

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: СУЩНОСТЬ, МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ	5
1.1 Производительность труда как экономическая категория	5
1.2 Система показателей производительности труда и методика их расчета	10
1.3 Зарубежный опыт управления производительностью труда	16
1.4 Анализ состояния и перспективы развития пищевой промышленности в Республике Беларусь	20
ГЛАВА 2 ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОАО «МОЗЫРЬСОЛЬ»	25
2.1 Анализ экономических и финансовых показателей деятельности ОАО «Мозырьсоль»	25
2.2 Анализ системы управления производительностью труда на предприятии	30
2.3 Анализ динамики производительности труда работников предприятия	34
ГЛАВА 3 НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОАО «МОЗЫРЬСОЛЬ»	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	41
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	43
ПРИЛОЖЕНИЯ	47

ВВЕДЕНИЕ

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

Повышение производительности живого труда означает, что на единицу потребительной стоимости затрачено меньше, чем раннее, живого труда. Задача повышения эффективности общественного производства всегда является актуальной для экономики, но делается жизненно важной для ее развития в условиях (и после) долговременного спада производства, так как повышение производительности труда – основной источник роста национального дохода.

Производительность труда является важнейшим показателем экономического роста. Экономический рост – одна из основных целей в экономике государств с рыночной структурой хозяйствования и является показателем, обеспечивающим рост реального продукта и дохода. Увеличение общественного продукта на душу населения означает повышение уровня жизни. Рост реального продукта приводит к возрастанию материальных благ, предоставляемых государством своим работникам.

Выявление и использование резервов роста производительности труда является важнейшей задачей при анализе и планировании производительности труда, т.е. конкретные возможности повышения производительности труда, которые создаются в результате действующих тех или иных факторов.

В целях повышения уровня производительности труда разрабатывается специальная программа управления производительностью труда, которая включает измерение и оценку этого уровня, планирование и контроль повышения производительности труда на основе информации, полученной в процессе измерения и оценки, осуществление конкретных мер по повышению производительности, измерение и оценку воздействия этих мер.

Республика Беларусь располагает большими возможностями в повышении производительности труда во всех отраслях народного хозяйства, но используются они недостаточно. Особое значение темпов роста производительности труда в настоящее время обусловлено тем, что возможности развития отраслей материального производства, за счет увеличения численности работающих уже исчерпаны.

Все вышеизложенное подтверждает актуальность выбранной темы.

Целью отчета является исследование теоретических аспектов производительности труда и оценки производительности труда на предприятии.

Исходя из цели, в работе были поставлены и решены следующие задачи:

- рассмотрена производительность труда – экономическая категория;
- рассмотрена система показателей и методика их расчета;
- приведена экономическая характеристика ОАО «Мозырьсоль»;
- проанализирована производительность труда.

Объект исследования: ОАО «Мозырьсоль».

Предметом исследования является производительность труда на предприятии.

В процессе написания отчета использованы различные методы: группировка, графический, сравнения, метод абсолютных и относительных величин.

Теоретической и информационной базой, на основе которой выполнялась работа, явились Законы Республики Беларусь, Декреты и Указы Президента Республики Беларусь, постановления правительства, инструкции министерств и ведомств, современная отечественная и зарубежная литература по экономике, анализу и т.д. В процессе исследования использовались данные финансовой и статистической отчетности ОАО «Мозырьсоль».

ГЛАВА 1

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: СУЩНОСТЬ, МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ

1.1 Производительность труда как экономическая категория

Целью трудовой деятельности является получение результата, например, производство продукции или услуги. Для любого работника или их группы имеет значение плодотворность этого результата, т. е. количество произведенной продукции (услуг) за единицу рабочего времени (час, день, год). И чем выше этот результат, тем меньше затраты на единицу результата, в том числе такие, как арендная плата за помещение, плата за электроэнергию, топливо. Следовательно, при высокой продуктивности труда с увеличением объемов продукции снижаются издержки на нее. Эффективность, продуктивность труда измеряют с помощью показателя производительности труда.

В экономической литературе понятие «производительность труда» различные авторы трактуют следующим образом (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Понятие «производительность труда» в экономической литературе

Автор	Сущность понятия
А	Б
Горфинкель В.Я.	Производительность труда характеризует эффективность совокупных затрат труда в материальном производстве, определяемых количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени
Кибанов А.Я.	Производительность труда – показатель эффективности целесообразной производительной деятельности людей в течение промежутка времени, результативности конкретного полезного труда
Синк Д.С.	Производительность – это отношение между продукцией, произведенной системой и затратами на производство этой продукции.
Головачев А.С.	Производительность труда – мера (измеритель) эффективности труда. Производительность труда измеряется количеством продукции, выпущенной работником за какое-то время. Обратная величина - трудоемкость - измеряется количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции. Обычно под производительностью труда в экономической статистике понимается фактическая производительность труда, однако в экономической кибернетике, в частности, в модели жизнеспособных систем Стаффорда Бира, вводятся понятия наличной и потенциальной производительности труда

Окончание таблицы 1.1

А	Б
Гурвич В.	Производительность труда - это показатель плодотворности целесообразной деятельности работников, которая измеряется количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени. Производительность труда характеризует способность работников создавать своим трудом товары и услуги за час, смену, неделю, месяц или год. Количество работы, произведенной одним работником, называется выработкой. Показателем выработки можно измерить любую работу: производство продукции, продажу продукции.

Примечание – Разработано автором на основе [15, 34, 36, 41, 40].

