

УДК 331.1

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА И УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Навроцкий Р.О.

Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова, г. Москва

Обоснована актуальность исследования вопросов управления производительностью труда на государственном уровне ввиду наличия системных нерешенных проблем, отмеченных статистическими показателями и межстрановыми сравнениями. Проведена систематизация подходов к управлению производительностью труда на основе системы показателей, которые классифицированы в соответствии с уровневой структурой, а также выделены ключевые факторы роста производительности труда на основе систематизации отечественных и зарубежных источников. Научная новизна: исследованы существующие модели управления производительностью труда, системно представлены факторы и модели управления производительностью труда, что является теоретической основой для дальнейшего более глубокого изучения проблем.

Ключевые слова: производительность труда, социально-экономическое развитие, уровень, фактор

В официальных документах Правительства Российской Федерации отмечается, что рост доли текущих расходов бюджетной системы, опережающий рост заработных плат относительно производительности труда при активном развитии потребительского кредитования и снижении нормы сбережения домохозяйств, закрытие внешних рынков, а также снижение доверия экономических агентов к финансовой системе привели к образованию структурного дефицита денежных ресурсов [1].

В качестве основной цели Президентом страны и Правительством установлено повышение конкурентоспособности российской экономики на основе повышения производительности труда и роста эффективности использования других ресурсов [1]. Таким образом, именно повышение производительности труда выделено как ключевой фактор дальнейшего развития экономики.

Американские экономисты Грейсон Д. мл. и О'Делл К. считают, что «именно производительность труда в большей степени, чем какой-либо другой фактор, определяет уровень жизни всей нации и является в долгосрочной перспективе наилучшим показателем экономической эффективности хозяйственного комплекса. История показывает, что лидер в области производительности в конце концов становится экономическим... и политическим лидером в мире» [2, с. 8].

Современное состояние производительности труда в России характеризуется недостаточно высокими показателями. Так, по данным Forbes

среди стран ОЭСР Российская Федерация по этому показателю занимает третье место с конца, его значение в три раза меньше, например, чем в США [3].

В исследовании Mckinsey Global Institute приведены ключевые причины низкой производительности труда в России, к которым отнесены: неэффективная организация труда (на нее приходится от 30 % до 80 % отставания от США в зависимости от отрасли), устаревшее оборудование и неэффективные технологии (от 20 % до 60 % отставания в зависимости от отрасли), на долю остальных факторов (непрозрачное и избыточное регулирование, редкое применение комплексного подхода к планированию развития территорий; дефицит профессиональных навыков; неразвитость финансовой системы) приходится не более 15 % отставания [4, с. 110].

Рост производительности труда становится наиболее действенным способом одновременного повышения конкурентоспособности предприятий и уровня жизни населения, что обусловлено ростом оплаты труда работников.

Целью исследования является систематизация теоретических и методологических подходов к управлению производительностью труда на различных уровнях и обоснование ее влияния на социально-экономические показатели.

Производительностью труда можно управлять на различных уровнях:

- ✓ на микроуровне на основе повышения технического уровня производства, внедрения новых видов оборудования и технологических процессов; совершенствования управления, организации производства и труда, обеспечения роста мотивации сотрудников;

- ✓ на макроуровне в рамках комплекса стимулирующих мероприятий, в результате которых предприятия и организации получают дополнительные возможности роста производительности труда за счет внутренних источников.

Проведенный анализ источников позволил выявить многоаспектность и многоуровневость понятия "производительность труда", что выражается в его трактовке как функции живого или совокупного труда, а также как характеристики его эффективности и интенсивности как в масштабах отдельной компании, так и всего государства.

