

УДК 331.1

**Гагаринская Галина Павловна**

ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»

Россия, Самара<sup>1</sup>

Профессор, зав. кафедрой «Экономика и управление организацией»

Доктор экономических наук

E-Mail: [eyo080505@mail.ru](mailto:eyo080505@mail.ru)

**Фадеева Светлана Захаровна**

ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»

Россия, Самара

Аспирант кафедры экономика и управление организацией

E-Mail: [Svetlanka16363@mail.ru](mailto:Svetlanka16363@mail.ru)

## **Управление производительностью труда на промышленных предприятиях (на примере завода «ЦСКБ Прогресс»)**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются основные понятия производительности труда, живого труда, и, прошлого (овеществленного) труда, влияние мотивации в настоящее время на производительность труда в организациях. Отмечается взаимосвязь мотивации персонала и повышения производительности труда. В статье приведена формула для расчета уровня производительности труда, отмечается взаимосвязь оплаты труда и его производительность. Проведен анализ на базе статистической отчетности по Самарской области по числу занятых в экономике, по видам экономической деятельности на основной работе с 2008 по 2013 год включительно. Авторами предполагается, что при наиболее высоких затратах одного труда по сравнению с другим, и при одинаковом качестве производимой продукции, то целесообразнее заменить один субъект другим, на менее затратный, при этом, качество и характер производства не подлежит изменению, т.к. замещению подлежит лишь один из субъектов выполняющую эту функцию, таким образом повысится производительность труда. Рассмотрена мотивационная заинтересованность сотрудников в работе на примере «ЦСКБ Прогресс», предложены различные варианты для стимулирования своих работников на производственных предприятиях для улучшения качества работы и таким образом повышения производительности труда.

**Ключевые слова:** производительность труда; прошлый (овеществленный) труд; живой труд; мотивация; конкурентоспособность на мировом рынке; эффективность трудового процесса; заработная плата.

Идентификационный номер статьи в журнале 166EVN314

---

<sup>1</sup> Россия, 443100, Самара, ул. Молодогвардейская, 244, Главный корпус.

В настоящее время рост производительности труда в каждой организации и на каждом рабочем месте признается важнейшим условием стабильности и развития российской экономики. Предприятия с высоким уровнем производительности труда выпускают больше качественных товаров и услуг, которые находят спрос у потребителей, получают дополнительные преимущества для завоевания рынка и наращивания прибыли. По данным различных исследований, российские предприятия значительно отстают по показателям производительности труда от европейских, американских и японских компаний. В свою очередь доказано, что повышая производительность труда, организация увеличивает свои доходы и, следовательно, объемы средств, которые могут направляться на развитие материально-технической базы, обучение персонала, привлечение более квалифицированных сотрудников, увеличение заработной платы. Общие усилия хозяйствующих субъектов, таким образом, обеспечивают устойчивое экономическое развитие страны, повышение ее конкурентоспособности на мировом рынке, благополучие в социальной сфере, улучшение качества жизни каждого человека.

Производительность труда – это основной экономический показатель эффективности трудового процесса, выражаемый отношением результатов производства к соответствующим затратам непосредственного, живого труда.

В свою очередь различают производительность живого (человеческого) труда [7], который определяется затратами рабочего времени в конкретном производстве на конкретном предприятии и производительность общего (находится путем сложения затраты на живой и прошлый труд) общественного труда, который измеряется затратами живого и прошлого (машинным, овеществленным) трудом. Таким образом, уровень производительности труда находится следующей формулой:

