

К ВОПРОСУ О КЛАССИФИКАЦИИ ФАКТОРОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

О.В. Маркова

Тверской государственной университет, г. Тверь

Целью статьи является разработка усовершенствованной классификации факторов, влияющих на производительность труда. Показан ряд существующих классификаций и предложен авторский вариант классификации факторов. Выделяется особая значимость инновационных факторов роста производительности труда. Элементы научной новизны заключаются в определении меры воздействия каждого фактора на производительность живого и общественного труда. На основании предложенной классификации предприятия могут разработать многофакторную модель управления производительностью труда, которая в свою очередь позволит обеспечить согласование интересов работодателя и работников.

Ключевые слова: *производительность труда, классификация факторов производительности труда, производительность живого труда, производительность общественного труда.*

В экономической литературе проблеме классификации факторов, оказывающих воздействие на производительность труда, всегда уделялось особое внимание. В табл. 1 рассмотрены основные варианты классификаций, представленные различными авторами.

Т а б л и ц а 1

Классификации факторов роста производительности труда

Автор	Группы факторов
И. М. Алиев	Материально-технические, экономико-правовые и нормативные, социально-психологические, организационно-экономические и структурные, материально стимулирующие работников [1, с. 219].
А. М. Асалиев	Материально-технические, социальные, организационно-экономические [2, стр. 109].
В.И. Орехов, Т.Р. Орехова, О.В. Карагодина	Факторы основного капитала, социально-экономические факторы, организационные факторы [3, с. 11].
Э.Н. Кузьбожев	Технические, социальные, генетико-антропологические [4, с. 86].
М. И. Тертышник	Материально-технические, организационные, социально-экономические [5, с. 128–129].
Р.П. Колосова	Материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, естественно-природные, социально-экономические [6, с. 687–688].

Авторский вариант классификации факторов, влияющих на производительность труда, представлен на рис. 1. В нем все факторы делятся на общественные и естественно-природные.

Естественно-природные факторы представляют собой условия, в которых хозяйствующий субъект ведет свою деятельность, и на которые он не может оказать воздействие. К ним можно отнести климатические условия, наличие природных богатств, горно-геологические условия и прочее.

Общественные факторы по источнику возникновения делятся на:

- 1) инновационные;
- 2) социальные;
- 3) экономико-правовые и нормативные.

Инновационный блок составляют материальные, технико-технологические и организационно-экономические факторы. *Технико-технологические факторы* характеризуются использованием более эффективной и прогрессивной технологии и новой (усовершенствованной) техники. К ним относятся:

- ✓ модернизация оборудования;
- ✓ повышение уровня механизации производства (внедрение ноу-хау);
- ✓ замена морально устаревшего оборудования новым, более совершенным и производительным;
- ✓ автоматизация производства (использование автоматических линий, автоматизированных систем);
- ✓ роботизация производства.

Воздействие этих факторов на производительность труда влечет за собой инвестиции в новое оборудование и машины. Поэтому необходимо соблюдать условия: величина овеществленного труда в расчете на единицу продукции после внедрения инновации не должна превышать тот его объем, который существовал до внедрения инновации.

Материальные факторы инновационного блока характеризуются использованием нового вида сырья, прогрессивных материалов и т.д. Воздействие на них, а также на технико-технологические факторы позволяет обеспечить экономию не только трудовых ресурсов, но и материалов, сырья, оборудования, энергии и др.

Роль *организационно-экономических факторов* возрастает в связи с поступательным развитием экономики. Данные факторы определяются системой организационных, экономических, управленческих и правовых отношений, уровнем организации производства, труда, управления, отношениями собственности и т.д.

К ним можно отнести совершенствование:

Организации управления производством, в частности:

- ✓ совершенствование систем управления производством;
- ✓ совершенствование структуры аппарата управления;
- ✓ улучшение оперативного управления производственными процессами;
- ✓ внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством и роботов, включение в их сферу действия максимально возможного количества объектов.