Понятие производительности труда, трактовка ее сущности как эффективности или плодотворности труда в процессе создания потребительной стоимости остается дискуссионной. Сохраняются различные подходы к ее характеристике и методам расчета. В отечественной практике по уровням общественного производства длительное время использовались показатели, основывающиеся на различных принципах ее расчета. Так, в экономике и ее отраслях производительность общественного труда и ее динамика отражала экономию совокупных затрат, т.е. не только живого, но и овеществленного труда на производство продукции. В то же время на уровне организации динамика производительности труда отражала экономию только живого труда. Это не позволяло агрегировать показатели по уровням общественного производства и эффективно воздействовать в нужном направлении на экономические интересы работников.

Характеристика производительности труда должна тесно увязываться с конкретными целями организации и входящих в него организационных звеньев, с конечными результатами его непосредственной деятельности. Это позволяет использовать ее при оценке трудового вклада различных коллективов, руководителей и специалистов. Различия в их целевой направленности предполагают необходимость использования дифференцированных показателей и разного их набора, а также изменения направлений формирования системы показателей. Ее создание, в отличие от сложившейся практики, должно начинаться в организации, с его первичных коллективов с последующей интеграцией по более укрупненным сферам деятельности. При таком подходе обеспечивается:

- расширенное понимание производительности, которое согласуется с проявлением действия закона ее роста при сохранении сущностных различий

между производительностью и эффективностью производства;

- комплексный и системный подход к характеристике, отражающий тесную связь с целями производства и конкретными задачами каждого организационного звена;

- взаимная увязка динамики производительности и прибыльности производства, а также обеих этих составляющих с динамикой массы прибыли [17, с. 21].

Производительность в широком понимании – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует.

Оно основано на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше. Оно требует постоянного совершенствования экономической деятельности.

При изучении вопроса об экономическом содержании производительности труда надо исходить из того, что труд, затрачиваемый на производство продукции, состоит из живого труда, расходуемого в данный момент в процессе производства продукции, и прошлого труда, овеществленного в ранее созданной продукции, используемый для производства новой [25, с. 12].

Функцией живого труда является не только создание новой стоимости, но и перенесение рабочего времени, материализованного в вещественных элементах производства, на вновь создаваемый продукт. Поэтому производительная сила живого труда характеризуется его способностью создавать новые потребительные стоимости.

Общая тенденция роста производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в продукте уменьшается, а доля овеществленного труда (сырья, материалов) возрастает, но так, что общая сумма труда, заключающаяся в единице продукции, сокращается. В этом и состоит сущность повышения производительности труда [18, с. 105].

Разные авторы по-разному включают производительность труда в систему показателей, оценивающих деятельность предприятия. Например, С.Синк [36] выделяет семь основных показателей, характеризующих деятельность предприятия, которые взаимосвязаны между собой. Производительность в этом случае является одним из этих показателей [36, с. 90].

В этой концепции производительность труда – это экономическая категория, основное практическое назначение которой – способствовать повышению эффективности управления (в соответствии с рисунком 1.1).

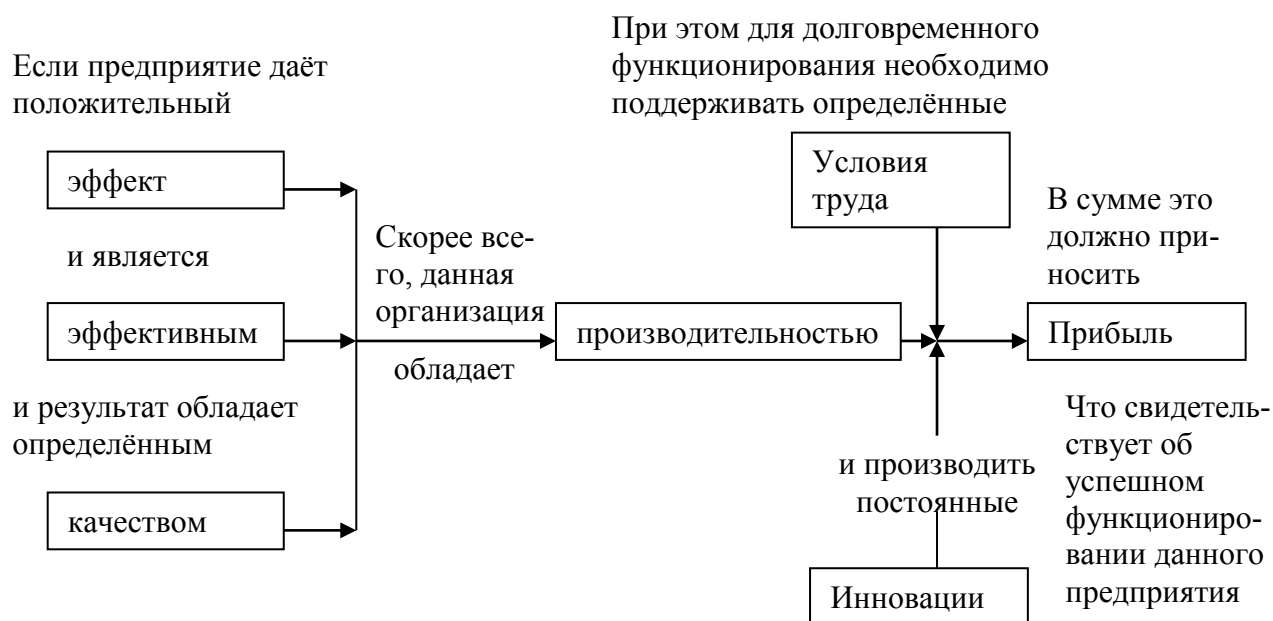


Рисунок 1.1 – Причинно-следственные связи между измерителями результативности организационных систем

Примечание – Разработано автором на основе [36].

В данной концепции производительность труда является показателем необходимым, но в то же время как бы промежуточным и вспомогательным по отношению к прибыли.

