

УДК 331.101.6

Маркова Юлия Николаевна

канд. экон. наук, кафедра менеджмента
и маркетинга факультета бизнеса и управления,
НОУВПО Гуманитарный университет
(г. Екатеринбург)

Markova Yulia Nikolaevna

Candidate of Economics,
Management and Marketing Chair at Business and
Management Department, Liberal Arts University
– University for Humanities (Ekaterinburg)

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
УПРАВЛЕНИЯ СОВОКУПНОЙ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**METHODOLOGICAL BASIS
FOR THE CUMULATIVE LABOR
PRODUCTIVITY MANAGEMENT
IN MODERN CONDITIONS**

Аннотация

В настоящей статье представлены современное понимание и особенности управления производительностью труда персонала, приведена классификация инструментов управления совокупной производительностью труда, а также предложена к практическому использованию дополненная система показателей оценки эффективности труда персонала.

Ключевые слова: производительность труда; инструменты управления совокупной производительностью труда; показатели эффективности труда персонала; рентабельность персонала.

Abstract

This article performs the modern understanding, features and instruments of cumulative labor productivity management, and the staff assessment system is offered to practical use.

Key words: labor productivity; instruments of cumulative labor productivity management; staff assessment system; staff profitability.

Как известно, в Концепции развития России до 2020 г., принятой в 2008 г., указано на необходимость четырехкратного повышения производительности труда, что позволило бы нашему государству выйти на пятое место в мире по валовому внутреннему продукту и существенно повысить конкурентоспособность производимой продукции [5]. Это обстоятельство возродило интерес к вопросам управления производительностью труда.

В годы административно-командной системы управления народным хозяйством страны была проведена обширная методическая работа в области производительности труда, ее оценки и измерения, а также управления факторами и резервами ее роста. В современных условиях, когда деятельность организации в значительной степени определяется внешними факторами, возникает необходимость совершенствования имеющихся инструментов управления производительностью труда с учетом рыночных преобразований и использованием современных методов менеджмента.

При переходе от административно-командной системы к рыночной экономике изменилась вся система планирования организации, в том числе и планирование трудовых показателей. В условиях плановой экономики министерства ежегодно устанавливали подведомственным предприятиям плановые задания по повышению производительности труда. Разработка плана повышения производительности труда на предприятии начиналась с определения ожидаемого уровня производительности труда в базисном периоде. При этом выяснялись факторы, оказывающие существенное влияние на уровень и темпы роста средней выработки продукции в расчете на одного работающего. Пофакторный анализ позволял выявить резервы роста производительности труда. На основе анализа разрабатывал-

ся план организационно-технических мероприятий по повышению эффективности производства, и далее устанавливался плановый уровень производительности труда.

В современных условиях организации самостоятельно осуществляют планирование финансово-экономических показателей работы, формируют стратегию развития предприятия. В рыночных условиях разработка программ управления производительностью труда должна быть встроена в общую стратегию развития организации и согласована с ней, все экономические расчеты должны базироваться на оценке и измерении желаемых результирующих показателей работы предприятия.

Основным направлением роста рентабельности продукции является снижение издержек на ее производство. В настоящее время для снижения себестоимости на предприятии принято снижать материальные затраты: списывать устаревшее оборудование, снижать материалоемкость и т. д., однако этот резерв имеет физические границы. В случае крайней необходимости осуществляется сокращение штата работников. Резервы роста производительности труда на российских предприятиях (ввиду ее низкого уровня¹) практически безграничны и также оказывают значительное влияние на снижение себестоимости продукции.

Повышение производительности труда на промышленных предприятиях определяется, в первую очередь, уровнем развития производственно-технической базы, который, в свою очередь, зависит от результатов внедрения и использования самых передовых научно-технических достижений. В то же время высокотехнологичная техническая база производства требует высокого квалификационного уровня работников, профессионализма управленцев, а также проведения оптимальной кадровой и финансовой политики [4].

На наш взгляд, наиболее практичный подход к управлению производительностью труда в современных условиях предлагает в своих работах глава Общественного объединения по повышению производительности труда В. И. Бовыкин [2; 3]. Для грамотного управления эффективностью труда он предлагает использовать понятие совокупной производительности труда.

