

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ И ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ

© 2013 Н.Н. Шаш, А.И. Бородин, А.Н. Сорочайкин*

Ключевые слова: производительность труда, персонал, промышленные предприятия, внутренняя среда предприятия, внешняя среда предприятия, эффективность труда.

Проблема повышения производительности труда по праву считается одной из самых актуальных для российских промышленных предприятий. В условиях “новой экономической реальности” любая производственная компания старается обеспечить прежний выпуск продукции и при этом оптимизировать затраты. Одним из важных факторов снижения затрат, а следовательно, и повышения прибыльности является рост производительности труда. Для большинства предприятий сферы промышленности, как и для многих других (особенно в условиях сильного экономического спада), эта проблема становится одной из самых актуальных.

Сегодня как никогда раньше тема производительности труда эксплуатируется все активнее и активнее. Понятие производительности труда часто встречается в исследованиях отечественных и зарубежных ученых-экономистов, доминирует на многих профессиональных совещаниях, научно-практических конференциях и в процессе общения собственников и руководства промышленных предприятий. Подобный интерес вызван тем, что экономическое развитие промышленного предприятия можно обеспечить только двумя путями: 1) за счет экстенсивных факторов, например, при условии привлечения дополнительных ресурсов (финансовых, материальных, трудовых и пр.); 2) за счет интенсивных факторов, таких как рост производительности и на этой основе повышение эффективности деятельности предприятия.

В процессе анализа большинства теоретических источников, посвященных проблемам производительности труда, первое, что бросается в глаза, это многообразие точек зрения и подходов к определению экономической сущности производительности труда, что вполне объяснимо, поскольку это понятие достаточно сложно и противоречиво. Следует отметить, что большинство исследователей единодушны во мнении, что понятие “производительность труда” находится в тес-

ной взаимосвязи с понятием “эффективность деятельности”. Более того, многие авторы считают, что эффективность труда - это его производительность¹, выдвигая в качестве аргумента то, что эффективность труда - это не что иное, как его производительность, поскольку именно производительность выступает в качестве важнейшего показателя экономической эффективности.

Теоретические основы управления производительностью труда были разработаны рядом зарубежных и отечественных авторов, таких как В.В. Кафидов, В.Р. Веснин, А.В. Дайнека, И.К. Макарова, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, А.Я. Кибанов, Е.В. Шекшня, Ю.Г. Одегова, Л.В. Карташова, В.Е. Шекшня. Именно труды этих авторов послужили стимулом к разработке комплекса показателей для измерения производительности труда персонала на предприятиях различных сфер и отраслей национальной экономики.

Упрощенные в разумных пределах данные теоретические подходы помогли создать базовую модель производительности труда и предложить способы ее повышения. Однако при попытках ее применения к коммерческим компаниям явно ощущается недостаточность этой традиционной модели производительности труда с точки зрения современных требований.

* Шаш Наталия Николаевна, доктор экономических наук, профессор. E-mail: nat_vshu@mail.ru; Бородин Александр Иванович, доктор экономических наук, профессор. E-mail: aib-2004@yandex.ru. - Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”, г. Москва; Сорочайкин Андрей Никонович, кандидат экономических наук, доктор философских наук, зав. кафедрой экономики города и муниципального управления Самарского государственного университета. E-mail: san_27@inbox.ru.

В последние годы отдельные аспекты производительности труда (в том числе раскрывающие основы оценки эффективности труда персонала) рассматривались в работах Н.А. Волгина, Т.А. Беркутовой, Н.В. Кроницкой, Б.М. Генкина, О.Е. Германовой и др.

Эти более современные теоретические взгляды на производительность труда отличаются от традиционных, но их абстрактные, сложные и часто слишком академичные выводы часто представляются оторванными на несколько порядков от тех реальностей, с которыми руководители промышленных предприятий сталкиваются в своей повседневной деятельности. Ограниченность концепций производительности труда в настоящее время является источником серьезной озабоченности специалистов-практиков.

Среди зарубежных авторов можно вспомнить ряд теоретиков и практиков, посвятивших свои работы анализу этой проблемы, в том числе Дж. Грейсона, П. Друкера, Г. Дэвиса, Д.У. Кендрика, К. Куросавы, Р.М. Лерера, А. Лоулора, П. Мейли, У. Морриса, У. Рача, С.Д. Синка, У.Т. Стюарта, Дж. Феликса. Необходимо отметить, что ни одна из работ упоминаемых авторов не содержит четких проработанных методик оценки и повышения производительности труда, которые можно было бы применить на практике в конкретной компании.

