторов;

- повышение технического уровня производства;
- улучшение организации производства и труда;
- изменение объема производства и структурные изменения в производстве;
- изменение внешних, природных условий;
- прочие факторы.

Резервы роста производительности труда могут быть народнохозяйственными, отраслевыми, внутрипроизводственными.

Народнохозяйственные резервы формируются в результате проведения организационно-технических мероприятий, например создание новых орудий и предметов труда, рациональное размещение производства и т.п.

Отраслевые резервы способствуют росту производительности труда вследствие экономически обоснованного разделения труда, совершенствования технической базы и т.п.

Внутрипроизводственные резервы создаются при эффективном использовании на промышленных предприятиях орудий труда, рабочего времени, снижении затрат труда на производство единицы продукции (трудоемкости). По времени они различаются на текущие и перспективные.

Все внутрипроизводственные резервы роста производительности труда целесообразно подразделить еще на два вида: трудообразующие и трудосберегающие. К числу трудообразующих резервов следует относить улучшение использования фонда рабочего времени и повышение интенсивности

труда до уровня средней нормальной путем уплотнения рабочего времени. К числу трудосберегающих резервов следует относить все резервы, связанные с сокращением трудоемкости производства продукции.

Внутрипроизводственные резервы по группе трудообразующих факторов, как правило, оцениваются по показателям использования рабочего дня и рабочего года.

Для цеха № 16 ОАО «Русхиммаш» рекомендуем следующий перечень мероприятий по рациональному использованию резервов:

1) За счет социально – демографической структуры персонала.

Молодежная группа “до 18 лет” характеризуется социальной и психологической незрелостью, частой сменой установок при профессиональном самоопределении ; возрастная группа “19-24 года” - окончательным самоопределением в выборе профессии; “25-29 лет” - стремлением к усвоению новых знаний и опыта, связанных с профессией. В любом случае молодежь более мобильна, чем другие возрастные группы, стремится к самоопределению в социальном и личностном статусе.

В возрасте от 30 до 50 лет люди стремятся достичь высот в профессиональном и должностном статусе. Сотрудники этой группы – наиболее активны и стабильны в своем выборе.

Возраст “50 – 54 года” у женщин и “55 - 59 лет” у мужчин – это период перехода к пенсионному возрасту, когда снижается физиологический статус. Однако именно в эти годы работник чувствует себя наиболее уверенно в своей профессии и стремится передать свои опыт и знания молодому поколению. Чаще всего наставниками назначают сотрудников именно этих возрастных групп.

Группа “старше 60 лет” имеет сниженный физиологический статус. Люди в этом возрасте чаще всего работают там, где не требуется физических усилий , например с документами или в научной сфере. Социологические опросы показывают, что пенсионеры в нашей стране работают в основном вынужденно, из-за низкого пенсионного обеспечения.

Увеличение или уменьшение численности той или иной возрастной группы дает возможность принимать своевременные решения по проведению нужных мероприятий.

2) Совершенствование уровня подготовки.

Что касается повышения квалификации, то она должна быть регулярной, т.к. уровень полученных во время учебы знаний с годами снижается (через 5 лет “остается” всего до 10%). При целенаправленном выделении средств на мероприятия по повышению квалификации персонала необходимо равномерное их распределение. Например, в организации 500 человек выполняют идентичную работу. Для постоянного поддержания знаний коллектива на должном уровне необходимо, чтобы 2/3 сотрудников (примерно 350 человек) повышали квалификацию, минимум, раз в 5 лет, т.е. достаточно переобучить 70 работников в год. Предположим, на повышение квалификации одного человека расходуется в

среднем 10 000 рублей. Тогда в год на 70 сотрудников понадобится выделить 700 000 рублей.

На рисунке 1 представлен график мероприятий по резервам.

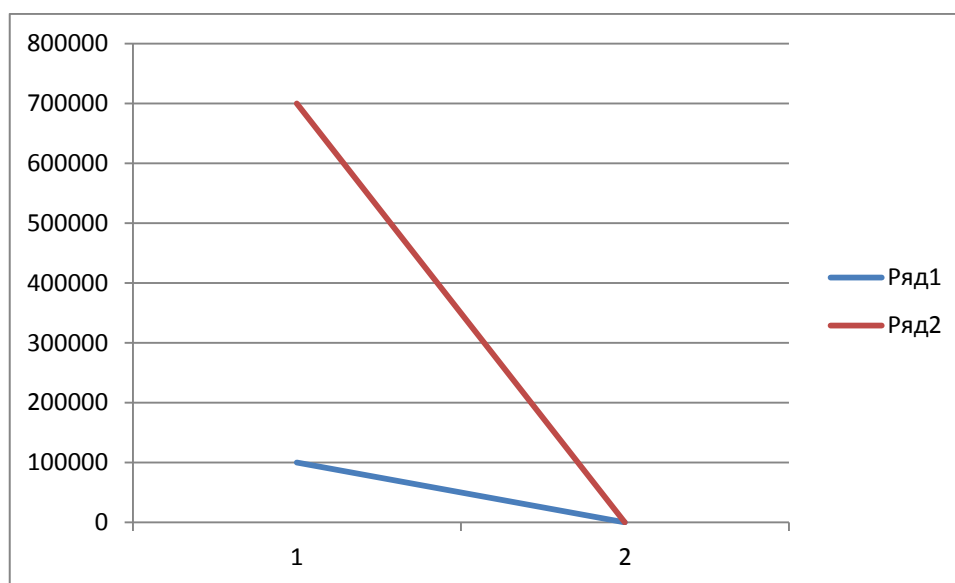


Рисунок 1 – Резервы роста производительности труда при повышении квалификации рабочих

Список литературы:

1. Статистическое данные.