Совокупная производительность труда – совокупность индивидуальной производительности и производительности организационно-технических средств. Такое понимание производительности дает современному руководителю возможность оценивать ее в зависимости как от возможностей и способностей работников, так и от уровня технической и производственной оснащенности предприятия. Формула 1 демонстрирует описываемый подход к пониманию совокупной производительности труда [1].

$$ПТ = ПОТС * ИТ \quad (1)$$

ИТ – индивидуальная производительность труда;

ПОТС – производительность организационно-технических средств.

Формулы 2–5 и рисунок 1 демонстрируют важность управления обеими составляющими производительности. Если условно принять максимальное значение обеих составляющих за единицу, то максимальное значение совокупной производительности также будет максимальным. Однако если одна из составляющих будет менее максимальной величины, то значение совокупной производительности труда будет уменьшаться в геометрической прогрессии.

$$ПТ = ПОТС * ИТ = 1,0 * 1,0 = 1,0 \quad (2)$$

$$ПТ = ПОТС * ИТ = 1,0 * 0,5 = 0,5 \quad (3)$$

$$ПТ = ПОТС * ИТ = 0,5 * 0,5 = 0,25 \quad (4)$$

$$ПТ = ПОТС * ИТ = 0,65 * 0,29 = 0,19 \quad (5)$$

¹ Уровень производительности труда в России в 3,5 раза ниже, чем в США, и в 2–2,5 раза ниже, чем в Великобритании и Франции [6].

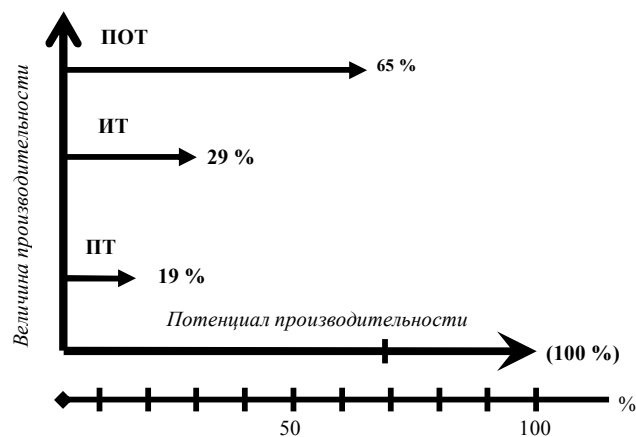


Рис. 1. Совокупная производительность труда²

В современных рыночных условиях высокая конкурентоспособность промышленных предприятий достигается, прежде всего, совершенствованием техники и технологии ее использования. Однако реализацией новшеств занимается конкретный работник – человек, от подготовленности и желания которого хорошо трудиться зависит значительная часть успеха. Поэтому, каким бы современным ни было применяемое оборудование, насколько ни был бы совершен организационный и технологический процесс, без правильной и действенной мотивации работника рост совокупной производительности труда невозможен.

При разработке программ управления производительностью труда на промышленном предприятии опытному менеджеру необходимо правильно использовать имеющийся инструментарий для достижения максимальных результатов в свете направленности применяемых мер на ту или иную составляющую производительности. Так, научная организация труда призвана обеспечивать качественное взаимодействие системы «человек – машина», а мотивация, удовлетворяющая психологические, социальные и экономические потребности человека, позволит достичь максимальных индивидуальных результатов.