Теория производительности труда привлекала внимание теоретиков и практиков на протяжении многих веков. Был сформулирован даже соответствующий экономический закон - закон повышающейся производительности труда, согласно которому издержки производства (затраты) должны постоянно уменьшаться, а труд становится все более и более производительным. Следует согласиться, что этот закон достаточно точно выражает причинно-следственную зависимость между качеством труда персонала предприятия и его результатами и свидетельствует о повышении эффективности сбережения рабочего времени. В формулировке закона как бы заложена объективная необходимость постоянного роста эффективности затрат труда, что является неким продолжением или средством реализации закона экономии времени, который провозглашает, что с течением времени наблюдается постепенное уменьшение / со-

кращение общих затрат рабочего времени на производство конкретных единиц промышленной продукции / определенных потребительских стоимостей. Это связано с тем, что интенсивность труда и темпы роста его производительности определяют получение экономии времени. Классики вывели правило, согласно которому объективные требования закона экономии времени выполняются лишь в том случае, если безоговорочно соблюдается условие опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы персонала².

Если все же оставить в стороне теоретические споры ученых-экономистов, то следует отметить, что в целом производительность труда все же повышается, что, однако, не может быть справедливым в отношении отдельных российских компаний, для которых может быть характерна не только стагнация, но даже снижение производительности труда. И это при том, что в условиях "новой реальности" повышение производительности труда является чуть ли не единственным фактором, позволяющим промышленным предприятиям сохранять необходимую прибыльность.

Исследование экономической сущности понятия "производительность труда" позволяет сделать вывод, что в нем акцентируется необходимость как можно более эффективного использования рабочего времени в процессе производства любого вида промышленной продукции, и с этим согласны большинство ученых и практиков. Однако этот подход фокусируется только на количественных аспектах производительности труда, поскольку во главу угла ставится результативность рабочих процессов. В то время как с точки зрения современных подходов, базирующихся на оценке конкурентоспособности как самой промышленной продукции, так и выпускающего ее предприятия, количественные аспекты нельзя рассматривать в качестве приоритетных. Еще одним недостатком такого подхода к трактовке экономической сущности производительности труда является практически полное отсутствие учета влияния личностных факторов и персональных качеств работников, в то время как именно они оказывают непосредственное воздействие на эффективность использования рабочего вре-

мени и уровень качества производимой промышленной продукции.

По мнению многих экспертов, производительность определяет 50% себестоимости промышленной продукции. Для того чтобы эффективно управлять производительностью труда, следует выяснить природу и сущность понятия “производительность труда”.

Большинство отечественных авторов придерживаются точки зрения, согласно которой производительность труда - показатель эффективности использования ресурсов труда, трудового фактора. Этот показатель измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время (час, день, месяц, год), либо количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции³.

В ряде экономически развитых стран, наряду с понятием “производительность труда”, рассматривается также понятие производительности, которой обладают классические факторы производства (труд, капитал, земля), а производительность труда выступает как частный показатель, характеризующий выпуск продукции на единицу затрат труда. При этом следует отметить, что на практике используется несколько показателей производительности труда. Так, весьма популярным является индикатор, который измеряет количество произведенной продукции за один час рабочего времени или количество произведенной продукции на одного работника в течение определенного временного периода (месяца, года).

Как уже говорилось ранее, в работах большинства авторов встречается еще один показатель, близкий по смыслу с понятием “производительность труда” - “эффективность труда”. Это вызвано тем, что многие исследователи полагают, что термин “производительность труда” имеет достаточно “узкую направленность”, поскольку не позволяет рассмотреть все аспекты продуктивности труда, а именно, не может оценить качество труда и необходимость рационального использования трудового потенциала предприятия. В данной связи весьма распространена точка зрения, согласно которой понятие эффективности труда является более широким

по содержанию, но достаточно близким по значению к понятию производительности труда⁴.

Следует обратить внимание, что под эффективностью экономическая наука традиционно понимает соотношение достигнутых результатов и ресурсов, затраченных на их достижение, т.е. оценивается конечный результат деятельности с точки зрения поставленных целей, затраченных ресурсов и полученных результатов. Эффективность всегда связана с отношением ценности результата к ценности затрат. Таким образом, можно сказать, что эффективность труда показывает уровень результативности выполнения рабочих операций при минимальных затратах труда. При этом в отличие от такого понятия, как производительность труда, эффективность отражает не только количественные, но и качественные результаты работы персонала предприятия.

