УДК 332.1 doi: 10.18334/ecsoc.9.4.100458

В.А. Верников[1]

Современные методы и формы стратегического управления производительностью труда в контексте обеспечения развития предпринимательских структур

Аннотация

Предмет. *Тема данной статьи: Современные методы и формы стратегического управления производительностью труда в контексте обеспечения развития предпринимательских структур.*

Цель. *На основании современных исследований изучить современные методы и формы стратегического управления производительностью труда в контексте обеспечения развития предпринимательских структур.*

Материалы и методы. *Методической основой данной статьи являются исследования роли и значения современных методов и форм стратегического и управления производительностью труда в контексте обеспечения развития предпринимательских структур.*

Результаты. *В настоящей статье определены роль и значение современных методов и форм стратегического и управления производительностью труда в контексте обеспечения развития предпринимательских структур.*

Выводы. *В современных условиях предпринимательские структуры сталкиваются со множеством проблем, связанных с проблемой выживания в конкурентной среде и получения стабильного дохода. Для того, чтобы предпринимательская структура могла успешно функционировать на рынке, быть конкурентоспособной, она должна выпускать и (или) продавать продукцию с наименьшими затратами, чем у конкурентов.*

[1] **Верников Виталий Александрович** кандидат экономических наук, доцент кафедры «Бухгалтерский учет» Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова Адрес: 117997, Москва, Стремянный пер., д.36. E-mail: vernikov72@mail.ru

А также продукция у данной предпринимательской структуры должна иметь более высокие показатели качества продукции. Поставленная задача решается путем увеличения производительности труда.

Увеличение производительности труда в современных предпринимательских структурах становится все более актуальной задачей. Для этой цели руководство предпринимательских структур использует различные методы и формы стратегического управления производительностью труда.

Высокая производительность труда позволяет предпринимательским структурам получать более высокие финансовые показатели, стать более конкурентоспособным на рынке. Для работников высокая производительность должна стать гарантом различного рода социальных благ, которые предприятие должно обеспечить для своих сотрудников. Производительность труда отражает степень полезного применения не только живого труда, но и используемых средств производства, т.е. характеризуется затратами как живого, так и совокупного (живого и овеществленного) труда.

Применение. *Полученные выводы и результаты исследования могут быть использованы при изучении данной проблематики в рамках различных курсов.*

Научная новизна исследования *выражается в том, что производительность труда в современных предпринимательских структурах на сегодняшний день является основополагающим условием в контексте обеспечения их развития, и в связи с этим необходимо изучить современные методы и формы стратегического управления производительностью труда.*

Ключевые слова: *стратегическое управление, планирование, производительность труда, предпринимательские структуры, обеспечение развития.*

Введение

Бережливое производство относится к передовым технологиям управления качеством, обеспечивающим долговременную конкурентоспособность без существенных капиталовложений. Поэтому проблема планирования и управления производительностью труда является основным фактором преодоления экономического спада, обеспечения устойчивого и мощного роста как экономики в целом, так и уровня жизни населения [9-10].

Обзор литературы и исследований. Работы по проблемам планирования и управления производительностью труда в предпринимательс-

ских структурах в условиях трансформации конкурентной среды нашли свое отражение как в зарубежных, так и в отечественных исследованиях [1-6, 14-19], включая специфические вопросы управления при переходе к цифровой экономике [7, 13].

Рассмотрим несколько подходов к данной тематике.

Так, в статье М.В. Радостевой «К вопросу о производительности труда» указывается, что производительность труда в последнее время крайне недооценена руководителями многих российских компаний [17].

Между тем это один из важнейших показателей экономического развития. В статье рассматриваются теоретические аспекты производительности труда, эволюция взглядов на развитие этого вопроса, структура производительности труда и причины, по которым вопросы производительности труда крайне важны для развития любой экономики.

В статье К.Ю. Барцевой «Современные инструменты управления предприятием, персоналом и производительностью труда» [2] сформирован комплекс мероприятий по достижению целевых параметров роста на основе дерева целей повышения производительности, особенностью которого является повышение эффективности использования труда в краткосрочном периоде и реализация возможностей предприятия в рамках стратегии развития предприятия в долгосрочной перспективе.

Результаты

Реалии сегодняшнего дня таковы, что снижение производительности труда – одного из базовых показателей эффективности – вынуждает менеджмент компаний идти на крайние меры: приобретать дорогостоящее оборудование, слепо уповать на ERP-системы, ужесточать требования к сотрудникам и даже искусственно продлевать их рабочее время. Однако эксцентричные шаги в борьбе за эффективность гораздо менее действенны, чем простая диагностика, позволяющая своевременно выявить потери компании, – основной балласт производственного процесса.

В то же время существуют более рациональные методы и формы стратегического управления производительностью труда, которые помогают развитию предпринимательских структур. Среди таких методов можно назвать принципы бережливого производства.

Так, к примеру, в Свердловской области есть компания, которой удалось достичь значительных результатов благодаря использованию инструментов бережливого производства. Речь идет о Рефтинской птицефабрике. Основным результатом реализации пилотного проекта является почти в 2,5 раза увеличение выработки одного из ключевых продуктов – полуфабрикатов из мяса цыплят-бройлеров. Причем ранее одним из факторов, ограничивающим наращивание выпуска продукции, была высокая загруженность упаковочной линии. В рамках решения поставленной проблемы руководством планировалось даже привлечение инвестиций на приобретение нового оборудования.

В то же время диагностические замеры показали, что реальная загрузка линии не составляет и 30 %. Перед сотрудниками предприятия встала задача определить скрытые потери и снизить издержки.

Путем внедрения методов бережливого производства удалось устранить ежедневные полуторачасовые простои упаковочной линии с помощью специальной доски заказа сырья. Был сокращен маршрут водителя погрузчика на 25 минут в день за счет перемещения напольных весов с основного проезда и на 17 минут в день благодаря визуализации зон хранения сырья. Также были внедрены и более сложные технические решения, причем всего этого удалось добиться без серьезных инвестиций. В конечном итоге время протекания процесса на потоке сократилось на 28,5 %. И на одного сотрудника в час приходится 175 упаковок продукции вместо 72, как было раньше.

То есть можно констатировать, что для птицефабрики «Рефтинская» участие в национальном проекте – один из путей достижения стратегической цели – сохранения лидирующих позиций на рынке.

Для повышения производительности труда необходимо погружать людей в культуру бережливости. Везде нужно оценивать личный вклад в культуру бережливого производства. Как при приеме на работу, так и при выстраивании карьерных лифтов, формировании кадрового резерва, назначении на должности и повышении заработной платы. Также за реализованные предложения по внедрению улучшений можно выплачивать символическую премию, награждать грамотами, размещать фотографии «героев» на доске почета, компенсировать обеды. Вершиной на пути формирования новой производственной культуры можно считать работающую систему подачи предложений по улучшению самими сотрудниками. Данные улучшения говорят о том, что

процессы развиваются не за счет разовых мер, инициированных сверху, а за счет улучшений, которые предлагают сами сотрудники.

В то же время есть мнение, что рост производительности труда неизбежно ведет к уменьшению числа рабочих мест, поскольку зачастую он достигается при помощи автоматизации. Однако можно утверждать, что производительность увеличивается не за счет высвобождения персонала, а за счет сокращения себестоимости издержек, улучшения конкурентных преимуществ, выхода на новые объемы производства и продаж. То есть если у предпринимательской структуры растет эффективность, это значит, что они теми же человеческими ресурсами начинают производить, к примеру, в два раза больше продукции. В этих условиях производственным структурам не стоит сокращать персонал, а стоит даже увеличить его. Повышение производительности труда в контексте обеспечения развития создает потенциал для расширения производства и создания дополнительных рабочих мест в предпринимательских структурах. Это подтверждают статистические исследования [11].

Заключение

Наиболее быстрыми темпами производительность труда можно повысить в тех предпринимательских структурах, которые имеют короткий цикл производства или же проводят выпуск однотипного продукта. К примеру, предпринимательская структура, производящая стулья, может наладить производство так, чтобы оно шло быстрее. Если же предпринимательская структура строит корабли, самолеты, парогенераторы, то увидеть эти улучшения на готовом изделии сможет через два года.

К примеру, производство осуществляется сразу большими партиями. В том же случае, если провести сокращение размера партий до одного-двух комплектов в потоке, то такой подход может существенно ускорить процесс и увеличить выработку без дополнительных инвестиций.