Эту же концепцию поддерживал Ф.У.Тейлор, который считал, что управление производительностью – составная часть управления промышленным производством. Ф.У.Тейлор упорно настаивал на необходимости и возможности точнейшего определения того предела скорости, при котором работа может, а нормальных условиях не замедляться по целым дням на протяжении всей жизни и при этом не причинять рабочему никакого вреда, оставаясь, однако, экономной в смысле времени.

Подход, предложенный Тейлором, позволял не только достаточно точно определить возможную производительность работника, но и существенно ее повысить, причем труд исполнителей регламентированная так же, как и работа оборудования.

Однако такую работу было реально провести в полной мере лишь в частных случаях и на отдельных, не самых сложных операциях. При более сложном производстве, когда необходимо пронормировать десятки тысяч постоянно со-

вершенствующихся операций на фоне непрерывно сменяющейся номенклатуры выпускаемой продукции, такая работа не только невероятно трудоемка, но и чаще всего технически неосуществима.

С ростом технического роста производства подвергнуть труд исполнителя жесткому регламентированию, если работа ведется на конвейере, стало и вовсе невозможным [15, с. 136].

В силу этих причин большое значение приобрели системы материального и морального стимулирования работников.

Если Тейлор и его ближайшие последователи рассматривали работу любого индивида при определенной производительности с очень незначительными ее отклонениями, то нынешним управленцам в гораздо большей степени приходится учитывать то обстоятельство, что разные работники на различных операциях способны выполнять как количественно, так и качественно существенно различный объем работы.

В машиностроении вилка производительности между лучшим и худшим рабочим может колебаться в достаточно широком диапазоне. Лучший работник выполняет в три раза работы больше, чем худший.

Видимо, подобный диапазон существовал издавна, во всяком случае, еще при Тейлоре, однако способности работника выполнять норму большей частью оценивались по принципу – выполняет он ее или не выполняет (либо да, либо нет).

С невозможностью проведения детального нормирования и контроля норма превратилась в диапазон, и задачей управленцев стало стимулирование работников трудится ближе к верхней границе диапазона, то есть более производительно.

Этот диапазон как соотношение между лучшим и худшим работниками можно представить в виде нормального распределения.

Согласно другой точке зрения, понятие производительность труда рассматривается как обобщающая категория, охватывающая все стороны итоговой деятельности предприятия. В этом случае в производительность труда включаются понятия эффективности, качества, количества, результативности, удовлетворённости потребителей и работников [10, с. 30].

В этой концепции производительность труда – широкая экономическая категория, которая выражает представления о том, каким должен быть и во что должен реализовываться производительный труд (см. рисунок 1.2).

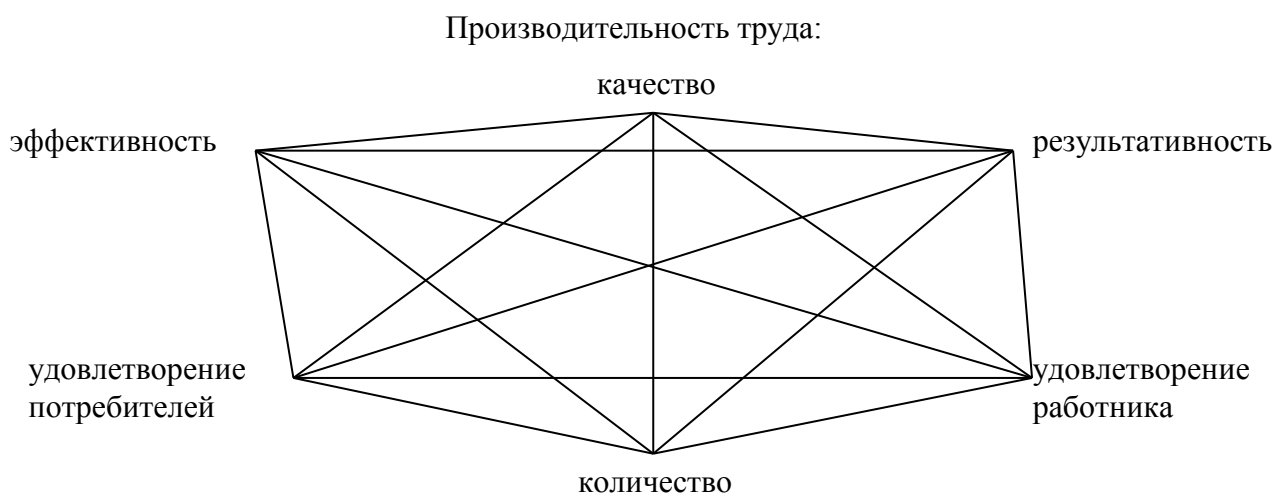


Рисунок 1.2 – Производительность труда как обобщающая категория
итоговой деятельности предприятия

Примечание – Разработано автором на основе [10].

Используя категорию производительности труда, постоянно приходится иметь в виду две крайности. С одной стороны, это довольно узкое понятие, не дающее цельного представления о производственном процессе, но количественно легко выразимое, с ясно очерченной ролью в механизме управления. С другой стороны, понятие, которое многократно характеризует этот процесс, но так как для своего количественного представления требует нескольких показателей, то трудно реализуемое в практической деятельности.

Производительность труда по первой концепции не даёт полного представления о производственном процессе, однако, легко выражается количественно. Напротив, вторая концепция даёт возможность охарактеризовать производственный процесс со всех сторон, но выражается несколькими показателями, поэтому трудно реализуется на практике.

Таким образом, производительность труда является одним из важнейших качественных показателей работы организации, выражением эффективности затрат труда.

1.2 Система показателей производительности труда и методика их расчета

Производительность труда является той экономической категорией, которая имеет первостепенное значение для роста производства продукции или услуг и повышения его эффективности.

