



Повышение производительности труда на промышленных предприятиях Ростовской области: возможные пути решения проблемы

Л.В. Шаронина, Т.М. Катаева

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону

Аннотация: В статье рассмотрены актуальные на современном этапе развития промышленного сектора экономики направления и стратегии повышения производительности труда. Выделены основные проблемы их практической реализации. Приведены конкретные примеры успешного применения описанного в работе инструментария управления в рамках промышленных предприятий одного из крупнейших регионов России (Ростовской области), темпы роста основных социально-экономических показателей развития которого превышают среднероссийские. Сделан вывод, что в рассматриваемом регионе существуют все предпосылки для выполнения региональной программы «Повышение производительности труда и поддержки занятости в Ростовской области» на 2018-2025 годы на основе внедрения передовых инновационных технологий управления в производстве.

Ключевые слова: управление, социально-экономическая система, модернизация, промышленный сектор, производительность труда, регион, стратегии, модели управления, инструменты управления

Одной из очевидных тенденций на современном этапе развития является необходимости формирования на территории нашей страны промышленности новой формации [1,2], что позволит в условиях существенного ускорения протекающих в ней и за ее пределами процессов значительно увеличить темпы роста основных производственно-экономических показателей функционирования, включая эффективность и производительность труда.

Согласно майскому Указу Президента РФ (Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» в ред. от 19.07.2018 г. №444) одним из направлений, обеспечивающих достижение «прорывного научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации», является повышение производительности труда на предприятиях основных отраслей несырьевого сектора экономики, к которым принято относить оборонную промышленность, агропромышленный и

металлургический комплексы, машиностроение, атомный комплекс, нефте- и газохимию и прочее.

При этом работа в указанном направлении на уровне Правительства РФ ведется достаточно давно. Официально задача повышения производительности труда была обозначена еще в майском Указе Президента РФ 2012 года и определяла необходимость увеличения данного показателя в 1,5 раза к 2018 году. Однако реализована она не была в силу совокупности обстоятельств, ключевыми из которых, по мнению некоторых представителей науки и бизнес-сообщества [3], явились отсутствие профессионального всестороннего глубокого анализа данной проблемы, позволяющего разработать эффективный механизм ее разрешения с учетом имеющегося успешного мирового опыта, адаптированного к российским реалиям.

В соответствие с Паспортом приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержки занятости», утвержденном в середине 2017 года президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам (Паспорт приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости», утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол 30.08.2017 г. № 9), на уровне 15 субъектов РФ 2018 году и 85 – к 2025 году должны быть разработаны и реализованы региональные программы повышения производительности труда и поддержки занятости.

Одной из первых заявок в Минэкономразвития России на включение в число пилотных регионов для участия в данной программе подала Ростовская область, которая по объемам несырьевого неэнергетического экспорта занимает 4-е место среди субъектов Федерации [4].

Данный регион вырабатывает около 28% промышленной продукции всего Южного федерального округа, при этом темпы роста основных показателей его социально-экономического развития выше средних по стране. Так, индекс промышленного производства (ИПЦ) области составил в первом полугодии 2018 года 123,3% к уровню 2017 года, притом, что среднероссийский показатель составит 103,0% [4]. Ключевые места в отраслевой структуре регионального промышленного сектора занимают топливно-энергетический, пищевой и машиностроительный комплексы, в области также развита металлургическая, деревообрабатывающая, химическая, лесная, легкая промышленность, стройиндустрия, угледобыча, энергетическое машиностроение, станкостроение и пр.

В связи с этим в качестве *объекта исследования* определен промышленный сектор Ростовской области, *предметом* исследования выступает производительность труда в компаниях данной отрасли. *Цель исследования* состоит в выявлении и аналитическом обзоре основных проблем повышения производительности труда на промышленных предприятиях области, а также определении и систематизации ключевых направлений их разрешения с учетом накопленного региональным бизнес-сообществом положительного опыта, актуального на современном этапе развития.

Принято выделять две основные стратегии повышения производительности труда, связанные с изменением объемов производства, которые позволяют выделить соответственно две группы проблем в данном вопросе (рис. 1.).

