

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

В рыночных условиях хозяйствования предприятия всех форм собственности стремятся добиться эффективных экономических результатов. Этого можно достичь за счет наращивания производственных мощностей, что связано со значительными капиталовложениями для формирования соответствующей материально-технической базы. Однако этот путь развития обуславливает потребность в дополнительных инвестициях, для привлечения которых в Украине пока не созданы необходимые организационные и экономико-правовые условия. В связи с этим в развитии современного производства возрастает роль человеческого фактора на основе повышения качественного уровня персонала предприятий, эффективного его использования. Это, в свою очередь, обеспечивает повышение производительности труда персонала предприятий.

Опыт работы в современных экономических условиях свидетельствует о невозможности управления развитием предприятий в ручном режиме. Необходимы научно обоснованные механизмы управления, в т.ч. и производительностью труда персонала предприятий, с учетом указанной социальной составляющей процесса производства.

Решению данной задачи посвящены работы ряда отечественных ученых-экономистов: А.И. Акмаева, Д.П. Богини, М.Д. Ведерникова, А.Э. Воронковой, В.Н. Гончарова, Б.Т. Клияненко, А.М. Колота, В.В. Оникиенко, И.И. Прокопенко,

А.М. Уманского и др.

Механизм управления производительностью труда персонала предприятий представляет собой совокупность методов и приемов воздействия со стороны предприятия на его работников с целью эффективного направления их действий и использования имеющихся у них потенциальных способностей к труду.

Заслуживает внимания научных работников и практиков монография М.Д. Ведерникова. В ней автор подробно рассматривает особенности организационно-экономического механизма регулирования оплаты труда персонала предприятий в период становления рыночной экономики. Автор отмечает, что особенности функционирования механизма регулирования оплаты труда обусловлены его формированием в рыночных условиях. Далее он пишет: «В умовах прямої залежності між мірою праці і мірою винагороди всяке завищення норми автоматично веде до переплати незароблених грошей, а зниження – до недоплати фактично зароблених грошей. Як у тому, так і в іншому випадку порушується принцип оплати по праці, і заробітна плата вже не виконує повністю або частково свої функції і, насамперед, відтворювальну і стимулюючу» [1, 77].

Механизм регулирования оплаты труда персонала в рыночных условиях базируется на трех «китах»: нормирование труда, тарифная система оплаты, а также формы и системы оплаты труда. Сейчас повышается роль

качества нормы труда (научная обоснованность, точность и оптимальная напряженность).

Механизм регулирования оплаты труда рассматривается автором настоящей статьи как составная часть общего организационно-экономического механизма управления производительностью труда персонала предприятий и обеспечивает формирование программы социального развития коллектива предприятий и программы повышения производительности труда. Обе указанные программы должны отвечать следующим концептуальным положениям [1, 94]:

«... наявність прямого зв'язку між результатами індивідуальної праці робітника та розміром його заробітку, можливість точної кількісної оцінки результатів індивідуальної праці кожного робітника;

наявність особистої адресної відповідальності за кількість і якість виробленої продукції, виконаної роботи; відносна простота обліку результатів праці і розрахунку заробітку кожного члену трудового колективу».

В последнее время мировая экономика подвержена социальной революции в сфере труда, которая характеризуется демократизацией управления, гуманизацией труда, развитием взаимодействия и сотрудничества между субъектами социально-трудовых отношений.

Мы разделяем точку зрения А.М. Колота и других ученых о том, что современная система организации труда и управления противоположна «фордской» и направлена на активизацию использования творческого потенциала персонала предприятий [2, 84].

Управление производительностью труда заключается в создании условий, обеспечивающих ее рост.

