

МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

METHODS OF INCREASING LABOR PRODUCTIVITY IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

O. Tarasova
T. Tarasova
A. Kremnev

Summary. Methods of increasing labor productivity in the personnel management system play one of the most important roles in achieving organizational goals. They are aimed at optimizing the work of employees and improving the overall efficiency of the organization. The article discusses the main methods of increasing labor productivity, their advantages and the results of their application. The shortcomings of methods of increasing labor productivity are identified and systematized and ways to eliminate them are proposed. The author concludes that the main methods of increasing labor productivity in the personnel management system are: motivation and stimulation, development and training, optimization of processes and labor organization, productivity management, creation of a favorable working climate, health and well-being of employees. The use of these methods makes it possible to increase the productivity of employees, which in turn has a positive effect on the performance of the entire enterprise. The disadvantages of the considered methods of increasing labor productivity were attributed to: high initial costs, the difficulty of assessing the impact of programs on productivity, in measuring and evaluating the work climate, the lack of an individual approach, employee overload, possible resistance to change on the part of employees. To eliminate them, some measures have been proposed to improve the efficiency of the staff.

Keywords: labor productivity, personnel efficiency, labor productivity improvement, personnel management, motivation, personnel development.

Производительность труда является ключевым показателем эффективности любого бизнеса. Она отражает, насколько эффективно предприятие использует свой самый важный ресурс — человеческий капитал. В системе управления персоналом существует множество методов для повышения производительности труда. Разные авторы по-разному смотрят на вопрос систематизации методов повышения производительности труда.

Тарасова Ольга Валерьевна

Старший преподаватель, Самарский государственный университет путей сообщения
Tarasova-olga62@inbox.ru

Тарасова Татьяна Михайловна

кандидат экономических наук, доцент, Самарский государственный университет путей сообщения
Tarasova2004@inbox.ru

Кремнёв Аркадий Александрович

кандидат экономических наук, доцент, Самарский государственный университет путей сообщения
a.kremnyov@samgups.ru

Аннотация. Методы повышения производительности труда в системе управления персоналом играют одну из наиглавнейших ролей в достижении организационных целей. Они направлены на оптимизацию работы сотрудников и повышение общей эффективности деятельности организации. В статье рассмотрены основные методы повышения производительности труда, их преимущества и результаты применения. Выявлены и систематизированы недостатки методов повышения производительности труда и предложены пути их устранения. Авторы приходят к выводу, что главными методами повышения производительности труда в системе управления персоналом являются: мотивация и стимулирование, развитие и обучение, оптимизация процессов и организации труда, управление производительностью, создание благоприятного рабочего климата, здоровье и благополучие сотрудников. Применение указанных методов позволяет повысить производительность труда работников, что в свою очередь положительно сказывается на результатах деятельности всего предприятия. К недостаткам рассмотренных методов повышения производительности труда были отнесены: высокие начальные затраты, сложность оценки влияния программ на производительность, в измерении и оценке рабочего климата, отсутствие индивидуального подхода, перегрузка сотрудников, возможное сопротивление изменениям со стороны сотрудников. Для их устранения предложены некоторые мероприятия, позволяющие повысить эффективность работы персонала.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность персонала, повышение производительности труда, управление персоналом, мотивация, развитие персонала.

Обзор отечественных и зарубежных источников [1–12] позволил выявить несколько основополагающих методов повышения производительности труда, актуальных для современного предприятия (рис. 1).

Правильный подбор методов мотивации может значительно улучшить работу персонала, содействовать росту бизнеса и укреплению командного духа. Системы вознаграждений, такие как бонусы, премии и повышение заработной платы, являются одними из самых попу-

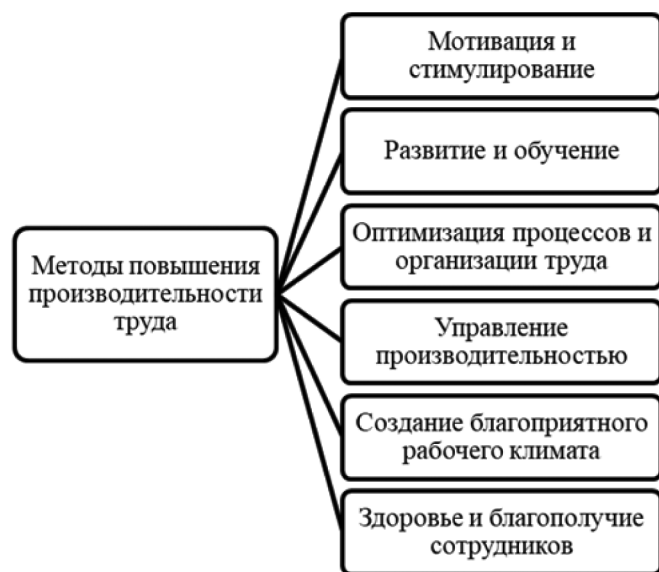


Рис. 1. Методы повышения производительности труда в системе управления персоналом