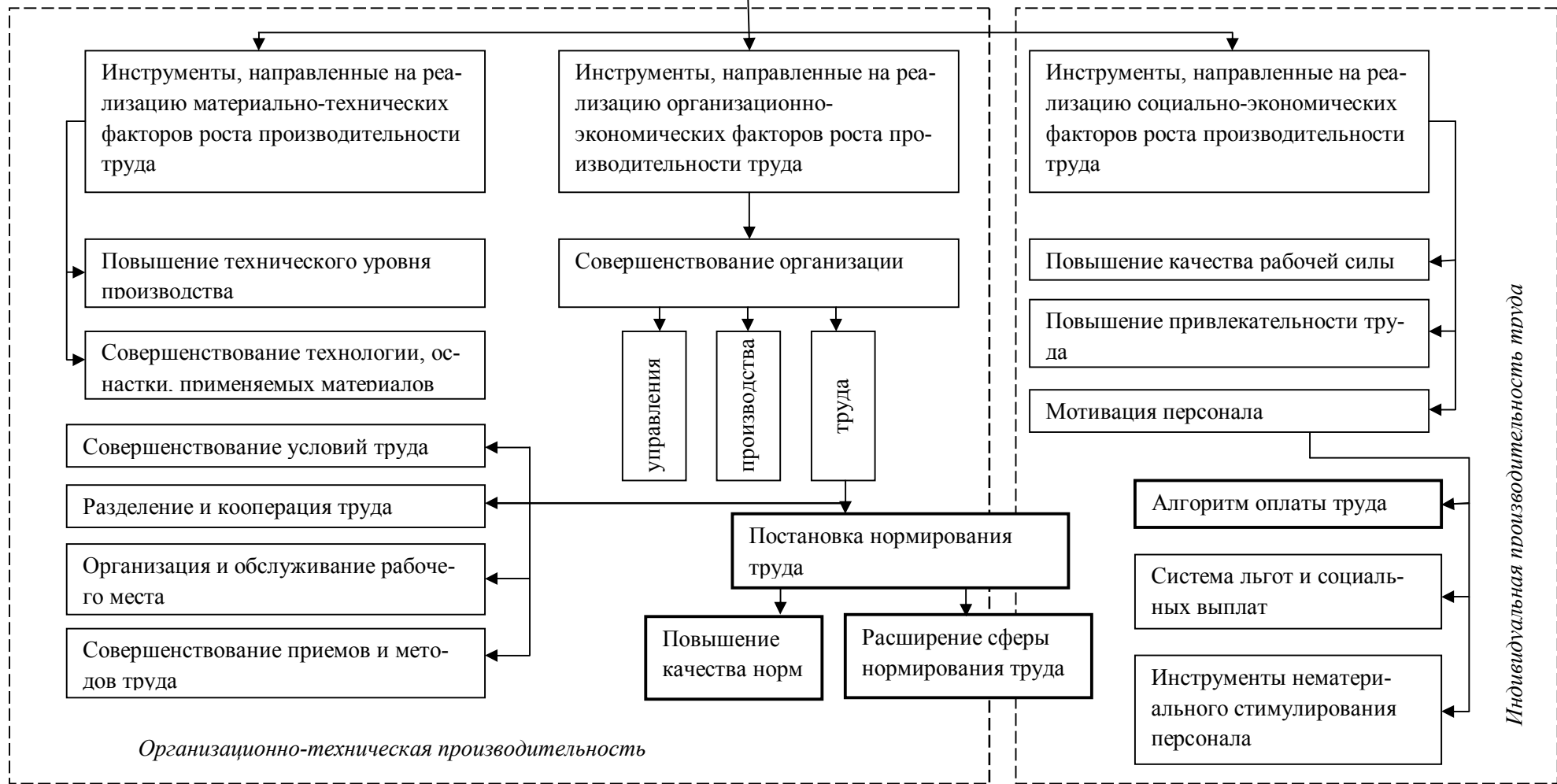
На рисунке 2 представлена классификация инструментов управления производительностью труда на предприятии для демонстрации их влияния на ту или иную составляющую производительности труда.

Исходя из определения факторов роста производительности труда как объективно существующих явлений и процессов, изменение качественных и количественных характеристик которых влияет на уровень производительности труда, мы разделили все многообразие внутренних инструментов управления производительностью труда на промышленном предприятии по отношению к группе факторов, на реализацию которой направлено их действие. В связи с тем, что классический менеджмент содержит исчерпывающий перечень инструментов управления организационно-технической составляющей, мы отмечаем необходимость совершенствования практических методов повышения индивидуальной производительности труда.

В современной экономической литературе вопросы социально-экономического управления трудом являются объектом изучения смежных дисциплин: управления персоналом, мотивации персонала, социологии, управления оплатой труда и других. В многочисленных работах, посвященных данной тематике, представлены и предложены к практическому использованию различные инструменты управления индивидуальной производительностью труда.