Анализируя эффективность труда работника, следует оценивать не только достигнутые показатели, но и затраты других ресурсов (материально-технических, финансовых и пр.). С учетом объективных и субъективных показателей эффективность понимается как интегральная характеристика, фиксирующая “показатели качества и количества выпускаемой продукции, взятые в отношении к сырьевым и временным затратам на ее производство, психологической и физиологической “цене” трудовых усилий, а также по отношению к показателям здоровья и развития личности работников”⁵. Конечно, эффективность профессиональной деятельности определяется технико-экономическими показателями, но необходимо помнить и о профессиональных способностях, склонностях, мотивации, знаниях, чертах характера (трудолюбие, самостоятельность).

Поскольку повышение эффективности деятельности предприятия находится в непосредственной зависимости от эффективности работы персонала, достижение максимально высоких экономических показателей (\mathcal{E}) зависит от возможно более полного использования предприятием имеющихся конкурентных преимуществ и возможностей во внешней среде (\mathcal{E}_1) при обеспечении максимально высокого уровня внутренней среды предприятия - внутренней эффективности (\mathcal{E}_2).

$$\mathcal{E} = \mathcal{E}_1 \cdot \mathcal{E}_2,$$

где \mathcal{E} - общая эффективность результатов деятельности предприятия; \mathcal{E}_1 - внешняя эффективность предприятия (уровень использования возможностей внешней среды); \mathcal{E}_2 - внутренняя эффективность (уровень использования возможностей внутренней среды предприятия).

Естественно, что низкий уровень производительности труда на каждом рабочем месте является основной причиной, которая сдерживает повышение внутренней эффективности компании⁶. Это приводит нас к выводу, что эффективность труда персонала предприятия оценивает степень использования имеющихся трудовых ресурсов на основе учета трудового вклада (объема, качества выполнения рабо-

который является важнейшим показателем эффективности работы предприятий и определяется отношением “ПРОДУКЦИЯ / РАБОТНИК”. При этом следует понимать, что максимальный уровень производительности труда может быть достигнут лишь в том случае, когда имеется максимально высокий уровень каждой из составляющих - объективной и субъективной сторон.

Как видим, производительность труда непосредственным образом связана с понятием “интенсивность труда”, так как предполагает определенное напряжение. При этом речь идет о наличии неиспользуемого рабочего времени. Именно здесь находятся резервы роста производительности труда, связанные с укреплением трудовой дисципли-

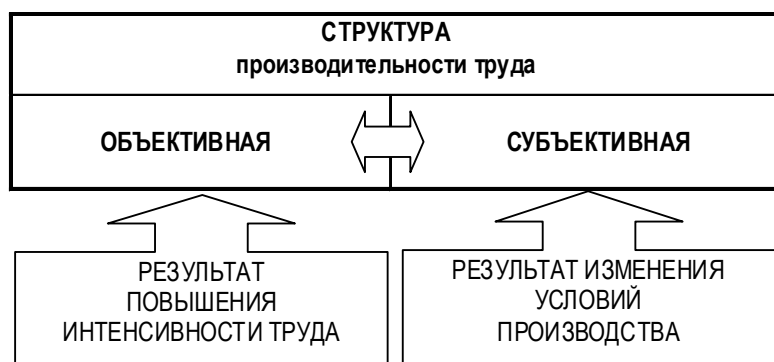


Рис. 1. Структура производительности труда*

* Составлен авторами.

чих операций, затрат рабочего времени) каждого занятого. В то время как производительность труда может рассматриваться как соотношение количества единиц определенной произведенной продукции на одного работника “на выходе” к количеству ресурсов “на входе”. В данной связи главная задача предприятия - улучшить это соотношение. Для этого необходимо повысить уровень общей организационной производительности труда, которая, как известно, является суммой индивидуальной производительности труда работника и производительности промышленного оборудования. В этом проявляется двойственная природа производительности труда (это отмечается многими авторами), что определяет ее структуру (рис. 1).

Не менее важное теоретическое и практическое значение для предприятий сферы промышленности представляет анализ понятия “уровень производительности труда”,

ны, ликвидацией потерь рабочего времени и улучшением организации бизнес-процессов компании.