Уровень производительности труда выражается количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени. Значение повышения производи-

тельности труда состоит в том, что производство каждой единицы продукции требует меньших, чем прежде, затрат живого и прошлого труда, причем состояние их изменяется в сторону повышения доли прошлого труда и снижение доли живого труда [42, с. 99].

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей. Наиболее распространенными методами оценки уровня производительности труда (в зависимости от единицы измерения объема продукции) эксперты называют три метода измерения производительности труда: натуральный, трудовой и стоимостной. Рассмотрим содержание данных методов. Методы измерения и показатели уровня производительности труда на организациях представлены на рисунке 1.3.

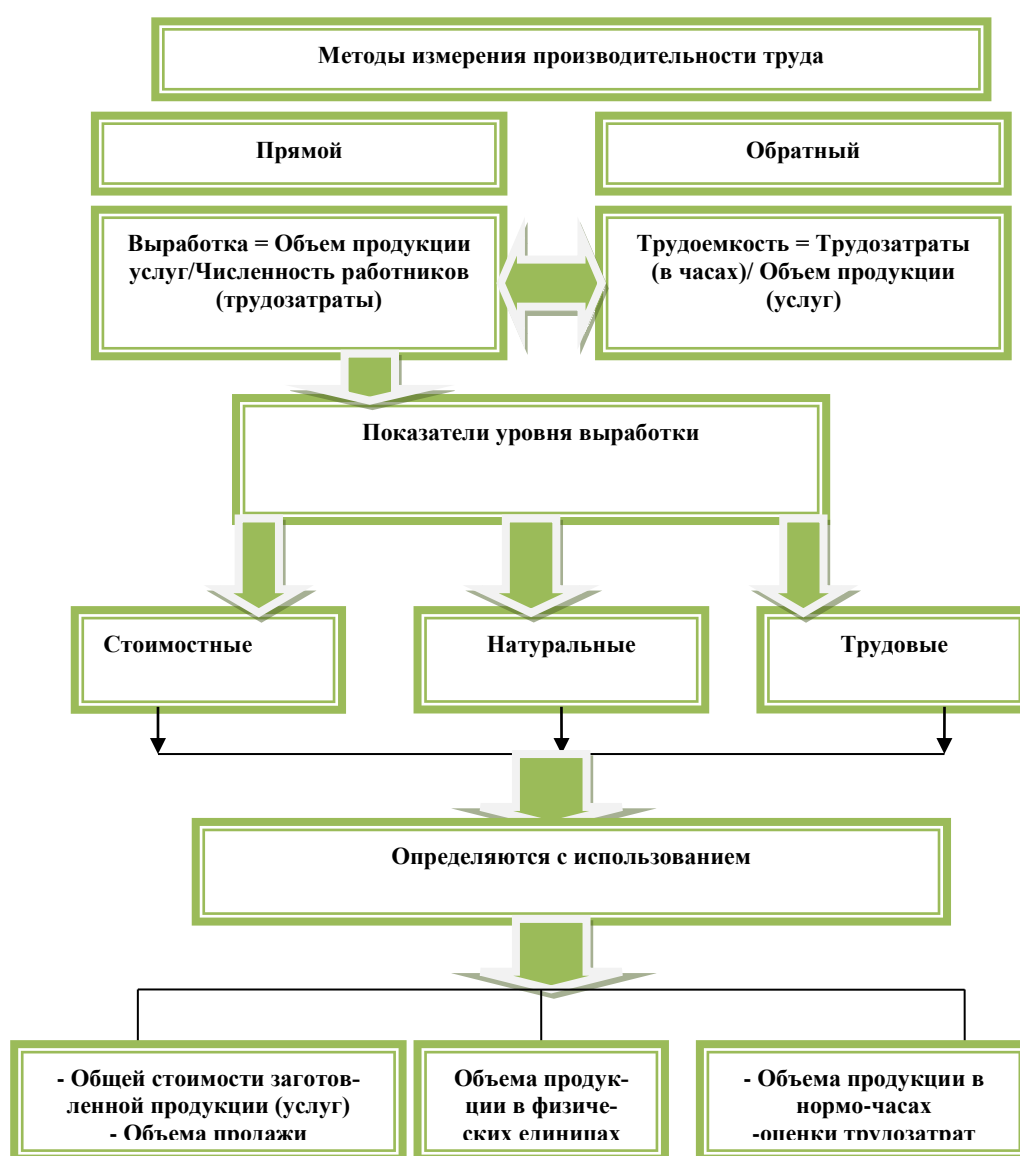


Рисунок 1.3 – Методы измерения и показатели уровня производительности труда в организациях

Примечание – Разработано автором на основе [27].

Стоимостной метод измерения производительности труда нашел широкое применение в промышленности, так как он позволяет сравнить разнообразные виды работ и привести их к единому измерителю. В качестве основного показателя для планирования и учета производительности труда применяется выработка в стоимостном выражении на одного работника, занятого в производстве. Вместе с тем этот метод не всегда правильно отражает уровень производительности труда, так как на ее стоимостное выражение влияет структура работ и материалоемкость продукции [8, с. 27].

Натуральный метод характеризует выработку продукции в натуральной форме в единицу рабочего времени. Натуральными показателями производительности труда являются тонны, штуки, метры и т. д. Данный метод имеет ограниченное применение. В основном он используется при сопоставлении показателей производительности труда бригад, звеньев и рабочих, оценке эффективности проектных решений, а также при определении норм выработки и уровня их выполнения. При этом применяются показатели трудоемкости выполнения работ, представляющие собой отношение общего количества затраченного рабочего времени на весь объем работ к числу выполненных единиц работ, то есть нормы времени. Они используются для анализа фактических затрат рабочего времени, определения интенсивности труда рабочего, бригады или звена [35, с. 169].

