

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ВАЖНЕЙШИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЕЕ РОСТА

LABOR PRODUCTIVITY: THE MOST IMPORTANT SOCIO-ECONOMIC ASPECTS OF ITS GROWTH

**N.Trishkina
N.Onanko
A.Yurasov**

Summary. The article is devoted to the problem of labor productivity growth in modern economic conditions in Russia. The main factors of labor productivity growth are considered. The main attention is paid to the influence of human capital as an important reserve of labor productivity growth along with technical and technological factors.

Keywords: labor productivity, reserves of labor productivity growth, socio-economic factors, motivation, resources. Labor productivity: the socio-economic and psychological aspects of its growth.

Тришкина Надежда Антоновна

*К.э.н., Московский международный университет
ntrishkina@list.ru*

Онанко Наталья Абековна

*К.п.н., Московский международный университет
nataonanko@mail.ru*

Юрасов Александр Борисович

*К.п.н., Московский международный университет
jurasow@mail.ru*

Аннотация. Статья посвящена проблеме роста производительности труда в современных условиях хозяйствования в России. Рассматриваются основные факторы роста производительности труда. Основное внимание в статье уделяется влиянию наряду с техническими и технологическими факторами, человеческого капитала как важного резерва роста производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, резервы роста производительности труда, социально-экономические факторы, мотивация, ресурсы.

Повышение производительности труда — один из объективных экономических законов, присутствующих каждой общественно-экономической формации независимо от господствующей в нём системы хозяйствования. Экономический смысл этого закона выражается в том, что благодаря развитию производительных сил происходит экономия овеществленного и живого труда, являющаяся одним из важнейших факторов повышения эффективности производства, а также повышения уровня социально-экономического развития.

Каждое предприятие отличается определённым уровнем производительности труда, который может повышаться или понижаться в зависимости от определенных обуславливающих труд факторов.

Согласно многочисленным эмпирическим исследованиям и статистическим данным, производительность труда персонала российских предприятий занимает незначительные позиции, относительно более развитых стран и составляет не более 30–50% от потенциально возможного уровня, что означает низкую трудоотдачу и неэффективное использование фонда оплаты труда, а также рост прямых затрат. Для справки: по некоторым отраслям народного хозяйства по уровню производительности труда мы отстаем от Европы в 20 раз. [4]

Как известно, на уровень производительности труда организации влияют практически все факто-

ры производства и все задействованные ресурсы. Насколько эффективно будут воздействовать работники средствами труда на предметы труда зависит и от средств труда: техника, оборудование, транспорт, технология, и от предметов труда: сырье, материалы, полуфабрикаты и т.д. Они должны быть поставлены на рабочее место в срок, соответствовать определенным параметрам и качеству. Также производительность труда, безусловно, зависит от работников: от уровня их квалификации, адаптированности, заинтересованности.

Недостаточно высокую квалификацию работников можно назвать одной из основных причин низкого уровня производительности труда. По статистическим данным Министерства труда работники, имеющие высшую квалификацию, в России составляют всего лишь 5–7% от общего числа работающих. Для сравнения — в развитых странах более 50%.

Нередко на производственных предприятиях возникает проблема несоответствия уровня квалификации и присвоенного разряда. Бывает так, что рабочий, имеющий высокий разряд, не соответствует требованиям, предъявляемым к выполнению работ данной квалификации. Эту проблему, на наш взгляд, можно решить путем проведения аттестации, создающей условия для естественного оздоровления рабочего климата, а также возможность оплачивать труд людей с учетом их личного вклада.

Важнейшим фактором роста производительности труда была и остается организация труда. Насколько эффективно организован труд рабочих, а именно эта категория работников напрямую влияет на его значение, зависит от менеджеров всех уровней организации. Неэффективное управление на уровне рабочего места приводит к простоям и потерям рабочего времени из-за некачественной организации рабочего места, его оснащенности, отсутствия технической карты, инструктирования и др.

Еще в начале XX века Ф.У.Тейлор в книге «Принципы научного управления» акцентировал значение и взаимосвязь управления с уровнем производительности — ошибочная система управления предприятия принуждает каждого работника работать медленно, с «прохладцей».

