

Управление на човешките ресурси

Публикувано от **tanyokostadinov** на **10.03.2011**

УВЕЛИЧАВАНЕ НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА НА ТРУДА

Производителността на труда е един от най-важните показатели, характеризиращи ефективността от използването на човешкия труд при осъществяване на производствено-стопанската дейност на предприятието. В тесен смисъл той характеризира количеството продукти или условия създадени от един работник или служител за определено време. При тази гледна точка, за да се повиши производителността означава да се намали времето за производство на единица продукция или да се повиши количеството на произведените продукти и услуги за единица време от един служител. Значението на производителността на труда се изразява в следните насоки:

- С повишаване на производителността на труда нараства обемът на произвежданата продукция, разширява се производството, намаляма се себестойността и като цяло се повишава рентабилността на производството и богатството на фирмата
- С повишаване на производителността на труда се намалява себестойността на промишлената продукция, което се дължи на икономията както на жив, така и на овеществен труд, на намаляването на разходите за работни заплати и социални осигуровки в единица продукция, на намаляване относителния дял на условно-постоянните разходи и на амортизационните отчисления
- С повишаване на производителността на труда нараства БВП, увеличават се номиналните и реалните доходи на работещите в предприятията

Производителността на труда може да бъде реална и потенциална. Реалната е постигната производителност, а потенциалната е възможната производителност при конкурентни условия. Съпоставянето на двете има важно значение за определяне на възможностите на нейното повишаване в средносрочна и дългосрочна перспектива. Производителността е една от основните икономически категории. Повишаването ѝ е мярка за прогреса на всеки обществен строй на всяка икономика на всеки отрасъл, регион и организация. Всички общества могат да се развиват само до толкова и само в онази степен, в която производството на труд се повишава когато расте ефективността от използването на човешки ресурси.

В отделните предприятия има възможност за намаляване на разходите по производството и реализация на продукцията, потдържане привлекателни цени на стоките; нарастване на приходите и печалбата, нарастване на конкурентноспособността на организацията, нарастване на доходите на служителите, подобряване на условията на производство, инвестиране в производството и в човешките ресурси, повишаване на производството на труд. Високата производителност е условие и предпоставка за по нататъшното повишаване на производството на труд и обратно. Ограничените възможности за повишаване на производството на труд намаляват конкурентноспособността в националната икономика и организация. Ограничават се възможностите да се потдържа жизнения стандарт.

Повишаването на производителността на труда е основен фактор за подобряване на икономическите показатели, финансовото състояние и ефективността на производствено стопанската дейност на фирмата.

Показатели и методи за измерване производителността на труда

Производителността на труд се определя чрез измерване на нейното равнище и динамика. Равнището на производителността на труда е достигналата към даден момент производителност на едно заето лице или това е равнището на индивидуалната производителност. Динамиката на производителността на труда се характеризира чрез темповете на нейното изменение, нейното нарастване или намаляване за определен период от време - година, тримесечие, месец и т.н.

Равнището на индивидуалната производителност на труда се определя чрез два основни показателя:

- Изработка количеството продукция произведено за единица работно време
- Трудопоглъщаемост - времето, необходимо за производството на единица продукция

При оценката на равнището и динамиката на производителността се изисква показателите да отразяват вярно и обективно процесите, свързани с производителността на труда, да бъдат сравними и съпоставими за различни периоди от време и за различни фирми, да отчитат

влиятието на номенклатурата, асортимента на продукцията, различните суровини, кооперирани доставки и други.