Трудовой метод измерения производительности труда характеризует отношение нормативных затрат рабочего времени к фактическим. Данный метод также имеет ограниченное применение из-за сложности расчета. Он не позволяет учесть влияние роста механовооруженности рабочих и уровня механизации работ в связи с тем, что на механизированные и ручные работы разрабатываются различные нормы, которые с развитием технического прогресса периодически пересматриваются. Трудовой метод применяется для определения эффективности использования труда рабочих по сравнению с нормами, уровня выполнения норм выработки или степени сокращения нормативного времени рабочего.

Показатели производительности труда зависят не только от метода исчисления объема производства, но и единицы рабочего времени. В этой связи различают часовую, дневную, месячную, квартальную и годовую производительность труда [39, с. 230].

Часовая производительность труда определяется отношением объема производства продукции на число часов, отработанных всеми работниками в данном периоде. Дневная производительность труда рассчитывается делением

объема продукции на количество человеко-дней, отработанных работниками организации. Месячная (квартальная, годовая) производительность труда рассчитывается отношением объема произведенной продукции на плановую среднесписочную численность работников за соответствующий период.

В организации производительность труда определяется как эффективность затрат только живого труда и рассчитывается через показатели выработки (B) и трудоемкости (Tr) продукции, между которыми имеется обратно пропорциональная зависимость.

Выработка – основной показатель производительности труда, характеризующий количество (в натуральных показателях) или стоимость произведенной продукции (товарная, валовая, чистая продукция), приходящиеся на единицу времени (час, смена, квартал, год) или одного среднесписочного работника. Выработка, рассчитанная в стоимостном выражении, подвержена действию ряда факторов, которые искусственно влияют на изменение выручки, например цена потребляемого сырья, материалов, изменение объема кооперативных поставок и т. п. [16, с. 47].

В отдельных случаях выработка рассчитывается в нормо-часах. Этот метод используется при оценке производительности труда на рабочем месте, в бригаде, цехе и т. д. Изменение производительности труда оценивается путем сопоставления выработки последующего и предшествующего периодов, т. е. фактической и плановой. Превышение фактической выработки над плановой свидетельствует о росте производительности труда.

Выработка рассчитывается как отношение объема произведенной продукции ($ОП$) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (T) или к среднесписочной численности работников либо рабочих ($Ч$):

$$B=ОП/T \text{ или } B=ОП/Ч, \quad (1.1)$$

Аналогично определяется часовая ($Bч$) и дневная ($Bдн$) выработка на одного рабочего:

$$Bч=ОП_{мес}/T_{час}; Bдн=ОП_{мес}/T_{дн}, \quad (1.2)$$

где $ОП_{мес}$ – объем продукции за месяц (квартал, год);

$T_{час}$, $T_{дн}$ – количество человеко-часов, человеко-дней (рабочего времени), отработанных всеми работниками за месяц (квартал, год).

При расчете часовой выработки в состав отработанных человеко-часов не включаются внутрисменные простои, поэтому она наиболее точно характеризует уровень производительности живого труда [19, с. 106].

При расчете дневной выработки в состав отработанных человеко-дней не включаются целодневные простои и невыходы.

Постановлением Министерства экономики Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31 мая 2012 года N 48/71 утверждены методические рекомендации по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости) на уровне организации.

Добавленная стоимость на уровне организации – это та часть стоимости продукции (работ, услуг), которая создается в данной организации. Добавленная стоимость является источником экономического роста и формирования дохода собственников организации, работников, государства.

Экономический эффект максимизации добавленной стоимости организации выражается в реализации интересов:

- собственников – в обеспечении возможности решать управленческие задачи развития организации, в том числе снабжение, реализацию произведенной продукции (работ, услуг) и получение дивидендов, процентов, доходов;
- инвесторов – в окупаемости вложенного капитала и его доходности во времени;
- работников – в возможности получать достойную заработную плату;
- государства – в выполнении организациями обязательств по уплате налогов в республиканский и местные бюджеты, что позволяет последним решать социальные и экологические проблемы общества.

Добавленная стоимость, в отличие от показателя прибыли, согласует интересы не только корпоративного, но и государственного характера, поскольку учитывает требования законодательства по обеспечению социальных и экологических гарантий [26, с. 21].

Добавленная стоимость по организации исчисляется по всем осуществляемым видам экономической деятельности следующим образом:

- объем производства продукции (работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов из выручки минус материальные затраты (без учета платы за природные ресурсы) и прочие затраты, состоящие из арендной платы, представительских расходов и услуг других организаций:

$$ДС = V - МЗ - ПрЗ, \quad (1.3)$$

где $ДС$ – добавленная стоимость по организации;

V – объем производства продукции (работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов из выручки;

$МЗ$ – материальные затраты за вычетом платы за природные ресурсы;

$ПрЗ$ – прочие затраты, состоящие из арендной платы, представительских расходов и услуг других организаций.

Формирование показателей объема производства продукции (работ, услуг) и затрат на их производство осуществляется на основании данных синтетического и аналитического бухгалтерского учета в соответствии с нормативными правовыми актами по бухгалтерскому учету.

Производительность труда на уровне организации рассчитывается в фактических ценах как отношение добавленной стоимости, рассчитанной по выше представленной формуле, за отчетный период, к среднесписочной численности работников организации за этот же период.

Темп роста производительности труда на уровне организации рассчитывается в фактических ценах как отношение производительности труда на уровне организации в фактических ценах за отчетный период к производительности труда на уровне организации в фактических ценах за соответствующий период предыдущего года [5, с. 25].

Соотношение динамики производительности труда на уровне организации и заработной платы работников организации рассчитывается как отношение темпов роста производительности труда на уровне организации в фактических ценах и номинальной начисленной среднемесячной заработной платы. При величине отношения темпов роста производительности труда на уровне организации в фактических ценах и номинальной начисленной среднемесячной заработной платы больше единицы считается, что имеет место опережающий рост производительности труда.