Показатели производительности труда могут рассчитываться на разных уровнях экономики:

- ✓ на уровне экономики страны в целом (общественная производительность труда) – по объему ВВП на одного занятого работника;

- ✓ на уровне региона (субъекта Российской Федерации), отрасли, группы предприятий (организаций) основного вида экономической деятельности – исходя из объема полученной добавленной стоимости на одного среднесписочного работника или на отработанный человеко-час;

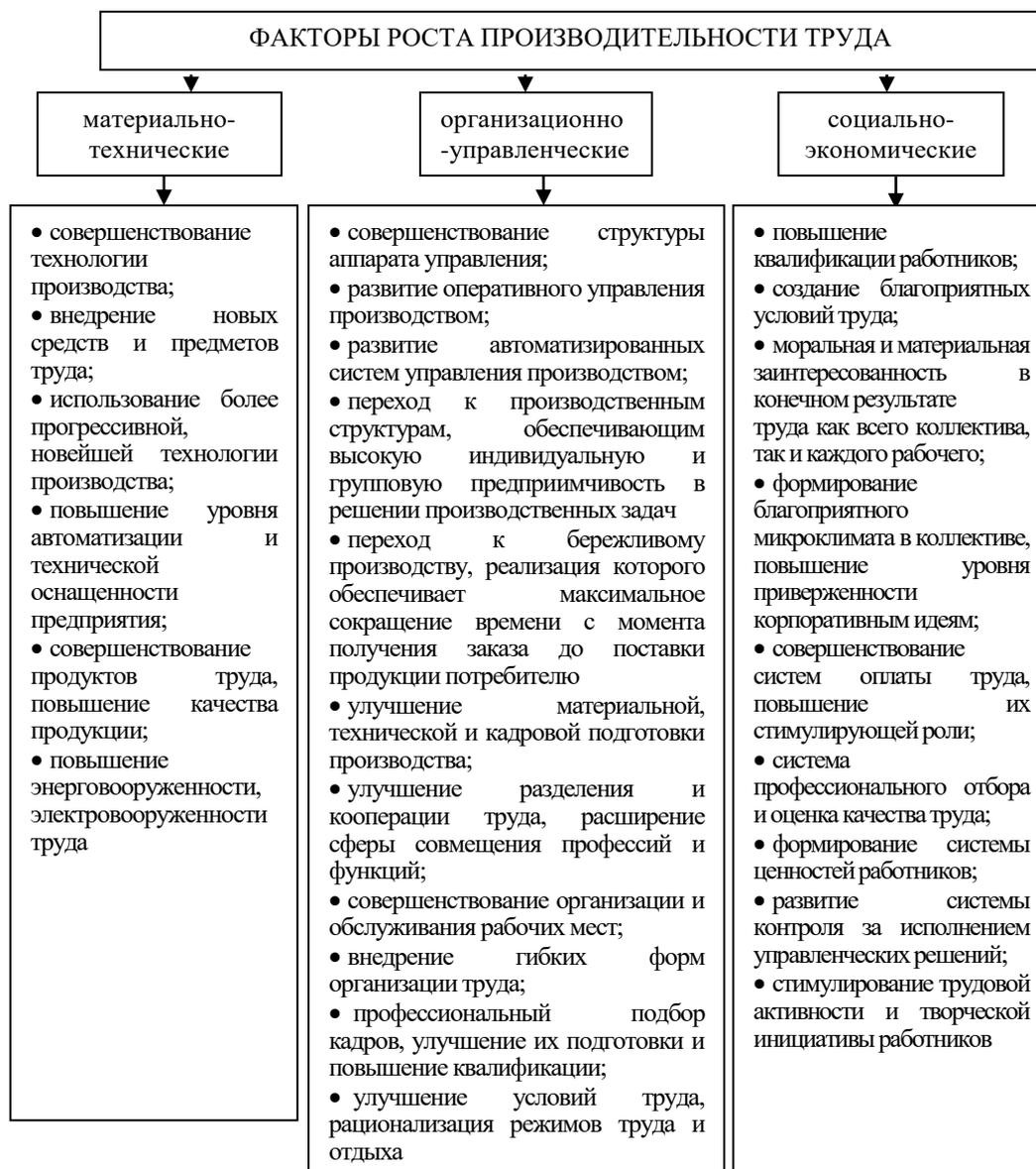
- ✓ на производственном объекте (предприятии, производстве, цехе, участке) – по объему добавленной стоимости на одного среднесписочного работника или на отработанный человеко-час;

- ✓ на рабочем месте (индивидуальная производительность труда) – по выработке на одного работника или на отработанный человеко-час [5, с. 45].