В зависимост от това какъв измерител се използва, се различават три метода за определяне равнището на производителността:

- **Натурален метод** - производителността на труда се определя като количество произведена продукция за единица време (в натурални измерители)
- **Трудов метод** - с него се определя равнището и динамиката на производителността в поделенията на фирмата - работно място, участък, цех, като се използва измерителя трудопоглъщаемост. Този метод отразява приблизително точно резултатите от дейността на тези звена при условие, че има добре разработени научно-обосновани норми за разход в единица продукция
- **Стойностен метод** - засега намира най-широко приложение за измерване на производителността на труда в различните предприятия от отделните отрасли, подотрасли и дейности с разнородна по своя състав продукция и на динамиката на производителността за различни периоди от време. Като измерители се използват съпоставими цени на продукцията. Обемът на продукцията най-често се взема като реализирана или стокова продукция.

Условия и фактори за повишаване на производителността на труда

Икономическият закон за непрекъснато нарастване на производителността на труда изисква да се използват всички възможности за постигане на това. Тези възможности могат да се разделят на условия и фактори. Разкриването и използването на резервите за повишаването на производителността на труда предполага познаване на факторите (причините), определящи възможностите за повишаване на производителността на труда и условията, при които се проявява тяхното действие.

Условия за повишаване на производителността на труда

Това са дадености, които създават предпоставките за изменение на тази производителност, които се делят на естествени и обществени.

Естествени условия:

- Геоложки условия
- Качество на материалите
- Климатични условия
- Съдържание на вредните газове
- Шум и вибрации
- Осветление и цветно оформление
- Физическо натоварване на работниците

Обществени условия:

- Трудов морал
- Материална и морална заинтересованост
- Инициативи на работещите

Фактори за повишаване на производителността на труда

Те са движещите сили на производството и включват:

Работна сила:

- Квалификация
- Трудови умения
- Физическа трудоспособност

Средствата на труда:

- Степен на механизация и автоматизация
- Производителност на средствата на труда
- Продължителност на ползване
- Степен на натоварване

Предметите на труда:

- Обработваемост на материалите
- Степен на използване
- Степен на стандартизация

Технологията на производството:

- Използване на принципно нови технологии

Мотивацията като средство за повишаване на производителността на труда

-

Ефективността на човешкия ресурс има три измерения: умение, мотивация и адаптивност. Даден работник може да е умел и мотивиран, но той няма да бъде полезен, ако не е в състояние да се адаптира към необходимите изменения в производствените условия. Следователно от съществено значение е да се благоприятства за тези критично важни характерни черти на работната сила.

Подпомагане на мотивирането на работниците е важна задача на ръководствата на фирмите. Всяко общество се ръководи от свои собствени социокултурни стойности и работна етика, поради което е трудно да се изведе една обща формула за повишаване на производителността на труда във всички страни. Все пак човешката природа в основата си е еднаква. За да се освободи скритият човешки динамизъм и да се използват по възможно най-добрия начин човешките и технологичните потенциали, във фирмите трябва да се създаде подходящ климат.

Мотивацията е процес на доброволно взето решение от индивида за определено целенасочено действие или бездействие при определена ситуация. Тя има субективен характер и зависи от личната преценка. Начина, по който тя влияе върху индивида, начина, по който се поднася, външната среда и т.н. Ето защо мотивацията определя поведението на персонала в трудовия процес, физическото и интелектуалното участие в него, желанието да се трудят точно в тази фирма и колектив, а не в друга. Именно такива мотиви работодателя трябва да подбере за да постигне максимално висока производителност. Всичко това представлява мотивационния процес, целящ създаване на такава социално-икономическа организационна среда в предприятието, която да накара работници и служители да изберат това трудово поведение, което е предначертано от фирмената политика.

Важен избор е и този между индивидуалния и груповия подход при мотивирането. На практика става въпрос за това с каква относителна тежест ще присъстват измерителите на индивидуалните и груповите резултати в схемите за мотивацията, което зависи както от текущото състояние на фирмата и от естеството на бизнеса ѝ, така и от стратегическите насоки, избрани от нея.

