

обществе выбор формы публикации (печатная – т.е. на бумажном носителе или электронная – размещенная на сайте или в сети Интернет) юридического значения не имеет. Главное – чтобы предоставление доступа к информации было неограниченным, т.е. для неопределенного круга лиц.

Практически любой документ, описывающий техническое новшество и имеющий четкую дату публикации, может рассматриваться как защитная публикация, в которой содержатся сведения, входящие в уровень техники. Таким образом, решение о публикации должно приниматься только в контексте всеобъемлющей стратегии в области интеллектуальной собственности.

В заключение можно сделать вывод, что правильное использование всех способов охраны результатов интеллектуальной деятельности (патентов, ноу-хау и публикаций) применительно к различным объектам интеллектуальной собственности позволяет наиболее полно учитывать все особенности инновационных бизнес-процессов в организации, а следовательно, осуществлять инновационную деятельность на более надежной основе.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Блинец И.А. Интеллектуальная собственность и закон: теоретические вопросы // Труды по интеллектуальной собственности. Т. III. Актуальные проблемы авторских и смежных прав. М., 2001.
2. Дозорцев В. А. Интеллектуальные права: Понятие. Система. Задачи кодификации. Сборник статей/ Исследовательский центр частного права. – М.: Статут, 2005. – 416 с.
3. Сергеев А.П. Право интеллектуальной собственности в Российской Федерации : учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК елби, Изд-во Проспект, 2006. – 752 с.
4. Судариков С. А. Право интеллектуальной собственности : учеб. – М.: Проспект, 2009. – 368 с.

#### ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Олейник Ю.И.,  
НИУ «БелГУ», г. Белгород, Россия  
Олейник И.И.*

*БГТУ им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

Мировой финансовый кризис создал, серьезные проблемы в работе многих российских предприятий. Отечественные организации, столкнувшись со снижением спроса на производимую продукцию и нехваткой кредитных средств для осуществления деятельности, пришли к необходимости разработки антикризисных программ, поиска возможностей обеспечения выживаемости путем минимизации внутренних издержек. В этот не простой период, как никогда важно обращать внимание на рост производительности труда и необходимость обеспечения темпов его повышения в большей степени, чем увеличение заработной платы.

Складывающаяся обстановка показывает, что многие предприятия видят возможности уменьшения затрат в сокращении численности персонала и

продолжительности рабочего времени. Однако такие шаги приведут к росту безработицы и удешевлению рабочей силы. В этих условиях выиграют те предприятия, которые сумеют использовать кризисную ситуацию в своих интересах, приняв меры к снижению издержек, в том числе за счет повышения производительности труда персонала. По оценкам специалистов, от производительности труда зависит до 60% себестоимости продукции (это прямые затраты – заработная плата и Единый социальный налог, а также амортизационные отчисления, другие косвенные расходы; в связи с сокращением длительности производственного цикла уменьшаются средства, вложенные в сырье и материалы).

Как известно, в Концепции развития страны до 2020 г. указано на необходимость четырехкратного повышения производительности труда, что позволит выйти нашему государству на пятое место в мире по валовому внутреннему продукту и существенно повысить конкурентоспособность производимой продукции. Для достижения такого роста производительности труда необходимо повышать ее ежегодно в среднем на 13%. Задача чрезвычайно сложная, если учесть, что в постсоветский период проблеме производительности в нашей стране не уделялось должного внимания. Главной причиной низкой производительности труда являются не устаревшие производственные фонды, на что предприятия обычно списывают все производственные проблемы (хотя в этом, конечно, есть доля истины), а, прежде всего, низкий уровень управления и неэффективная система мотивации труда.

Управление конкурентоспособностью предприятия на рынке труда, несмотря на кризис, остается приоритетной задачей. Руководители по-прежнему заинтересованы в получении информации о том, какую позицию занимает в сравнении с конкурентами их предприятие и какое влияние оказывают принятые ими решения по управлению персоналом на результаты деятельности компании.

Система управления производительностью труда включает на предприятии в себя измерение и оценку производительности, анализ факторов повышения производительности труда для стратегического и оперативного планирования с учетом потребностей бизнеса, постоянный контроль внедрения запланированных мероприятий, а также разработку программ мотивации персонала за конкретные результаты повышения производительности труда.