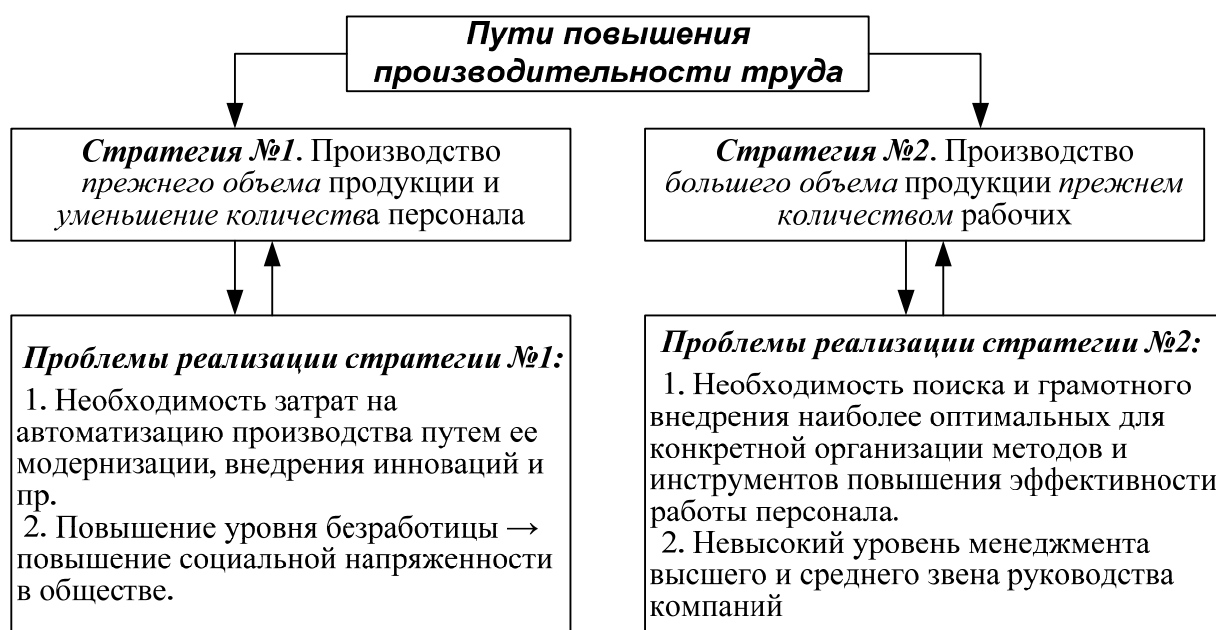


Рис. 1. -Стратегии повышения производительности труда и проблемы их реализации

Первая из представленных стратегий предполагает производство прежнего объема выпуска продукции, используя труд меньшего числа сотрудников предприятия. Подобный результат, как правило, достигается благодаря автоматизации труда путем технического переоснащения производства, модернизации оборудования и пр. Проблемы, связанные с реализацией данной стратегии, касаются необходимости сокращения численности персонала, что влечет за собой увеличение уровня безработицы и, как следствие, уровня социальной напряженности в обществе.

Вторая стратегия предусматривает производство большего объема продукции тем же числом сотрудников. Способы достижения указанной цели могут быть различны, в качестве основных можно выделить [5]:

- интенсификацию труда посредством применения ряда административных мер, нацеленных на ускорение выполнения своих функций сотрудниками предприятия;
- повышение эффективности организации труда путем выявления и устранения причин производственных потерь (брака, простоя на линии и

пр.), а также развития в компании оптимальных приемов организации производственных процессов.

Основными проблемами реализации данного пути повышения производительности труда, по нашему мнению, является необходимость осуществления грамотно, четко спланированного высококвалифицированного менеджмента на уровне высшего и среднего звена руководства, что позволяет выявлять и производить отбор наиболее оптимальных с учетом специфики деятельности предприятия методов увеличения эффективности работы с целью их последующей успешной практической реализации.

Следует отметить, что на практике в виду объективно существующих сложностей в проведении производственного процесса, а также влияния человеческого фактора зачастую одновременно реализуются обе из приведенных выше стратегий, однако с различной в каждом конкретном случае уникальной комбинацией методов их проведения.