Часто случается так, что ресурсы теряются из-за отсутствия работающих регламентов и нерациональной траты рабочего времени, когда оператор выступает в роли «сторожа станка». Еще одна распространенная ошибка предпринимательских структур – большой объем запасов. Хранящиеся сырье, комплектующие, готовая продукция – это «замороженные деньги». При этом расходы на поддержание потребительских свойств запасов могут быть очень существенными.

Выводы

Подытоживая изложенный материал, можно сделать следующие выводы и обобщения.

Повышение производительности труда является обобщающим показателем деятельности хозяйствующих субъектов, чем данный показатель выше, тем лучше для предприятия. На сегодняшний день существует большое количество методов и форм стратегического управления производительностью труда, среди которых можно выделить приобретение дорогостоящего оборудования, внедрение IT, ужесточение требований к сотрудникам, искусственное продление их рабочего времени и т.д. Однако одной из наиболее перспективных форм стратегического управления производительностью труда можно назвать внедрение бережливого производства в предпринимательскую структуру.

В основе концепции бережливого производства лежит простая экономическая истина – клиентоориентированный бизнес более конкурентоспособен. Эта взаимосвязь обусловлена тем, что основная цель предприятия – получение прибыли – напрямую связана с готовностью клиента купить продукт или услугу. Поэтому правильно выстроенный рабочий процесс включает в себя только те операции, за которые готов заплатить клиент предпринимательской структуры, так как они работают на создание ценности продукта, например, улучшение его качественных характеристик или ускорение его производства. Именно эти операции можно назвать значимыми действиями, которые необходимо выявить, проанализировать, трансформировать под требования заказчика и впоследствии непрерывно совершенствовать.

Однако представленная выше идеальная модель производства не всегда реализуема в полной мере, так как кроме значимых действий существуют действия, которые не добавляют ценности продукту, но из-за технических требований отказ от них невозможен. Например, иногда при создании продукта нельзя обойтись без транспортировки материалов, переналадки оборудования и других вспомогательных работ. Выявление в рамках диагностики таких незначимых действий позволяет выработать меры по их сокращению.

Список литературы

1. Абросимова Е.Б. Принципы и инструменты бережливого производства и влияние вовлеченности персонала на их внедрение / Е.Б. Абросимова, Л.В. Свиридова // Вестн. ПНИПУ. Сер.: Соц.-экон. науки. – 2016. № 4. С. 288-298.

2. Барцева, К. Ю. Современные инструменты управления предприятием, персоналом и производительностью труда / К. Ю. Барцева // Вектор науки Тольяттин. гос. ун-та. 2012. № 4(22). С. 223-228.
3. Белохвостова Н.В. Механизмы государственного регулирования занятости населения // Сервис в России и за рубежом. 2016. Т. 10. № 6 (67). – С. 90-100.
4. Дудин М.Н. Государственное регулирование экономики: учебное пособие / Дудин М.Н., Лясников Н.В., Сенин А.С., Сидоренко В.Н., Толмачев О.М., Фролова Е.Е. М.: Издательство ЭЛИТ, 2017.
5. Зайцева И.Ю., Бибаева Е.В. Занятость и безработица в России: анализ основных тенденций // Современные исследования. 2018. № 1 (05). С. 21-22.
6. Карев А.В. Кадровая революция в российской системе управления // Экономическая безопасность. 2018. Т. 1. № 4. С. 297-303.
7. Кауфман Н. Ю. Трансформация управления знаниями в условиях развития цифровой экономики // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 3. – с. 261-270. – doi: 10.18334/ce.12.3.38922.
8. (6) Кучина Е. В., Коркина Т. А. Управление производительностью труда как инструмент обеспечения конкурентоспособности предприятий в сфере услуг / Е.В. Кучина, Т.А. Коркина. – Вестник Челябинского государственного университета. 2019. № 9. С. 166-174
9. (7) Лясников Н.В., Дудин М.Н. Организация стратегической устойчивости – в разрезе концепции развития инновационной системы стратегического корпоративного управления на предприятиях промышленности // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2009. № 8. С. 76-79.
10. (8) Лясников Н.В., Дудин М.Н. Модернизация производства и генерирование инноваций как стимул сохранения стратегической устойчивости и конкурентоспособности предпринимательских структур // Актуальные вопросы инновационной экономики. 2012. № 1. С. 90-99.
11. Мирошниченко Е.Б., Никифорова Л.Е. Внедрение контроллинга в практику управления: оценка результативности // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 8. – с. 1165-1178. – doi: 10.18334/ce.12.8.39294.