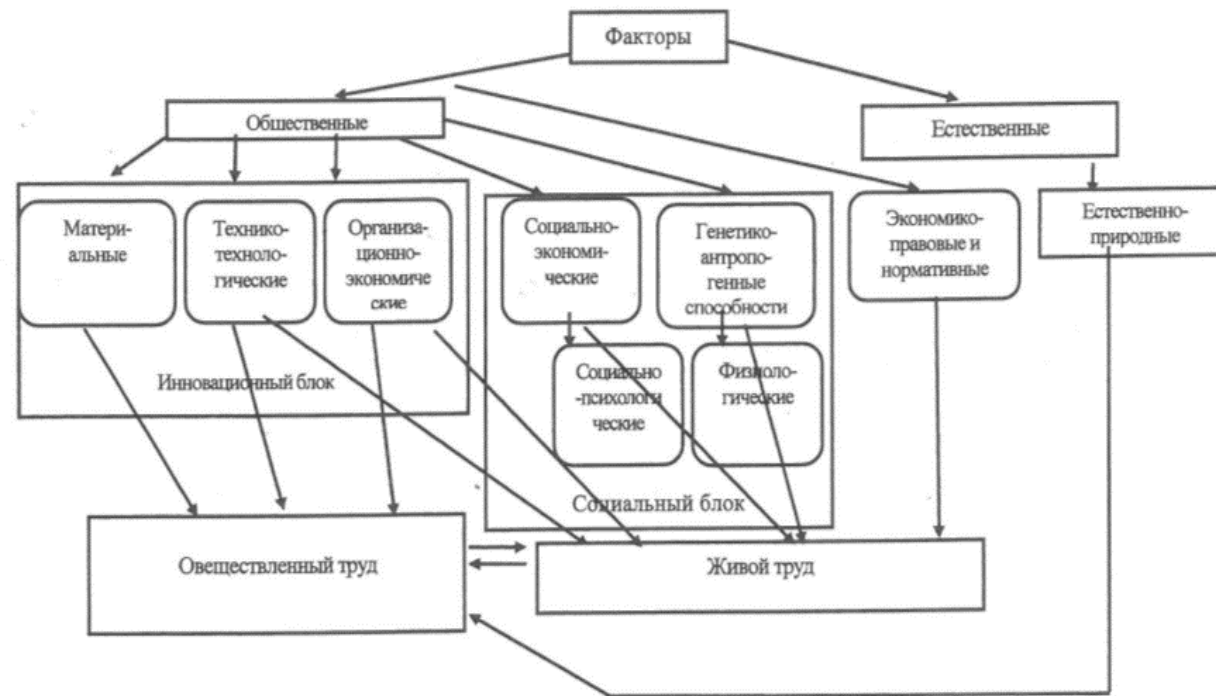


Рис. 1 Классификация факторов роста производительности труда

1. Организации труда, в том числе:

- расширение сферы совмещения профессий и функций;
- использование передовых методов и приемов труда;
- применение технически обоснованных норм затрат труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- улучшение профессионального подбора кадров, улучшение их подготовки и повышения квалификации;
- использование гибких форм организации труда;
- мероприятия по активизации работников;
- улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;
- повышение стимулирующей составляющей в системе оплаты труда.

2. Организации производства, а именно:

- улучшение технической, материальной и кадровой подготовки производства;
- улучшение организации производственных подразделений и ориентации оборудования в основном производстве;
- совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств: складского, транспортного, инструментального, энергетического, хозяйственно-бытового и других видов производственного обслуживания.

Без воздействия на организационно-экономические факторы невозможно получить максимальный эффект от действия материальных и технико-технологических факторов. В современных условиях глобализации и развития информационно-коммуникационных технологий ведущая роль в повышении производительности труда на предприятии и его конкурентоспособности принадлежит уже не просто НТП, а его инновационной составляющей, поэтому важнейшими факторами роста производительности как общественного, так и живого труда являются элементы инновационного блока.

Социальный блок связан с использованием предпринимательского, трудового, интеллектуального и социально-демографического потенциала личности и коллектива. Важность данного блока объясняется составом, квалификацией работников, отношением персонала к труду, условиями труда, уровнем социальной защищенности труда. Он включает социально-экономические факторы и факторы, на которые оказывают влияние генетико-антропологические способности человека.

Социально-экономические факторы включают:

- совершенствование оплаты труда;
- повышение уровня тарифной ставки;
- уровень социальной защищенности;
- совершенствование системы мотивации и др.

Генетико-антропологические особенности человека включают в себя совокупность факторов, характеризующих физиологические и социально-психологические особенности человека.

К *социально-психологическим факторам* относятся:

- качество трудового коллектива;
- социально-демографический состав коллектива;

- уровень подготовки сотрудников (квалификация);
- дисциплинированность сотрудников;
- трудовая активность и творческая инициатива работников;
- система ценностных ориентаций;
- отношение персонала к труду;
- стиль руководства в подразделении и на предприятии в целом и др.

Оценка влияния факторов социального блока на производительность живого труда является крайне сложной задачей, так как существует большое число качественных и количественных факторов, по-разному влияющих на конечный показатель, и являющихся вероятностными величинами. В рамках предприятия для поиска наиболее эффективных сотрудников с целью повышения продуктивности труда необходимо рассчитывать выработку каждого сотрудника в связи с тем, что совокупные расчеты не учитывают отклонения показателей от среднего значения, связанные с действием других факторов, например, со специфическими способностями работников (такими как образование, возраст, опыт, состояние здоровья и прочее), однако стоит обратить внимание на затратность данных методов.

Экономико-правовые и нормативные факторы создают административные, методические и материальные предпосылки для роста производительности труда на всех уровнях и зависят от степени воздействия государства и правительства на субъекты реального сектора экономики в работе по повышению производительности труда:

- качество институциональной среды;
- политические решения руководства;
- законы и практика их применения.

