

ПРИМЕНЕНИЕ МИРОВОГО ОПЫТА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БЕЛОРУССКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

О.А. Борис, 4 курс

*Научный руководитель – М.М. Хованская, старший преподаватель
Барановичский государственный университет*

В современных реалиях в Беларуси на предприятиях торговли, промышленности и других отраслей не применяются мероприятия, способствующие повышению производительности труда в большей степени, чем увеличение заработной платы. Одной из основных проблем практики хозяйствования предприятий всех отраслей является процесс управления производительностью труда, его анализ, мониторинг, планирование, прогнозирование [2, с.448].

Зарубежный опыт свидетельствует о том, что индустриально развитые страны мира постоянно выявляют резервы роста производительности труда, которые в будущем позволят снизить издержки производства, повысить конкурентоспособность предприятия на мировом рынке, увеличить прибыль.

Существуют различные методы управления производительностью труда на примере зарубежного опыта (таблица).

Из таблицы видно, что Россия отстает от передовых стран как минимум на несколько десятилетий. В начале 90-х годов все отрасли экономики находились в глубоком кризисе, в связи с распадом СССР. К концу 90-х годов начинает наблюдаться медленное восстановление. За прошедшее десятилетие средняя величина производительности выросла с 18% от уровня США до 26% в 2010 г. Отметим, что увеличение производительности труда произошло, главным образом за счет загрузки мощностей и увеличения численности трудового населения. Однако дальнейший рост показателя производительности за счет тех же факторов невозможен, и необходим комплексный подход к решению проблем.

Модели управления производительностью труда в США и Японии кардинально отличаются.

Таблица – Методы и подходы к повышению производительности труда на перерабатывающих предприятиях

	1960–1970 гг.	1980–1990 гг.	2000–2010 гг.
США	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Производственная ориентация управления; ✓ Минимизация издержек; ✓ Механизация производственных процессов; ✓ Увеличение труда и капитала 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ориентация на финансовое администрирование; ✓ Увеличение капиталовложений в основной капитал и НИОКР; ✓ Автоматизация производственных процессов; ✓ Внедрение доктрины человеческих отношений 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Сокращение иерархических уровней управления; ✓ Улучшение качества при минимизации производственных затрат; ✓ Использование новейших технологий НИОКР; ✓ Менеджмент человеческих ресурсов
Россия	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Централизованное управление; ✓ Внедрение робототехники, микроэлектроники; ✓ Экстенсивный путь развития; ✓ Экономические показатели не учитывались при выработке решений. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Разработка комплексной системы управления качеством; ✓ Главная роль отводится ЭВМ; ✓ Экстенсивно-интенсивный путь развития; ✓ Расчет объемных показателей; ✓ Внедрение новой техники 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Переход к административному управлению; ✓ Автоматизация процессов; ✓ Ориентация на объективную оценку труда и стимулирования; ✓ Финансирование НИОКР

Примечание: Источник – [1, с. 59]

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.

Одна из главных причин сложности реализации бережливых преобразований заключается в специфической управленческой культуре японцев. Уважительное отношение к регламентам и высочайшая исполнительская дисциплина сочетаются в японских компаниях с традицией консенсуса – совместного обсуждения решений.

Что касается опыта управления производительностью труда в США, 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.

В основе лежит система измерения и бенчмаркинга. Одним из самых распространенных показателей измерения является ОЕЕ (overall equipment effectiveness), показывающий, насколько эффективно используются основные производственные фонды. 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.

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 выполняют работники основных производственных подразделений.

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. Тогда как американский подход рассчитан на иную, управленческую культуру: гораздо более персональную, зависящую от решений конкретных людей [1, с.65-70].

Что касается зарубежного опыта в области повышения производительности труда, то применительно к предприятиям Республики Беларусь можно перенять методику управления производительностью труда как Японии, так и США. Особенностью японской модели управления является ее ориентированность на человеческие ресурсы, а в США сначала определяется максимально достижимая цель или результат в терминах производительности и качества, а затем реализуются меры по достижению этого результата [2, с.450].

В заключении можно сказать, что зарубежный опыт свидетельствует о том, что индустриально развитые страны мира постоянно выявляют резервы роста производительности труда, которые в будущем позволят снизить издержки производства, повысить конкурентоспособность предприятия на мировом рынке, увеличить прибыль.

Список использованных источников

1. Волков, П.В. Экономика предприятия: Учеб.пособие / В.П. Волков, А.И. Ильин, В.И. Станкевич и др.; Под общ.ред. А.И. Ильина. – 2-е изд., испр. – М.: Новое знание, 2010. – 59-70 с.
2. Хрипач, В. Я. Экономика предприятия : учебник / В. Я. Хрипач, А. С. Головачев, И. В. Головачева; под общ. ред. В. Я. Хрипача. – Минск : Финансы, учет, аудит, 2013. – 448-450 с.