12. Радостева М.В. «К вопросу о производительности труда» // Научные ведомости, 2018. – С. 268-272.
13. Савельева Е.А. Сущность и функции регламентации труда при переходе к цифровой экономике // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 1. – с. 1-12. – doi: 10.18334/et.5.1.38886.
14. Свирина Л.Н. Развитие института резерва управленческих кадров как фактор обеспечения экономической безопасности в сфере управления подготовкой кадров для государственной службы // Экономическая безопасность. 2018. Т. 1. № 1. С. 47-52.
15. Сульдикова И.В., Новикова Н.А., Бабарыкин Ю.А. Управление жизнедеятельностью человека труда: современные принципы и направления в социально-культурной сфере // Лидерство и менеджмент. – 2018. – Том 5. – № 4. – с. 183-192. – doi: 10.18334/lim.5.4.40091.
16. Смирнова Е.А., Тарасова Е.А., Постнова М.В. Методологические аспекты измерения производительности труда // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – с. 1263-1276. – doi: 10.18334/et.5.4.39640.
17. Primak L,V., Lyasnikova Y.V., Bykov M.Y., Kamchatova E.Y., Volgin N.A., Vysotskaya N. V. Labor migration regulation: international practices in the implementation of economic and legal mechanisms // International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET). 2018. – Vol. 13. pp. 1075-1081.
18. Wills J., Datta K., Evans Y., Herbert J., McIlwaine C. Global Cities at work: New Division of labour. – London: Pluto, 2010. – 256 p.
19. Fleetwood S. Sketching a socio-economic model of labour markets // Cambridge Journal of Economies. 2011. Vol. 35. № 1. pp.15-38.

Для цитирования

Верников В.А. Современные методы и формы стратегического управления производительностью труда в контексте обеспечения развития предпринимательских структур // Экономика и социум: современные модели развития. – 2019. – Том 9. – № 4. – С. 565-576. – doi: 10.18334/ecsoc.9.4.100458

Vernikov V. A.[1]

Modern methods and forms of strategic and labor productivity management in the context of ensuring the development of business structures

Annotation.

Subject. *The topic of this article: Modern methods and forms of strategic and labor productivity management in the context of ensuring the development of business structures.*

Purpose. *Modern methods and forms of strategic and labor productivity management in the context of ensuring the development of entrepreneurial structures are studied on the basis of modern research*

Materials and methods. *The methodological basis of this article is the study of the role and importance of modern methods and forms of strategic and productivity management in the context of ensuring the development of business structures*

Results. *This article defines the role and importance of modern methods and forms of strategic and labor productivity management in the context of ensuring the development of business structures.*

Conclusions. *In modern conditions, business structures face many problems associated with the problem of survival in a competitive environment and obtaining a stable income. In order for the business structure to function successfully in the market, to be competitive it must produce (and/or sell) products at a lower cost than competitors. And also production at this enterprise structure has to have higher indicators of quality of production. The task is solved by increasing productivity.*

Increasing labor productivity in modern business structures is becoming an increasingly urgent task. For this purpose, the management of business structures uses various methods and forms of strategic management of labor productivity.

High labor productivity allows businesses to obtain higher financial performance, become more competitive in the market. For employees, high productivity should be the guarantor of various kinds of social benefits that the company should provide for its employees. Labor productivity reflects the degree of useful application not only of living labor, but also of the means of production used,

[1] **Vernikov Vitaliy Aleksandrovich**, assistant professor of "Accounting" Russian University of Economics REU im.G.V. Plekhanov vernikov72@mail.ru

i.e. it is characterized by the costs of both living and total (living and embodied) labor.

Application. *The findings and results of the study can be used in the study of this issue in various courses.*

The scientific novelty of the study is expressed in the fact that labor productivity in modern business structures today is a fundamental condition in the context of ensuring their development and in this regard it is necessary to study modern methods and forms of strategic management of labor productivity.