² Рисунок 1 выполнен автором для иллюстрации важности управления обеими составляющими для достижения максимально возможного уровня совокупной производительности труда.

ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ



³ Классификация инструментов управления производительностью труда составлена автором на основе общепринятой схемы внутрипроизводственных факторов роста производительности труда.

При выборе направлений и конкретных инструментов управления производительностью труда на промышленном предприятии следует базироваться на современных и действенных методах управления трудом, что должно способствовать повышению эффективности работы предприятия.

Важный момент в управлении производительностью труда – выбор показателей, характеризующих его эффективность.

В современной экономической литературе представлены многочисленные подходы к измерению уровня производительности труда и широкий перечень показателей, предназначенных для ее оценки. В таблице 1 представлены основные показатели, необходимые для оценки эффективности труда, в том числе предлагаемые автором.

Таблица 1

Показатели эффективности труда⁴

Наименование показателя	Расчетная формула	Условные обозначения
1. Выработка на одного работающего (рабочего)	$В = \frac{ОП}{ЧР}$	В – выработка на человека в единицах измерения объема (шт., нормо-час, руб.) ОП – объем произведенной продукции, шт., нормо-час, руб. ЧР – численность работающих (рабочих), чел.
2. Трудоемкость единицы продукции	$Тр = \frac{T}{ОП}$	Тр – трудоемкость единицы продукции, ч; нормо-ч Т – затраты времени, ч; нормо-ч
3. Продуктивность персонала	$ПП = \frac{ОП}{ЗСП}$	ПП – продуктивность персонала, руб. ОП – объем произведенной продукции, руб. ЗСП – затраты на содержание персонала, руб.
4. Выработка на один рубль заработной платы (зарплатоотдача)	$ЗО = \frac{ОП}{ФЗП}$ или $ЗО = \frac{В}{ЗП^{ср}}$	ЗО – зарплатоотдача, руб., ФЗП – фонд заработной платы, руб., ОП – объем произведенной продукции, руб., ЗП ^{ср} – средняя заработная плата работающего, руб.
5. Рентабельность персонала	$Р_{п} = \frac{П}{ЗСП} * 100$	Р _п – рентабельность персонала, %, П – операционная прибыль, руб.

Следует отметить, что в отечественной теории и практике общепризнанным является метод расчета производительности труда как отношения объема произведенной продукции к численности работающих (показатель 1 табл. 1). Указанный метод расчета производительности труда отражает «отдачу» от одного работающего. Не отрицая простоты расчета этого показателя, мы отмечаем, что он не отражает, как «работают» средства, вкладываемые работодателем в персонал, т. е. оправдываются ли ростом объема производства дополнительные затраты на повышение заработной платы работающих, повышение их квалификации, улучшение условий труда, обеспечение социальным пакетом и другие издержки.

Затраты на содержание персонала – общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала. Затраты на персонал из статьи издержек превратились в объект инвестиций и поэтому, как любые инве-

⁴ Показатели 1 и 2 табл. 1 представляют общепризнанные в экономической литературе формулы для расчета эффективности труда, показатели 3, 4, 5 табл. 1 отражают предлагаемые автором алгоритмы расчета эффективности труда.

стиции, требуют постоянной оценки их отдачи, а именно: как затраты на персонал повлияли или повлияют в будущем на повышение эффективности организации. Цель планирования расходов по содержанию персонала, ориентированного на производительность, – уделить фактору «расходы по содержанию персонала» самое серьезное внимание в организации. Постоянный контроль издержек на содержание персонала и «отдачи» от них может послужить индикатором эффективности управления организацией.

Принцип соотнесения денежных затрат на содержание и развитие персонала и практических результатов в виде прибыли в системе управления персоналом должен стать не только общепризнанным, но и главенствующим в хозяйственной деятельности организации.

Сущность данной концепции – обеспечение прибыльности инвестиций в персонал. Она должна строить экономические критерии деятельности работников и практически выражаться в инвестициях, необходимых для экономически обоснованной подготовки и переподготовки работников, целесообразного использования, управляемого поведения, максимального раскрытия возможностей и способностей как отдельной личности, так и различных групп персонала.