Источник: составлено автором

лярных способов стимулирования сотрудников [1]. Выделяют финансовое стимулирование (премии и бонусы, повышение зарплаты, процент от прибыли, материальные подарки), нефинансовое стимулирование (признание и похвала, карьерный рост, обучение и развитие, улучшение рабочего пространства, гибкий график работы), стратегии создания сильной мотивационной среды (установление четких целей, регулярное предоставление конструктивной обратной связи по работе, вовлеченность в принятие решений, поощрение командной работы, баланс между работой и личной жизнью) [2, 7].

Создание комплексной системы мотивации и стимулирования, учитывающей как материальные, так и нематериальные потребности сотрудников, позволяет значительно повысить производительность труда и достичь новых высот в бизнесе.

Эффективный процесс обучения позволяет сотрудникам осваивать новые навыки, улучшать существующие и адаптироваться к изменяющимся условиям рынка. Перед началом любой программы обучения необходимо провести анализ потребностей сотрудников и организации. Это поможет определить, какие навыки требуют улучшения или развития. Анализ может быть проведен через опросы, интервью, анализ производительности и другие методы. Определение конкретных и измеримых целей обучения поможет сфокусировать процесс и оценить его эффективность по окончании. Цели должны быть связаны с улучшением производительности труда [4].

Существует множество методов обучения, включая онлайн-курсы, семинары, мастер-классы, тренинги

на рабочем месте и менторство. Выбор метода должен учитывать специфику работы, предпочтения сотрудников и бюджет компании. Современные технологии, такие как e-learning, мобильное обучение и виртуальная реальность, предлагают эффективные и гибкие способы обучения. Они позволяют сотрудникам учиться в удобное время и темпе. После реализации программы обучения необходимо оценить ее эффективность. Это может быть сделано через анкетирование участников, анализ изменений в производительности труда, оценку выполнения целей обучения. Для поддержания и развития высокой производительности важно внедрить культуру непрерывного обучения. Сотрудники должны поощряться к саморазвитию и постоянному совершенствованию своих навыков [8].

Повышая квалификацию и мотивацию сотрудников, организация способствует росту производительности труда, а также повышает конкурентоспособность и удовлетворенность персонала. Создание системы непрерывного обучения и развития кадров позволяет компании эффективно адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка.

Оптимизация процессов и организации труда является важным направлением управления для повышения общей эффективности и производительности в компании. Это включает в себя ряд методов и подходов, направленных на улучшение рабочих процессов, устранение ненужных шагов, автоматизацию рутинных задач и повышение удовлетворенности работой среди сотрудников [3, 4]:

1. Анализ процессов, который помогает выявить узкие места, избыточные шаги и другие препятствия, замедляющие процесс.
2. Автоматизация и интеграция систем, которая может существенно повысить производительность путем автоматизации рутинных и повторяющихся задач. Кроме того, интеграция различных систем и приложений уменьшает необходимость в ручном вводе данных и перемещении информации между разными платформами.
3. Реинжиниринг процессов — коренное переосмысление и радикальное перепроектирование ключевых бизнес-процессов с целью достижения существенных улучшений в критически важных современных показателях производительности, таких как стоимость, качество, сервис и скорость.
4. Стандартизация работы (разработка и внедрение стандартов помогает унифицировать процессы, обеспечивает стабильность и снимает дополнительную нагрузку с сотрудников за счет четких инструкций выполнения работы).
5. Оптимизация рабочего пространства.
6. Мотивация и вовлечение сотрудников.
7. Применение методологий постоянного улучшения:

Цель оптимизации процессов и организации труда — устранение препятствий для эффективной работы, сокращение времени на выполнение задач и повышение общей продуктивности. Это достигается за счет использования современных технологий, методов управления и подходов к организации рабочего процесса [11].