Таким образом, надо обращать пристальное внимание на потери рабочего времени, которые не сразу видны и которое интуитивно чувствуются, но реально не ощущаются, в отличие от потерь материальных благ, производящих на нас очень сильное впечатление. Практиков, в отличие от теоретиков, в большей степени интересует рост производительности труда, при анализе которого традиционно рассматривается экономия расхода рабочего времени (трудовые затраты или затраты живого труда) на производство единицы производственной продукции за определенный период времени (единицу времени)⁷. Таким образом, экономический смысл повышения производительности труда состоит в уменьшении затрат живого труда с одновременным увеличением затрат “прошлого

труда” при производстве следующей единицы промышленной продукции, что в итоге приводит к уменьшению общей суммы трудозатрат на изготовление определенного вида продукции.

Следует учитывать тот факт, что резервы роста производительности труда на промышленных предприятиях существенно различаются, поскольку зависят как от внутренних факторов, так и от факторов внешней бизнес-среды, в том числе от уровня конкуренции на целевом рынке, колебаний цен, которые оказывают непосредственное влияние на политику предприятия в области производства, распределения прибыли, персонала.

Можно перечислить следующие эффекты ускоренного роста производительности труда:

- ◆ увеличение выпуска продукции при тех же самых трудовых ресурсах;
- ◆ снижение затрат живого труда на единицу произведенной продукции;
- ◆ снижение доли заработной платы на единицу произведенной продукции;
- ◆ увеличение массы и нормы прибыли.

Производительность (в самом общем виде) может рассчитываться по достаточно простой формуле, как отношение выводимой продукции к вводимым ресурсам.

$$\text{Производительность} = \frac{\text{Выпуск на выходе}}{\text{Ресурсы на входе}}$$

Полученная величина сама по себе ничего не даст, однако она может служить

для сравнения изменения уровня общеорганизационной производительности, например, после внедрения программы, направленной на повышение производительности труда. Для получения желаемого результата (в виде роста производительности труда) необходимо разложить на отдельные составляющие “ресурсы на входе” и определить расход того из них, который максимально влияет на уровень общеорганизационной производительности, а также факторы, которые могут оказать воздействие на изменение сложившейся ситуации.

Следует обратить внимание на то, что для каждого конкретного промышленного предприятия характерен определенный уровень производительности труда, который может существенно трансформироваться (понижаться или повышаться) под воздействием комплекса факторов. На изменение уровня производительности труда оказывают влияние разные группы факторов:

- 1) внешние (не зависят от организации и не поддаются управлению, например, общая экономическая и политическая ситуация, природные условия);
- 2) внутренние (управляемые, имеют непосредственную связь с работниками и организацией);
- 3) группа внутренних факторов (факторов внутренней среды промышленного предприятия, рис. 2) неоднородна и включает как объективные (микрофакторы), так и субъективные

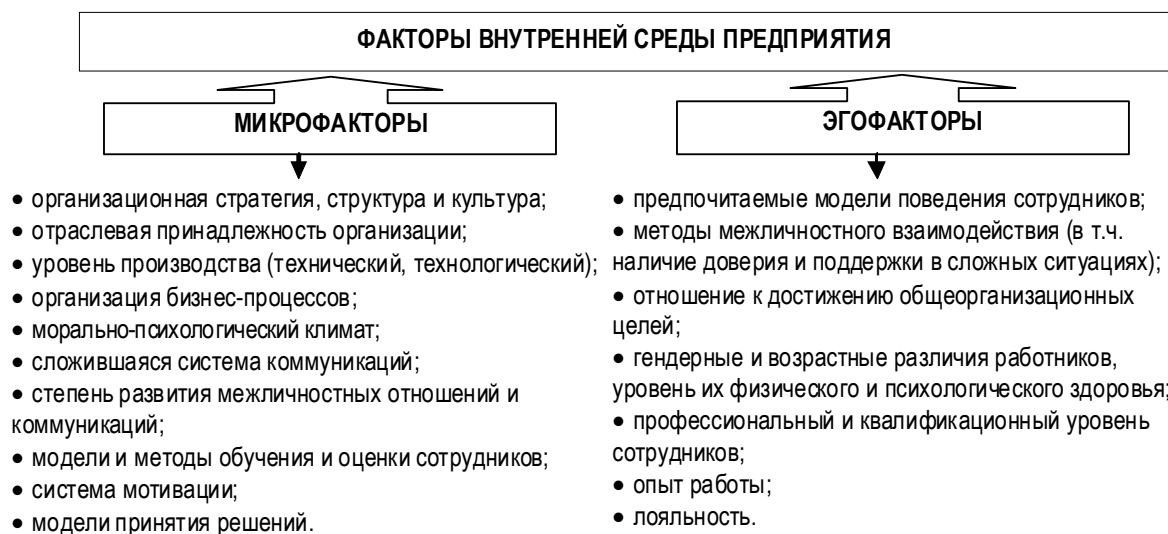


Рис. 2. Классификация факторов внутренней среды, влияющих на повышение производительности труда на промышленном предприятии*

* Составлен авторами.

