

УДК 331.2

***УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ И
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ НА ОСНОВЕ РЕАЛИЗАЦИИ
НОРМИРОВАНИЯ ТРУДОЗАТРАТ***

Оборина А.В.

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет,
Пермь, Россия*

Аннотация. На современном этапе развития экономики все выше становится конкуренция предприятий за возможность на наиболее выгодных условиях реализовать запланированный объем производственного продукта с как можно более высокой эффективностью. Одним из основных факторов, обеспечивающих конкурентоспособность, является рост производительности трудовых процессов. Эффективным способом повышения производительности труда является реализация процессов нормирования трудовых затрат на предприятии.

Ключевые слова: конкурентоспособность, производительность труда, нормирование трудовых затрат, эффективность деятельности.

***MANAGEMENT OF PRODUCTIVITY AND COMPETITIVENESS ON
THE BASIS OF THE IMPLEMENTATION OF LABOR RATE***

Oborina A. V.

*Perm National Research Polytechnic University
Perm, Russia*

Abstract. At the present stage of economic development, the competition of enterprises for the opportunity, on the most favorable terms, to realize the planned volume of the production product with the highest possible efficiency is becoming ever higher. One of the main factors that ensure competitiveness is the growth of productivity of labor processes. An effective way to increase labor productivity is to implement the processes of rationing labor costs at the enterprise.

Keywords: competitiveness, labor productivity, rationing of labor costs, performance efficiency.

Переход от плановой к рыночной экономике обусловлен обострением конкурентной борьбы между компаниями – производителями прежде всего за получение большей нормы прибыли от реализации произведенных товаров и услуг, а также как итоговый результат за получение доли рынка, одним из решающих факторов в данном процессе является показатель конкурентоспособности продукции и компании в целом [2].

Понятие конкурентоспособности для предприятия связано прежде всего с показателем производительности труда, рост последнего всегда приводит к росту конкурентных позиций компании на рынке.

Показатель конкурентоспособности дает относительную характеристику, которая показывает насколько развита та или иная компания в сравнении с фирмами-конкурентами по степени удовлетворения потребителя качеством своей продукции и по эффективности производственного процесса. Наиболее полное определение дает комплексная оценка уровня конкурентоспособности, которая основана на анализе всех сфер деятельности предприятия: финансовой, производственной, технологической, сытовой, снабженческой и пр [3].

Анализ и повышение конкурентных позиций предприятия предполагает оценку его состояния с учетом как внутренних для компании факторов, оказывающих влияние на процессы прежде всего внутри компании, производственного цикла, так и внешних факторов, которое пусть опосредованно, но также оказывают свое влияние на положение и дальнейшее развитие компании. К факторам конкурентоспособности относятся процессы производственно-хозяйственной деятельности предприятия, которые вызывают изменение абсолютной и относительной величины производственных затрат, как следствие уровня прибыли. Конкурентное преимущество компании зависит от степени эффективности использования ресурсов, которыми оно располагает, в том числе трудовых ресурсов.

Использование научно-обоснованных, прогрессивных норм труда является одним из важнейших условий экономического благополучия и уровня его конкурентоспособности.

Производительность труда – качественная характеристика работы, выполняемой персоналом, которая связана с уровнем эффективности использования труда, одна из значимых характеристик конкурентоспособности предприятия.

Одной из приоритетных целей в области производительности труда является обеспечение условий для ее роста, среди основных элементов управления производительностью труда являются:

- управление качеством;
- разработка плана повышения эффективности производства;
- оценка трудозатрат и реализация нормирования трудовых процессов;
- учет и финансовый контроль.

Производительность труда непосредственно связана с количеством и качеством привлекаемого труда: трудозатратами, квалификационным уровнем персонала, применяемыми технологиями и оборудованием и пр.

Система нормирования труда имеет огромное значение для предприятия, являясь одним из самых эффективных и перспективных инструментов управления эффективностью использования трудовых ресурсов на основе совершенствования организации труда. Также нормирование труда является предпосылкой экономического роста за счет повышения производительности труда и оптимизации бизнес-процессов организации труда, что в свою очередь приводит прежде всего к оптимизации производственных затрат, сокращения себестоимости и как результат росту доли прибыли в получаемом доходе от реализации продукции.

Также стоит отметить, что значимость процесса нормирования трудовых процессов на реальном предприятии постоянно растет в силу активных изменений процессов в обществе, а также все возрастающим уровнем конкурентоспособности товаров и услуг в современном мире.

В системе централизованной плановой экономики система нормирования выполняла роль одного из важнейших инструментов повышения производительности трудовых процессов, что позволяло значительно снижать уровень себестоимости готового продукта, данный процесс охватывал более 85% работников, была разработана детальная система типовых норм и нормативов по труду для всех отраслей промышленности, для учета действия внешних и

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

внутренних факторов использовались системы поправочных коэффициентов. Реализация данной системы прежде всего упорядочивала систему трудовых отношений между работником и работодателем, обеспечивала прозрачность системы оплаты труда и стимулирования. С развитием рыночных отношений нормирование труда стало восприниматься, как элемент устаревшей системы, большинство предприятий уходило от нормирования, считая данный инструмент несовременным и довольно трудоемким в реализации. Экономические субъекты столкнулись с отсутствием корректных нормативов по труду, которые бы соответствовали реальному уровню технологического развития и текущим экономическим условиям. На государственном уровне не производилась разработка обновленных нормативов, «старые» показатели не пересматривались, на уровне предприятий данный процесс организовать было слишком затратно.

