

УДК 65.015

**Глебов Дмитрий Олегович,**

магистрант,

Школа управления и междисциплинарных исследований, ИнЭУ

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

**Исмагилова Галина Вячеславовна,**

кандидат экономических наук, доцент,

кафедра экономики и управления

на металлургических и машиностроительных предприятиях,

Институт экономики и управления,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА**

### *Аннотация:*

В статье приведены основные понятия, касающиеся производительности труда и эффективности персонала. Рассмотрены некоторые из основных способов и методов управления производительностью труда и эффективностью персонала. Раскрыт вопрос актуальности исследований в данном направлении, а также применения практических нововведений на предприятиях.

### *Ключевые слова:*

Производительность труда, эффективность персонала, управление, влияющие факторы.

В наше время вопрос производительности труда является очень актуальным. В погоне за показателями прибыли и производительности забыт самый главный ресурс их достижения – персонал. Вектором развития многих предприятий была выбрана – замена старого оборудования на новое, что, имеет смысл, но не решает всей проблемы, т.к. именно трудовые ресурсы являются основополагающим фактором достижения поставленных целей, да и в сложившихся в данный момент экономических условиях очень логично использовать весь потенциал для поддержания конкурентоспособности, а, следовательно, и выживаемости предприятия на рынке.

Повышение производительности труда является одной из главных задач, и оно невозможно без организации анализа производительности труда, а также, без разработки мероприятий, на основе этого анализа, направленных на повышение эффективности труда.

Важность развития потенциала по увеличению производительности труда для улучшения экономических показателей подтверждена на государственном уровне. Так, в РФ с 2018 года действует Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». Одной из целей названного национального проекта к 2024 году является достижение роста производительности труда на 5% к предыдущему году в базовых несырьевых отраслях экономики [1].

Начиная со второй половины XIX к проблеме повышения производительности труда стали проявлять интерес. Это произошло, когда в США начали рассчитывать среднюю

выработку продукции в натуральном выражении на одного производственного рабочего. Но, спустя некоторое время, пришлось перейти к исчислению производительности труда в денежном выражении, поняв ограниченность расчетов на натуральный продукт. Далее, с конца 50-х гг. XX века, стали рассчитывать производительность труда с учетом всего промышленно-производственного персонала, а не только рабочих. Затем расчеты производительности труда распространились с промышленного производства на другие отрасли экономики, в том числе на услуги [2].

Производительность труда — является одним из показателей эффективности, который удобен для сравнения результативности действий предприятий в масштабе отрасли, региона, страны в течение одного периода и в динамике, а также для оценки деятельности одного предприятия за различные периоды времени. Вычисление и измерение производительности труда даёт возможность сравнения эффективности производства по одному из факторов производства – труду за определенный промежуток лет, а также позволяет сравнивать производительность труда в различных странах.

Получение результата – вот, что является основной целью трудовой деятельности, например, производство услуг или какой-либо продукции. Для любого работника или группы рабочих имеет значение плодотворность этого результата, т.е. количество и качество произведенной продукции (услуг) за единицу рабочего времени (час, день, месяц, год). И чем лучше этот результат, тем меньше затраты на единицу продукции, следовательно, при высокой продуктивности труда с увеличением объемов продукции снижаются издержки. С помощью показателя производительности труда измеряют продуктивность и эффективность труда [3].

Таким образом, эффективность труда характеризует уровень использования трудовых ресурсов с учетом затраченного времени, выработки, качества работ, затрат труда, в расчете на одного работника. Эффективность труда характеризует баланс социальной и экономической эффективности через призму трудовых отношений на основе принципа экономного расходования рабочей силы [3].

Рассматривая персонал как часть ресурсов предприятия, за счет которого можно повысить общую эффективность работы, можно выявить некоторые закономерности. Так для примера в металлургической промышленности, согласно статистическим данным и проведенным исследованиям, гендерная структура коллектива является типичной в «традиционно мужских отраслях экономики» [5], причем не только в России, но и за рубежом [6;7]. Так соотношение мужчин и женщин на металлургических предприятиях России составляет 80 % и соответственно 20 % [4]. Даже в самых передовых предприятиях России в сфере металлургии доля женщин не достигает 30 % и нет никаких тенденций для преодоления этого порога [8]. При этом в зарубежных производственных предприятиях такая практика встречается уже давно и демонстрирует положительное влияние на трудовую мотивацию [9], социально-психологический климат в коллективе, уровень доверия и производительность труда. Такое распределение по гендерному признаку является обоснованным, т.к. металлургическое производство, зачастую, подразумевает тяжелый труд в неблагоприятных условиях. Не стал исключением и, например, Таганрогский металлургический завод, количество женщин, работающих на данном предприятии, не превышает порог в 25%.

Возраст и стаж рабочих металлургического производства, согласно проведенным в 2013 году на ОАО «НЛМК» исследованиям, также имеют значительное влияние на производительность труда [10]. Так в ходе исследований рабочие были разбиты на 4 возрастные категории:

- 1 группа - 20–29 лет, стаж 1–4 года
- 2 группа - 30–39 лет, стаж 5–14 лет
- 3 группа - 40–49 лет, стаж 15–24
- 4 группа - 50 лет и старше, стаж 25 и более лет.

Полученные данные показали, что ухудшение большинства физиологических показателей функционального состояния организма наблюдалось в возрасте 40–49 лет при стаже работы на металлургическом предприятии от 15 до 24 лет. Более выраженное ухудшение физиологических показателей происходит у рабочих – металлургов 3 группы в возрасте 50 лет и старше при стаже работы на металлургическом предприятии 25 лет и более. Общая работоспособность у обследуемых 2 группы была в 1,2 раза ниже, чем у рабочих 1 группы, а общая работоспособность у обследуемых 3 группы была в 1,5 раза ниже, чем у рабочих 1 группы.