Система показателей оценки производительности труда позволяет идентифицировать ее значение в конкретный момент времени на различных уровнях экономики, а также служить целевыми индикаторами в процессе планирования и управления.

Достижение необходимых значений уровня производительности труда обеспечивается в процессе управления значением показателя, целью которого является повышение эффективности использования имеющихся ресурсов предприятия; укрепление и наращивание составляющих элементов потенциала предприятия как основы его конкурентоспособности в будущем [6, с. 51].

В большинстве работ отечественных и зарубежных исследователей указывается тот факт, что управление производительностью труда осуществляется на основе факторов ее роста – совокупности причин объективного и субъективного характера, обуславливающих изменение уровня производительности труда.



Р и с . 1. Факторы роста производительности труда на микроуровне

На основе систематизации источников в работе предлагается авторская классификация факторов роста производительности, труда, которые в

большинстве своем являются управляемыми и при целенаправленном воздействии на них способны обеспечить достижение необходимого прироста производительности труда субъекта экономики или территории в целом (рис. 1).

Подход к управлению производительностью труда на основе факторов роста возник в советское время и активно применялся предприятиями и организациями. Он был основан на расчете плановой производительности и поиске резервов ее роста. Они могут быть успешно применены в современных условиях промышленного производства, т.к. они основаны на повышении уровня производительности труда за счет экономии (высвобождения) рабочей силы [7, с. 21].

На уровне государства или отдельных отраслей факторы роста производительности труда приобретают более глобальный характер. Ниже приведены факторы роста производительности труда территории на основе исследования И.А. Гуниной [8, с. 20]:

- 1) рост инвестиций в промышленное производство;
- 2) привлечение высококвалифицированных специалистов;
- 3) уровень обновления основных фондов;
- 4) рациональное использование трудовых ресурсов;
- 5) разработка четкой и системной промышленной политики;
- 6) применение инноваций;
- 7) формирование инфраструктуры венчурного бизнеса;
- 8) концепция кластерного подхода;
- 9) повышение эффективности организации труда;
- 10) максимально-эффективная загрузка производственных мощностей;
- 11) совершенствование трудового законодательства в соответствии и требованиями времени;
- 12) стимулирование увеличения роста производительности труда;
- 13) приток инвестиций.

В работе С.С. Сулакшина факторы микро- и макроуровня сводятся в общую систему. Они подразделяются на зависящие от работодателя и зависящие от работника. К первой группе отнесены государственная экономическая политика и стратегия; состояние основных фондов; уровень развития науки и инноваций; развитие системы повышения квалификации работников. Вторая группа включает в себя личную заботу о физическом и психическом здоровье; усилия по повышению образованности, квалификации и различных профессиональных навыков; индивидуальный социально-психологический настрой [9, с. 64].

Приведенные выше факторы способны обеспечить положительные сдвиги производительности труда, при этом управление должно осуществляться в рамках разработанной концептуальной и содержательной модели.

Е.А. Кучина предлагает авторскую модель управления производительностью труда, которая основана на классическом подходе, и рассматривает процесс управления производительностью труда как реализацию следующих функций: измерение и оценка – планирование – организация – мотивация – контроль [6, с. 51].

Измерение и оценка производительности труда проводится на основе диагностических и стратегических показателей. К первой группе отнесены

показатели, характеризующие общие результаты деятельности компании, включая все задействованные факторы производства, а также эффективность использования труда и капитала, ко второй – показатели финансовых результатов, а также операционной и инновационной эффективности деятельности компании, соответствие качества продукции техническим требованиям, удовлетворенность клиентов и сотрудников и др.

Наряду с показателями производительности труда оцениваются факторы макросреды (политические, экономические, социальные, технологические) и микросреды (динамика рынка, ценовая политика, интенсивность конкуренции, условия материально-технического обеспечения производства) компании.

В процессе планирования устанавливаются целевые индикаторы и направления роста производительности труда.