Производительность труда на предприятии содержит пять блоков:

*I функциональный блок* в механизме управления производительностью труда включает оценку и измерение существующих показателей финансово-экономической деятельности предприятия. На этом этапе осуществляются анализ рыночной конъюнктуры, оценка позиции выпускаемого товара на рынке, определение необходимого уровня качества и состава услуг сервисного обслуживания для повышения конкурентоспособности товара на рынке, а также планируются желаемые результирующие показатели деятельности

предприятия. Исходя из установившихся (или прогнозируемых) цен на рынке аналогичных товаров, планируемой прибыли от коммерческой деятельности определяются необходимая величина и направления снижения себестоимости продукции. При этом следует учитывать, что именно повышение производительности труда является одним из наиболее эффективных направлений снижения себестоимости продукции.

*II блок* включает определение необходимого повышения производительности труда для снижения себестоимости до конкурентного уровня, выбор направлений повышения производительности, а также планирование мероприятий по достижению заданного уровня производительности труда.

*III блок* – организация работы по повышению производительности труда – заключается в реализации запланированных мероприятий с распределением по центрам ответственности (местам реализации).

*IV блок* предусматривает разработку системы мотивации работников к повышению производительности труда.

*V блок* состоит в оценке и контроле полученных результатов реализации мероприятий по повышению производительности труда на предприятии. Контроль выполнения работы должен осуществляться постоянно. Заключительный контроль выражается в оценке полученных результатов и определении вклада конкретных работников в общий результат с последующим вознаграждением.

Важный момент в управления производительностью труда является выбор показателей, характеризующих его эффективность. В практике российских предприятий общепризнанными показателями являются выработка (отношение объема произведенной продукции к численности работающих) и трудоемкость продукции – показатель, обратный выработке.

Показатель выработки, характеризующий отдачу в среднем от одного работающего, не определяет как работают средства, вкладываемые работодателем в персонал, оправдываются ли ростом объема производства и прибыли дополнительные затраты на повышение заработной платы работающих, повышение их квалификации, улучшение условий труда, обеспечение социальным пакетом и другие издержки.

Затраты на содержание персонала организации – общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала. В таблице 1 представлены укрупненный состав затрат на персонал, а также показатели оценки их эффективности.

Состав затрат на содержание персонала

Группы издержек	Виды расходов
Фонд заработной платы	Начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время
	Стимулирующие доплаты и надбавки
	Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда
	Премии и единовременные поощрительные выплаты
	Выплаты на питание, жилье, топливо, носящие систематический характер
Социальные выплаты	Компенсации и социальные льготы, предоставленные работникам на лечение, отдых, проезд, трудоустройство
Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера	Доходы по акциям и другие виды доходов от участия работников в собственности предприятия
	Обязательные страховые взносы во внебюджетные фонды Российской Федерации
	Взносы предприятия в негосударственные пенсионные фонды
	Командировочные и приравненные к ним расходы

Как свидетельствует практика работы в системе повышения квалификации, работники трудовых служб подавляющего числа предприятий легкой промышленности не обладают сведениями по своим предприятиям о затратах на содержание персонала. В связи с этим можно предложить для практического применения «урезанный» показатель продуктивности персонала – зарплатоотдачу, который характеризует объем произведенной продукции, приходящийся в среднем на один рубль фонда заработной платы, или, что-то же самое, отношение выработки к средней заработной плате. Предлагается еще один показатель для оценки эффективности труда – рентабельность персонала. На предприятиях широко используются показатели рентабельности продукции, производства, активов, капитала, инвестиций, характеризующие эффективность применения в производстве ресурсов овеществленного труда или текущих издержек производства. Но, несмотря на то, что эффективность всех перечисленных ресурсов и издержек является результатом большей или меньшей эффективности труда персонала, оценка рентабельности труда на отечественных предприятиях не практикуется.

В табл. 2 приведены показатели, рекомендуемые для измерения и оценки эффективности труда.