В процессе глобализации и акселерации экономики предприятиям необходимо следовать в ногу со временем и располагать высоко квалифицированным персоналом. Это означает непрерывное обучение и развитие сотрудников, в следствии чего, является возможным, достижение необходимых результатов и поставленных целей [11]. Грамотно спланированная программа обучения и повышения квалификации имеет огромное значение для повышения производительности труда, т.к. влияет на моральный настрой и уровень профессионализма сотрудников, повышает лояльность сотрудников к предприятию, способствует взятию на себя работником более долгосрочных обязательств, а также сказывается на личном успехе руководителя.

Уровень образования является важнейшим стимулятором производительности труда. Так, согласно ранее проведенным исследованиям, была выявлена прямая взаимосвязь между уровнем образования и производительностью труда [12]. В проведенных автором расчетах на основании эконометрической модели, построенной по статистическим данным, было выявлено, что при росте численности занятых в экономике России на 1 %, уровень производительности труда увеличивается на 13,953 % по сравнению с предыдущими периодами, а уровень производительности труда на 85,03 % зависит от численности занятых в экономике России с высшим образованием.

Подводя итог всему вышесказанному, хотелось бы отметить, что персонал является ключевым и первостепенным ресурсом любого предприятия. Есть множество различных способов и методов, которые позволяют эффективно управлять человеческими ресурсами, но для того, чтобы они работали успешно, необходимо рационально подойти к их выбору. С каждым годом появляются новые способы управления людьми, разрабатываются новые методики, и это очень важно, особенно для экономики России, т.к. наш рынок труда развивается в условиях сокращения численности населения, а производительность труда

3-4 раза отстает от стран мировых лидеров. В нынешних внешнеполитических и экономических условиях необходим выход на совершенно новый уровень производительности труда для развития всех отраслей производства и поддержания конкурентоспособности страны. Для достижения поставленных целей необходимо повышать мотивацию персонала к труду, для этого необходимо обеспечить обучения персонала эффективным и безопасным методам работы, развивать компетенции, повышать уровень дохода персонала, грамотно вести кадровую политику по подбору персонала, обеспечивать социальную защищенность.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Министерство экономического развития РФ: офиц. сайт. – Москва. – URL: [https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy\\_proekt\\_proizvoditelnost\\_truda\\_i\\_podderzhka\\_zanyatosti](https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda_i_podderzhka_zanyatosti) (дата обращения - 20.03.2022)
2. Рофе А.И. Экономика труда // Москва // КНОРУС, 2010.
3. Егорова Е.А., Кучмаева О.В. Экономика труда // Москва, Московская финансово-промышленная академия, 2004 URL: <https://www.elibrary.ru> (дата обращения 30.03.2022)
4. Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 20.01.2022).

5. Каменный век. Почему до сих пор существуют «мужские» отрасли // Forbes от 21.12.2018. URL: <https://yandex.ru/turbo/forbes.ru/s/forbes-woman/370707-kamennyyvek-pochemu-do-sih-por-sushchestvuyut-muzhskie-otrasli> (дата обращения 10.04.2022)
7. Jung, E.; Kim, J.Y.E. Women in Engineering: Almost No Gap at University but a Long Way to Go for Sustaining Careers // Sustainability. 2020, Том 12, Вып. 20. Номер статьи 8299.
8. Lathabhavan, R. Psychological aspects of women's career growth constraints and outcomes: A longitudinal study from India // Australian Journal of Career Development. 2020, Том 29, Вып. 3. С.: 173-184.
9. Султонова, А.Р. Гендерное равенство как фактор устойчивого развития мирового сообщества // European science, 2019, №4 (46). С.: 29-31.
10. Strizhova, E.A. Work motivation measurements among financial sector employees consisting in the manager reserve and talent development programs // Organizatsionnaya Psikhologiya, 2017, Том 7, Вып. 2. С.: 64-65.
11. Невзорова Е.В., Гулин А.В., Музитаматондожилдас О. Оценка физиологического состояния металлургов в зависимости от возраста и стажа // Вестник российских университетов, 2013 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-fiziologicheskikh-pokazateley-funktionalnogo-sostoyaniya-metallurogov-v-zavisimosti-ot-vozhrasta-i-stazha/viewer> (дата обращения 15.04.2022)
12. Фоменко, А. О. Влияние обучения персонала на рост производительности предприятия / А. О. Фоменко. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 14 (148). — С. 469-472. — URL: <https://moluch.ru/archive/148/41838/> (дата обращения: 16.04.2022)
13. Салахова Г.Р. Выявление взаимосвязи между уровнем образования и производительности труда на примере экономики России и республики Татарстан // Научная статья, 2018 URL: [https://revolution.allbest.ru/economy/01082018\\_0.html](https://revolution.allbest.ru/economy/01082018_0.html) (дата обращения 16.04.2022)

**Glebov Dmitry Olegovich,**

master's student,

School of Management and Interdisciplinary Studies, InEU

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

**Ismagilova Galina Vyacheslavovna,**

Candidate of Economic Sciences, Associate professor,

Department of Economics and Management at Metallurgical  
and Machine-Building Enterprises,

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

## **LABOR PRODUCTIVITY MANAGEMENT AND PERSONNEL EFFICIENCY**

*Abstract:*

The article presents the basic concepts concerning labor productivity and personnel efficiency. Some of the main methods and methods of labor productivity and personnel efficiency management are considered. The question of the relevance of research in this direction, as well as the application of practical innovations at enterprises, is revealed.

*Keywords:*

Labor productivity, personnel efficiency, management, influencing factors.