Яндарбаева Л.А.¹, Дикаева Х.М.¹, Юшаева Р.С.-Э.²

Теория производительности труда

¹ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

²ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-12-2020-215

idsp: ljjournal-12-2020-215

Аннотация

В данной статье рассматриваются показатели производительности труда. Авторы считают, что высокая производительность труда всегда обеспечивает преимущества и победу предприятиям и решение проблемы производительности труда лежит в его базовых показателях, взятых из теорий Ф.Тейлора, А.Файоля и Г.Форда.

Ключевые слова: производительность, технологии, уровень инвестиций, динамика, прогресс.

Abstract

This article discusses indicators of labor productivity. The authors believe that high labor productivity always provides advantages and victory for enterprises and the solution to the problem of labor productivity lies in its basic indicators taken from the theories of Taylor, Fayol and Ford.

Key words: productivity, technology, investment level, dynamics, progress.

Производительность связана с организацией производственного процесса в любой сфере деятельности и количественно определяет эффективность затрат времени работы труда и капитала.

Производительность труда является ненаблюдаемым показателем. Более того, не существует единого подхода к его оценке. Выбор того или иного инструмента зависит от целей использования данного показателя и доступности данных.

Кроме того, требует осмысления и проблема наблюдающегося в последнее время в ряде основных сфер отечественной экономики опережающего роста заработной платы по сравнению с ростом производительности труда, поскольку это может быть следствием недооцененности стоимости труда в некоторых отраслях экономики.

Конечными содержательными задачами, для которых требуется оценка производительности, являются:

1. Улучшение технологий производства
2. Повышение эффективности
3. Снижение реальных издержек производства
4. Совершенствование методов производства
5. Повышение уровня жизни населения.

Наиболее распространенным стоимостным методом измерения производительности труда является расчет производительности труда по валовой реализованной продукции.

Данный метод имеет определенные достоинства и большие или меньшие недостатки. В конкретных условиях того или иного предприятия нужно применять тот из них, который больше соответствует особенностям производства.

Для учета производительности труда применяют, как правило, два показателя: сквозной для всех типов производства — показатель выработки товарной (валовой) продукции на одного работающего и дифференцированный по отраслям.

В зависимости от особенностей производства дифференцированный показатель может рассчитываться методом чистой или условно-чистой продукции, методом

нормативной стоимости обработки, натуральным для добывающей промышленности, трудовым и др.

Теория производительности труда Ф. Тейлора была основана на том, что обе вовлеченные стороны - наемные работники и работодатели – могут взаимно оказывать положительное влияние на производительность труда. Кроме того, Тейлор предпринял попытку одним из первых научно проанализировать рабочий процесс для создания оптимального выпуска продукции всей организации. Теория А. Файоля была основана на пяти ключевых элементах административного менеджмента: планирование, координация и управление, организация, контроль,

Файоль считал, что продуктивной работы можно добиться, когда руководство обладает определенными лидерскими качествами и управленческими навыками[1].

Практический подход Г. Форда к повышению производительности труда в основном базировался на экспериментах в его карьере и в компании Ford Motor Company. Форд сделал все возможное, чтобы оптимизировать непрерывный прогресс производственных технологий и реализовать потенциал экономии средств. Теория производительности труда Генри Форда в основном базируется на трех решающих элементах: оптимизация производственных процессов, предотвращение отходов, разработка основных производственных правил, одновременно рассматривая ключевые факторы, гарантирующие оптимальную эффективность производства[2].

Многими учеными – экономистами ведутся исследования производительности труда и факторов ее повышения проводятся в больших количествах в России и в западных странах тем не менее, научное сообщество все еще не нашло однозначных ответов на такие вопросы, как:

- является ли производительность труда фактором производства или его показателем;
- как измеряется производительность труда;
- что определяет рост производительности труда;
- как оценить влияние социально-экономических и организационных факторов на повышение производительности труда работников предприятия.

Во многих научных работах подчеркивается, что регулирование труда обеспечивает наиболее полное использование имеющихся резервов повышения производительности труда и эффективности его функционирования, а трудовые нормы определяют меру потребления (тарифы, заработная плата), поддерживают экономически обоснованные корреляции между повышением производительности труда и заработной платой. По данным российских и зарубежных исследований известно, что даже внутри отраслей уровень и динамика производительности труда бывают крайне неоднородны. Изучение размера и причин этой неоднородности поможет понять резервы и условия ускорения роста ВВП (сходимости производительности) на уровне отдельных отраслей, роль в этих процессах качества и размера капитала.

По мнению зарубежных специалистов в области исследования производительности труда, в настоящее время производительность труда находится под влиянием множества факторов, среди которых наиболее весомыми являются:

- Навыки и квалификация работников. Если работники становятся более квалифицированными с соответствующей подготовкой, то это может повысить производительность труда [3].
- Характер занятости. Временная работа либо работа на условиях неполного рабочего дня может быть связана с более низкой производительностью, чем работа на условиях полного рабочего дня,

когда у руководства компании больше уверенности в том, чтобы инвестировать в производительность.