Остановимся более подробно на управленческом инструментарии, позволяющем эффективно осуществлять приведенные выше стратегии повышения производительности труда на производстве. Ввиду многообразия форм его представления и методов практического использования считаем целесообразным выделить в его составе следующие три группы [5]:

1. *Материально-технические средства* повышения эффективности труда на промышленных предприятиях. К ним принято относить инновационные технику и информационные технологии, современные виды сырья и материалов и пр.

Приведем один из примеров реализации средств данной группы. Так, в рамках прошедшей в Ростове-на-Дону 19 апреля 2017 года конференции «Металлообработка: повышение эффективности производства на предприятиях Ростовской области» были представлены новейшие

технологии - абразивы Cubitron™ II компании ЗМ, позволяющие значительно повысить производительность и безопасность на производстве. Как отмечает руководство промышленной компании ООО «КЗ «Ростсельмаш», активно использующей на производстве данные новшества, производительность операции зачистки сварочных швов удалось повысить примерно на 50%[6].

2. *Организационно-экономические факторы* повышения производительности труда на производстве, а именно:

➤ совершенствование системы менеджмента на уровне высшего и среднего звена руководства на промышленно предприятии, в том числе посредством повышения квалификации управленческого персонала либо привлечения сторонних специалистов, способных в кратчайшие сроки эффективно решить данную проблемы;

➤ повышение квалификации рабочих на производстве;

➤ снижение потерь рабочего времени и брака на производстве, в том числе посредством выявления возможных резервов оптимизации использования рабочего времени, совершенствования внутренней организационной структуры промышленного предприятия и пр.

В Ростовской области в рамках реализации Региональной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости в Ростовской области» на 2018 – 2025 годы сотрудники и руководители предприятий, включенных в данный проект, прошли обучение по программе «Бережливое производство».

В настоящее время инструменты данной концепции управления производственным предприятием успешно внедрены на ТКЗ «Красный котельщик» в г. Таганроге Ростовской области. В результате за весь период использования разработанной на основе указанной методологии корпоративной программы было подано и находится в стадии реализации более 6 тыс. идей по разным направлениям совершенствования деятельности

компании. В 2018 году на заводе реализуется 12 крупных проектов с ожидаемым экономическим эффектом более 120 млн. руб. [7].

Другим положительным примером успешного применения полученных в ходе корпоративного обучения знаний, умений и навыков является внедренная на предприятии ООО «Комбайновый завод «Ростсельмаш» система рассмотрения предложений от производственного персонала. В результате на сегодняшний день в компании уже реализовано 2714 подобных инициатив, суммарный экономический эффект от реализации которых составил 157 млн. рублей [7].

По мнению некоторых представителей бизнеса в регионе [8] «наставничество и обучение должны быть вшиты в бизнес-процессы» предприятия, что позволит значительно минимизировать время адаптации молодых сотрудников на новом рабочем месте, уменьшить текучесть кадров и, соответственно, затраты предприятия на ее устранение, что в целом позволит повысить производительность труда в компании.

3. *Социально-психологические средства* повышения производительности: морально-психологический климат в коллективе, корпоративная культура, трудовая дисциплина, мотивация труда и пр. Как считают некоторые представители бизнес-сообщества, в частности генеральный директор ГК Unitile С. Клыков, базовой и долгосрочной основой роста производительности труда является создаваемая на предприятии эффективная среда взаимодействия, где сотрудники самостоятельно могли бы сами генерировать необходимые с их точки зрения изменения, не боясь при этом допустить ошибку. «Важно заниматься не только технологиями, но и мотивацией сотрудников. Формировать общие ценности компании и на этой платформе строить инициативу снизу, потому что спущенные сверху директивы не работают» [8].

По нашему мнению, корпоративная культура промышленной компании, сформированная в данном ключе, позволит значительно повысить собственную значимость персонала, удовлетворенность каждого из сотрудников результатами своей профессиональной деятельности, а также выявить определенные скрытые резервы повышения эффективности их работы в целом. Нельзя забывать о необходимости построения эффективной системы мотивации персонала, которая может строиться на необходимости повышения уровня образования и производительности труда с целью получения более высокой должности и заработной платы соответственно.