Проблема работы с «прохладцей» на российских предприятиях нередко связана, на наш взгляд, с условиями нормирования труда. Сущность этой проблемы заключается в том, что рост выработки при определенных условиях «провоцирует» пересмотр норм оплаты труда в сторону уменьшения, что, безусловно, выгодно для компании и не выгодно для работника.

Тем не менее, необходимость постоянного периодического пересмотра норм и расценок объективна, т.к. чаще всего вызывается изменением условий производственного процесса. Качество норм и нормирование труда во многом зависят от удельного веса технически обоснованных норм, а также обоснованности применения опытно-статистических норм. [5]

Выявление и устранение «выгодных» и «невыгодных» норм на различные виды работ являются залогом улучшения психологического настроения работников на выполнение норм и создают условия для удовлетворенности производственной ситуацией и удовлетворенности трудом.

При пересмотре норм необходимо помнить, что изменившиеся условия, требующие от рабочих повышения квалификации или увеличения усилий, должны сопровождаться повышением заработной платы.

Нельзя не затронуть и обратное явление: такое как необоснованный рост заработной платы. Нередко случается так, что при экономической оценке деятельности организации, выявляется несоблюдение выполнения неравенства, когда темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы. Однако, современное состояние производственных отношений в нашей стране таково, что, несмотря на относительно невысокий уровень оплаты труда, темп ро-

ста зарплат стремительно обгоняют темпы роста производительности труда, что ведет к перерасходу фонда оплаты труда и необоснованному росту себестоимости выпускаемой продукции.

Остановимся на основных факторах роста производительности труда:

- ◆ обновление и совершенствование технических средств, а также изыскание возможностей повышения уровня механизации и автоматизации на всех участках производства;
- ◆ обновление технологий производства, внедрение новых информационных технологий. Внедрение в технологический процесс технических информационных средств (ЭВМ, аудио, кино, видео), открывающих совершенно новые технологические возможности, связанные с использованием уникальных современных компьютеров и телекоммуникаций.
- ◆ применение аддитивных технологий, позволяющих изготавливать любое изделие послойно на основе компьютерной 3D- модели, при этом затраты значительно ниже, а продукция более дешевая, надежная и качественная. Сегодня есть возможность применять аддитивные технологии в машиностроении, промышленности, науки и многих других сферах. [3]
- ◆ приобретение ноу-хау, внедрение «Бережливых технологий, применение более эффективных технологий управления производством и более совершенной организации труда;
- ◆ выявление потерь рабочего времени, разработка мероприятий по их устранению, что приведет к сокращению времени производственного цикла. В целях борьбы с потерями и мониторинга уровня производительности труда необходимо, чтобы этот показатель стал таким же значимым как, например, выручка или прибыль, а исключение потерь рабочего времени — неотъемлемой частью процесса развития производства;
- ◆ создание центров ответственности производительности — состыкованной многофакторной системы измерения производительности по центрам ответственности, позволяющей выполнять роль сигнальной системы, помогающей в ходе стратегического и комплексного анализа выявлять проблемные участки и вовремя принимать соответствующие регулирующие меры. [1]

Исходя из того, что производительность труда определяется в первую очередь наличием трудовых ресурсов, крайне важным условием ее стабильного роста является здоровое и трудоспособное население, т.е. человеческий капитал, заинтересованный в увеличении своего благосостояния, отсюда следует: мотива-