Такой метод повышения производительности труда, как управление производительностью, включается в себя:

1. Контроль и оценка результатов труда (четкое определение целей, регулярная оценка с использованием ключевых показателей эффективности, индивидуальный подход, что повышает мотивацию и лояльность).
2. Обратная связь (регулярная обратная связь, встречи и отчеты, эффективная, открытая и дове-

рительная коммуникация, оперативное решение проблем, менторство и развитие) [4, 12].

Важно воспринимать управление производительностью не как отдельный процесс, а как часть комплексной бизнес-стратегии компании, направленной на постоянное улучшение и развитие. Это требует не только вовлеченности руководства, но и активной поддержки на всех уровнях управления.

Создание благоприятного рабочего климата является важным элементом в увеличении продуктивности и эффективности работы сотрудников. Для этого могут применяться такие меры, как развитие позитивного лидерства (открытость, честность и поддержка, а также способность вдохновлять команду и признавать достижения каждого работника, создают основу для позитивного рабочего климата), поддержка коммуникации

Таблица 1.

Недостатки методов повышения производительности труда и меры по их устранению

Наименование метода	Недостатки	Меры по устранению недостатков
Мотивация и стимулирование	Повышение заработной платы без прямой связи с результатами работы может привести к увеличению расходов без соответствующего роста производительности.	Сбалансирование краткосрочных и долгосрочных стимулов. Вовлечение сотрудников в процесс целеполагания для повышения внутренней мотивации. Внедрение системы KPI (ключевых показателей эффективности), которая позволяет связывать вознаграждение с конкретными результатами работы сотрудника или команды
Развитие и обучение	Проведение обучающих программ и курсов для сотрудников требует значительных временных и финансовых затрат. Риск неправильного выбора формата или содержания программ обучения. Риск замедления работы из-за учёбы	Инвестирование в эффективные, модульные форматы обучения. Разработка индивидуальных планов развития для каждого сотрудника, что позволит более целенаправленно использовать ресурсы на обучение, а также внедрение методов дистанционного обучения для снижения стоимости. Использование eLearning и микрообучения для минимизации времени отвлечения от работы
Оптимизация процессов и организации труда	Возможное сопротивление изменениям со стороны сотрудников. Риск потери важных этапов процесса при неаккуратной оптимизации. Перегрузка сотрудников при неправильном перераспределении задач. Внедрение гибких форм работы или автоматизация может усложнить координацию и контроль за выполнением задач	Вовлечение сотрудников в процесс оптимизации. Тщательный анализ перед внедрением изменений. Постепенное внедрение изменений с обратной связью и корректировкой. Разработка четких процедур и правил дистанционной работы, использование программного обеспечения для управления проектами и отслеживания задач
Управление производительностью	Отсутствие индивидуального подхода к оценке. Фокус на количественных показателях за счёт качественных. Возможное снижение мотивации из-за чрезмерного давления.	Разработка индивидуальных KPI. Баланс между количественными и качественными показателями. Регулярная, конструктивная обратная связь и поддержка развития сотрудников.
Создание благоприятного рабочего климата	Сложность в измерении и оценке рабочего климата. Вероятность пренебрежения производительностью. Возможные конфликты интересов между сотрудниками. Без анализа специфики работы, такие изменения могут не привести к желаемым результатам.	Регулярные опросы и анализ рабочего климата. Сбалансированное внимание к благоприятной атмосфере и производительности. Разработка корпоративной культуры, поддерживающей открытость и взаимопомощь. Проведение анализа рабочих процессов и особенностей деятельности перед внедрением изменений в условия труда.
Здоровье и благополучие сотрудников	Высокие начальные затраты на программы благополучия. Сложность оценки влияния программ на производительность. Риск низкой степени участия сотрудников в программах.	Внедрение масштабируемых и модульных программ благополучия. Привязка программ к ключевым показателям успеха организации. Активное продвижение программ и создание культуры заботы о здоровье на рабочем месте.

Источник: составлено автором

и обратной связи (открытый диалог между руководством и сотрудниками, а также внутри рабочих групп, способствует построению доверительных отношений, уважение и признание (признание усилий и достижений сотрудников повышает их мотивацию и лояльность к компании), развитие корпоративной культуры, основанной на взаимоподдержке, сотрудничестве и общих ценностях, способствует укреплению командного духа и совместному решению задач, справедливость и прозрачность (прозрачные процессы принятия решений, четкие критерии оценки работы, справедливые условия труда и вознаграждения способствуют снижению конфликтов и повышению доверия и удовлетворенности работы). Построение благоприятного рабочего климата требует комплексного подхода и непрерывной работы со стороны руководства и всех сотрудников организации [5, 9].