Все рассмотренные факторы делятся на две группы (рис.1), оказывающие прямое количественное воздействие на производительность овеществленного и живого труда при условии сохранения общественно-нормального уровня полезности конечного продукта.

Группа технико-технологических факторов оказывает непосредственное влияние как на производительность общественного труда в виде смены оборудования, технологии и прочее, так и на производительность живого труда, так как для работы на усовершенствованном либо принципиально новом оборудовании и технологии требуется более высокая квалификация, определенный опыт, способности, знания и навыки. Еще одной группой факторов, действующих на производительность труда в обоих направлениях, является организационно-экономическая. Влияние на производительность овеществленного труда проявляется за счет действия факторов организации производства, на живой труд - организации труда и управления производством.

Названные выше факторы тесно взаимосвязаны: изменение одного фактора ведет к трансформации других, изменение определенного фактора невозможно или неэффективно без корректировки другого. Не менее важным является определить в разнообразии взаимосвязанных факторов доминирующую группу, которая в большей степени влияет на значение обобщающего показателя производительности труда, чтобы осуществить «привязку» к ней разрабатываемой стратегии предприятия. Это позволяют

скорректировать механизм и организационную форму управления предприятием, что поможет существенно сэкономить ресурсы, направляемые на повышение производительности труда. В связи с этим при выявлении причин изменения уровня производительности труда на конкретном предприятии предлагается использовать разработанную классификацию для систематизации множества факторов, которые оказывают на нее воздействие, так как отдельные факторы требуют различных затрат и усилий для приведения их в действие. В свою очередь каждый из них определяется разной степенью влияния на изменение значения конечного показателя. Таким образом, на основании разработанной многофакторной модели появляется возможность корректно и оптимально сформировать мотивационный механизм интеграции интересов работодателя и работников, а также принимать рациональные управленческие решения с целью повышения эффективности деятельности компании и ее конкурентоспособности на рынке.

Список литературы

1. Алиев И.М. Экономика труда: учебник/ И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л. О. М.: Издательство Юрайт, 2011. 671 с.
2. Экономика труда: Учебник/ под ред. проф. А. М. Асалиева. М.: ИНФРА-М, 2014. 336 с.
3. Орехов В.И., Орехова Т.Р., Карагодина О.В. Антикризисная модель роста экономики России на основе обеспечения повышения производительности труда: Монография. М.: ИНФРА-М, 2014. 111 с.
4. Кузьбожев Э.Н., Рябцева И.Ф. Прогресс и производительность труда: Монография. М.: ИНФРА-М, 2013. 174 с.
5. Тertyшник М.И. Экономика предприятия: Учеб. пособие. – 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2014. 328 с.
6. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала. М.: ИНФРА-М, 2009. XXIV, 896 с.

THE PROBLEM OF CLASSIFICATION FACTORS OF LABOUR PRODUCTIVITY GROWTH

O.V. Markova

Tver state University, Tver

The article aims to develop the improved classification of the factors influencing the labour productivity. The author offers her on versions of factors classification. The author highlights the significance of innovative factors. The novelty of the research consists in measuring the impact level of each factor on the productivity of live and public labour. Organisations can use the classification to develop a multifactor labour model which can help to coordinate the employer's and employees' interests.

Keywords: labour productivity, labour productivity factors classification, productivity of live labour, productivity of public labour

Об авторах:

Об авторе:

МАРКОВА Ольга Владимировна – аспирант кафедры финансов, Тверской государственной университет, e-mail: vaitenkovo@mail.ru

About the author:

MARKOVA Ol'ga Vladimirovna – post-graduate student of the Department of Finance, Tver state University, e-mail: vaitenkovo@mail.ru

References

1. Aliev I.M. Jekonomika truda: uchebnik/ I.M. Aliev, N.A. Gorelov, L. O. M.: Izdatel'stvo Jurajt, 2011. 671 s.
2. Jekonomika truda: Uchebnik/ pod red. prof. A. M. Asalieva. M.: INFRA-M, 2014. 336 s.
3. Orehov V.I., Orehova T.R., Karagodina O.V. Antikrizisnaja model' rosta jekonomiki Rossii na osnove obespechenija povyshenija proizvoditel'nosti truda: Monografija. M.: INFRA-M, 2014. 111 s.
4. Kuz'bozhev Je.N., Rjabceva I.F. Progress i proizvoditel'nost' truda: Monografija. M.: INFRA-M, 2013. 174 s.
5. Tertyshnik M.I. Jekonomika predpriyatija: Ucheb. posobie. – 2-e izd. M.: INFRA-M, 2014. 328 s.
6. Kolosova R.P., Vasiljuk T.N., Artamonova M.V., Ludanik M.V. Jekonomika personala. M.: INFRA-M, 2009. HHIV, 896 s.