Възнаграждението на ключовия по значимост персонал е следващото поле на стратегически важни решения при мотивирането на човешките ресурси. Заплащанет е пряко свързано с оценката,

но има и чисто своя специфика. Може би основния избор тук се свързва до алтернативата да се възвграждава за резултат или позиция в йерархията. Казано по-прагматично, става дума за относителна тежест на системите за оценка на работното място и на системата за оценка на персонала или за дял на основната заплата и възнаграждението за резултати в структурата на brutната заплата.

В съвременните управленски теории се използва като силен мотивационен метод заплащането на труда, основаващо се върху изпълнението. За разлика от традиционните форми, при които заплата е свързана с времето, през което индивидът е зает с работа, това заплащане е свързано с изпълнението, с характера на труда. Двете му най-често използвани форми са на заплащане на парче - за единица произведена продукция на работниците, и годишни бонуси за изпълнение, основаващи се върху корпоративната печалба за старши ръководителите. Гъвкавостта на тези форми на заплащане може да се съчетава с гъвкавото работно време, като и двете водят до по-висока мотивация и удовлетвореност.

Въвеждането на наградите като обособен елемент на трудовото възнаграждение и разграничаването им от другите елементи на трудовото възнаграждение първоначално се е основавало на изискването за свързването на определена парична сума с конкретно постигнат икономически резултат от фирмата, а не с индивидуален трудов резултат, каквито може да бъдат акорда и заплащането на час. В това си битие наградите се прилагат в много западни фирми и предприятия. Обикновено там те се свързват с действието на определени фактори и изисквания като:

- Стимулиране на работника към достигане на върхови постижения в производителността (интензивността) на труда
- Повишаване заинтересоваността на група изпълнители (екипи, бригади и т.н.) от ускорено внедряване на достижение на научно-техническия прогрес в производството, от реализация на икономически ефект, от осъществяване на надпланова реализация и др. подобни

Инвестиции в качеството на труда като средство за повишаване на производителността на труда

Показателя производителност на труда характеризира също така и с качеството на съвкупния труд в предприятието. Колкото е по-голям ръстът на производителността на труда в предприятието, толкова по-високо е качеството на труда на заетите в нея и обратно.

Основните насоки за повишаването на качеството на труда са следните:

- Средното образование - това е гръбнака на образователната система, съвременната пазарна икономика изисква наеман персонал със средно образование с висока подготовка и широк образователен фундамент. Наличието на средно образование е предпоставка и отделната личност има възможност за квалификация и преквалификация.
- Висше образование (специалист, бакалавър, магистър) - трябва да се обърне внимание на действителното определяне на потребността на страната от специалисти с висше образование; потребностите от специалностите; видове специалности; брой студенти; качество на обучението; частно инвестиции във висшето образование; следдипломно обучение
- Други форми на обучение - осъществими от работодателите и от всеки индивидуално

Тези основни насоки действат на сегашния етап, но и в бъдещи периоди от време.

Разходите за повишаване на качеството на труда имат инвестиционен характер. Те се правят през определен период от време в съответствие с определена програма, а техният ефект за човешкия капитал и за умножаването на човешките ресурси се реализира едва след изпълнение на програмата за повишаване качеството на труда. Увеличават се привържениците на тезата, че разходите за повишаване на качеството на труда са високо ефективна инвестиция за развитието на човешкия капитал, която сравнително бързо възстановява направените разходи чрез:

- Увеличения БВП на страната
- Увеличената производителност на труда и по-стабилните пазарни позиции на предприятието
- По-високите доходи на работниците и служителите и по-стабилното им работно място

Инвестициите за повишаване качеството на труда, а така също и за максимизиране на човешките ресурси на страната и на предприятията имат 4 основни компонента:

Инвестициите в здравеопазването имат едно основно предназначение да осигурят стабилно здраве на подрастващото поколение, както и здравното благосъстояние на заетите работници и служители, отговарящи на съвременните изисквания за висока работоспособност. Инвестициите в здравеопазването имат три основни източника: държавния бюджет, средствата на предприятията, средствата от семейния бюджет.