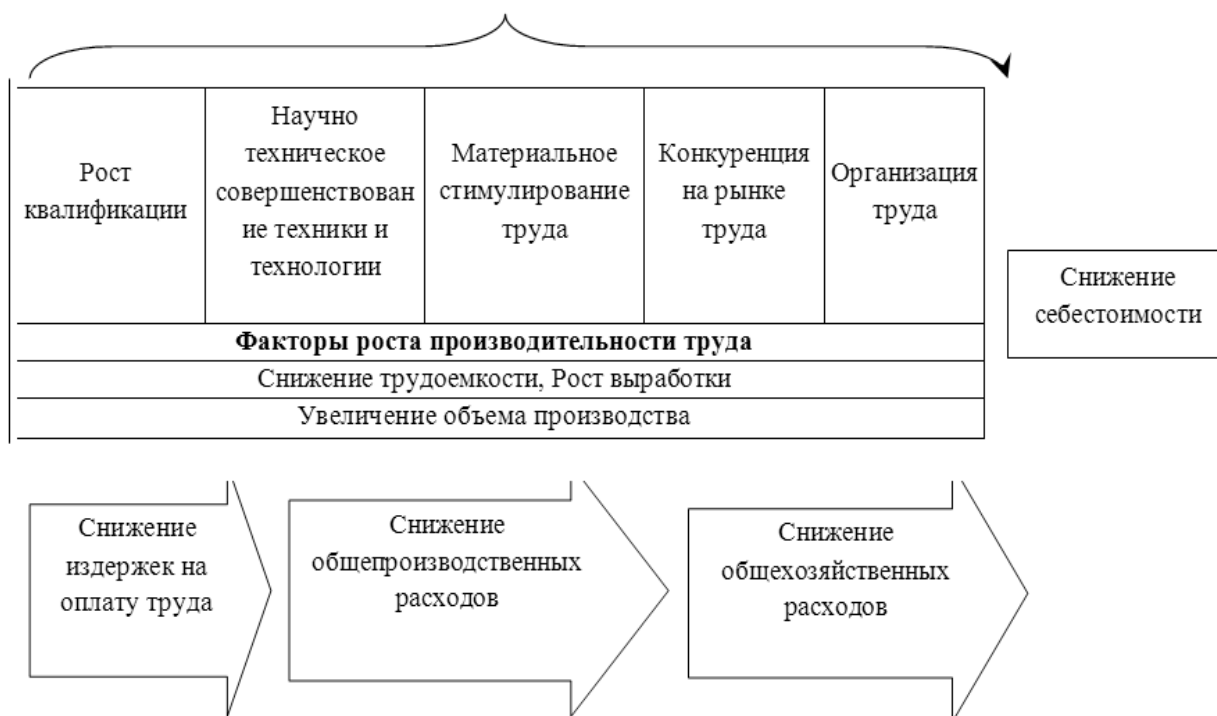


Рис. 1. Взаимосвязь факторов роста производительности труда и себестоимости выпускаемой продукции

цией повышения производительности труда является материальная заинтересованность работников. Следовательно:

Богатство = производительность труда

Здесь прослеживается и обратная связь, при желании стать богаче, нужно стать производительнее. Тот же принцип действует и на уровне страны: благосостояние государства определяется богатством ее жителей, поэтому производительность труда населения определяет уровень богатства всего государства, таким образом, работая более производительнее, работник обогащает не только себя, но и, повышая прибыль организации, стабилизируют экономику страны.

Напрашивается вывод: любые экономические реформы (начиная от борьбы с бюрократией и заканчивая изменением налогового законодательства) должны быть направлены, в конечном счете, на повышение производительности труда. Именно с этой точки зрения их можно оценивать, даже не будучи специалистом в области экономики.

Возвращаясь к приведенному ранее примеру, следует подчеркнуть важность мотивации роста производительности труда, т.е. вознаграждению за труд.

Работодателям, прибегающим к экономии заработной платы, следует помнить, что у этой медали есть две стороны. Получая сиюминутную выгоду за счет такой «экономии», можно в перспективе остаться без высококвалифицированных кадров, что приведет к большим экономическим потерям.

В этой связи, рассмотрим взаимосвязь производительности труда (выработки) и трудоемкости выпускаемой продукции (работ, услуг).

К факторам снижения трудоемкости относятся, прежде всего, повышение производительности труда за счет роста выработки, которая в свою очередь зависит от производственного потенциала и эффективности его использования, роста квалификации работников. Кроме того, на снижение трудоемкости оказывает влияние рост безработицы и жесткое нормирование. В случае, если фирма найдет возможность реализации вышеперечисленных факторов, то это положительным образом отразится на себестоимости продукции, рис. 1., где схематично отображена взаимосвязь влияния факторов роста производительности труда на финансовые результаты деятельности организации.

При определении влияния отдельных факторов на рост производительности труда необходимо учиты-

вать различное влияние постоянных и переменных затрат на себестоимость и выпуск продукции. Постоянные затраты не изменяются при изменении объема производства продукции, следовательно, рост объема производства за счет увеличения производительности труда приводит к снижению удельных постоянных затрат.