Объем произведенной продукции может быть выражен в натуральных, стоимостных и трудовых единицах измерения соответственно.

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; при большом ассортименте продукции в организации определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные. В отличие от показателя выработки этот показатель имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель

производительности труда изменений в объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства, позволяет тесно увязать измерение производительности с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах организации.

Трудоемкость определяется по формуле [7, с. 44]:

$$T_p = T / ОП, \quad (1.4)$$

где T_p – трудоемкость;

T – время, затраченное на производство всей продукции, нормо-ч., человеко-ч.;

$ОП$ – объем произведенной продукции в натуральном выражении.

В зависимости от характера и назначения затрат труда каждый из указанных показателей трудоемкости может быть:

Нормативная трудоемкость – это время выполнения операции, рассчитанное на основе действующих норм времени по соответствующим технологическим операциям для изготовления единицы изделия или выполнения работы. Нормативная трудоемкость выражается в нормо-часах. Для перевода ее в фактические затраты времени она корректируется с помощью коэффициента выполнения норм, который увеличивается по мере роста квалификации рабочего.

Фактическая трудоемкость – это фактические затраты времени одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия в данный период.

Плановая трудоемкость – это затраты времени одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия, утвержденные в плане и действующие в течение планового периода [11, с. 48].

Таким образом, производительность труда может быть оценена по-разному (с помощью стоимостных, трудовых, натуральных показателей). Все эти показатели дополняют друг друга и позволяют определить эффективность использования труда и трудовых ресурсов.

1.3 Зарубежный опыт управления производительностью труда

Зарубежный опыт свидетельствует о том, что индустриально развитые страны мира постоянно выявляют резервы роста производительности труда, которые в будущем позволят снизить издержки производства, повысить конкурен-

тоспособность предприятия на мировом рынке, увеличить прибыль [32, с. 258].

Проследим эволюцию эффективности моделей управления производительностью труда предприятий XX века.

В классической теории возникновение предприятий различных типов сопровождалось известными в управлении теориями.

Механическая модель сформировалась в конце XIX века и получила широкое распространение в первой половине XX века.

С позиций этой модели предприятие рассматривается как механизм, представляющий собой комбинацию многих факторов: средств производства, рабочей силы, сырья, материалов. Поэтому в процессе анализа большое значение придается технико-экономическому анализу и влиянию различных факторов на производительность.

Основная тенденция повышения производительности – снижение издержек.

Отметим, что механическая модель предприятия критически оценивается современной наукой и практикой из-за ее стремления к сохранению стабильности (консерватизм), всеобщего контроля за качеством и выполнением плановых заданий, представления о высших руководителях, которые «мудрее, чем рынок».

Модель, ориентированная на человеческие ресурсы – это коллектив людей, использующих принципы разделения и кооперации труда. К этому типу относились системы научного управления трудовыми коллективами, работающими на социалистических предприятиях. Особое внимание уделялось стилю управления, его влиянию на повышение производительности труда и удовлетворенность работников своим трудом, вовлечение их в процесс разработки управленческих решений [29, с. 129].

Системная модель представлена в виде сложной иерархической системы, тесно контактирующей с внешней средой. Главная идея заключается в признании всех элементов системы и системы в целом с внешней средой. Отметим, что эффективность данной модели сомнительна, в связи с тем, что она формировалась под наблюдением государства и эффективность определялась, в основном, внутренней средой организации.

Модель организации как общественного образования представлена в виде комплексной системы, в соответствии с которой организации в своей деятельности должны принимать во внимание интересы потребителей, поставщиков, конкурентов, общества в целом. Результат деятельности такой системы – полное удовлетворение ожиданий и потребностей всех групп интересов.

В современных реалиях организации не используют только одну модель

управления, а переходят от одной к другой или имеют элементы всех четырех базисных концепций в зависимости от совокупности внешних и внутренних факторов.

Рассмотрим методы управления производительностью труда на примере зарубежного опыта в виде таблицы 1.2.

Таблица 1.2 – Методы и подходы к повышению производительности на промышленных предприятиях

Страна	Период		
	1960–1970 гг.	1980 – 1990 гг.	2000 г. – ...
США	Производственная ориентация управления Минимизация издержек Механизация производственных процессов Увеличение труда и капитала	Ориентация на финансовое администрирование Увеличение капиталовложений в основной капитал и НИОКР. Автоматизация производственных процессов Внедрение доктрины человеческих отношений	Сокращение иерархических уровней управления Улучшение качества при минимизации производственных затрат Использование новейших технологий НИОКР Менеджмент человеческих ресурсов
Япония	Снижение себестоимости Программа повышения производительности труда Стажировка в США, изучение методов управления Участие в разработке мер по повышению производительности труда администрации и трудового коллектива Использование вычислительной техники	Высококачественная продукция при минимальной себестоимости Сохранение принципов роста производительности труда, как основы роста экономики Разработка собственной модели «человеческого потенциала» Гуманные отношения между администрацией и работником	Снижение сложности технологического оборудования при изготовлении наукоемкой и сложной продукции Новый скачок в повышении производительности труда Система принятий решений «рингисэй» Создание гуманного общества Инвестиции в НИОКР
Россия	Централизованное управление Внедрение робототехники, микроэлектроники Экстенсивный путь развития Экономические показатели не учитывались при выработке управленческих решений Консервация основных фондов	Разработка комплексной системы управления качеством Главная роль отводится ЭВМ Экстенсивно-интенсивный путь развития Расчет объемных показателей Внедрение новой техники	Переход к административному управлению Автоматизация процессов Ориентация на объективную оценку труда и стимулирования Финансирование НИОКР

Примечание – Разработано автором на основе [18].