Организация работы по росту производительности труда предполагает: разработку плана мероприятий и реализацию его по подразделениям с целью повышения эффективности использования имеющихся ресурсов; принятие решения об инвестициях; определение направлений и оптимизацию структуры вложений денежных средств для наращивания потенциала компании на перспективу.

Мотивация персонала строится на следующих элементах: оплата труда, льготы, компенсации, обучение, создание благоприятных условий труда, перспективы карьеры и др.

На этапе контроля оцениваются полученные результаты, анализируются и определяются направления по повышению эффективности деятельности предприятия на перспективу [6, с. 54].

В работе И.А. Краснопевцевой проведен сравнительный анализ японской и американской моделей управления производительностью труда.

Американской модели свойственна иерархическая координация производства, основанная на жестком разграничении контроля и функционирования. Вопросы повышения производительности труда в американских производственных фирмах решаются на уровне топ-менеджмента без участия рабочих в обсуждении проблем, возникающих на уровне рабочих мест и производственных участков.

Для японской модели характерна децентрализованная горизонтальная координация производства. Трудовые обязанности разграничены достаточно условно. Вопросы повышения производительности труда в японских фирмах решаются при непосредственном участии рабочих [7, с. 41].

Проведенный И.А. Краснопевцевой анализ показывает, что как японская, так и американская модели управления производительностью труда направлены, в первую очередь, на активизацию человеческого фактора производства и, несмотря на разные подходы, обеспечивают достаточно высокий уровень производительности труда на промышленных предприятиях.

Обобщая приведенные выше и другие подходы к управлению производительностью труда на микроуровне, отмечается их соответствие классическим постулатам менеджмента предприятия и его ключевым функциям. В процессе управления производительностью труда могут быть применены особые приемы, предложенные в приведенных и других работах, при этом именно воздействие на ключевые значимые факторы, оказывающие

влияние на рост производительности труда конкретного субъекта экономики, позволит создать необходимые предпосылки роста показателя.

Управление производительностью труда на макро- и мезоуровнях включает перечень стимулирующих мероприятий, которые содействуют росту показателя на микроуровне. Они могут быть условно разделены на прямые и косвенные. Первые обеспечивают фактическое снижение затрат, связанных с созданием и модернизацией новых рабочих мест, внедрением новых технологий, продуктов и методов организации и управления в производственную деятельность, вторые создают мотивацию для руководства предприятия по поиску внутренних резервов повышения производительности труда на предприятии.

Как отмечают в своей работе С.С. Сулакшин [9, с. 20], целью политики, направленной на повышение производительности труда, является ускорение социально-экономического развития, иначе говоря, создание большего объема благ (материальных, духовных) при затрате меньшего количества ресурсов (временных, трудовых, материальных и др.).

Результатом увеличения производительности труда на предприятиях в рамках конкретной территории и государства в целом будет рост социально-экономических показателей, что на теоретическом и эмпирическом уровнях обосновано в работах ученых и специалистов.

В своем исследовании В.А. Антиповым и др. [10, с. 96] проведена оценка оплаты и производительности труда на конечное потребление домашних хозяйств и темпы роста ВВП на основе однопродуктовой модели воспроизводства. Авторы утверждают, что рост оплаты труда стимулирует конечное потребление домашних хозяйств без дополнительного повышения производительности труда. При этом растет не только импорт, но и отечественное производство, что обуславливает привлечение трудовых ресурсов из-за рубежа.

А.А. Зайцев [11, с. 21] проводит анализ взаимосвязи между душевым ВВП и производительностью труда (ВВП на занятого). В случае спада в экономике душевой ВВП будет снижаться значительно, чем производительность труда, поскольку в кризисные годы снижается и уровень занятости в экономике, и уровень загрузки рабочей силы (в часах).

Соответственно во время восстановления экономики отношение динамики душевого ВВП и производительности будет обратным: производительность будет расти медленнее душевого ВВП за счет вовлечения в число занятых ранее уволенных работников и восстановления загрузки рабочей силы.

