

Мероприятия для повышения эффективности труда на предприятии

Псарёва Юлия Александровна, магистр, ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», г. Курск

Аннотация. Производительность труда на предприятии за определенный период изменяется под воздействием многих причин. По существу, все факторы, влияющие на изменение объема производства и численность работников предприятия, оказывают влияние и на изменение производительности труда. Под факторами изменения производительности труда понимаются причины, обуславливающие изменение ее уровня.

Ключевые слова: труд, предприятие, эффективность, эффективность труда, повышение эффективности труда.

Abstract. Labor productivity in a flexible enterprise rate for a certain period of the table changes under the influence of many efficiency reasons specific. In fact, all the structure factors that affect the change in the cost of the year of production and the number of employees of the enterprise, have an impact on the table managers and changes in productivity wages. Under the factors of this change, the use of labor productivity refers to the reasons for the frequent change in its net level.

Key words: labor, enterprise, efficiency, labor efficiency, labor efficiency improvement.

В практике планирования и учета на большинстве действующих российских предприятий все факторы изменения производительности труда классифицируются по следующим основным группам:

- изменение технического уровня торговли;
- совершенствование управления, организации торговли и труда;
- изменение объема и структуры торговли;
- прочие факторы.

Под резервами роста производительности труда на предприятии

подразумеваются не используемые еще реальные возможности экономии трудовых ресурсов. Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием оборудования и рабочей силы, а также сокращением потерь рабочего времени, экономией сырья, материалов, капитала и других видов ресурсов.

Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда разделяются на резервы снижения трудоемкости, улучшения использования рабочего времени, экономии материальных ресурсов и орудий труда. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда выявляются и реализуются непосредственно на предприятии. (см. рис. 2).



Рис. 1. Внутрипроизводственные резервы роста

К их числу можно отнести:

- снижение трудоемкости изготовления продукции (технологической, производственной и полной);

- улучшение использования рабочего времени (внедрение научной организации труда, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров, использование передового опыта).

- резервы улучшения структуры, повышения компетентности кадров и лучшего использования рабочей силы (механизация и более эффективное использование труда вспомогательных рабочих, относительное высвобождение работников, снижение удельного веса персонала).

На повышение производительности и эффективности труда оказывает влияние множество факторов. В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно объединить в три группы:

материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические (см. рис. 2).

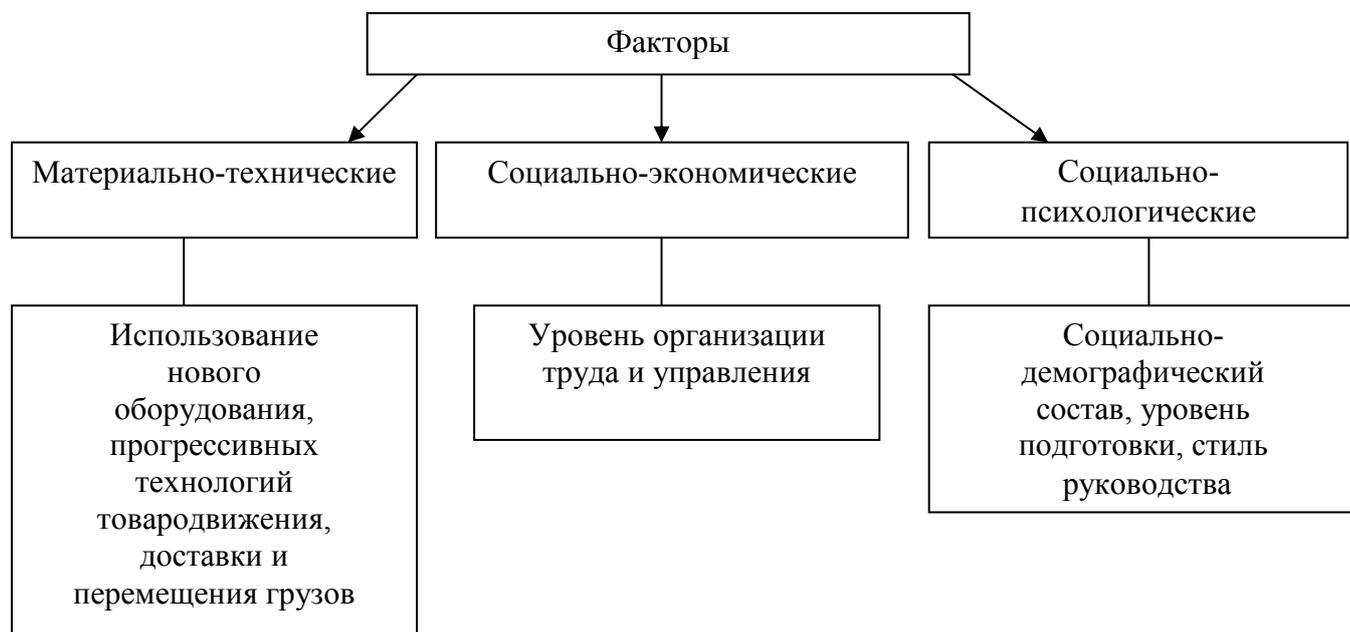


Рис. 2. Факторы роста производительности труда

Материально-технические факторы связаны с использованием нового оборудования, прогрессивных технологий товародвижения, индустриализацией доставки и перемещения грузов. Совершенствование деятельности торговых предприятий достигается за счет осуществления следующих мероприятий:

- замена морально устаревшего оборудования новым;
- индустриализация доставки и перемещения грузов;
- оснащение предприятий современными весоизмерительными приборами и контрольно-кассовыми аппаратами;
- внедрение новых технологий товародвижения.

Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации труда и управлением. К ним относятся:

- совершенствование структуры управления;
- улучшение оперативного управления торгово-технологическими процессами;
- внедрение и развитие информационных систем для закупки товаров;

- развитие услуг, оказываемых покупателям;
- совершенствование организации транспортного, складского хозяйства;
- расширение зон обслуживания покупателей;
- внедрение передовых методов и приемов труда;
- расширение сферы нормирования труда;
- внедрение гибких форм организации труда;
- совершенствование системы экономического стимулирования работников.

Социально-психологические факторы определяются социально-демографическим составом трудовых коллективов, уровнем подготовки, стилем руководства. Современные тенденции развития социального партнерства между участниками трудовой деятельности позволяют строить отношения между работодателем и работником на качественно новом уровне, что способствует достижению более высоких результатов, как и в индивидуальном, так и в коллективном труде.

Для повышения производительности труда используется материальное и моральное стимулирование труда.

Стимулирование как тактика решения проблем, возникших на предприятии, ориентировано на фактическую структуру ценностных ориентации и интересов работника, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала. Стимулирование персонала будет эффективным, если оно соответствует потребностям, интересам и способностям работников, т.е. механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации.

Стимулирование как способ управления трудовым поведением работника состоит в целенаправленном воздействии посредством влияния на условия его жизнедеятельности с помощью мотивов, движущих его деятельностью. В широком смысле слова стимулирование - это совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний. Различают нематериальное и материальное стимулирование. (см. рис. 3).



Рис. 3. Виды стимулирования

Нематериальное стимулирование труда включает:

- моральное стимулирование - оказывает желаемое воздействие на поведение работников за счет психологических установок, на основе слабостей, самолюбия;
- стимулирование свободным временем - предполагает предложение работнику выполнить функции раньше срока, что обеспечит ему свободное время и сэкономленные выходные;
- организационное стимулирование - комплекс форм и методов обеспечения и повышения заинтересованности работника в достижении им желаемого положения (должности, разряда) внутри предприятия.

Материальное стимулирование представляет собой совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов.

Различают:

- материальное денежное стимулирование - регулирует поведение работников на основе использования различных видов денежных поощрений и санкций;
- материальное неденежное стимулирование - основано на использовании тех благ, которые являются дефицитными или не могут приобретаться за деньги (пособия по медицинскому страхованию, оплата очередных отпусков, оплата отпусков по болезни).

Список используемых источников:

1. Александров, О.А. Методика анализа использования денежных средств в коммерческих организациях. / Александров, О.А. // Экономический анализ. - 2017. - № 8 (41) - С. 25-28.
2. Бороненкова, С.А. Экономический анализ в управлении предприятием / Бороненкова, С.А. // Экономический анализ. - 2017. - № 2 (17). - С.27-29.
3. Бровкина, Н.Д. Анализ отчета о прибылях и убытках / Бровкина, Н.Д. // Экономический анализ. - 2017. - № 6. - С. 45 - 54.
4. Волкова, О. И. Экономика предприятия: учебник / О. И. Волкова -М.: Инфра, 2015.- 317 с.
5. Елизаров, Ю. Ф. Экономика организаций (предприятий): учебник / Ю. Ф. Елизаров. - М.: Экзамен, 2015. - 495 с.
6. Зайцев, Н. Л. Экономика, организация и управление предприятием: учебное пособие / Н. Л. Зайцев. - М.: Инфра, 2016. - 453 с.
7. Зуева Е. С., Дударева А. Б. Зарубежный опыт управления финансовыми результатами деятельности организации // Молодой ученый. — 2016. — №12.5. — С. 27-29.
8. Карабанова М. А., Шлепакова К. В. Формирование финансового результата на примере коммерческих предприятий и его влияние на сотрудников организации // Молодой ученый. — 2016. — №5. — С. 334-336.
9. Мишин Р. А., Кожанчикова Н. Ю. Оценка и пути повышения прибыли предприятия на примере ООО «УСР» // Молодой ученый. — 2016. — №12.5. — С. 54-58.
10. Пожидаева, Т.А. Анализ движения денежных средств коммерческих организаций / Пожидаева, Т.А. // Экономический анализ. - 2017. - 7 (40). - С. 24- 27.
11. Пядышева И. Н., Сидорин А. А. Пути улучшения финансового состояния предприятия // Молодой ученый. — 2016. — №12.5. — С. 60-63.