Несмотря на важность перечисленных выше факторов необходимо подчеркнуть, что важным ресурсом как роста производительности труда, так и экономического роста является человеческий капитал.

Современная наука характеризуется все более возрастающим интересом к человеку как главному ресурсу производства и управления.

В широком понимании производительность — это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует. Оно основано на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше.

Однако, в погоне за прибылью «человеческий» фактор зачастую забывается.

В этой связи следует рассмотреть понятие эффективности труда. Оно шире, чем производительность, и включает кроме экономического ее значения ещё и психофизиологический и социальный аспекты. Психофизиологическая эффективность труда определяется воздействием трудового процесса на организм человека.

С этой точки зрения эффективным может быть признан только такой труд, который наряду с ростом производительности труда обеспечивает безвредные, благоприятные санитарно — гигиенические условия и безопасность. [2] Отсюда вытекает и понятие социальной эффективности труда, которое включает требования гармоничного развития личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствования всего образа жизни.

Неблагоприятные санитарно-гигиенические и вредные для здоровья условия труда вызывают потери рабочего времени в связи с заболеваемостью, предоставлением дополнительных отпусков, сокращение самого активного периода трудовой деятельности человека.

Итак, эффективность труда обуславливается его производительностью в тесной взаимосвязи технических, социальных и психологических факторов, что необхо-

димо постоянно учитывать при определении факторов и резервов роста производительности труда.

Мировой опыт свидетельствует о том, что наибольшей эффективностью обладают те предприятия, основной внутренней политики которых является управление производительностью труда. На Госсовете 8 февраля 2008 г. Президент В.В. Путин указал, что до 2020 г. необходимо четырёхкратное повышение производительности труда, что позволит выйти нашему государству на пятое место в мире по валовому внутреннему продукту и существенно повысить конкурентоспособность производимой продукции. В этих условиях экономическая наука призвана разработать для предприятий методический инструментарий повышения эффективности производства на основе управления производительностью и рентабельностью труда.

Подводя итоги, можно сказать, что в повышении производительности труда сокрыты огромные внутренние резервы любой компании.

Управление производительностью труда — актуальная проблема, от решения которой зависит не только результативность деятельности организации, его конкурентоспособность, но и состояние экономики страны.

Интерес к проблеме управления производительностью труда проявился с новой силой на уровне государства.

С сентября 2017 года по декабрь 2025 года на территории Российской Федерации реализуется приоритетная программа «Повышение производительности труда и поддержка занятости». В 2018 году программа будет реализована в 15 субъектах Федерации на 150 предприятиях. Участие в программе дает предприятиям доступ к наиболее прогрессивным методикам повышения производительности труда. Причем методики эти они получают от экспертов-практиков в сочетании с обучением сотрудников, которые выделяются на направление повышения производительности труда, а также руководства предприятий.

Итак, несмотря на возможность стагнации в экономике России, на настоящем этапе развития производительных сил и производственных отношений приоритетным направлением является интенсификация производства. Для российской экономики по-прежнему остается глобальной проблемой «нефтяной иглы», для решения которой необходимы инвестиции капитала в развитие обрабатывающей промышленности, где рост производительности труда играет решающую роль в достижении значимых результатов, в ее повышении сокрыты огромные внутренние резервы любой компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Емец Э. В. Управление производительность по центрам ответственности. Научный журнал КубГАУ, № 70(06), 2011 г.
2. Любушин, Н.П., Бабичева Н. Э. Экономика предприятия: — М.: КноРус, 2016. — 79 с.
3. Ключко А.Д, Гареева Д. А., Григорьева Д. Р. Аддитивные технологии и эффективность их использования в производстве. Международный научный журнал «Символ науки» № 1–2/ 2018 г.
4. А.Л. Кудрин статья Михаила Ростоцкого «Россия на игле» МК от 15 ноября 2013 г.
5. Толпегина О.А., Толпегина Н. А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: -М.: Издательство Юрайт, 2018–364с.

© Тришкина Надежда Антоновна (ntrishkina@list.ru),

Онанко Наталья Абековна (nataonanko@mail.ru), Юрасов Александр Борисович (jurasow@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Московский международный университет