Исследование вопросов влияния производительности труда на качество жизни населения проведено в работе А.Е. Хачатурова, А.В. Голубева [12, с. 37]. Они видят значимую роль в повышении качества жизни всех вовлеченных в труд и пользующихся его результатами заинтересованных сторон в возможности экономических субъектов обеспечить свое устойчивое развитие, которое реализуется за счет эффективного и рационального использования человеческих и природных ресурсов, подходов, обеспечивающих экономическую выгоду от реализации программ социальной и экологической ответственности, что подразумевает также эффективность труда.

Таким образом, на основе теоретического анализа выявлены ключевые взаимосвязи между ростом производительности труда и ключевыми социально-экономическими показателями.

Большинство исследователей склонно изучать данные взаимосвязи с использованием показателей оплаты труда работников, реальных доходов населения, поскольку производительность труда оказывает на них существенное влияние, а они, в свою очередь, определяют рост ВВП страны и качество жизни граждан.

При этом во многих работах отмечаются структурные деформации отечественной экономики на современном этапе, которые демонстрируют недостаточно сильную корреляцию между ростом производительности труда и реальными доходами населения. Все это требует детализации исследования вопросов управления производительностью труда на макроуровне, т.е. существенную значимость государственной политики в области обеспечения роста производительности труда.

В исследованиях Mckinsey Global Institute [13, с. 160] выделены ключевые задачи, которые стоят перед государством в связи с необходимостью увеличения производительности труда как важнейшего фактора роста социально-экономических показателей макроуровня:

- 1) стимулировать рост конкуренции путем устранения административных барьеров;
- 2) внедрить комплексный подход к развитию территорий;
- 3) реализовать программы поддержки мобильности трудовых ресурсов и социальной защиты;
- 4) реализовать меры по поддержанию численности рабочей силы;
- 5) повысить уровень развития финансовой системы;
- 6) модернизировать систему профессионального образования и переподготовки;
- 7) содействовать росту производительности труда на микроуровне на основе организационно-экономических факторов.

Перечисленные мероприятия могут создать основу для качественного и количественного роста производительности труда, при этом в силу многоаспектности задачи целесообразна концентрация на отдельных наиболее значимых направлениях.

Список литературы

1. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года (новая редакция) (утв. Правительством РФ 14 мая 2015 г.) [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/70309020/>
2. Грейсон Д. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: пер. с англ. М., 1991. – с. 28. Цит. по Вальцев С.В. Производительность труда. Просто о простом // Проблемы современной науки и образования. 2012. №9. С. 6–16.
3. Forbes_привел_данные_по_производительности_труда_в_разных_странах [Электронный ресурс] // URL: http://forexaw.com/NEWS/Trends_world_markets/Opinion_analysts_experts/203096_
4. Эффективная Россия: производительность как фундамент роста // Российский журнал менеджмента. 2009. Т. 7. № 4. С. 109–168.

5. Кардашевский В.В. Важнейшая задача модернизации экономики России – повышение производительности труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1 (191). С. 40–47.
6. Кучина Е.В. Управление производительностью труда промышленных компаний// Известия УрГЭУ. 2015. №5. С. 50–57.
7. Краснопевцева И.В. Управление производительностью труда на предприятиях машиностроения // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Саратов, 2014. 388 с.
8. Гунина И.А. К вопросу о методах оценки и факторах роста производительности труда // Организатор производства. 2015. № 1. С. 18–24.
9. Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник И.Ю. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность. Монография. М.: Научный эксперт, 2010. 248 с.
10. Антипов В. И., Колмаков И. Б., Пащенко Ф. Ф. Влияние оплаты и производительности труда на конечное потребление домашних хозяйств и темпы роста ВВП в долгосрочном периоде // Проблемы прогнозирования. 2007. №4. С. 93–113.
11. Зайцев А.А. Межстрановой анализ отраслевой производительности труда в 1991–2008 гг. М.: Институт экономики РАН, 2014. 44 с.
12. Хачатуров А.Е., Голубев А.В. Эффективность труда как фактор повышения качества жизни // Компетентность. 2012. №5. С. 36–41.