$$У_{пт} = (У_{пжт} + У_{ппт}) / З_{п} * 100\%$$

где,  $У_{пт}$  – это уровень производительности труда,

$У_{пжт}$  - уровень производительности живого труда

$У_{ппт}$  – уровень производительности прошлого труда

$З_{п}$  – затраты производства

В производстве труда живой и овеществленный труд может взаимозамещаться, к примеру, до возникновения овеществленного труда преобладали затраты на живой труд. Сейчас же, наоборот, затраты на прошлый труд преобладают над затратами живого труда. Снизить совокупные трудовые затраты возможно путем снижения затрат, либо по отдельности живого и прошлого труда, либо совместно, однако это не все мероприятия по снижению трудовых затрат на предприятии, т.к. не учтена возможность взаимозамещения живого и прошлого труда. Но не стоит забывать, что прошлый и живой труд требует постоянных затрат, живому труду необходимо выплачивать ежемесячно заработную плату, мотивировать его, а прошлому труду необходимы обновления, ремонт и т.д. В настоящее время, эволюция в сфере производства показывает, что происходит постепенное вытеснение человеческого труда овеществленным трудом. И если предположить, что одному из этих субъектов требуется больше затрат чем другому, а качество продукции одинаково, то целесообразно заменить один субъект другим, на менее затратный, при этом, качество и характер производства не подлежит изменению, т.к. замещению подлежит лишь один из субъектов выполняющую эту функцию, таким образом повысится производительность труда.

Для повышения производительности труда, эффективной и качественной работы на производстве живого труда, необходимо уделять ему огромное количество сил, энергии и средств, привлекать высоко - квалифицированных специалистов, а для привлечения таких

специалистов необходима хорошая мотивационная система. Например, в Самарской области, по данным статистического отчета, наиболее высокая численность в обрабатывающем производстве и оптово – розничной торговле, и наименее низкая численность в рыболовстве и добыче полезных ископаемых (таблица 1).

**Таблица 1**

**Численность и структура мужчин и женщин, занятых в экономике,  
 по видам экономической деятельности на основной работе**

	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	Муж- чин- ы	Жен- щин- ы	Муж- чин- ы	Жен- щин- ы	Муж- чин- ы	Жен- щин- ы	Муж- чин- ы	Жен- щин- ы	Муж- чины	Жен- щины	Муж- чины	Жен- щины
<b>В процентах</b>												
<b>Всего</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	4,3	3,4	5,6	3,3	5,8	2,7	5,8	3,2	5,9	2,9	6,1	3,1
Рыболовство, рыболовство	0,1	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Добыча полезных ископаемых	4,3	1,5	3,6	0,9	4,2	1,1	3,6	0,7	4,2	1,0	3,1	0,6
Обрабатывающие производства	31,4	22,9	26,2	20,4	29,1	21,8	28,9	18,8	30,0	19,5	29,6	19,3
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	4,1	1,9	4,3	1,8	4,5	1,8	4,6	1,8	4,5	2,1	4,6	2,1
Строительство	10,9	2,1	9,6	2,9	8,2	2,7	7,9	2,6	8,2	2,6	7,9	2,5
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	11,4	17,0	12,5	19,2	12,0	16,8	12,0	17,9	12,0	18,1	12,0	16,9
Гостиницы и рестораны	0,5	2,5	0,7	3,0	0,8	2,5	0,6	2,8	0,8	2,5	0,6	2,8
Транспорт и связь	12,4	4,4	15,3	6,5	13,5	5,5	14,2	6,4	13,5	5,5	14,0	6,1
Финансовая деятельность	0,8	1,6	1,3	2,4	1,1	2,4	1,6	2,3	1,3	2,4	1,6	2,3
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	5,4	4,7	7,3	5,2	5,3	5,2	6,4	4,9	5,3	5,2	6,4	5,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	7,7	5,8	6,2	4,0	7,0	4,2	7,1	4,9	7,0	4,3	7,1	4,6
Образование	2,6	14,8	2,2	13,5	2,6	15,6	2,3	15,0	2,6	15,7	2,3	16,3

	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	Муж - чин ы	Жен- щин ы	Муж - чин ы	Жен- щин ы	Муж - чин ы	Жен- щин ы	Муж - чин ы	Жен- щин ы	Муж- чин ы	Жен- щин ы	Муж- чин ы	Жен- щин ы
<b>В процентах</b>												
<b>Всего</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2,5	12,3	3,1	12,0	4,0	13,2	3,1	13,9	4,0	13,7	3,1	13,8
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1,5	5,0	2,1	4,8	1,9	4,5	1,7	4,7	1,9	4,5	1,6	4,2
Предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	0,1	0,1	-	0,1	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-

