ISSN 2304-120X
КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

Бабенко И. В. Развитие персонала как фактор повышения производительности труда // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 12 (декабрь). – 0,2 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2016/16264.htm.

ART 16264 **УДК 331.101.68**

Бабенко Инна Викторовна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», г. Курск

Развитие персонала как фактор повышения производительности труда

Аннотация. *В статье рассматриваются факторы повышения производительности труда в различных моделях управления (европейской, японской, российской), изучаются проблемы повышения производительности труда предприятий. Представлена взаимосвязь производительности труда и развития персонала, классификация факторов, влияющих на производительность труда на современном этапе.*
Ключевые слова: *производительность труда, факторы производительности труда, развитие персонала.*
Раздел: *(04) экономика.*

В современных условиях при постоянно меняющейся внешней среде предприятиям достаточно сложно поддерживать высокий уровень эффективности деятельности и производительности труда. Предприятия вынуждены постоянно оптимизировать и улучшить производственные процессы, чтобы иметь возможность добиться успеха в преобладающий конкурентной борьбе, делая акценты на внутренних факторах повышения производительности, которая находится в непосредственной зависимости от каждого отдельного сотрудника предприятия, при этом заработная плата и ее прогнозируемый рост играют решающую роль.

Несмотря на многообразие подходов к пониманию сущности эффективности и производительности труда, а также влияющих на нее факторов, в настоящее время нет единой концепции, определяющей основные положения теории производительности труда. Изменение внутренних и внешних условий является неизбежной причиной дальнейшего развития подходов к производительности. На протяжении XIX–XX вв. было сформировано несколько походов, определяющих сущность производительности труда, такими авторами, как А. Смит [1], К. Маркс [2], Ф. Тейлор [3] и др.

Современное понимание производительности труда в зарубежных станах отличается абсолютизацией труда и трудового фактора производства, т. е. только труд создает стоимость, в том числе прибавочную. Зарубежный подход к проблеме состоит в том, что производительность есть сумма выхода продукции на единицу вводимых факторов производства. Такое расширительное понимание процесса производительности проникло в США и в Европу в послевоенные годы вместе с мероприятиями, предусматривающими оказание помощи странам Западной Европы в восстановлении экономики.

Факторы, влияющие на производительность в соответствии с европейской моделью, представлены на рис. 1.

В Японии движение за производительность возникло после войны под влиянием США, однако имело свои особенности. Так, «целью повышения производительности являлось эффективное и научно обоснованное использование ресурсов, человеческих ресурсов и оборудования, направленное на снижение издержек производства и тем самым расширение рынков сбыта, увеличение занятости и повышение размера заработной платы и жизненного уровня занятых» [4]. Для Японии производительность – это стремление к прогрессу, к постепенному улучшению и адаптации экономической деятельности к изменяющимся условиям. Ключевым моментом концепции производительности является ориентация на человека и социальная направленность.

Рис. 1. Производительность и влияющие на нее факторы (европейская модель)

В России для характеристики экономических процессов была принята абсолютизация живого труда. Факторы повышения производительности труда изучались в работах таких авторов, как О. А. Богатырева [5], Е. Борисова [6], О. Чашина [7] и др. [8, 9]

Традиционный подход к развитию труда за счет административных и экономических методов, основанный на иерархической бюрократизированной организации, формальной дисциплине, экономическом стимулировании без должного учета личностных интересов работников, не способен в полной мере обеспечить повышение эффективности и производительности труда.

Повышение производительности труда должно быть основано на учете всех факторов роста производительности труда, среди которых особое место занимают материально-технические факторы и факторы развития персонала.

На рис. 2 представлена классификация факторов, влияющих на производительность труда.

Основным методом реализации материально-технических факторов является реструктуризация и техническое совершенствование производства, при этом срок окупаемости затрат на такие мероприятия может быть длительным. Роль социально-экономических факторов в повышении производительности труда значительна, их важность вызвана рядом объективных обстоятельств, таких как актуальность проблем повышения заработной платы работников, увеличение затрат на социальные нужды, необходимость повышения квалификации и качества труда персонала.

На рис. 3 показана связь производительности труда и развития персонала.

Главная задача вложений в человеческий капитал состоит в реализации возможностей человека, создании условий для его эффективной работы. От условий труда зависит величина потерь рабочего времени, а также масштабы применения сокращенного рабочего дня, дополнительного отпуска и других видов, льгот и компенсаций. Создание комфортных условий труда для работника снижает утомляемость, обеспечивает сокращение времени на выполнение работы, внутрисменных потерь, уменьшение простоя оборудования.

Рис. 2. Классификация факторов, влияющих на производительность труда

Рис. 3. Взаимосвязь проблем производительности и развития персонала

Остановимся более подробно на группе социально-экономических факторов развития персонала, направленных на повышение производительности труда, структуру которых можно представить на рис. 4.