LABOR PRODUCTIVITY MANAGEMENT AS A FACTOR OF ECONOMIC GROWTH AND A CONDITION FOR INCREASING THE POPULATION STANDARD OF LIVING

R.O.Navrotsky

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

The author substantiates the relevance of the study of labor productivity management issues due to the presence of systemic unresolved problems at the state level which highlight statistical indicators and cross-country comparisons. The systematization of approaches to labor productivity management on the basis of the system of indicators are classified in accordance with the level structure as well as the key factors of labor productivity growth on the basis of systematization of domestic and foreign sources. The author investigates the existing models of labor productivity management. The article provides an overview of the works of modern scientists which include substantiation of the relationship between productivity growth and the key socio-economic indicators. The author offers some measures aimed at improving the effectiveness of management activities for research at the macro level. The author's contribution which determines the novelty of the research consists in the systematic representation of factors, indicators, models of labor productivity management under modern conditions which can become a theoretical basis for further in-depth study.

Keywords: *Labor productivity, social and economic development, level, factor.*

Об авторе:

НАВРОЦКИЙ Роман Олегович – аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова, e-mail: roman-szn@yandex.ru

About the author:

NAVROTSKY Roman Olegovich – graduate student of Department of Labor Economics and management of personnel of Plekhanov Russian University of Economics, e-mail: roman-szn@yandex.ru

References

1. Osnovnye napravlenija dejatel'nosti Pravitel'stva Rossijskoj Federacii na period do 2018 goda (novaja redakcija) (utv. Pravitel'stvom RF 14 maja 2015 g.) [Jelektronnyj resurs] // URL: <http://base.garant.ru/70309020/>
2. Grejson D. ml., O'Dell K. Amerikanskij menedzhment na poroge XXI veka: per. s angl. M., 1991. – s. 28. Cit. po Val'cev S.V. Proizvoditel'nost' truda. Prosto o prostom // Problemy sovremennoj nauki i obrazovanija. 2012. №9. S. 6–16.
3. Forbes_privel_dannye_po_proizvoditel'nosti_truda_v_raznyh_stranah [Jelektronnyj resurs] // URL: http://forexaw.com/NEWS/Trends_world_markets/Opinion_analysts_experts/203096_
4. Jefferktivnaja Rossija: proizvoditel'nost' kak fundament rosta // Rossijskij zhurnal menedzhmenta. 2009. T. 7. № 4. S. 109–168.
5. Kardashevskij V.V. Vazhnejshaja zadacha modernizacii jekonomiki Rossii – povyshenie proizvoditel'nosti truda // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. 2014. № 1 (191). S. 40–47.
6. Kuchina E.V. Upravlenie proizvoditel'nost'ju truda promyshlennyh kompanij// Izvestija UrGJeU. 2015. №5. S. 50–57.
7. Krasnopeceva I.V. Upravlenie proizvoditel'nost'ju truda na predpriyatijah mashinostroenija // Dissertacija na soiskanie uchenoj stepeni doktora jekonomicheskikh nauk. Saratov, 2014. 388 s.
8. Gunina I.A. K voprosu o metodah ocenki i faktorah rosta proizvoditel'nosti truda // Organizator proizvodstva. 2015. № 1. S. 18–24.
9. Sulakshin S.S., Bagdasarjan V.Je., Kolesnik I.Ju. Gosudarstvennoe upravlenie v Rossii i trud. Oplata, motivacija, proizvoditel'nost'. Monografija. M.: Nauchnyj jekspert, 2010. 248 s.
10. Antipov V. I., Kolmakov I. B., Pashhenko F. F. Vlijanie oplaty i proizvoditel'nosti truda na konechnoe potreblenie domashnih hozjajstv i tempy rosta VVP v dolgosrochnom periode // Problemy prognozirovaniya. 2007. №4. S. 93–113.
11. Zajcev A.A. Mezhsranovoj analiz otraslevoj proizvoditel'nosti truda v 1991–2008 gg. M.: Institut jekonomiki RAN, 2014. 44 s.
12. Hachaturov A.E., Golubev A.V. Jefferktivnost' truda kak faktor povyshenija kachestva zhizni // Kompetentnost'. 2012. №5. S. 36–41.