Однако, не смотря на численность в обрабатывающих производствах, уровень заработной платы в ней, на 30% ниже, нежели в добывающих отраслях, что в свою очередь говорит о том, что в таких организациях высокая текучесть кадров. Например, на заводе «ЦКСБ Прогресс» государственной формы собственности, выпускник института может получить на предприятии до 7-9 тысяч рублей, оклады у квалифицированных рабочих чуть выше. В среднем, опытный инженер с 5-10-летним стажем работы получает около 12-14 тысяч рублей, иногда и чуть больше. Сведения об этом предприятии в интернете достаточно разнообразные и порою даже противоречивые, но в целом несмотря на скромные зарплаты, отбоя от желающих попасть туда нет. Это не заслуга самого ЦКСБ, как и многих других подобных учреждений, а царящая вокруг в регионе бедность, когда зарплата в 10-12 тысяч рублей считается вполне и более чем достойной. В 2005-2006 годах средняя зарплата в ЦКСБ Прогресс держалась на уровне 7-8 тысяч рублей.[10]. На заводе четко определены конечные цели мотивации трудовой деятельности персонала: выполнение государственных заказов, выполнение коммерческого заказа, на заводе так же действует механизм мотивации, который заложен в технологических документах по каждой операции, переходу, наладке станков, однако этого недостаточно, т. к. роль мотивации ослаблена тем, что в структуре заработной платы рабочих, сдельно-премиальная оплата составляет менее 30-40% и для привлечения высоко-квалифицированного персонала, необходимо пойти на более серьезные изменения в оплате труда, его мотивации. В свою очередь, несмотря на то, что любые изменения несут в себе риски и внедрение новой системы вознаграждения входит в группу риска, прежде всего для экономики предприятия, однако это один из самых эффективных, результативных хоть и рискованных, болезненных изменений для предприятия. Но именно кординальные изменения способны поднять производительность труда. На том же самом заводе к примеру, существует система бригадной организации труда, что в свою очередь позволяет рабочим поднять производительность труда, т.е. выработку продукции в нормо-часах на одного рабочего, и соответственно получить более высокую заработную плату, в которой заинтересованы все рабочие. Следует также не забывать и о других мотивационных стимулах, которые необходимы для привлечения новых сотрудников и стимулирования уже работающих, например, регулярное повышение квалификации кадров за счет организации, что позволит всегда оставаться конкурентоспособным на рынке труда, возможность карьерного роста, публичное награждение грамотами отличившихся сотрудников, организация корпоративных

выездов ( к примеру, «День здоровья» каждый квартал, раз в полгода), льготное медицинское страхование для как для сотрудника, так и для его семьи и т. п.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что производительность труда зависит как и от живого, так и от овеществленного труда. Тем более что, в условия рыночной экономики, конкуренция достаточно быстро вытеснит организации, которые не способны повысить производительность труда на базе предприятия, поэтому руководителю необходимо провести тщательный мониторинг своего предприятия, для выявления «золотой середины» между овеществленным и человеческим трудом. И в любом случае, на какой бы труд организация не опиралась в большей степени, от живого труда полностью не откажешься, а для того, чтобы живой труд приносил прибыль и работал с полной отдачей для него необходима сильная мотивация и для каждого человека она своя, но главная мотивационная среда все же сосредоточена на стабильно-достойной оплате труда, возможности карьерного роста, развития своего потенциала, и немонитарных поощрениях. И если человеческий и машинный труд смогут взаимодополнять друг друга, найти «общий язык», а не конкурировать, то вскоре нас ждет повышение производительности труда на всех предприятиях, отраслях и в стране в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. С.Л. Смирнов «Практические методы повышения производительности труда.» – Спб.: 2009. – 42 с.
2. А.А. Френкель «Прогнозирование производительности труда: методы и модели»- Изд-во: Экономика : 2007г.
3. Г.И. Чудилин, Т.Е. Парамонова, О.Г. Скорикова. Труд и занятость в Самарской области: Стат. сб./Самарастат, 2012. – 218 с.
4. Б. Ю. Сербиновский, Е. В. Рудик, Мониторинг производительности труда / Юж. федеральный ун-т. – Новочеркасск: Лик, 2010. – 260 с.
5. А.Н. Кирилин, Р.Н. Ахметов, С.В. Тюлевин, С.И. Ткаченко А.Д. Сторож, В.А. Капитонов, Г.Е. Фомин, В.Н. Новиков, С.В. Семенов под ред. А.Н.Кирилина. «Самарские ступени «семерки»» - Самара: Издательский дом «Агни», - 2011.
6. [http://www.humantime.ru/uslugi/consulting/nauchnaya\\_organizatsia\\_truda/increase\\_productivity/](http://www.humantime.ru/uslugi/consulting/nauchnaya_organizatsia_truda/increase_productivity/)
7. <http://economics.pp.ua/zhivoy-trud.html>
8. <http://economics.pp.ua/proshly-trud.html>
9. <http://www.samspace.ru/>
10. <http://ttolk.ru/?p=8302>