Компании, которые внедряют программы поддержки благополучия своих работников, часто видят рост удовлетворенности работой, снижение уровня болезней и уменьшение текучести кадров. Для этого используются различные стратегии: корпоративные программы здоровья, гибкий график работы, комнаты для отдыха и релаксации, поддержка психического здоровья, стимулирование здорового питания, отпуск и отгулы для восстановления, здоровье на рабочем месте. Применение этих методов требует системного подхода и постоянно мониторинга, однако они могут принести значитель-

ные выгоды для здоровья сотрудников и эффективности работы организации в целом [8].

Эффективность указанных методов неоднократно доказана на практике, однако каждый из них имеет свои недостатки. В таблице систематизированы недостатки рассмотренных методов повышения производительности труда и предложены меры по их устранению.

Использование различных методов повышения производительности должно сопровождаться анализом их эффективности и корректировкой в зависимости от полученных результатов. Важно помнить, что главная задача управления персоналом — создание условий, при которых каждый сотрудник сможет максимально реализовать свой потенциал во благо компании.

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить следующие методы повышения производительности труда в системе управления персоналом: мотивация и стимулирование, развитие и обучение, оптимизация процессов и организации труда, управление производительностью, создание благоприятного рабочего климата, здоровье и благополучие сотрудников. Эффективное управление персоналом, основанное на принципах мотивации, обучения, оптимизации процессов и улучшения условий труда, способствует росту производительности и достижению стратегических целей организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бонйани, А. Влияние мотивации персонала на эффективность деятельности предприятия // *Human Progress*. — 2021. — Том 7. № 1. — С. 1. — URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_1/Bonyani.pdf.
2. Воробьев, А.В. Совершенствование организации труда и мотивации персонала как фактор роста производительности труда / А.В. Воробьев, В.С. Пересыпкин // *Металлург*. — 2014. — № 6. — С. 9–11.
3. Илюхина, Л.А. Совершенствование условий труда на предприятии как фактор повышения производительности труда / Л.А. Илюхина, И.В. Богатырева // *Экономика и предпринимательство*. — 2023. — № 2(151). — С. 1250–1254. — DOI 10.34925/EIP.2023.151.2.251.
4. Криволапова, К.О. Анализ производительности труда и оценка влияния отдельных факторов на производительность труда / К.О. Криволапова // *Финансово-экономические и технологические проблемы развития регионов: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции молодых ученых, Ставрополь, 11–12 апреля 2019 года*. — Ставрополь: Общество с ограниченной ответственностью «СЕКВОЙЯ», 2019. — С. 120–122.
5. Перебаскина, А.А. Влияние удовлетворенности трудом на производительность труда предприятия / А.А. Перебаскина // *Структурная модернизация науки как основа устойчивого развития общества: Сборник статей Международной научно-практической конференции*. В 2-х частях, Екатеринбург, 01 декабря 2023 года. — Уфа: ООО «Аэтерна», 2023. — С. 137–139.
6. Рощина, А.В. Влияние мотивации персонала на повышение уровня производительности труда // *Современные научные исследования и инновации*. — 2019. — № 12. — URL: <https://web.snauka.ru/issues/2019/12/90801> (дата обращения: 20.12.2023).
7. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С.А. Шапиро, изд., стер. — М.: КНОРУС, 2022. — 268 с.
8. Шевченко, О.П. Повышение показателей производительности труда путем эффективной организации труда и рационального управления персоналом / О.П. Шевченко // *Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития*. — 2014. — № 12. — С. 55–59.
9. Юсупова, С.М. Влияние эстетических условий труда на производительность труда офисных работников организации / С.М. Юсупова, Я.С. Мирошниченко // *Гуманитарный научный журнал*. — 2023. — № 2–2. — С. 3–14.
10. Cox, C., Reply T. Methods of increasing labor productivity // *Labor resources*. — 2023. — №3. — pp. 315–326.
11. Rolex, P. How to increase the productivity of a modern company // *Efficiency and result*. — 2023. — №9. — pp. 658–662.