(эгофакторы), что обусловлено двойственной природой производительности труда.

Предложенная классификация комплекса факторов, оказывающих непосредственное влияние на изменение уровня производительности труда, дает возможность выявить степень влияния каждого из них, поскольку их действие на конечный результат имеет существенные различия. Неравноценность значения этих факторов вызвана тем, что изменение некоторых из них способно обеспечить стабильный прирост производительности труда, тогда как влияние других имеет кратковременный характер.

Микрофакторы предопределены для работников, не зависят от них и одинаковы для сотрудников определенного организационного уровня, выполняющих сходные рабочие задачи. Эгофакторы отражают личностные качества персонала и определяют производительность труда каждого отдельного работника. Организация в состоянии воздействовать на те и на другие, разница состоит только в «цене вопроса», поэтому необходимо тщательно проанализировать выделенные группы факторов и проранжировать их с точки зрения «оптимальности их изменения». Речь идет о выделении таких факторов, при минимальном воздействии на которые будет достигнут значительный эффект роста производительности труда (см. рис. 2).

Требуется проведение сравнения потенциально возможного и фактического воздействия различных групп факторов роста производительности труда на промышленных предприятиях, что позволит выявить резервы повышения производительности труда, непосредственно связанные с действием этих факторов. Так, например, если мы говорим о необходимости технической перевооруженности, то вряд ли в современных условиях можно рассчитывать на быструю окупаемость инвестиций. Кроме того, прибыльность отдельных видов бизнеса в России в некоторых случаях не требует технической модернизации, поскольку имеется сильная зависимость от внешних условий (поставщиков и других контрагентов). Поэтому сомнительно, что дополнительные инвестиции позволят обеспечить рост производительности труда. Кроме того, достаточно сложно (в краткосрочном периоде) изменить гендерные и воз-

растные различия работников, уровень их физического и психологического здоровья, сформировавший морально-психологический климат, сложившуюся систему коммуникаций. Еще менее предпочтительным выглядит изменение отраслевой принадлежности. Поэтому с точки зрения практического использования на конкретном промышленном предприятии представляется более перспективным обратить внимание на те факторы, которые являются «связанными» (взаимно влияют друг на друга). Например, изменение системы мотивации может повлиять на модели поведения сотрудников, на их отношение к достижению общеорганизационных целей. Внедрение новых моделей и методов обучения сотрудников может повысить лояльность, профессиональный уровень персонала и т.п. Таким образом, первостепенное значение имеют именно такие микрофакторы внутренней среды организации, воздействуя на которые можно повлиять на эгофакторы.

Теоретиками и практиками ведется поиск показателей, которые могли бы объективно оценить достигнутый компанией уровень производительности труда. В отечественных источниках отражены различные мнения, которые можно классифицировать следующим образом:

1. Индивидуальная производительность определяется затратами живого труда (С.Г. Струмилин, В.С. Немчинов, П.А. Хромов).

2. Производительность труда работников может быть измерена на основе оценки живого труда, и рост производительности труда может быть обусловлен только экономией живого труда (Д.Н. Карпунин, Л.А. Костин, Е.И. Капустин, М.Г. Назаров).

3. Рост производительности труда достигается посредством затрат живого и овеществленного труда (С. Первушин, Д. Михеев, Р. Гаврилов).

Приведенные выше точки зрения объединяет фокусирование на живом труде, который, по общему мнению, только и может считаться производительным. Оставив в стороне теоретические дискуссии, хотелось бы обратить внимание на то, что подобное «единство» в отдаче приоритета именно живому труду, на наш взгляд, не случайно, поскольку вольно или невольно ученые-экономисты подметили, что без повышения производительности жи-

вого труда невозможно достигнуть желаемого уровня производительности.