Г.Т. Завиновская правомерно отмечает, что повышение производительности труда представляет собой процесс изменений в экономике, поэтому ими необходимо управлять путем генерации, мотивации и стимулирования. Далее она указывает на важность «... планування і координування масштабів та інтенсивності змін у всіх основних організаційних елементах, включаючи зайнятість, структуру кадрів, кваліфікацію і освіту, технологію і устаткування, продукцію і ринки збуту. Ці зміни повинні сприяти як зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності організацій» [3, 117].

Анализ содержания приведенных литературных источников позволяет сделать вывод о недостаточности решения научно-методических задач управления производительностью труда персонала предприятий и трудовыми ресурсами, обусловленного глубокими изменениями условий экономического развития Украины.

Поэтому целью статьи является обоснование и разработка предложений по формированию организационно-экономического механизма управления производительностью труда персонала промышленных предприятий.

Указанный механизм направлен на повышение эффективности работы и заработной платы персонала предприятия. Здесь учитываются меры, мероприятия и факторы, не связанные с централизованным управлением со стороны государства. То есть рассматриваются внутренние факторы и условия роста производительности труда и заработной платы персонала.

Предлагаемый механизм схематично представлен на рисунке.

Поставленная цель достигается на основе принципов, функций и методов управления.

В качестве принципов управления предлагается использовать обоснованные Г. Эмерсоном двенадцать принципов производительности труда[4].

Из функций управления применяются анализ, планирование, учет, контроль и регулирование.

В качестве методов управления предложены: организационно-административные, экономические, социально-психологические и рыночные.

