

Чванов Д.А.

*Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Ю.Е. Галкина
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: dima.chvanov96@gmail.com*

Оценка производительности труда предприятия и направлений ее повышения

Производительность труда характеризует эффективность производственной деятельности персонала предприятия, измеряемая количеством продукции, работ, услуг произведенных в определённом временном промежутке.

Показатели производительности труда являются важнейшими показателями для производственного предприятия и зависят от уровня его производственных сил, степени автоматизации, использования производственного, трудового, научного и т.д. потенциала.

Такой показатель, как производительность труда отражает возможности рабочего коллектива производить определенное количество продукции или оказывать услуг за определенное количество времени или в определённом периоде (смена, год, месяц, квартал и т.д.) работу: производство продукции, продажу товаров или оказание услуг [5, с. 57].

Прирост производительности труда периоде определяется по формуле:

$$\Delta ПТ = \frac{ПТф}{ПТпред} \times 100 \quad (1)$$

где ПТф - фактическая производительность на конец анализируемого периода; ПТпред - производительность труда в предыдущем периоде.

В статье проанализированы проблемы и основные направления повышения производительности труда на крупном металлургическом предприятии – АО «Выксунский металлургический завод», а также рассмотрены возможности организационной культуры как инструмента повышения производительности труда.

Предприятие входит в состав объединенной металлургической компании и специализируется на выпуске стальных труб различного диаметра, колес железнодорожного назначения, а так е стального проката в листах и рулонах.

Для анализа производительности труда был взят один из дивизионов завода – Дивизион труб большого диаметра, доля выручки от реализации продукции которого в общей выручке завода составляет более 50%.

Данные, необходимые для анализа производительности труда представлены в таблице 1, а расчет показателей производительности труда представлен в таблице 2.

Таблица 1

Оценка уровня производительности труда ДТБД АО «ВМЗ»

Показатели	2018 год	2019 год	Измене- ние	Темп ро- ста %
Выручка от продаж, тыс. руб.	38098330	41755770	3657440	109,60
Прибыль от продаж, тыс. руб.	3933243	4593135	659892	116,78
Численность работников, чел.	3120	2964	-156	95,00
Численность рабочих, чел.	2216	1790	-426	80,78
Объем продаж на одного работающего, тыс. руб. /	12211,00	14087,64	1876,64	115,37
Объем продаж на одного рабочего, тыс. руб. / чел.	17192,39	23327,25	6134,86	135,68
Прибыль на одного работающего, тыс. руб. / чел.	1260,65	1549,64	288,98	122,92
Прибыль на одного рабочего, тыс. руб. / чел.	1774,93	2566,00	791,07	144,57

Таблица 2

Анализ использования трудовых ресурсов в ТЭСЦ № 4 АО «ВМЗ»

Показатель	2018 год	2019 год	Откл-е	Темп роста, %
Среднегодовая численность ППП	3120	2964	-156	95,00
В том числе рабочих	2216	1790	-426	80,78
Удельный вес рабочих в общей численности работников	0,71	0,6	-0,11	84,51
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	152	153	1	100,66
Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П)	12	12	0	100,00
Отработано часов всеми рабочими, ч	4041984	3286440	-755544	81,31
Производство продукции в плановых ценах, тыс. руб.	38098330	41755770	3657440	109,60
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	12211	14087,64	1876,64	115,37
Выработки рабочего: среднегодовая, (ГВ)	17192,39	23327,25	6134,86	135,68

Проведённый в работе анализ показал, что основными факторами, снижающими эффективность производительности труда на предприятии, является неэффективная организация некоторых рабочих мест на производственных участках, снижение количества квалифицированных кадров, а так же снижение стимулов у производственного персонала к высокоэффективному труду.

Работники АО «ВМЗ» в большей степени волнует уровень их заработной платы, безопасные условия труда и возможность обучения и продвижения по карьерной лестнице, но, к сожалению удовлетворённость они выражают только в отношении организации рабочих мест, но и в этом они видят проблемы, а вот уровнем своей заработной платы, а так же прозрачностью ее начисления работники категорически не удовлетворены, так же они не видят возможности своего продвижения в заводе.

Все это сказывается на их производительности труда в худшую сторону, поэтому основными факторами повышения производительности труда на предприятии должны стать пересмотр морально и материального поощрения рабочих основного и вспомогательного производств, а так же развития системы обучения и повышения квалификации рабочих завода и обеспечение безопасных условий труда.

Одним из инструментов, обеспечивающих настрой трудового персонала предприятия на воспроизводительный и качественный труд, является организационная культура, поэтому основной задачей высшего руководства завода должно стать формирование и поддержание культуры, направленной на повышение отдачи людей, работающих в организации.

АО «АМЗ» как одно из производственных подразделений ОМК отличает высокоорганизованная организационная культура, основанная на поддержке и развитии высококвалифицированных кадров. Установленные корпоративные традиции поддерживают молодых специалистов, объединяют коллектив и поощряют интересные идеи сотрудников, полезные для развития бизнеса.

Но, по нашему мнению, при сохранении уже существующей организационной культуры необходимо принимать ряд мер по ее сохранению и развитию.

Во-первых, административные работники предприятия должны предпринимать максимум усилий по поощрению работников основного производства на высокопроизводительный труд. При этом значение имеет как материальное, так и моральное поощрение.

Во-вторых, усилия руководства должны быть направлены на обучение и развитие своих кадров. Работники должны понимать, что их эффективная работа и постоянное профессиональное развитие будет способствовать продвижению по карьерной лестнице.

Работа с кадрами должна быть направлена на демонстрацию приоритетов в области организационной культуры, работники должны знать по какому принципу происходит увольнение, а так же поощрение и перемещение кадров внутри организации.

Система мер, направленная на укрепление организационной культуры в АО «ВМЗ» будет способствовать тому, что все работники производственных подразделений завода будут нацелены на высокопроизводительный и эффективный труд.

Литература

1. Голованов А.И. Производительность труда как фундамент роста экономики России // Вестник Томского государственного университета. Экономика. - 2018. - № 4. - С. 57 - 61.
2. Капелюшников Р. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики // Вопросы экономики. 2017. № 3. С. 36–61.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 304 с.
4. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование // М.:Юрайт, 2019. С. 38-39.
5. Официальный сайт АО ВМЗ // <https://omk.ru/vmz/>
6. Шапиро С.А., Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие / С.А. Шапиро [и др.]. - М. - Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 340 с.
7. Яхонтова Е. Системный подход к управлению производительностью труда / Е. Яхонтова, С. Гаврилова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2014. – № 3. – С. 78-84.
- 8.