Таким образом, по мнению авторов, в Ростовской области существуют все предпосылки для своевременного выполнения принятой региональной программы «Повышение производительности труда и поддержки занятости в Ростовской области» на 2018-2025 годы на основе внедрения передовых инновационных технологий в производстве, а также в сфере корпоративного менеджмента на предприятиях промышленного сектора. Считаем, что достижение необходимых целевых показателей повышения эффективности работы сотрудников предприятий в регионе при грамотной реализации данного процесса не потребует значительного сокращения персонала, а в перспективе позволит значительно увеличить инвестиционную привлекательность региона, модернизировать производственные мощности промышленных предприятий области и качество производимой ими продукции. В качестве методологической основы решения задачи повышения производительности труда может быть использован системный анализ, позволяющий произвести моделирование процесса принятия решений в данной сфере и оценку разработанных управленческих альтернатив с учетом ожидаемого эффекта их практической реализации [9,10].

Литература

1. Казанчева Х.К., Кильчукова А.Л. Россия в контексте глобальных экономических трендов // Инженерный вестник Дона, 2018, №2. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/N2y2018/4898.
2. Alan M. Webber What's So New About the New Economy? - Harvard Business Review, 2015. pp. 23 -33
3. Программа повышения производительности труда. Основные тезисы //Официальный сайт Общественного объединения по повышению производительности труда. URL: рост-ввп.рф/productivity
4. Молодченко Ю.С. Об итогах социально-экономического развития Ростовской области за 1 полугодие 2018 года// Официальный портал Правительства Ростовской области URL: donland.ru
5. Пути повышения производительности труда // Деловой портал «Управление производством»URL: up-pro.ru
6. Предприятия Ростовской области могут повысить производительность труда в два раза // Информационное агентство «Эксперт-Юг». 21.04.2017. URL: expertsouth.ru/novosti-kompanii
7. Иванова В. В Ростовской области 14 предприятий попали в региональную программу повышения производительности труда // Ростовское агентство новостей 29.08.2018. URL: donnews.ru/
8. Меркулова О., Ракуль Е. 7 тезисов о производительности труда от реального бизнеса Юга России // Эксперт-Юг. №7 (415). С. 49-53.
9. Боргоякова Т.Г., Лозицкая Е.В. Системный анализ и математическое моделирование // Инженерный вестник Дона, 2018, №1. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1y2018/4763
10. Brase J.M., Brown D.L. Modeling, Simulation and Analysis of Complex Networked Systems, Lawrence Livermore National Laboratory, LLNL-TR-4112733, 2009. 18 p.



References

1. Kazancheva H.K., Kil'chukova A.L. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus), 2018, №2. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/N2y2018/4898.
2. Alan M. Webber. What's So New About the New Economy? Harvard Business Review, 2015. pp. 23 -33.
3. Programma povysheniya proizvoditel'nosti truda. Osnovnye tezisy [A program to increase productivity. Basic themes. Official website of the Public Association for the increase of labor productivity]. URL: rost-vpr.rf/productivity
4. Molodchenko Yu.S. Oficial'nyj portal Pravitel'stva Rostovskoj oblasti (Rus.) [On the results of the socio-economic development of the Rostov region for the first half of 2018]. URL: donland.ru
5. Delovoj portal «Upravlenie proizvodstvom» (Rus) [Ways to increase labor productivity]. URL: up-pro.ru
6. Informacionnoe agentstvo «Ehkspert-YUg» (Rus), 04/21/2017. URL: expertsouth.ru/novosti-kompanii
7. Ivanova V. Rostovskoe agentstvo novostej (Rus), 08/29/2018. URL: donnews.ru
8. Merkulova O., Rakul E. Ehkspert-Yug(Rus), №7 (415). pp. 49-53.
9. Borgojakova T.G., Lozickaya E.V. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus), 2018, №1. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1y2018/4763
10. Brase J.M., Brown D.L. Modeling, Simulation and Analysis of Complex Networked Systems, Lawrence Livermore National Laboratory, LLNLTR4112733, 2009. 18 p.