Считаем, что в дополнение к традиционным показателям производительности труда (показатели 1, 2 табл. 1) будет целесообразно ввести в экономическую теорию и практику показатели продуктивности и рентабельности персонала (показатели 3, 5 табл. 1). При этом отмечаем, что в экономической литературе имеются понятия продуктивности и рентабельности труда. Не отрицая этих показателей, мы предлагаем дополнительные алгоритмы их расчета. Особый интерес предлагаемый показатель продуктивности персонала представляет для оценки эффективности инвестиций в персонал для тех единиц анализа, по которым объем производства измеряется в стоимостном выражении. Дело в том, что производительность труда и продуктивность персонала имеет смысл оценивать только в динамике, т. е. в сравнении за разные периоды времени. При сравнении в динамике производительности труда, рассчитанной по формуле 1 (табл. 1), необходимо вводить корректировку объема производства в стоимостном выражении для исключения влияния инфляции на этот показатель, что достаточно трудоемко.

Предлагаемый показатель продуктивности персонала (показатель 3 табл. 1), являясь, на наш взгляд, более информативным, в то же время не требует дополнительных расчетов, связанных с необходимостью учета инфляции: и числитель формулы, и знаменатель отражаются в стоимостном выражении и, таким образом, подвержены инфляции в равной степени.

Как показывает практика, на отечественных предприятиях, как правило, не ведется качественного полноценного учета затрат на содержание персонала. В связи с этим можно предложить для практического применения «урезанный» показатель продуктивности персонала – зарплатоотдачу (показатель 4 табл. 1), который характеризует объем произведенной продукции, приходящийся в среднем на один рубль фонда заработной платы, или, что то же самое, отношение выработки к средней заработной плате.

Основным показателем, характеризующим «отдачу» от затрат на содержание персонала, является рентабельность персонала (показатель 5 табл. 1), рассчитываемая как отношение величины прибыли к сумме вложений в персонал.

Рентабельность активов, выражающаяся в получении прибыли от коммерческой деятельности, характеризует отдачу от всех имеющихся активов организации, в том числе персонала. На рис. 3 мы обозначили место рентабельности персонала в системе экономических показателей, характеризующих эффективность работы предприятия.

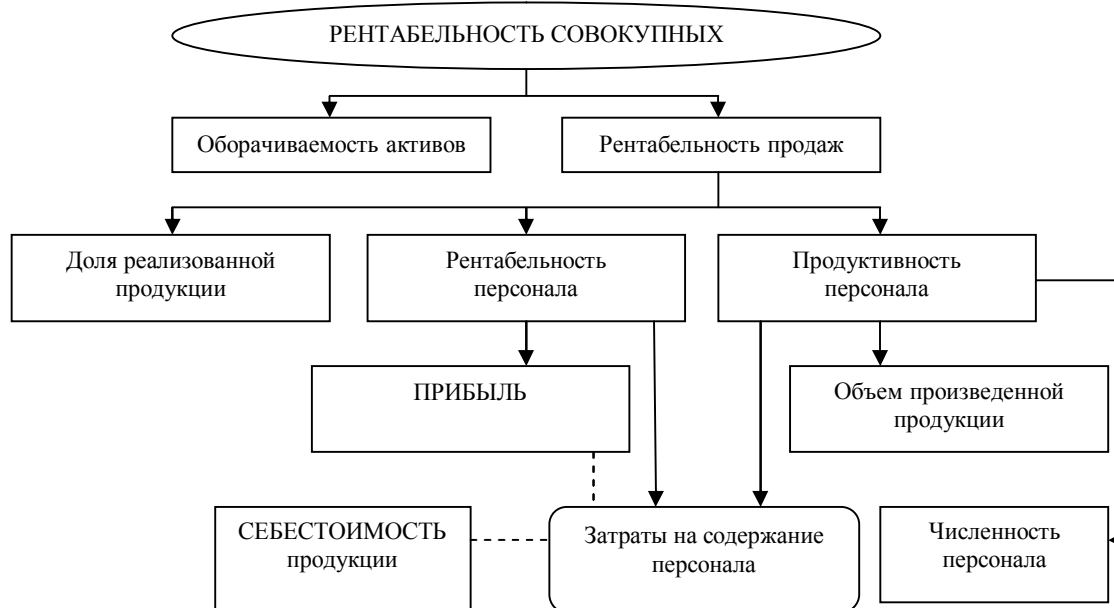


Рис. 3. Влияние показателей эффективности труда на эффективность работы предприятия⁵

Иллюстрация практической значимости предлагаемых показателей эффективности труда представлена нами в таблице 2.