Keywords: *strategic management, planning, labor productivity, business structures, ensuring development.*

References

1. Abrosimova, E. B. Principles and tools of lean manufacturing and the impact of staff involvement on their implementation / E. B. Abrosimova, L. V. Sviridova // Vestn. PNIPU. Ser .: Social-econ. Sciences. – 2016. – No. 4. – S. 288—298.
2. Bartseva, K. Yu. Modern tools of enterprise management, personnel and labor productivity / K. Yu. Bartseva // Vector of science Togliattin. state un-that. – 2012. – No. 4 (22). – S. 223-228.
3. Belokhvostova N.V. Mechanisms of state regulation of employment // Service in Russia and abroad. 2016.Vol. 10. No. 6 (67). – S. 90-100.
4. Dudin M.N. State regulation of the economy: a training manual / Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Senin A.S., Sidorenko V.N., Tolmachev O.M., Frolova E.E. – M.: Publishing House ELIT, 2017.
5. Zaitseva I.Yu., Bibaeva E.V. Employment and unemployment in Russia: analysis of the main trends // Modern Studies. 2018.No 1 (05). S. 21-22.
6. Karev A.V. Personnel revolution in the Russian management system / / Economic security. – 2018. – Volume 1. – No. 4. – Pp. 297-303. – doi: 10.18334/ecsec.1.4.100528
7. Kaufman N. Yu. Transformation of knowledge management in the conditions of digital economy development / / Creative economy. – 2018. – Volume 12. – No. 3. – pp. 261-270. – doi: 10.18334 / ce.12.3.38922.
8. Kuchina E.V., Korkina T.A. Labor productivity management as a tool to ensure the competitiveness of enterprises in the service sector / E.V. Kuchina, T.A. Korkina. – Bulletin of Chelyabinsk State University. 2019.No 9. – S. 166—174

9. Lyasnikov N.V., Dudin M.N. The organization of strategic stability – in the context of the concept of development of an innovative system of strategic corporate governance at industrial enterprises // Actual problems of the humanities and natural sciences. 2009. No. 8. S. 76-79.
10. Lyasnikov N.V., Dudin M.N. Modernization of production and the generation of innovations as an incentive to maintain strategic stability and competitiveness of enterprise structures // Actual issues of innovative economy. 2012. No. 1. S. 90-99.
11. Miroshnichenko E.B., Nikiforova L.E. Introduction of controlling in management practice: performance assessment // Creative economy. – 2018. – Volume 12. – No. 8. – pp. 1165-1178. – doi: 10.18334 / ce.12.8.39294.
12. Radosteva M.V. "On the issue of labor productivity" // Scientific Bulletin, 2018. – P. 268-272.
13. Saveleva E. A. the Essence and functions of labor regulation in the transition to the digital economy. // Russian Journal of Labor Economy – 2018. – Volume 5. – No. 1. – pp. 1-12. – doi: 10.18334/ et.5.1.38886.
14. Svirina L. N. Development of the Institute of management personnel reserve as a factor of ensuring economic security in the field of personnel training management for public service / / Economic security. – 2018. – Volume 1. – No. 1. – Pp. 47-52. – doi: 10.18334/ ecsec.1.1.100489
15. Suldikova I. V., Novikova N. A., Babarykin Yu. a. Management of human activity: modern principles and directions in the socio-cultural sphere. Leadership and management. – 2018. – Volume 5. – No. 4. – pp. 183-192. – doi: 10.18334/lim.5.4.40091.
16. Smirnova E. A., Tarasova E. A., Postnova M. V. Methodological aspects of measuring labor productivity. – 2018. – Volume 5. – No. 4. – pp. 1263-1276. – doi: 10.18334/et.5.4.39640.
17. Primak L,V., Lyasnikova Y.V., Bykov M.Y., Kamchatova E.Y., Volgin N.A., Vysotskaya N. V. Labor migration regulation: international practices in the implementation of economic and legal mechanisms // International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET). 2018. – Vol. 13. pp. 1075-1081.
18. Wills J., Datta K., Evans Y., Herbert J., McIlwaine C. Global Cities at work: New Division of labour. – London: Pluto, 2010. – 256 p.

19. Fleetwood S. Sketching a socio-economic model of labour markets // Cambridge Journal of Economies. 2011. Vol. 35. № 1. pp.15-38.

For citation

Vernikov, V.A. (2019) Modern methods and forms of strategic and labor productivity management in the context of ensuring the development of business structures. Economics and society: contemporary models of development, 9*(4)*, 565-576. doi: 10.18334/ecsoc.9.4.100458 (in Russian)