

ПЕРСПЕКТИВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

© 2017 А. Р. Алимбеков, Е. А. Авдеенко, В. В. Шевелев

*Воронежский институт высоких технологий
ОАО концерн «Созвездие»
Российский новый университет*

В работе рассматриваются проблемы, связанные с повышением производительности труда. Указана роль нормирования труда. Обсуждается возможность использования информационных технологий.

Ключевые слова: управление, производительность труда, инновации.

Мы знаем о значительных инвестициях в автоматизацию и усовершенствование бизнес-процессов для других операций, таких как продажи, обработка заказов и производство. И во многих случаях эти усилия себя оправдали и привели к повышению эффективности. К сожалению, инвестиции в технологию были нацелены главным образом на операционные функции, генерирующие доход, связанные с операционными затратами и активно действующие в области управления доходностью. Главными целями являлись потребители, продукты и услуги. Но кто же реально выполняет задачи, критические для успеха компании в этих вопросах? Мы имеем ввиду служащих организации.

Однако последнее десятилетие бизнес-процессов и ИТ-инноваций принесло мало пользы организациям в управлении их человеческим капиталом. Акцент на ERP, CRM и других системах во многих случаях мало дал для того, чтобы эффективным образом управлять производительностью трудящихся. Методы и процессы управления производительностью сотрудников были в основном громоздкими и ручными. Как изменилось значение HR-функций в компании? Главное – наличие рабочей силы, имеющей мотивацию и удовлетворение в работе, служащих, сознающих, что их усилия и обязанности связаны со стратегическими целями, теперь осознается как фактор, сильно влияющий на общую эффективность бизнеса.

О том, что сотрудники являются важнейшим активом предприятия, говорят уже

на протяжении почти трех десятилетий. Каждая компания постоянно и целенаправленно занимается повышением производительности работников. Однако почему же случается, что организации не достигают своей цели? Миссия максимизации производительности труда заключается, в конце концов, в привязывании людей и процессов к задачам и целям организации. Большинство организаций не имеют хорошего плана воплощения этой идеи в жизнь. Компании обычно с трудом представляют себе внутреннюю картину и с трудом вырабатывают мнение о большинстве своих служащих. Трудно составить четкое представление о том, что делают сотрудники, и помочь им понять, каким образом их усилия влияют на бизнес и его операции. Это проблема. И ИТ здесь вполне могло бы помочь, однако не помогает. К сожалению, производители прикладных систем ориентированы исключительно на традиционные функции HR-отделов (кадровый учет и отчетность, расчет мотиваций, в лучшем случае – в программы планирования обучения). HR-отделы компаний сфокусировали свое внимание на внутренней автоматизации и на подготовке платежных ведомостей и планов обучения. Эти шаги, конечно, имеют большое значение, но все же не поднимаются до стратегического уровня.

Несмотря на постоянные разговоры об этом, в силу сложности, идеи повышения производительности работников не были серьезно восприняты большинством финансовых и операционных руководителей. Тем не менее мы находимся сейчас в той точке, где умонастроения меняются. Начался сдвиг к восприятию задачи управления производительностью работников как критической для успеха организации. Потребность в эффективных высококвалифицированных служащих заставила

Алимбеков Амаль Рамильевич – ВИВТ АНОО ВО, студент, alimbekovramillfert@yandex.ru.

Авдеенко Екатерина Александровна – ОАО концерн «Созвездие», специалист, e-mail: avddecale50c@yandex.com.

Шевелев Владимир Владимирович – РосНОУ, студент, e-mail: shevelevvlamiiu@yandex.ru.

осознать, что организации должны сосредоточиться на процессе управления производительностью труда работников и на структуре их человеческого капитала.

Большинство HR- и ИТ-руководителей признают, что управление производительностью работников представляет собой проблему и что необходимы новые процессы. Соответственно сначала необходимо определить, что же это за деятельность.

Пришло время осмысления своих действий в области HR. Обычный взгляд на HR-процессы как способ учета, расчета мотивации и управления наймом персонала больше не способствуют использованию потенциала рабочей силы. Управление производительностью рабочей силы выходит за рамки стандартных HR-функций. Это скорее практика менеджмента, ориентированная на оценку человеческого капитала. Однако, чтобы лучше управлять производительностью рабочей силы, компаниям, возможно, придется выйти за рамки общепринятого здравого смысла - и за рамки функциональных ограничений существующих ERP- и HR-систем.

Нормирование труда в советской России выполняло роль регулятора взаимоотношений администрации и рабочих в лице нормировщиков за справедливую оценку труда, не способствуя повышению производительности и эффективности труда. В тоже время, такая практика, не отражала реального положения, так как, в начале месяца, как правило, простои, а в конце месяца производство показывало чудеса производительности.

В современных условиях, когда время в вопросах повышения производительности труда и организации производства становится важным фактором, нормирование труда приобретает особое значение, существенно расширяя свои функции. Нормирование труда в современных условиях призвано:

1. Устанавливать разумное время для выполнения работы со стандартной производительностью.

2. Определять наилучшие методы и компоновки рабочих мест для выполнения конкретных задач. Перед созданием рабочего места анализируется набор предполагаемых компоновок, позволяющих выполнять работу наилучшим образом, и затем определяет сравнительное время, требуемое для каждого метода.

3. Способствовать настройке потоков работы знанием времени, необходимого для выполнения каждого процесса в создании

продукта или услуги, помогает определить правильное число работников для каждого процесса и более удобно разделить процессы между рабочими площадками для обеспечения непрерывного потока вдоль производственной линии или цепочки сервисного снабжения.

4. Обеспечивать Объективную возможность оценки работы Нормирование труда помогает оценивать работу, определяя количество рабочих минут для осуществления каждого процесса и, следовательно, для изготовления продукта в целом.