Таблица 2

Динамика показателей эффективности труда⁶

Показатели	Единицы измерения	Базисный период	Отчетный период	Индекс роста, %
Объем товарной продукции				
- в базисных ценах	Тыс. руб.	480 000	560 000	116,67
- в сопоставимых ценах	Тыс. руб.	480 000	500 000	104,17
Среднесписочная численность работников	Чел.	500	505	101,00
Фонд заработной платы работников	Тыс. руб.	72 000	87 000	120,83
Затраты на содержание персонала	Тыс. руб.	86 000	115 000	133,72
Уровень инфляции	%		12	
Выработка на одного работающего	Тыс. руб/чел.	960	990,10	103,14
Продуктивность персонала	Руб/руб.	5,58	4,87	87,28
Зарплатоотдача персонала	Руб/руб.	6,67	6,44	96,55

Для расчета выработки на одного работающего необходимо скорректировать объем товарной продукции на уровень инфляции. Объем товарной продукции вырос на 4,17 %, при этом затраты на содержание персонала увеличились на 33,72 %, а фонд заработной платы на 20,83 %. Выработка на одного работающего увеличилась на значительно меньшую величину – 3,14 %. Показатели зарплатоотдачи и продуктивности персонала значительно снизились: на 3,45 % и 12,72 % соответственно. Дальнейший анализ должен быть направлен на выяснение причин значи-

⁵ Рисунок 3 выполнен автором для иллюстрации места показателей производительности труда среди общих показателей эффективности работы предприятия.

⁶ Расчет выполнен автором статьи на основе данных, представленных промышленным предприятием города Екатеринбурга.

тельного роста фонда заработной платы и величины затрат на содержание персонала по отношению к намного меньшему росту объема производства.

Приведенный пример со всей очевидностью показывает, что одного только показателя выработки недостаточно для объективной оценки динамики производительности труда. На фоне роста выработки работающих, показатели продуктивности и зарплатоотдачи значительно снизились, что свидетельствует о том, что дополнительные затраты на персонал (33,72 % роста) не принесли ожидаемого роста объема производства и, соответственно, прибыли.

Эффективная работа персонала должна выражаться в увеличении выработки на одного работающего, продуктивности персонала и рентабельности вложений в человеческий капитал, что, в конечном счете, должно выразиться в снижении себестоимости продукции и увеличении прибыли.

Литература

1. Бовыкин В. И. Новый менеджмент. Решение проблем управления. Повышение в десятки раз темпов роста капитала. – М. : Экономика, 2004.
2. Бовыкин В. И. Повышение эффективности российских предприятий // Управляем предприятием : электронный журнал. – 2013. – № 10 (33). – URL: <http://consulting.1c.ru/e-journal>
3. Денисова М. Менталитет влияет на производительность труда // Открытая экономика (ОПЕС.ru) : экспертный сайт НИУ «Высшая школа экономики». – 2014. – 5 июня. – URL: <http://www.opec.ru/1714876.html>
4. Дубровин Е., Дубровин И. Производительность труда как критерий уровня экономического развития государства // Энергетика и промышленность России. – 2014. – № 08 (244). – URL: <http://www.eprussia.ru/epr/244/15979.htm>
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р). – URL: http://base.garant.ru/194365/#block_1000
6. Фомченков Т. Их не догонишь. Высокая производительность труда совсем не обязательно обеспечит промышленное счастье // Российская газета (Столичный выпуск). – 2014. – № 6417. – URL: <http://www.rg.ru/2014/07/02/proizvoditelnost.html>