Модели управления производительностью труда в США и Японии кардинально отличаются [9, с. 71].

Особенностью японской модели управления является ее ориентированность на человеческие ресурсы. Именно японская модель менеджмента обеспечивает гармоническую взаимосвязь между производством, сбытом и потоком финансов. Японская модель управления сводится к оптимизации методов работы: определение и анализ проблемы, создание новых методов работы (инструкций), адаптация условий и нормативов труда, в зависимости от работы персонала. Система стимулирования труда в японской модели развита на высоком уровне: публичное признание заслуг, социальные программы и т.п. Также отметим, что для японской культуры характерно бережливость и экономность, которое неразрывно связано с созданием высококачественной продукции. Это отразилось в таких технологиях, как Lean-подход, система Кайдзен (непрерывное совершенствование), Канбан (непрерывное пополнение запасов), Пока-йоке (защита от ошибок) и многие другие.

Отмечен яркий пример превосходства японской модели управления над американским. Японская компания «Мацусита», которая купила предприятие по производству телевизоров американской фирмы «Моторола ТВ», смогла снизить фонд гарантийного ремонта с 22 млн. до 3,5 млн. долл., также сократить число производственных дефектов на 100 приемников со 140 до 6, уменьшить рекламации в первые 90 дней после продажи с 70 до 7% и сократить текучесть кадров с 30 до 1% в год [18].

В отличие от японского подхода, связанного с непрерывной и комплексной оптимизацией методов работы, для американской традиции характерна обратная последовательность: сначала определяется максимально достижимая цель или результат в терминах производительности и качества, а затем реализуются меры по достижению этого результата [22, с. 49].

В основе лежит система измерения и бенчмаркинга. Одним из самых распространенных показателей измерения является ОЕЕ (overall equipment effectiveness), показывающий, насколько эффективно используются основные производственные средства. Этот показатель складывается из трех составляющих: доступность, производительность и качество.

После постановки целей выявляют причины проблем и планируют изменения. В качестве причин могут выступать: неправильная расстановка оборудования, излишние или, напротив, недостаточные мощности на одном из этапов производства, неправильная последовательность операций, неоптимальная численность или распределение обязанностей и т.д. [32, с. 258].

Далеко не у каждого менеджера хватает знаний и опыта, а порой и времени для того, чтобы провести все необходимые замеры. Именно в американской традиции часто встречаются выделенные службы качества или отделы нормирования труда, в то время как на многих японских предприятиях эти функции выполняются работниками основных производственных подразделений.

Таким образом, в отечественной практике основными направлениями повышения производительности труда являются следующие: повышение технического уровня производства, улучшение организации производства и труда, изменение внешних, природных условий, структурные изменения в производстве. При рассмотрении зарубежного опыта следует отметить, что идея японского подхода – это создание культуры непрерывных улучшений, снабжение работников необходимыми методами, рассчитывая на ответственный, командный подход к изменениям и на подчинение правилам. Тогда как американский подход рассчитан на иную, управленческую культуру, т.е. гораздо более персональную, зависящую от решений конкретных людей.

1.4 Анализ состояния и перспективы развития пищевой промышленности в Республике Беларусь

По белорусской классификации, к пищевой промышленности относятся такие виды экономической деятельности, как производство продуктов питания, напитков (алкогольных и безалкогольных) и табачных изделий. Развито производство молочной, мясной, хлебобулочной, кондитерской продукции, сигарет, полностью обеспечиваются потребности республики в сахаре, алкогольных и безалкогольных напитках. В основном отрасль снабжается продукцией отечественного сельского хозяйства (за исключением производства сигарет, изделий из рыбы и, частично, хлебобулочных изделий и кондитерских изделий). Крупнейшие государственные предприятия мясной, молочной и хлебопродуктовой отраслей подчиняются Министерству сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, а государственные и частично акционированные предприятия других отраслей объединены в концерн «Белгоспищепром», который подчиняется напрямую Совету Министров Республики Беларусь.

Беларусь добилась самообеспечения по большинству основных видов продукции, сократив роль импортной продукции на внутреннем рынке. Импортировалась в основном продукция, не производимая в стране в достаточном объеме. По всем видам продукции, на которых отечественный АПК специализировался,

импорт был незначителен. Основными препятствиями для импорта продовольствия являлись: относительно низкий уровень цен на продовольствие на внутреннем рынке Беларуси по сравнению с рынками стран – торговых партнеров; тарифная защита внутреннего рынка; нетарифные меры ограничения импорта. В перспективе стратегия развития белорусского АПК в целом и пищевой промышленности в частности будет заключаться в самообеспечении продовольствием и наращивании объемов и повышении эффективности экспорта.

Сегодняшние тенденции таковы, что на мировом рынке ежегодно увеличивается спрос на мясо птицы, свинины и говядины. Республика Беларусь, как государство, обладающее необходимым потенциалом, стремится отвечать современным требованиям рынка мясной продукции. Республика Беларусь имеет давние традиции в области животноводства и мясопереработки.

Основным рынком сбыта белорусского продовольствия (более 80%) является Россия. При этом введение в РФ санкций на ввоз некоторых видов продовольствия из отдельных стран улучшает перспективы развития производства и экспорта в Беларуси. Вместе с тем, правительство России прилагает усилия к обеспечению собственной продовольственной безопасности и наращиванию внутреннего производства продовольствия, что делает более актуальной для белорусских производителей проблему повышения конкурентоспособности.