- Държавните инвестиции - насочени са към изграждането и поддържането на държавната здравна мрежа, както и към разработване и осъществяване на програми за повишаване на здравното благосъстояние и за запазване на работоспособността на трудещите се
- Инвестициите на предприятията - насочени са към здравната профилактика и здравното обслужване на работниците и служителите, а в отделни случаи и на членове от

семействата им.Предприятията инвестират в човешкия капитал чрез задължителните осигуровки, които правят за здравно осигуряване на своите служители, както и допълнителните здравни осигуровки и застраховки на работниците и служителите, които правят някои предприятия

- Инвестициите на работниците и служителите - за запазване на здравето на работниците и служителите те правят разходи за профилактика и лечение, тук се включват и задължителните здравни осигуровки, които трябва да се правят от всеки зает

Инвестиции в социалното обслужване са предназначени да осигурят социалната стабилност и сигурност на заетите в предприятията и на всички членове на обществото, която е една от основните предпоставки за високо качество на работната сила.Инвестициите в системата на социалното обслужване обхващат:

Разходите, които се правят от държавния бюджет за изграждане и поддържане на социалното подпомагане в страната.То обикновено се разглежда като втора защитна мрежа в обществото.Услугите на тази защитна мрежа се използват от всички заети и незаети лица

Разходите, които правят работодателите за задължителното социално осигуряване на наетите

Разходите, които правят работодателите за социалното подпомагане на своите работници и служители и на членовете на техните семейства

Разходите, които правят работниците и служителите за задължително лично социално осигуряване

Инвестиции за повишаване квалификацията и преквалификацията на работниците са свързани с адаптиране на знанията и уменията за конкретните работни места.Работодателят финансира както основно, средно или висше образование, така и преквалификацията и квалификацията на неговите работници.При определени случаи от ФПКБ за безработните се организират курсове,които имат характер на инвестиции.Работодателите, които инвестират са убедени в твърдението, че човешкия капитал има определяща роля за просперитета на предприятието.Плащайки за образованието на своя персонал, работодателя си осигурява по висока бъдеща печалба.

Инвестиции в образованието и професионалното обучение те трябва да осигурят общата подготовка на индивида, да направят възможно младите хора да придобият необходимите за пазарната икономика фундаментални професионални знания и универсални умения за работа в страната и чужбина. Придобиването на грамотност, на обща и професионална квалификационна подготовка е базата, върху която се изгражда системата за формиране и повишаване на квалификацията и преквалификацията на работниците и служителите. В тази връзка държавата определя общата политика по отношение на човешкия капитал, в следните насоки:

- В областта на образованието и професионалното обучение
- Обществените ползи от развитието на системата за образование и професионално обучение

Инвестиции в човешкия капитал е още едно съществено средство за повишаване на производителността на труда. Формирането на човешкия капитал е сложен и продължителен процес. Необходимостта от дефиниране на понятието „човешки капитал“ е продиктувана от особената му важност за социално-икономическото развитие. С него се означава съвкупността от знания и умения на отделния индивид, водещи до нарастване на неговата производителност. Човешкият капитал е особена и качествено различна форма на капитала, неговата отличителна черта е, че е част от човека - въплътен е в него. Той е капитал, защото е източник на бъдещо задоволство, или на бъдещи доходи, или и на двете взети заедно.

•• Инвестиции от страна на индивида - той действа целесъобразно, като съпоставя разходите във времето с приходите и ползите в след инвестиционния процес. Решението за инвестиция се основава на сравняване на данните по отношение на: разходите за обучение, необходими финансови средства за тази цел, пропуснати доходи по време на обучението, очаквани доходи в бъдеще в резултат на придобитото образование. При определяне на необходимостта от инвестиции за образование и квалификация индивидът отчита обстоятелството, че по-високото образование при дадена конюнктура на пазара ще осигури по-добър икономически старт, при равни други условия за намиране на работа, запазване на работата, по-добри условия на наемането на работа като вид договор, заплащане и др. Друг фактор при вземането на решение за инвестиции от индивида е например участието на държавата, условията, предпоставките, които тя създава, възможността да се ползва кредити за обучение и др. Важно значение има и политиката на фирмите по отношение на образованието - предоставяне на стипендии на обучаващи се, наемането на работа директно от университетите, коледжите и другите учебни заведения. Счита се, че университетското образование се рентира под формата на по-добро заплащане и по-висок социален престиж.