Рис. 4. Социально-экономические факторы роста производительности труда

Таким образом, ускорение роста производительности труда требует четкого представления о сущности всех факторов, влияющих на показатель. Важность социально-экономических факторов обусловлена рядом объективных обстоятельств, таких как устойчивая тенденция к уменьшению численности, в том числе трудоспособного населения, увеличение доли лиц пожилого возраста в численности населения, актуальность проблем повышения заработной платы работников, необходимость повышения квалификации и качества труда персонала.

Основная работа по повышению производительности направлена на реализацию как внутрипроизводственных резервов ее роста, главным образом за счет развития персонала, так и на использование позитивного влияния факторов, обеспечивающих повышение производительности труда, при этом такая работа должна рассматриваться не как разовый акт, а как непрерывный процесс, направленный на достижение главной цели предприятия.

Ссылки на источники

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. – 395 с. – URL: http://www.cato.ru/library/smith/wealth_of_nations.
2. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. – URL: http://chuprina.kz/wp-content/uploads/2013/11/printsipyi-nauchnogo-menedzhmenta.pdf.
3. Маркс К. Теория прибавочной стоимости. Т. 4. Ч. 1. – М.: Политиздат, 1978.
4. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: Прогресс, 1989.

5. Богатырева О. А., Глотова И. И. Пути повышения производительности труда // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 66–70. – URL: http://e-koncept.ru/2016/86017.htm.
6. Борисова Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников // Персонал-Микс. – 2012. – № 2. – С. 75–81.
7. Чашина О. Научная организация труда в системе управления персоналом компании // Управление персоналом. – 2009. – № 12. – С. 14–21.
8. Бабенко И. В., Кожухова В. А. Основные направления повышения эффективности труда на предприятии // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 9 (сентябрь). – URL: http://e-koncept.ru/2016/16192.htm.
9. Babenko I., Zalogina V., Samsonenko Yu., Gromova T. The issues of motivation of staff in the different countries // Modern European Researches. – 2016. – № 2. – P. 18–21.

Inna Babenko,
Candidate of Economic Sciences, Assistant Professor at the chair of Economics and Management, Southwest State University, Kursk

Staff development as a factor of increasing productivity

Abstract. The paper examines the factors to increase productivity in a variety of management models (European, Japanese, Russian), studies the problem of increasing productivity of enterprises. The author shows the relationship of productivity and staff development, classification of factors influencing on productivity at the present stage.

Key words: productivity, productivity factors, staff development.

References

1. Smit, A. (2007). *Issledovanie o prirode i prichinah bogatstva narodov*, Jeksmo, Moscow, 395 p. Available at: http://www.cato.ru/library/smith/wealth_of_nations (in Russian).
2. Tejlor, F. U. *Principy nauchnogo menedzhmenta.* Available at: http://chuprina.kz/wp-content/uploads/2013/11/printsipyi-nauchnogo-menedzhmenta.pdf (in Russian).
3. Marks, K. (1978). *Teorija pribavochnoj stoimosti*. T. 4. Ch. 1, Politizdat, Moscow (in Russian).
4. Sink, D. S. (1989). *Upravlenie proizvoditel'nost'ju: planirovanie, izmerenie i ocenka, kontrol' i povyshenie*, Progress, Moscow (in Russian).
5. Bogatyreva, O. A. & Glotova, I. I. (2016). “Puti povyshenija proizvoditel'nosti truda”, *Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal “Koncept”,* t. 11, pp. 66–70. Available at: http://e-koncept.ru/2016/86017.htm (in Russian).
6. Borisova, E. (2012). “Individual'nyj podhod k motivacii sotrudnikov”, *Personal-Miks*, № 2, pp. 75–81 (in Russian).
7. Chashina, O. (2009). “Nauchnaja organizacija truda v sisteme upravlenija personalom kompanii”, *Upravlenie personalom*, № 12, pp. 14–21 (in Russian).
8. Babenko, I. V. & Kozhuhova, V. A. (2016). “Osnovnye napravlenija povyshenija jeffektivnosti truda na predprijatii”, *Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal “Koncept”,* № 9 (sentjabr'). Available at: http://e-koncept.ru/2016/16192.htm (in Russian).
9. Babenko, I., Zalogina, V., Samsonenko, Yu. & Gromova, T. (2016). “The issues of motivation of staff in the different countries”, *Modern European Researches*, № 2, pp. 18–21 (in English).

Рекомендовано к публикации:
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,
главным редактором журнала «Концепт»

Поступила в редакцию *Received*	03.10.16	Получена положительная рецензия *Received a positive review*	04.10.16
Принята к публикации *Accepted for publication*	04.10.16	Опубликована *Published*	30.12.16

ISSN 2304-120X

www.e-koncept.ru

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2016
© Бабенко И. В., 2016