Основные показатели работы организаций по виду экономической деятельности «Производство продуктов питания, напитков и табачных изделий» в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – Показатели работы организаций производства продуктов питания, напитков, табачных изделий

Показатели	Значение показателя			Темп роста, %	
	2018	2019	2020	2019г к 2018г	2020 к 2019
А	1	2	3	4	5
Число организаций, единиц	1097	1131	1181	103,1	104,4
Объем промышленного производства, млн. руб.	25133,1	27288,5	30723,8	108,6	112,6
Удельный вес вида экономической деятельности в общем объеме промышленного производства, %	22,8	23,6	25,9	-	-
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	139,5	138,2	137,2	99,1	99,3

Окончание таблицы 1.3

А	1	2	3	4	5
Удельный вес среднесписочной численности работников вида экономической деятельности в среднесписочной численности работников промышленности, %	15,9	15,8	16,2	-	-
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, руб.	935,5	1 053,9	1190,6	112,7	113,0
Отношение среднемесячной заработной платы работников вида экономической деятельности к среднемесячной заработной плате работников промышленности, %	92,4	93,6	95,3	-	-
Прибыль от реализации продукции, товаров, работ, услуг, убыток, млн. руб.	1 869,8	2 262,8	2957,9	121	130,7
Рентабельность продаж, %	7,4	8,4	9,7	-	-

Примечание – Разработано автором на основе [31].

Таким образом, наблюдается ежегодный рост количества организаций пищевой промышленности. В 2019 году объем промышленного производства увеличивается на 8,6%, в 2020 году наблюдается его рост на 12,6%.

Удельный вес вида экономической деятельности в общем объеме промышленного производства ежегодно растет, достигая в 2020 году 25,9%. Это говорит о некотором росте значимости данной отрасли промышленности.

Среднесписочная численность работников данной отрасли ежегодно снижается. При этом удельный вес среднесписочной численности работников вида экономической деятельности в среднесписочной численности работников промышленности был в 2018 г 15,9%. В 2019 году снижение незначительное – до 15,89%, в 2020 году уже 16,2% работников промышленности были задействованы в данной отрасли.

Наблюдается ежегодное увеличение начисленной среднемесячной заработной платы работников.

Прибыль от реализации продукции растет ежегодно, наибольший рост в 2020 году – на 30,7%.

Проблемы, связанные с развитием пищевой промышленности можно рассматривать с позиции производителя и потребителя. «Производственные» проблемы связаны с особенностями отрасли: динамический характер производства, наличие короткого производственного цикла и частое обновление ассортимента выпускаемой продукции.

Принять решение об увеличении или снижении объема выпуска конкретного вида продукции, либо об его целесообразности, возможно только в том случае, когда известна себестоимость данного вида продукции. Поэтому одна из основных проблем предприятий пищепрома систематический учет затрат по всему ассортиментному ряду.

Особое значение играет ограниченный срок годности продукции. Практически все виды изделий должны покинуть стены предприятия буквально в считанные дни, а для некоторых видов продуктов – в считанные часы (хлебокомбинаты, кондитерские цеха). В связи с этой особенностью от предприятий требуется слаженное и быстрое согласование действий по приему заявок, производству продукции и отгрузке ее потребителю. Для предприятий пищевой промышленности характерно большое количество контрагентов. Это влечет за собой разнообразие форм расчетов с ними и, соответственно, усложняет контроль исполнения обязательств и платежей.

Проблемное явление в ряде отраслей пищевой промышленности – сезонность производства. Она только отчасти сглаживается благодаря возможности перерабатывать несколько видов сырья (например, в сахарной промышленности – дополнительно кубинский тростниковый сахар-сырец, в крахмалопаточной – картофель и кукурузу).

Несмотря на исключительно благоприятные почвенно-климатические условия, население еще не полностью обеспечено высококачественными продовольственными товарами. В последнее время территория теряет внешние рынки сбыта продовольственных товаров, а внутренний заполненный зарубежными продуктами (нередко низкого качества), тем временем как для их производства есть все необходимые сырьевые ресурсы.

Существуют также трудности, связанные с доставкой готовой продукции потребителям и с управлением качеством выпускаемой продукции, т.к. от этого во многом зависит здоровье нации. Последнее стоит отнести также и к «потребительским» проблемам. К тому же, сегодня есть возможность реализовывать разнообразную продукцию, но основным препятствием на этом пути стоит низкий платежеспособный спрос населения, определяемый уровнем доходов населения.

Шире и активней стали применяться защитные меры отечественных товаропроизводителей путем введения соответствующих квот и пошлин на импортируемое продовольствие и сырье, используемое отечественными предприятиями для производства пищевых продуктов. Последовательно проводится государственно-таможенная политика в части снижения ввозных таможенных пошлин на сельскохозяйственное сырье и полуфабрикаты, не производимые или в недостаточных количествах производимые в Беларуси, а также некоторые

виды технологического оборудования, не имеющие аналогов.

На основании изложенного в главе материала, можно сделать следующие выводы:

1. Производительность труда является количественной характеристикой работы, выполняемой персоналом, которая связана с уровнем эффективности труда. Основными показателями производительности труда являются выработка и трудоемкость. Производительность в широком понимании – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует.

2. Рассматривают три метода измерения производительности труда: стоимостной, натуральный и трудовой. Стоимостной метод измерения производительности труда нашел широкое применение в промышленности, так как он позволяет сравнить разнообразные виды работ и привести их к единому измерителю. Натуральный метод характеризует выработку продукции в натуральной форме в единицу рабочего времени. Данный метод имеет ограниченное применение. Трудовой метод измерения производительности труда характеризует отношение нормативных затрат рабочего времени к фактическим. Данный метод также имеет ограниченное применение из-за сложности расчета.

3. Идея японского подхода: создание культуры непрерывных улучшений, снабжение работников необходимыми методами, рассчитывая на ответственный, командный подход к изменениям и на подчинение правилам, принятым в коллективе. Американский подход рассчитан на иную, управленческую культуру, гораздо более персональную, зависящую от решений конкретных людей.