В период современности нормирование не ограничивается решением текущих задач и не концентрируется только на определении эффективных условий труда и закреплении их в нормах, а стремится решать и стратегические задачи, среди которых оценка трудовых затрат по отраслевому уровню, проверка экономической целесообразности сокращения трудовых затрат. Таким образом, реальные рыночные экономические отношения создают благоприятные условия для повышения качества процесса нормирования, а также его воздействия на производительность труда и эффективность всего производственного процесса в целом.

Вопрос повышения производительности труда – один из ключевых для Российской Федерации на текущем этапе развития, а решение задачи внедрения системы нормирования труда одна из приоритетных для экономики.

Результативность труда приобретает все большее значение в условиях конкуренции, с одной стороны это показатель дает оценку потерям, которые предприятие понесло вследствие упущений, так с другой стороны это показатель

результативности в следствие реализации резерва и роста производительности труда.

С ростом качества технологического оснащения производства наблюдается повышение стоимости рабочего времени, а, следовательно, трудозатрат, но возможна значительна экономия затрат труда при рациональной организации производственного процесса.

Современное нормирование труда – это объективно необходимая деятельность по упорядочиванию процесса труда, которая на основе разработанных методов и средств организует, регулирует и стабилизирует социотехническую систему предприятия путем непрерывного установления и применения норм, отвечающих потребностям субъекта нормотворчества.

Нормирование труда - это также инструмент управления персоналом организации, как рабочими, так и управленческим аппаратом. При использовании системы нормирования труда производительность работы сотрудников возрастает, сотрудник стремится повысить свою эффективность и выработать установленную норму, а при эффективной системе стимулирования, и перевыполнить норматив. При отсутствии четко определенного норматива по труду, сотрудник, даже находясь на рабочем месте, не все рабочее время использует на производство полезного продукта, при системе нормирования расход времени напрямую привязан к результату и к оплате за данный труд.

Взаимосвязь эффективности и производительности труда с нормированием труда прослеживается через такие показатели как качество труда (улучшение свойств производимого продукта через дополнительные трудозатраты) и интенсивность труда. Система нормирования способна дать оценку эффективности работы подразделений предприятия, выполнение поставленных перед ними задач, а также позволяет проанализировать численного (количество сотрудников различных категорий) и качественного состава (квалификация) персонала, сделать выводы о переизбытке или нехватке

сотрудников той или иной категории и квалификации, а также спрогнозировать на макроуровне потребность рабочей силы.

На текущий момент в России реализуется национальный проект «Производительность труда», основная цель которого заключается в формировании новой производственной и трудовой культуры в Российской Федерации, подразумевающей цифровизацию производственного процесса, повышение квалификации работников и степени заинтересованности в эффективности труда, а также рационализации трудовых процессов, основным инструментом которого является реализация системы нормирования труда.

Экономика в настоящее время характеризуется активным развитием инновационной и информационной сфер, возрастает роль организации и нормирования труда как элементов управления производительностью труда для любой организации. Это объясняется повышением роли экономического фактора в отношениях между работодателем и работником в процессе производства продукта, получения прибыли и ее распределения, а также усилением социальной направленности современного управления. Так, неэффективная организация труда снижает производительность на 30-80% в зависимости от отрасли, что доказывает, предприятия не уделяющие внимания вопросам организации и нормирования труда, обречены на потерю своей эффективности и на недополучение нормы прибыли. Работы по организации и нормированию труда подразумевают достаточно высокие дополнительные затраты, но опыт показывает, что данные затраты окупаются в достаточно непродолжительный срок и дают предприятию рост производительности труда и как результат рост конкурентоспособности и прибыльности.

Среди положительных тенденций в данной сфере следует отметить, что многие предприятия на корпоративном уровне занимаются внедрением системы нормирования труда, разработкой норм и нормативов, которые учитывают специфические особенности деятельности организации, сотрудники компаний проходят дополнительное обучение по методикам рациональной организации. Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

производственного процесса и повышению эффективности труда, а также привлекаются специализированные компании в области организации и нормирования труда для разработки внутрикорпоративных документов и регламентов работы. Реализация в полной мере данных мероприятий позволит обеспечить рост производительности труда компании, отрасли, региона, страны и обеспечить высокую эффективность производства.

Библиографический список

1. Оборина, А. В. Нормирование труда как перспективный инструмент повышения эффективности деятельности промышленных предприятий: актуальность, проблемы и потенциальный результат на примере отрасли лома черных и цветных металлов / А. В. Оборина // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 11(136). – С. 980-983.

2. Савичева, А. Н. Нормирование труда как фактор повышения конкурентоспособности предприятия / А. Н. Савичева // Теоретическая экономика. – 2014. – № 1(19). – С. 62-66.

3. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Эксмо, 2004. – 352 с.

4. Электронный ресурс. ТК РФ, Глава 22. Нормирование труда – КонсультантПлюс. — Режим доступа —
URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cf919cbb4eb32971a96a65392557dbee9222a5fd (Дата обращения 02.12.2022)

Оригинальность 84%