Производительность труда отражает эффективность деятельности промышленного предприятия в целом, а именно то, насколько рационально используются все виды ресурсов (материальные, технические, финансовые, трудовые и пр.) и функционирует система управления предприятием, насколько перспективны используемые производственные технологии. Важное значение также имеет уровень организации рабочего процесса и труда персонала, применяемые кадровые технологии, стратегические цели и т.п. Все это свидетельствует о том, что повышение производительности труда зависит от изменения объема затрат на все эти направления, что требует повышения эффективности управления всеми этими процессами, включая их планирование, организацию и координацию. Таким образом, в системе управления производительностью труда на промышленных предприятиях отчетливо выделяются два основных направления: мотивационное (направленное на повышение заинтересованности персонала в конечных результатах деятельности) и организационно-техническое (направленное на обеспечение организационно-технических условий повышения уровня производительности труда).

При этом следует учитывать тот факт, что рост производительности труда имеет свои границы, определяющиеся комплексом условий, среди которых следует отметить оптимальный объем производства для каждого конкретного предприятия и определенный уровень качества производимой промышленной продукции.

Анализ природы производительности труда и изучение факторов и условий, влияющих на ее повышение, позволяет сделать ряд следующих важных выводов.

Производительность труда - показатель эффективности использования ресурсов труда, трудового потенциала, который измеряется количеством промышленной продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работников в определенный - фиксированный - временной промежуток (час, день, месяц, год), либо количеством времени, затрачиваемым на производство единицы промышленной продукции.

При исследовании производительности труда необходимо обращать внимание на ее уровень, который является важнейшим показателем эффективности работы предприятий и определяется отношением “ПРОДУКЦИЯ / РАБОТНИК”.

Необходимыми и достаточными условиями повышения производительности труда в организации являются личная заинтересованность персонала предприятия в рационализации рабочего процесса (необходимое условие) и использование прогрессивных технологий организации труда, наряду с модернизацией промышленного оборудования (достаточное условие).

Для каждого промышленного предприятия характерен свой уровень производительности труда, который может повышаться или понижаться под воздействием различных групп факторов: внешние (не зависят от организации и не поддаются управлению, например, общая экономическая и политическая ситуация, природные условия); внутренние (управляемые, имеют непосредственную связь с работниками и организацией), которые неоднородны и включают как объективные (микрофакторы), так и субъективные (эгофакторы), что обусловлено двойственной природой производительности труда.

Классификация факторов роста производительности может послужить основой для определения степени их воздействия на изменение уровня производительности труда на промышленном предприятии и выделения тех факторов, которые взаимно влияют друг на друга (например, изменение системы мотивации может повлиять на модели поведения сотрудников, их отношение к достижению общеорганизационных целей, а внедрение новых моделей и методов обучения сотрудников может повысить лояльность, профессиональный уровень).

В системе управления производительностью труда на промышленных предприятиях отчетливо выделяются два основных направления: мотивационное (направленное на повышение заинтересованности персонала в конечных результатах деятельности) и организационно-техническое (направленное на обеспечение организационно-технических условий повышения уровня производительности труда), поскольку производительность

труда отражает эффективность деятельности промышленного предприятия в целом, а именно то, насколько эффективно используются все виды ресурсов и функционирует система управления предприятием; перспективны используемые производственные технологии.

¹ См.: *Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами: пер. с англ. М., 2002; *Бородин А.И., Шаш Н.Н.* Основные подходы к оценке эффективности труда персонала // *Человек и труд.* 2013. № 10. С. 54-57; *Веснин В.Р.* Управление персоналом: теория и практика. М., 2008; *Сорочайкин А.Н., Сорочайкин И.А.* Знания и рост производительности труда (концепция П. Друкера - Ф. Тейлора) // *Вестн. Самар. гос.*

ун-та. 2011. № 10 (91). С. 15-21; *Макарова И.К.* Управление человеческими ресурсами. М., 2007; *Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р.* Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход. М., 2011; *Петров А.Ю.* Экономический анализ производительности труда. М., 2009.

² *Веснин В.Р.* Указ. соч.

³ *Семенов А.А.* Производительность труда и перспективы экономического роста. М., 2008. С. 324.

⁴ *Райзберг В.А., Лозовский Л.Ш.* Экономика и управление. М., 2010. С. 26.

⁵ *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. СПб., 2008. С. 125.

⁶ *Смирнов С.Л.* Практические методы повышения производительности труда. СПб., 2009. С. 13.

⁷ *Петров А.Ю.* Указ. соч. С. 21.

Поступила в редакцию 08.10.2013 г.