Моральный настрой в рабочем коллективе. В период социальных волнений и низкого морального настроения рабочих производительность труда, скорее всего, упадет. Если работники мотивированы и счастливы, то производительность труда, вероятнее всего, будет выше. На моральный дух работников могут влиять размер заработной платы, производственные отношения, уверенность в том, что они вносят весомый вклад в деятельность компании, неденежные выгоды, к примеру, получают ли они удовольствие от работы и прочее.

- Технологический прогресс. Внедрение новых технологий в производство способствует повышению эффективности труда. Например, конвейерная линия, введенная с 1920-х годов, сделала огромные успехи в производительности. В последние годы развитие микрокомпьютеров и интернета также позволило повысить производительность труда.
- Замена капитала трудом. Если рабочая сила становится дешевой и свободно доступной, у фирм может быть меньше стимулов тратить деньги на капитал и использовать трудоемкие методы, а не капиталоемкие методы. Трудоемкие процессы, вероятно, будут иметь более низкие уровни производительности.
- Правила и предписания. Если очень трудно уволить ленивых работников, то в первую очередь падает производительность труда. Хотя отсутствие какого-либо регулирования рынка труда может привести к высокой текучести кадров и плохому моральному духу работников, что также может привести к снижению производительности труда.
- Использование производственных мощностей. Во время бума фирмы могут выжать больше продукции из существующих мощностей, поощряя людей работать сверхурочно – это повышает производительность труда. В условиях рецессии фирмы могут держаться за работников, а не отпускать их – даже если они просто работают на 80% мощности – поэтому производительность труда падает.
- Уровень инвестиций. В долгосрочной перспективе уровень инвестиций в НИОКР, новые технологии и более совершенные методы работы очень важен для определения роста производительности труда[4].

Таким образом, одним из выводов, в данной области состоит в том, что производительность труда находится под влиянием множества факторов, среди которых наиболее весомыми являются:

- навыки и квалификация работников,
- характер занятости,
- моральный настрой в рабочем коллективе,
- технологический прогресс,
- замена капитала трудом,
- правила и предписания,
- использование производственных мощностей,
- уровень инвестиций.

Увеличение оплаты труда повышает мотивацию персонала в достижении наилучших показателей развития бизнеса их фирмы, но с другой стороны, увеличивает и общие расходы фирмы, что безусловно, отражается на себестоимости производимой продукции и ее прибыльности.

На макроэкономическом уровне изучение производительности труда связано с изучением региональных возможностей, различие которых зависит от многих факторов. Предметом ряда научных исследований является тесная взаимосвязь между регулированием труда и производительностью труда.

1. Яковлев В.А. Анализ деятельности коммерческого предприятия. - М.: Проспект.-2015.-157 с.
2. Аслаханова С.А., Садаев С.В. Риски в деятельности предприятия-сущность, методы оценки и пути снижения // ФГУ Science. – 2018. – № 2 (12). – С. 24-29.
3. Илаева З.М. Анализ инвестиционного процесса в кризисных ситуациях в регионах на примере ЧР // ФГУ Science. – 2017. – № 1 (9). – С. 78-82.
4. Гайрбекова Р.С., Назаров Д.Т. Основные проблемы развития российского бизнеса и современные виды государственной поддержки // ФГУ Science ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет» № 2 (12) – Грозный: Издательство ЧГУ, 2017. – №1(19).-С. 52-54
5. Ялмаев Рустам Алиевич Основные направления инвестиционной политики Чеченской Республики // International scientific review. 2016. №2 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyye-napravleniya-investitsionnoy-politiki-chechenskoj-respubliki> (дата обращения: 19.11.2020).

Яндарбаева Л.А.¹, Дикаева Х.М.¹, Юшаева Р.С.-Э.²

Роль заработной платы в повышении производительности труда

¹ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

²ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-12-2020-216

idsp: ljjournal-12-2020-216

Аннотация

В данной статье авторы рассматривают взаимосвязь заработной платы и производительности труда. Дана характеристика влияния заработной платы на повышение производительности труда. Проведен аналитический обзор литературы посвященной эффективности расходов на оплату труда во взаимосвязи с производительностью труда. Рассмотрены проблемы оплаты труда на предприятии.

Ключевые слова: оплата труда, мотивация работников, производительности труда.

Abstract

In this article, the authors examine the relationship between wages and labor productivity. The characteristic of the influence of wages on the increase in labor productivity is given. An analytical review of the literature on the effectiveness of labor costs in relation to labor productivity is carried out. The problems of labor remuneration at the enterprise are considered.

Key words: wages, employee motivation, labor productivity.

Заработная плата представляет собой сложную и многогранную экономическую категорию. Ее величина в значительной степени влияет на уровень жизни населения, и кроме того, определяет социальное равновесие в обществе, в конечном счете, обуславливая темпы социально-экономического развития всей страны[1].

Экономистов всегда интересовала роль заработной платы и механизмов ее формирования. Первые рассуждения на эту тему можно найти в работах А. Смита и Д. Рикардо. Адам Смит утверждал, что конечным показателем стоимости любого обладаемого предмета является количество труда, за которое он может быть продан, а экономический рост обусловлен накоплением капитала, состоящего из сэкономленной прибыли, источником которой является рабочая сила. Расширение капитальных ресурсов неуклонно повышает спрос на рабочую силу, которую производители должны