

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ МЕТОДИК УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ

Использование эффективных методик управления производительностью является залогом успешной деятельности любого крупного предприятия. В современных условиях предприятия, работающие с меньшей производительностью, чем их конкуренты, могут понести серьезные убытки. Исходя из этого, оценка производительности и управление производительностью являются актуальными темами.

Цель данной работы - сравнительный анализ ряда ведущих методик измерения производительности труда, выделяемых по типу используемых показателей.

Анализ истории отечественной экономической теории показал, что учеными было принято считать живой труд сферы материального производства основным свойством производительности. Данной точки зрения придерживались в своих трудах А.П. Голов, А.Г. Грязнова, Е.И. Капустин, Д.Н. Карпухин, А.С. Кудрявцев, Е. В. Касимовский, Т.В. Твердохлебова, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, и другие учёные. Вышеупомянутая методика является однофакторной (частной), и по мере расширения круга задач, стоящих перед современным предприятием, становится все более сложно описывать уровень его эффективности, используя минимум показателей. Частные факторные методики показывают изменение производительности по какому-то одному из ресурсов (факторов производительности), например, по энергии или материалам [1, стр. 63].

Современные ученые придерживаются западной экономической теории, согласно которой производительность представляет собой отношение между количеством продукции, произведенной данной организационной системой и количеством затрат, использованных в той же организационной системе для выпуска этой продукции (энергия, труд, материалы, капитал). Получает распространение другой способ измерения, именуемый мо-

*© Поддубная С.П., 2012

делью измерения совокупной производительности факторов производства, более известный при его применении на уровне компании как многофакторная модель измерения производительности. [2, стр. 25].

Методики, основанные на управлении производительностью каждого ресурса по отдельности и синергическом эффекте совокупности «единичных» производительностей (многоуровневые методики), можно подразделить на многофакторные, векторные и многокритериальные. Наличие большого количества методик обусловлено частными факторами внутренней и внешней среды каждого отдельного предприятия. Вышеуказанные методики раскрываются и предлагаются к использованию в работах Г. Эмерсона, сформулировавшего понятие «производительность» в науке об управлении производством, а также западных и российских ученых Дж. Грейсона, П. Друкера, Г. Дэвиса, К. Куросавы, А. Лоулора, У. Морриса, Д.С. Синка, Г.Р.Кремнева, Дж.А.Скотта, Л. Г. Соколовой. При комплексном экономическом анализе, наряду с общими показателями, в них рассчитываются и частные (единичные) показатели [1, стр.31].

Факторами, определяющим образом влияющими на производительность, могут быть как капитал, так и труд. Здесь при оценке производительности необходимо учитывать следующие факторы: структурные сдвиги в производстве, повышение его технического уровня; совершенствование организации труда; оптимизация объема выпускаемой продукции; отраслевые факторы; факторы НТП; природные факторы; мотивирующие персонал факторы.

Многофакторная методика основана на измерении совокупной производительности труда, основанной на влиянии многих факторов, то есть на соотношении продукции со всеми видами затрат на ее производство в денежном выражении. Данная методика носит консультативный характер, и применяется для обоснования тех или иных управленческих решений, когда необходимо проанализировать динамику финансовых показателей, показателей продуктивности, выявить связь между изменением производительности и прибыли, спрогнозировать результаты планируемого изменения производительности. [3].

Векторная методика основана на принципах выявления степени полезности индивидуальных затрат с помощью широкого перечня частных показателей. Методика предполагает использование широкого перечня показателей, в том числе специфичных для каждого конкретного предпри-

ятия/отрасли, поэтому она может быть использована при анализе производительности труда в организациях, представляющих высокотехнологичные отрасли и имеющих ярко выраженную специфику.

Результатом совмещения свойств многофакторной и векторной моделей стало утверждение о том, что производительность труда может и должна быть описана не одним, а целым рядом параметров, кроме того, допустимо общее улучшение ситуации по отношению к анализируемому элементу эффективности при ухудшении значений некоторых отдельных параметров [4]. Поэтому для обобщающей оценки необходимо получение нового, итогового показателя, полученного по принципу многокритериального метода оценки.

Недостатки многоуровневых методик оценки производительности:

- сложны в применении на предприятиях, где нет возможности количественно измерить продукцию;
- сложны в применении на предприятиях с широким спектром затрат;
- сложно управлять производительностью недавно образованных компаний, т.к. данная характеристика не постоянна;
- ни одна методика не может измерить производительность информации, в частности, повышение производительности означает не увеличение объема информации, а улучшение ее качества;
- методики скорее подходят для фирм с не самыми сложными операциями, при более сложном производстве на фоне непрерывно меняющейся номенклатуры выпускаемой продукции очень сложно измерить производительность, а зачастую — технически невозможно;
- невозможно учесть риск, связанный с непредвиденными расходами или с получением доходов, ниже предполагаемых;
- слишком часто используются стоимостные показатели, даже когда натуральные дают лучшее представление о состоянии дел;

Внесение корректив в методический инструментарий системы управления производительностью вызвано возрастающей ролью технологических инноваций, новых видов сырья и материалов, автоматизацией и механизацией труда, внедрения прогрессивных, технологических процессов и информационных ресурсов в компаниях. Важно оценивать вклад каждого фактора производства в конечный результат.

Наиболее частая ошибка руководителей при оценке производительности организации заключается в том, что они рассматривают лишь показатели объема производства. Зачастую мы так поглощены вопросами количества, что полностью игнорируем вопросы качества. Из двух факторов, влияющих на производительность, т. е. доходов и расходов, мы склонны концентрировать наше внимание в основном на доходах и затратах только в прямом смысле. Однако опыт организаций, добившихся наибольшего успеха (а они неизменно являются и наиболее производительными), снова и снова показывает, что качество является важным элементом затратного компонента [5].

Библиографический список

1. Кремнев Г.Р. Управление производительностью и качеством: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». М.: «ИНФРА-М», 1999.
2. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М.: Прогресс, 1989.
3. Германова О.Е. Производительность: экономическое содержание и проблемы измерения. М.: Наука, 1996.
4. Современные экономические теории Запада // С.Б. Авдашева, Н.О. Воскресенская, А.С.Квасов и др.; под ред. А.Н. Марковой. 2-е изд. М.: АО «Финстатинформ», 1996.
5. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997.