

РЕЗЕРВЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Зачастую работодатель недооценивает важность многих аспектов деятельности фирмы, забывая проверенную веками народную мудрость: «что посеешь, то и пожнешь». Работодатель надеется получить еще большую прибыль, пытаясь сэкономить на оборудовании, технологиях, персонале, условиях труда и т. д. Подчас это является неким «тормозом» в развитии предприятия.

Цель данной работы — составить рекомендации для производителей, которые помогут повысить эффективность производственной деятельности. Для этого необходимо выявить и обосновать возможные «резервы труда», при рациональном использовании которых эта эффективность повышается.

Предприятие функционирует неэффективно из-за больших потерь рабочего времени и дополнительных издержек, которые оно несет из-за нерационального использования всех видов имеющихся ресурсов (материально-технических, трудовых, информационных, финансовых и организационных).

Во-первых, работодатель «экономит» на сырье и материалах, необходимых для производства продукции, вследствие чего товар имеет низкое качество, плохие потребительские свойства. На такой товар будет невозможно установить высокую цену, поэтому прибыль (если она будет вообще) будет невелика. Производитель несет большие издержки, связанные с послепродажным обслуживанием такого товара, поскольку от потребителей возможны жалобы на качество и соответствие требованиям производства товара.

Во-вторых, производитель не возобновляет основные средства производства в соответствующие сроки. Любое оборудование изнашивается. Обычно в техническом паспорте указывается срок службы оборудования, которое, естественно, под воздействием силы трения, различных динамических нагрузок, других факторов, изнашивается, «портится», становится неисправным. Не заменив своевременно оборудование, производитель понесет дополнительные издержки, связанные с постоянным ремонтом техники, а также с травматизмом работников, выполняющих свои трудовые обязанности на неисправном оборудовании. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, представленным в табл. 1, коэффициент обновления (ввод в действие новых основных фондов) с 1970 г. уменьшался, и лишь в 2000 г. наблюдается слабая тенденция к его росту [1].

Таблица 1. Коэффициенты обновления основных фондов.

	1970	1980	1990	1995	1999	2000	2003
Коэффициент обновления, в процентах от наличия основных фондов на конец года	10,2	8,2	5,8	1,6	1,2	1,4	1,9

Следует отметить также, что основные средства производства изнашиваются и морально, устаревают, то есть в какой-то момент появляется новая техника, более совершенная, которая превосходит прежнюю по многим характеристикам, «оставляя ее позади в конкурентной борьбе». Производитель же опять пытается «экономить», не приобретая новую технику и не внедряя новые технологии производства. Как следствие, велики убытки, поскольку производимая продукция уже не пользуется прежним спросом, продукция конкурентов более качественная. А персонал, желая развиваться и «идти в ногу со

временем», уходит с данного предприятия, то есть данный фактор — одна из причин текучести кадров. Особенно важен данный момент для сотрудников, ведущих научно-исследовательскую и опытно-конструкторскую деятельность, в связи с чем велика так называемая «утечка мозгов» за границу.

В-третьих, работодатель всеми возможными путями пытается сэкономить финансовые ресурсы на собственном персонале. Это выражается в том, что работодатель:

- Не вкладывает необходимого количества средств в поиск подходящих работников (нет менеджера по персоналу, мало объявлений о вакансии и т. д.) и их адаптацию, вследствие чего работник не соответствует должности как по квалификации, так и личным качествам, у него низкая производительность труда и низкая заработная плата. Это влечет за собой текучесть персонала, следовательно, предприятие снова должно нести потери рабочего времени и издержки подбора персонала.

- Не направляет персонал на специальные тренинги и курсы повышения квалификации, вследствие чего персонал не знаком с современными тенденциями, технологиями, а организация развивается медленно.

- Не соблюдает надлежащим образом законы, в частности, Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ), что выражается в отсутствии гарантий и компенсаций работникам (следовательно, потери предприятия из-за низкой мотивации сотрудников), а также в отсутствии заботы о здоровье и безопасных условиях труда работников. Согласно статье 212 ТК РФ, «работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования» [2]. Здоровье работника, как физическое (когда у него «ничего не болит»), так и психологическое (когда его не тревожат различные душевные проблемы, и он с хорошим настроением приходит на работу) — важнейший фактор повышения эффективности труда. Работодатель, не понимая этого, не проводит медицинского обследования работников (а ведь больной работник может принести потери предприятию не только из-за личного невыхода на работу, но и заразив других), не следит за безопасностью условий труда (не соблюдаются простейшие меры — инструктаж по охране труда, выдача средств индивидуальной защиты, регулирование допустимого уровня шума, температуры воздуха, освещения и т. д.). Отнюдь не утешительны данные о смертельном травматизме в отраслях экономики Российской Федерации за 2006 г. [3]: количество пострадавших со смертельным исходом, занятых в обрабатывающих производствах — 447 человек, в строительстве — 445 человек, в сельском и лесном хозяйстве — 352 человека. Потери рабочего времени от несчастных случаев на производстве в 2006 г. составили 2,3 млн. человеко-дней [3].

Таким образом, поскольку экономия финансовых средств на важных резервах трудовой деятельности приводит к лишним издержкам и потерям, как было доказано автором, производитель должен инвестировать в трудовые резервы своего предприятия, с целью более эффективного функционирования, через обеспечение надлежащего качества оборотных средств, обновление основных фондов и, главное, заботу о персонале.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Российский статистический ежегодник, 2004. С. 323.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации по состоянию на 5 июля 2006 года. М.: Юрайт, 2006.
3. www.gks.ru. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики.