

ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

© 2014 Киселкина Ольга Владимировна

кандидат экономических наук, доцент

Казанский (Приволжский) федеральный университет

420008, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18

E-mail: ki-ov@mail.ru

Рассматриваются теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда. Особое внимание уделено анализу особенностей и проблем повышения производительности труда в отраслях российской экономики и Республики Татарстан. Меры, способствующие росту производительности труда, должны быть комплексными и многоуровневыми.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность, управление производительностью, факторы производительности труда.

Проблема повышения производительности труда и создания современных рабочих мест остается одной из самых острых и значимых на протяжении всех лет трансформации российской экономики. В экономической системе производительность рассматривается как ключевой фактор конкурентоспособности экономики и основа экономического роста и благосостояния страны.

В последние три десятилетия произошла существенная трансформация в экономической теории, в том числе было переосмыслено понятие производительности труда. Показатель производительности, исчисляемый как выработка на единицу ресурса, трудно применим при исследовании многофункциональных и интеллектуальных видов деятельности. При оценке эффективности современных видов экономической деятельности стало важным учитывать соответствие целей и результатов труда. Так, работу информационных служб крупных компаний нельзя оценить по объему собранной информации и ежегодных финансовых и прочих отчетов. Для достижения эффективных результатов таких отделов требуется правильная организация и систематизация отчетов с целью разработки направлений дальнейшего развития компании.

Во многих видах деятельности сегодня эффективность определяется степенью гибкости и многофункциональностью работника, правильностью процесса целеполагания, поддержкой инициативы и командной работы. Это достаточно трудно измерить и выразить в определенных единицах. Как правило, учет качественных аспектов работы становится продуктом общей договорен-

ности лиц, заинтересованных в анализе производительности действий работников интеллектуального труда, врачей и учителей, руководителей и специалистов.

Несмотря на все недостатки показателя производительности труда, он остается наиболее простым и информативным показателем эффективности на уровне страны, региона, кластера, организации, цеха, участка.

Под производительностью факторов в общем виде понимается соотношение объема выпуска и объемов затраченных ресурсов. В качестве показателя выпуска продукции используется суммарная стоимость товаров и услуг, являющихся результатом финансово-хозяйственной деятельности (объем отгруженных товаров собственного производства или выполненных работ и услуг собственными силами) за определенный период в действующих ценах. Под затратами ресурсов понимают все факторы производства, включая труд, землю и капитал, задействованные в производственном процессе. Для расчета объема трудозатрат используют общее количество отработанных человеко-часов и фонд начисленной заработной платы. При недоступности данных о реально отработанном времени используются оценочные показатели, основанные на данных о занятости в отрасли и количестве часов, проработанных средним сотрудником, с учетом поправки на число сотрудников, занятых непрофильной деятельностью.

В качестве альтернативного показателя для расчета производительности исследователи применяют добавленную стоимость, которая опре-

деляется как валовая стоимость продукции за вычетом приобретаемых товаров и услуг. Преимущество использования показателя добавленной стоимости заключается в том, что он позволяет учитывать различия в степени вертикальной интеграции отрасли в странах мира, а также разницу в качестве производимых товаров.

Для того чтобы управлять производительностью труда, необходимо уметь ее измерять и оценивать. В мировой практике существуют два подхода к оценке производительности - использование однофакторных или многофакторных показателей. Однофакторные показатели характеризуются удобством для вычисления и использования, однако не учитывают влияния прочих факторов. В свою очередь, многофакторные модели гораздо более сложны для вычисления, зависят от выбранной теоретической модели, но учитывают вклад большого числа факторов. При этом важен не набор показателей, а метод, позволяющий создавать системы измерения производительности, соответствующие целям анализа и специфике деятельности организации.

Существует много способов увеличить общий выпуск, т.е. создаваемую валовую добавленную стоимость: повысить потребление ресурсов или достичь роста производительности. Однако увеличение объема используемых ресурсов не обеспечивает роста доходов на единицу потребляемых ресурсов (если не существует значительного постоянного положительного эффекта масштаба). На практике это зачастую приводит к снижению заработной платы и падению рентабельности бизнеса. В свою очередь, рост производительности труда даже без прироста потребления ресурсов способствует увеличению создаваемой добавленной стоимости, а доход, получаемый с одной единицы затрачиваемых ресурсов, растет.

Наличие достаточно большого количества способов измерения производительности приводит к тому, что каждый дает свой результат. Росстат рассчитывает индекс изменения производительности труда по экономике в целом как частное от деления индексов физического объема ВВП и индекса изменения совокупных затрат труда в эквиваленте полной занятости. До 2010 г. совокупные затраты труда рассчитывались по "чистым" видам деятельности, а начиная с 2010 г. - по "хозяйственным" видам деятельности. Динамика производительности труда в российской экономике приведена в таблице¹.

К сожалению, все расчеты подтверждают, что Россия намного отстает от развитых стран по показателю производительности труда во многих отраслях. Производительность труда в России даже ниже, чем в таких странах, как Венгрия, Мексика, Польша, Турция, Аргентина и пр. В 2000-е гг. производительность труда в России увеличивалась в среднем на 6 % в год и обеспечивала 2/3 прироста ВВП на душу населения.

Производительность труда увеличивалась до кризиса 2008 г. в обрабатывающих производствах, торговле и сфере услуг, здравоохранении, строительстве, транспорте и связи, сельском хозяйстве и образовании. Рост обеспечивался в основном за счет загрузки производственных мощностей и сокращения избыточной рабочей силы. В послекризисные годы стабильный рост сохранили только обрабатывающие производства, торговля и сфера услуг.

Ключевыми причинами низкой производительности труда в российской экономике являются изношенные и низкопроизводительные основные фонды, устаревшие технологии, избыточная численность работников, недостаточно эффективная организация процессов производства и труда. Несмотря на то, что многие причины частично

**Динамика производительности труда по видам экономической деятельности
в 2003-2012 гг., % к предыдущему году**

Вид деятельности	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Всего в экономике	107,0	106,5	105,5	107,5	107,5	104,8	95,9	103,2	103,8	103,1
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	105,6	102,9	101,8	104,3	105,0	110,0	104,6	88,3	115,1	98,1
Добыча полезных ископаемых	109,2	107,3	106,3	103,3	103,1	100,9	108,5	104,3	102,2	99,4
Обрабатывающие производства	108,8	109,8	106,0	108,5	108,4	102,6	95,9	105,2	104,7	103,6
Строительство	105,3	106,8	105,9	115,8	112,8	109,1	94,4	99,6	102,2	99,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	103,7	100,4	103,7	101,9	97,5	102,1	96,3	103,0	100,3	99,7
Оптовая и розничная торговля, ремонт АТС, бытовых изделий	109,8	110,5	105,1	110,8	104,8	108,1	99,0	103,6	102,1	105,2

устранялись в последние годы, сохраняются дефицит высококвалифицированных кадров, слабость организации бизнес-процессов, недостаток потенциально прибыльных инвестиций. Существенными внешними факторами стали снижение спроса на продукцию на внешнем рынке и мировых цен на некоторые экспортные позиции.

В структуре российской экономики имеются компании, которые генерируют высокие доходы и способны инвестировать в рост производительности, но их не так много. В условиях сильной конкуренции российский ритейл показывает высокие темпы развития, опираясь в основном на частный капитал. Производительность у крупных российских ритейлеров повышается в связи с внедрением мировых технологий, сокращением количества работников на один магазин, но одновременно растет общее количество сотрудников с открытием новых магазинов в регионах.

Данный пример доказывает важное свойство роста производительности труда. Если рост производительности отдельной компании достигнут с помощью внедрения новой, более эффективной технологии производства, то он способствует незначительному снижению занятости на небольшой период времени. Однако такие компании после успешного внедрения технологии или инновационного продукта в производство стремятся восстановить или увеличить численность своих работников, чтобы получить контроль над большей долей рынка. При этом внедрение новых технологий увеличивает спрос на рабочую силу более высокой квалификации, что положительно отражается как на уровне заработной платы, так и на расходах компании на подготовку и повышение квалификации собственного персонала². В итоге системного повышения уровня безработицы не наблюдается.

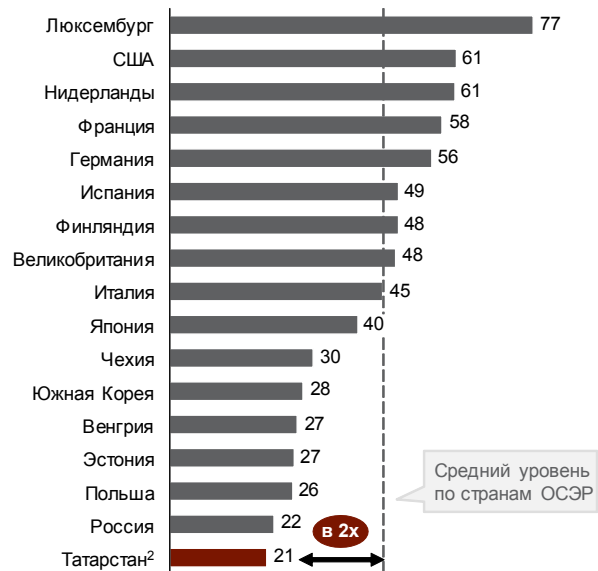
Эффективными отраслями в России являются те, где выше доля прямых иностранных инвестиций, например пивоваренная промышленность. Партнерство российских компаний с зарубежными фирмами стимулирует их к преобразованиям и повышению производительности труда. Политика санкций изменила векторы сотрудничества отечественных организаций. Потребность в импортозамещении может быть сегодня удовлетворена за счет развития небольших производств потребительских и сельскохозяйственных товаров, увеличения экспорта российской продукции на новые рынки. Для этого государству необхо-

димо осуществлять реальные меры поддержки новых предприятий, создавать устойчивый климат для развития предпринимательства, ликвидировать неравные условия конкуренции.

Республика Татарстан располагает большим потенциалом для роста производительности предприятий, расположенных на территории региона. В целом показатель производительности в Татарстане в 2 раза ниже среднего аналогичного показателя для стран ОЭСР, и при текущем темпе роста региону потребуется не менее пяти лет, чтобы достичь уровня производительности Польши.

Производительность в Республике Татарстан отстает от стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в 2 раза

Производительность труда в 2011 г., долл./ч-ч¹



¹ добавленная стоимость в долларах по паритету покупательной способности; ² оценочно

Рис. Показатель производительности труда в странах и регионах мира в 2011 г.

Источник. Киселкина О.В. Развитие среднего предпринимательства: кадровая составляющая // Экономические науки. 2013. № 12 (109). С.117.

На рисунке ранжирован ряд стран и регионов мира в зависимости от показателя производительности труда, рассчитанной в долларах к человеку-часам в 2011 г. Группа стран с наиболее высокой производительностью труда - США, Франция, Германия и др. - относится к экономическим лидерам, при этом средний показатель производительности труда по странам ОЭСР составляет 45 долл./ч-ч, что более чем в 2 раза превышает аналогичный показатель для Татар-

стана. Средний показатель производительности труда по России также превосходит аналогичный показатель для Татарстана.

Ключевыми отраслями экономики Республики Татарстан, которые вносят значительный вклад в экономический рост и благосостояние, являются обрабатывающие производства, в частности нефтехимия и машиностроение. В структуре ВРП Республики Татарстан обрабатывающие производства занимают 17 % (машиностроение - 7 %, нефтехимия - 5 %). Комплексное исследование секторов нефтехимии и машиностроения в республике выявило основные факторы, препятствующие развитию производительности, - менеджмент и организацию производственных процессов, кадры, оборудование и активы.

Системы менеджмента и организации производственных процессов слабо развиты из-за использования неэффективной системы сквозного планирования процессов, недостаточного развития организации внутренней логистики. В среднем предприятия характеризуются относительно высокими производственными издержками, низкой рентабельностью производства и испытывают недостаток оборотных и инвестиционных средств для развития. Внедренные системы контроля качества часто не учитывают значительной части брака и отходов. Кроме того, наблюдается недостаток контроля за внедрением и достижением конкретных целей у компаний, применяющих lean-технологии.

В целом по компаниям наблюдается высокая текучесть кадров вследствие низкой мотивации персонала (в том числе и финансовой). В некоторых компаниях имеют место потери рабочего времени, связанные с неэффективным использованием труда.

Во многих компаниях производственные мощности имеют существенный физический и моральный износ, который не позволяет обеспечить максимальную производительность оборудования. У части предприятий на балансе находятся значительные объемы непрофильных активов.

Таким образом, более эффективному использованию ресурсов соответствует и высокая производительность труда. Производительность для одного занятого может увеличиваться за счет внедрения современного оборудования, трудосберегающей технологии и рационального управления, а также за счет увеличения рабочего вре-

мени, усиления интенсивности труда, возрастания мастерства со стороны рабочей силы.

На уровне отдельных компаний рост производительности может способствовать росту оплаты труда и улучшению его условий для работников, увеличению налоговых выплат в пользу государства, снижению цен на товары и услуги для потребителей. Рост производительности важен для любой организации, так как он позволяет усиливать свою конкурентную позицию на рынке, сокращать издержки, выполнять обязательства перед своими сотрудниками, акционерами и государством.

Для решения проблем повышения производительности труда необходима комплексная система мер поддержки и координации действий множества субъектов на всех уровнях. Прежде всего, должна быть пересмотрена система мотивации персонала. В организациях должны быть построены системы оплаты труда с учетом интенсивности труда, пересмотрены нормы труда, определена система доплат и премий за рацпредложения и достижение планового уровня производительности труда. В то же время работники должны иметь перспективы профессионального развития и карьерного роста. Работа по повышению производительности труда должна включать обучение персонала, формирование командной формы работы, создание корпоративной культуры и ценностей³.

Важным инструментом управления для повышения производительности труда служит концепция бережного производства. Работа в рамках lean-технологий предполагает не только минимизацию потерь на производстве, но и определенный тип мышления сотрудников и руководителей, особый подход к обучению новых сотрудников опытными работниками. Сегодня многие предприятия проводят глубокую реорганизацию производства, направленную на снижение издержек через оптимизацию площадей, модернизацию оборудования, повышение профессиональной подготовки персонала.

В среднесрочном и долгосрочном периоде высвобождение трудовых ресурсов, неэффективно используемых на одних предприятиях, приводит к перераспределению труда между предприятиями в экономике. Уровень производительности труда зависит от структуры рынка труда и методов его регулирования. Следует поддерживать малое и среднее предпринимательство, ко-

торое является мощным ресурсом повышения производительности труда, вовлечения в производственный оборот высвобождаемых работников. Для активизации их деятельности федеральным и региональным органам необходимо снизить налоговую нагрузку, упростить многие процедуры, решить проблему защиты прав собственности и повысить доступность денежных ресурсов для долгосрочных вложений.

Одним из тормозов решения задачи технического перевооружения предприятий и открытия новых производств является отсутствие квалифицированных кадров, поэтому необходимо повысить мобильность рабочей силы. В последние годы россияне стремятся переезжать исключительно в большие города, поскольку там есть возможность найти работу и иметь приемлемый уровень комфорта. На региональном уровне следует создавать рынок дешевого арендного жилья, упрощать трудоустройство вдали от основного места жительства, оплачивать проезд к новому рабочему месту.

Таким образом, без решения проблемы повышения производительности труда невозможно

добиться эффективного и динамичного развития российской экономики. Работа по повышению производительности труда должна быть организована на всех уровнях и включать разные меры: непрерывное обучение работников, обновление технологий и оборудования, внедрение управленческих инвестиций и многофакторной системы мотивации персонала. Необходимо усилить стимулирующую и поддерживающую роль государства - создание благоприятной среды для бизнеса, осуществление инфраструктурных задач, развитие конкуренции. В условиях санкций требуется согласованное решение проблем роста производительности труда, импортозамещения, технического перевооружения предприятий и повышения трудовой мобильности.

¹ Данные Росстата. URL: <http://www.gks.ru>.

² Фахрутдинова Е.В. Рынок труда в России и динамика его потребностей // Экономические науки. 2014. № 1 (110). С. 43.

³ Киселкина О.В. Развитие среднего предпринимательства: кадровая составляющая // Экономические науки. 2013. № 12 (109). С.117.

Поступила в редакцию 01.11.2014 г.