## Показатели эффективности труда

Наименование показателя	Расчетная формула	Условные обозначения
Выработка на одного работающего (рабочего)	$V = ОП/ЧР$	В – выработка на человека в единицах измерения объема (руб., нормо-час, ...); ОП – объем произведенной продукции, руб., нормо-час, шт., ... ЧР – численность работающих (рабочих), чел.
Трудоемкость единицы продукции	$Тр = Т/ОП$	Тр – трудоемкость единицы продукции, ч, нормо-час; Т – затраты времени, ч, нормо-час.
Продуктивность персонала	$ПП = ОП/ЗСП$	ПП – продуктивность персонала, руб.; ОП – объем произведенной продукции, руб.; ЗСП – затраты на содержание персонала, руб.
Выработка на один рубль заработной платы (зарплатоотдача)	$ЗО = ФЗП/ОП$ или $ЗО = В/ЗП_{ср}$	ЗО – зарплатоотдача, руб.; ФЗП – фонд заработной платы, руб.; ОП – объем произведенной продукции, руб.; $ЗП_{ср}$ – средняя заработная плата работающего, руб.
Рентабельность персонала	$R_n = \frac{\Pi}{100/ЗСП}$	$R_n$ – рентабельность персонала, %; Π – операционная прибыль, руб.

Влияние производительности труда на себестоимость обеспечивается снижением численности персонала, увеличением объема производства, а также опережением темпа роста производительности труда роста заработной платы.

Отечественной и зарубежной практикой выработаны рациональные соотношения между темпами роста производительности труда и заработной платы, которые составляют: на 1% роста производительности труда – повышение средней заработной платы на 0,5–0,8%.

За последние годы, производительность в целом по отраслям, неизменно сокращалась. Устарели нормы выработки и другие нормативные материалы, разработанные в централизованном порядке. Значительно сокращена численность специалистов по трудовому нормированию. Все это привело к ситуации, когда рост заработной платы перестал быть адекватным величинам производительности и эффективности труда. Несоблюдение именно такой пропорции ведет к удорожанию товаров и услуг, росту доли импорта, а также к раскручиванию инфляции вместо ее обуздания.

В современной экономике наблюдаются компании цепляющиеся за устаревшие методы организации труда, потому что считается, что так легче управлять людьми. К сожалению, такая обманчивая управленческая практика формирует неправильные критерии оценки производительности труда. Вместо результативности и творческого подхода, качество работы определяется по присутствию на рабочем месте и созданию видимости деятельности. Сегодняшние работники с ЗИ противостоят этой командно-контрольной

структуре и строят свое преуспевание на независимости, гибкости и самоопределении. В таких условиях они имеют возможность стать более творческими, ответственными и производительными членами команды и предложить компаниям-работодателям, которые приемлют альтернативные условия труда, существенные преимущества над компаниями, которые настаивают на устаревших расписаниях и методах.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бухалков М.И. Система управления производительностью труда и эффективностью производства / Бухалков М.И. // Организатор производства. – 2008. – № 4. – С. 87-93.
2. Голованова Н., Формирование административной системы управления предприятием как основа повышения производительности труда / Голованова Н., Голованов А. // Предпринимательство. – 2010. – № 2. – С. 22-27.
3. Ершов Р.А. Сельскохозяйственный труд: даешь производительность оценка производительности сельскохозяйственного труда / Ершов Р.А. // Российское предпринимательство. – 2009. – № 3-1. – С. 131-135.
4. Зарецкий А. Разделение и разложение труда в контексте повышения его производительности / Зарецкий А. // Человек и труд. – 2009. – № 6. – С. 69-70.
5. Ильин В.А., Стратегические резервы роста производительности труда в региональной экономике / Ильин В.А., Гулин К.А., Ускова Т.В. // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2010. – № 1. – С. 24-38.

### ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ С УЧЕТОМ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПЕРСОНАЛУ В КОМПАНИИ ООО «СВОД ИНТЕРНЕШНЛ»

*Олейник Ю.И.*

*НИУ «БелГУ», г. Белгород, Россия*

Для успешной оценка эффективности системы кадровой работы специалистам по кадровой работе, обладающими необходимым для выполнения стоящих перед компанией задачами необходимо обеспечить высокий уровень подготовки, дальнейшее повышение образовательного уровня работников, а также сохранение и эффективное использование имеющегося кадрового потенциала.

Организация подготовки и повышения квалификации кадров в компании ставит своей целью:

а) повышение компетентностного подхода, улучшение технико-экономических показателей работы менеджеров за счет повышения уровня производственных навыков и умений работников;

б) обеспечение возможности роста творчества, направляемого на качество и надежность персонала.

Обучение кадров необходимо проводить в два этапа:

Первый – в учебной группе под руководством компетентного руководителя на специально созданной для этого учебно-материальной базе в подразделениях, обеспечивающих повышение квалификации и переподготовку кадров;