5. Служить фундаментом для разработки стандартных рабочих процедур и инструкций при нормировании описываются все действия, необходимые для выполнения задания. При соединении заданий образуется фундамент для более высокого уровня описания работы, который используется в рабочих инструкциях и стандартных рабочих процедурах.

Каждый собственник, директор, задается вопросом, какие потери он несет из-за низкой производительности труда. Потери организации в год из-за низкой производительности труда – это скрытые потери. Их можно сравнить с подводной частью айсберга. А видимые потери предприятия, которые Вы легко обнаруживаете – это лишь верхушка айсберга. Американцы разглядели эти потери 100 лет назад. Ликвидировав эти потери, они получили самую развитую экономику в мире. Западная Европа и Азия увидели их в конце 40-х годов 20 века. Результат – Европейское и Азиатское экономическое чудо. В России экономическое чудо не происходит, потому что мы эти колоссальные потери организаций просто не видим. А эти потери – есть не что иное, как колоссальные внутренние резервы предприятий, которые часто существенно превосходят их текущую прибыль.

Можно сказать, что, не зная об этих колоссальных потерях, руководители российских компаний ищут средства на модернизацию производства по всему миру. А эти средства находятся внутри компаний. Многие связывают увеличение производительности труда с решением ряда серьезных финансовых и организационных проблем: внушительными инвестициями, покупкой дорогостоящего оборудования, наймом новых менеджеров или внедрением сложной системы автоматизации производства. Как показывает опыт, Даже приобретение новых высокопроизводительных станков и ЧПУ, не всегда га-

рантирует значительного повышения производительности труда. И сталкиваясь с такими проблемами, руководители отказываются от мысли о возможности существенно повысить эффективность предприятия.

Модернизация производства, бесспорно, влияет на производительность труда, но в сложившихся экономических обстоятельствах, нас, прежде всего, интересует, вопрос: «Возможно, ли на существующем оборудовании значительно повысить производительность труда?».

Производительность действительно можно увеличить на существующем оборудовании, без существенных инвестиционных затрат. Для этого необходимо использовать современные уникальные методы и технологии организации труда, отлично зарекомендовавшие себя в практике ведущих мировых компаний.

Эти методы с успехом, могут быть использованы на различных предприятиях. Как показывает опыт, они дают возможность, повысить производительность труда от 2 до 10 и более раз.

На предприятии сотрудники в совершенстве могут:

- выявлять узкие места, ограничивающие увеличение прибыли;
- определять и совершенствовать операции, генерирующие доход;
- анализировать и улучшать процессы упущенных выгод;
- обоснованно разрабатывать мероприятия по повышению производительности и эффективности предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мельникова Т. В. О разработке и моделировании АРМ менеджера управления проектами / Т. В. Мельникова, А. П. Преображенский // В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента. Материалы международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 204-207.

2. Панарин В. Г. О повышении эффективности бизнес-процессов социально-экономических систем на базе стратегического менеджмента / В. Г. Панарин, А. П. Преображенский // В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента. Материалы международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 215-218.

3. Львович И. Я. Возможности проведения оценки инвестиционной привлекательности коммерческой организации / И. Я. Львович, А. П. Преображенский,

О. Н. Чопоров // Научный взгляд в будущее. – 2016. – Т. 6. – № 4. – С. 17-21.

4. Преображенский А. П. Роль психодиагностики в подборе персонала в организациях / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // В мире научных открытий. – 2015. – № 7.9 (67). – С. 3301-3308.

5. Преображенский А. П. Особенности использования информационных технологий при подготовке современных специалистов / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // В мире научных открытий. – 2015. – № 9.2 (69). – С. 670-675.

6. Преображенский А. П. Анализ характеристик подготовки современных высококвалифицированных инженерных кадров / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // В мире научных открытий. – 2015. – № 9.2 (69). – С. 676-680.

7. Мотунова Л. Н. Профессиональное самоопределение студентов вуза как осознанный выбор карьерной стратегии / Л. Н. Мотунова, Ю. П. Преображенский, К. Т. Масаве // Наука и бизнес: пути развития. – 2013. – № 4 (22). – С. 147-150.

8. Преображенский Ю. П. Формулировка и классификация задач оптимального управления производственными объектами / Ю. П. Преображенский, Р. Ю. Паневин // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2010. – Т. 6. – № 5. – С. 99-102.

9. Ряжских А. М. Построение стохастических моделей оптимизации бизнес-процессов / А. М. Ряжских, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 79-81.

10. Кравцов Д. О. Методика оптимального управления социально-экономической системой на основе механизмов адаптации / Д. О. Кравцов, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 133-134.

11. Лисицкий Д. С. Построение имитационной модели социально-экономической системы / Д. С. Лисицкий, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 135-136.

12. Москальчук Ю. И. Проблемы оптимизации инновационных процессов в организациях / Ю. И. Москальчук, Е. Г. Наумова, Е. В. Киселева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2013. – № 2. – С. 10.

13. Савченко В. Э. Построение базы данных для организации / В. Э. Савченко // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 234.

14. Попова Е. М. Способы антикризисного управления предприятиями / Е. М. Попова // Международный студенче-

ский научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 233-234.

15. Попенко Е. Ю. Применение технических средств в современных организациях / Е. Ю. Попенко // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 232-233.

THE PROSPECTS OF PERFORMANCE MANAGEMENT

© 2017 A. A. Alimbekov, E. A. Avdeenko, V. V. Shevelev

*Voronezh Institute of high technologies
JSC concern «Sozvezdie»
Russian new University*

The paper discusses the problems associated with increasing productivity. The role of work measurement is shown. The possibility of using information technology is discussed.

Keywords: management, productivity, innovation.