•• Инвестиции от страна на работодателя - той прави инвестиции в човешки капитал, ръководейки се от своите интереси и стратегии, насочени главно за увеличаване на печалбата и свързаното с нея увеличение на производителността, качеството, конкурентноспособността и др. В политиката и стратегията си за развитие на фирмата работодателя определя своето отношение, изразява намерението си за професионално развитие и квалификация т.е. за инвестиции в

човешки капитал, които са наели и използват. Те разработват своята политика и планове в тази област, ръководейки се от идеята, че това е в интерес на фирмата, така и на отделните работници и служители. Водещи са следните идеи: създават се условия всеки зает да увеличи своите професионални знания и умения, основната цел на инвестирането е подпомагане усилията на фирмата да постигне своите цели в средносрочна и дългосрочна перспектива, увеличаване на професионалните знания и умения на заетите води до качествено изпълнение на поставените задачи и др. При своята политика по отношение на инвестиции в човешки капитал работодателят отчита, че образователната и професионална подготовка на заетите е един от най-важните фактори за: повишаване на производителността на труда, увеличаване на печалбата, увеличаване на възможностите за бързо реагиране в променящата се среда, намаляване на разходите за производство и реализация на продуктите, увеличаване обема на произвежданата продукция, подобряване на качеството на продукцията, намаляване относително на потребността от работна сила, намаляване на трудовите злополуки, травматизма и професионалните заболявания, намаляване на неудовлетвореността от труда, постигане на по-добра мотивация на заетите, подобряване на комуникацията между персонала, ръководните кадри и сътрудниците във фирмата.

Всяка организация има интерес да насочи своето внимание при формирането на човешкия капитал главно в онези нейни качества, които осигуряват нарастване на производителността на труда, и които няма да облагодетелстват друга организация т.е. в специфична за нея подготовка. Такива са например уменията, използвани в точно определен и специфичен производствен процес, който се осъществява само в дадена фирма. Подобен род инвестиции се правят само тогава, когато може да се разчита на достатъчна продължителност на заетостта в тази фирма т.е. вложените средства ще се рентират. В това именно е съществената разлика между индивида и организацията при инвестирането в човешкия капитал.

Колкото повече една организация/фирма е ориентирана към бъдещето, мисли и работи за развитието и усъвършенстването на нейното производство, дейност, толкова повече нейните работодатели са готови да инвестират в квалификацията на сътрудниците си. Всяка фирма сама разработва инвестиционна стратегия за инвестиции в човешки капитал на базата на собствените си изказвания и критерии. Работодателят е този, който определя политиката на организацията в областта на професионалното развитие, но в крайна сметка трябва да се отчита факта, че хората, които работят във фирмата са най-ценният актив и средствата, вложени в тях - най-добрата инвестиция.

Най-често срещаните форми на инвестиране в човешки капитал от фирмата са:

- Обучение на работното място
- Програми за професионално образование
- Обучение чрез работа

На национално равнище по високата и нарастваща производителност на труда и нарастващото ѝ равнище осигурява условия и предпоставки за постигане на високо равнище на БВП, на висока конкурентноспособност на националната икономика; за постигането на реални

възможности за постигане на икономически растеж, постигане на висок жизнен стандарт;
създаване на реални възможности за провеждане на ефективна социална политика.

Управление на човешки

Powered by

Bukvar.bg

Image not found

© 2010-2024