**Рецензент:** Косякова Инесса Вячеславовна, профессор, доктор экономических наук, профессор, заведующей кафедрой «Национальная и мировая экономика».

**Galina Gagarinskaya**

FGBOU VPO «Samara State Technical University»  
Russia, Samara  
E-Mail: [eyo080505@mail.ru](mailto:eyo080505@mail.ru)

**Svetlana Fadeeva**

FGBOU VPO «Samara State Technical University»  
Russia, Samara  
E-Mail: [Svetlanka16363@mail.ru](mailto:Svetlanka16363@mail.ru)

## **Performance management in industrial enterprises (for example, the plant «TsSKB Progress»)**

**Abstract.** This article discusses the basic concepts of productivity, living labor, and the past (embodied) labor, the impact of motivation currently on productivity in organizations. Noted the relationship of staff motivation and productivity. The article describes the formula for calculating the level of productivity, there is the relationship of wages and productivity. Analyzed on the basis of statistical reporting on the Samara region the number of employees in the economy, by economic activity in the main job from 2008 to 2013 inclusive. The authors suggest that at the highest labor costs of one over the other, and the same quality of products, it is advisable to replace the other one subject at a less costly, thus, the quality and nature of the proceeding shall not be altered, because to be filled only one of the subjects to perform this function, thereby increasing productivity. Considered motivational staff interest in the work of the example «TsSKB Progress» offered various options to encourage their employees in manufacturing plants to improve the quality of work and thus increase productivity.

**Keywords:** labor productivity; past (embodied) labor; living labor; motivation; global competitiveness; the effectiveness of the labor process; wages.

Identification number of article 166EVN314

## REFERENCES

1. S.L. Smirnov «Prakticheskie metody povyshenija proizvoditel'nosti truda.» – Spb.: 2009. – 42 s.
2. A.A. Frenkel' «Prognozirovanie proizvoditel'nosti truda: metody i modeli»- Izd-vo: Jekonomika : 2007g.
3. G.I. Chudilin, T.E. Paramonova, O.G. Skorikova. Trud i zanjatost' v Samarskoj oblasti: Stat. sb./Samarastat, 2012. – 218 s.
4. B. Ju. Serbinovskij, E. V. Rudik, Monitoring proizvoditel'nosti truda / Juzh. federal'nyj un-t. – Novoчерkassk: Lik, 2010. – 260 s.
5. A.N. Kirilin, R.N. Ahmetov, S.V. Tjulevin, S.I. Tkachenko A.D. Storozh, V.A. Kapitonov, G.E. Fomin, V.N. Novikov, S.V. Semenov pod red. A.N.Kirilina. «Samar-skie stupeni «semerki»» - Samara: Izdatel'skij dom «Agni», - 2011.
6. [http://www.humantime.ru/uslugi/consulting/nauchnaya\\_organizatsia\\_truda/increase\\_productivity/](http://www.humantime.ru/uslugi/consulting/nauchnaya_organizatsia_truda/increase_productivity/)
7. <http://economics.pp.ua/zhivoy-trud.html>
8. <http://economics.pp.ua/proshly-trud.html>
9. <http://www.samspace.ru/>
10. <http://ttolk.ru/?p=8302>