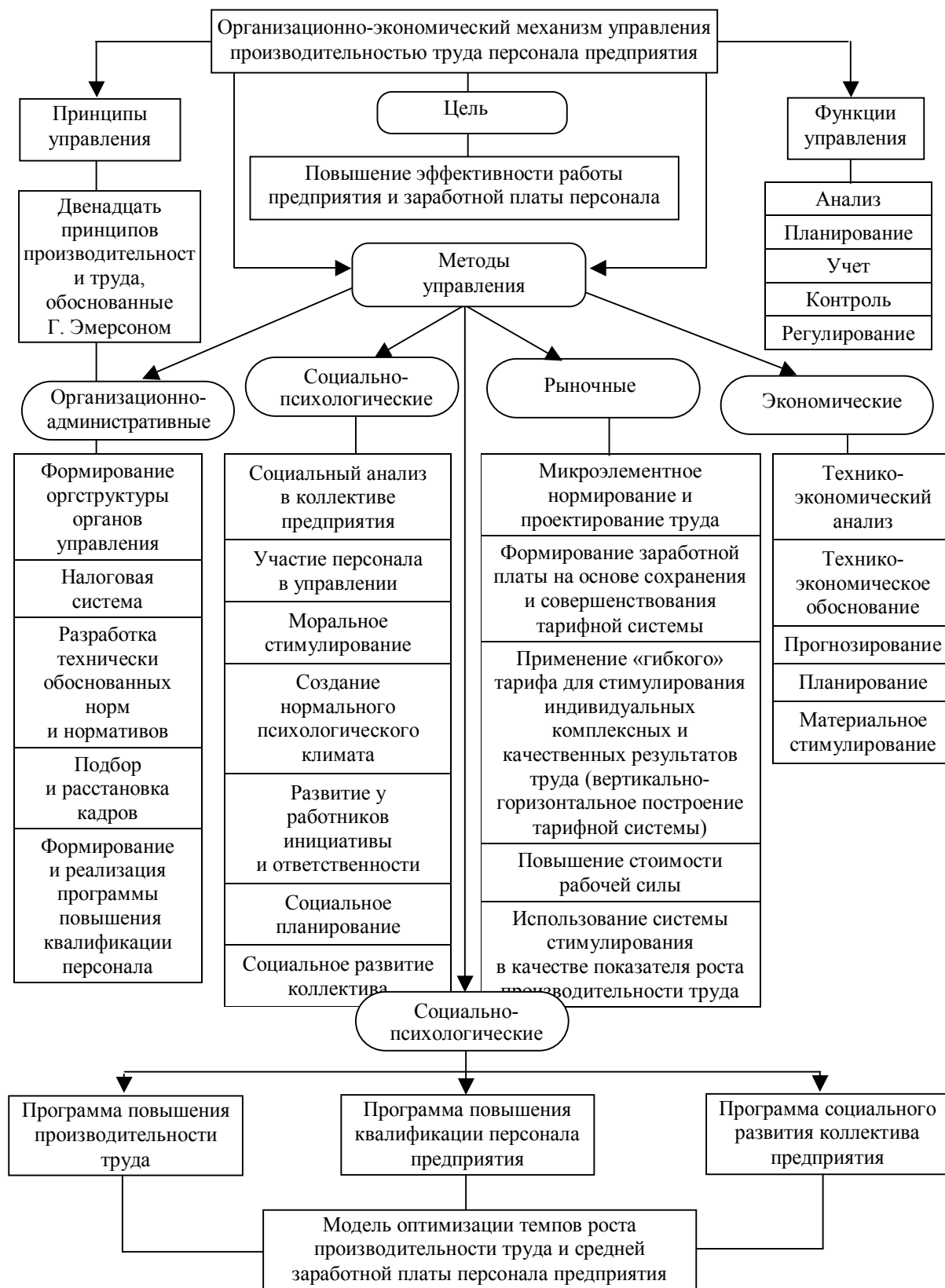


Рисунок. Основные элементы и инструменты организационно-экономического механизма управления производительностью труда персонала предприятий

В состав организационно-административных методов включены: формирование оргструктуры органов управления, налоговая система, разработка технически обоснованных норм и нормативов, подбор и расстановка кадров, формирование и реализация программы повышения квалификации персонала предприятий.

Экономические методы управления включают: технико-экономический анализ, технико-экономическое обоснование, планирование, прогнозирование, материальное стимулирование.

К социально-психологическим методам управления рекомендуется отнести: социальный анализ в коллективе предприятия, социальное планирование, участие персонала в управлении, социальное развитие коллектива, моральное стимулирование, создание нормального психологического климата, развитие у работников инициативы и ответственности.

К рыночным методам управления целесообразно отнести такие, как микроэлементное нормирование и проектирование труда; формирование заработной платы на основе сохранения и совершенствования тарифной системы; применение «гибкого» тарифа для стимулирования индивидуальных количественных и качественных результатов труда (вертикально-горизонтальное построение тарифной системы); использование системы стимулирования в качестве показателя роста производительности труда в натуральном выражении; повышение стоимости рабочей силы.

Все указанные методы управления находятся в определенной зависимости и взаимообусловленности, поэтому их следует рассматривать как систему методов.

Инструментами управления выступают три программы: повышения производительности труда, квалификации персонала предприятия и

социального развития коллектива предприятия.

Важным элементом в механизме управления производительностью труда персонала предприятий является экономико-математическая модель оптимизации темпов роста производительности труда и средней заработной платы персонала предприятий.

В указанной модели функцией является максимизация выработки при определенных ограничениях.

В качестве *вывода* следует отметить, что и в рыночных условиях хозяйствования трудовыми и производственными процессами необходимо управлять, используя организационно-административные, социально-психологические, экономические и рыночные методы. Это требует систематизации работы всех служб управления предприятием, реанимации отделов организации труда и заработной платы, технического нормирования труда.

Применение предложенного автором статьи организационно-экономического механизма управления производительностью труда персонала предприятий позволит научно обоснованно подойти к решению задачи повышения производительности труда и эффективности производства в целом с учетом специфики рыночных отношений и соблюдения принципов оплаты по труду и социальной справедливости.

Литература

1. Ведерников М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики): Монографія. – Хмельницький: НВП “Евріка” ТОВ, 2001. – 288с.
2. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 230 с.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.

4. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. – М.: Экономика, 1972. – 222 с.