

Актуальные проблемы управления производительностью труда на современном этапе

Жуковина Татьяна Юрьевна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Целью исследования является не только выявление наиболее острых проблем в рассматриваемом вопросе, но и постановка задач, решение которых, может оказать положительное влияние на показатели производительности труда в частности и экономику промышленных предприятий в целом. В представленной работе авторами, основываясь на анализе широкого перечня научной и публицистической печати, а также нормативно правовых актов Российской Федерации выполняется анализ и обоснование управленческих проблем в области достижения устойчивого роста производительности труда. Особое внимание уделяется вопросам, остающимся неизученными, несмотря на обширный интерес к производительности труда, как со стороны отдельных ученых и специалистов, так и государства. Значительная часть работы посвящена задачам поставленным главой государства и нашедшим свое отражение в Указе «О национальных целях и стратегических задачах Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018. Отдельно рассматриваются и сравниваются успешный опыт и «ложные» направления по обеспечению устойчивого роста производительности труда в управленческой науке, обосновывается, что именно управление позволит достигать желаемых положительных показателей.

Ключевые слова: производительность труда; управление; корпоративная культура; промышленность; персонал; контроллинг; устойчивое развитие.

Current problems of labor productivity management at the present stage

Zhukovina Tatyana Yuryevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the presented article is not only to identify the most pressing problems in the issue under consideration but also to formulate tasks, the solution of which can have a positive impact on labor productivity indicators in particular and the economy of industrial enterprises in general. In the presented work, the authors, based on an analysis of a wide range of scientific and journalistic press, as well as regulatory legal acts of the Russian Federation, analyze and substantiate management problems in the field of achieving sustainable growth in labor

productivity. Particular attention is paid to issues that remain unexplored, despite the extensive interest in labor productivity, both on the part of individual scientists and specialists, and the state. A significant part of the work is devoted to the tasks set by the head of state and reflected in the Decree «On national goals and strategic objectives of the Russian Federation for the period up to 2024» dated May 7, 2018. Successful experiences and «false» directions for ensuring sustainable productivity growth are considered and compared separately labor in management science, substantiating what management will allow achieving the desired positive indicators.

Keywords: labor productivity; control; corporate culture; industry; staff; controlling; sustainable development.

На современном этапе развития российской экономики важной проблемой является «производительность труда», «повышение «производительности труда», «необходимость использовать скрытые ресурсы» – подобные «лозунги» все чаще звучат не только с трибун научных конференций и бизнес-форумов, но и слышатся с эшелонов высших органов государственной власти.

Целью исследования является не только выявление наиболее острых проблем в рассматриваемом вопросе, но и постановка задач, решение которых, может оказать положительное влияние на показатели производительности труда в частности и экономику промышленных предприятий в целом.

Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018, предусмотрена разработка Федеральной целевой программы в области повышения производительности труда, в которой предусмотрены такие показатели как: рост производительности труда не менее 5 % ежегодно; привлечение к участию в успешной реализации программы более 10000 различных предприятий, и 10 субъектов Российской Федерации [1].

Главные задачи, поставленные в программе: сокращение нормативных, то есть бюрократических ограничений, которые препятствуют продуктивности труда; составление систем разного рода поддержки повышения рассматриваемого показателя на предприятиях; формирование системы подготовки кадров с применением инновационных технологий, а в первую очередь «стимулирование внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений для повышения эффективности труда и модернизации основных фондов».

Помимо того, что вышеупомянутый Указ главы государства подтверждает государственную озабоченность состоянием продуктивности труда в России, помимо сухих фраз и указаний подчиненным чиновникам он отражает одно из самых правильных и верных направлений развития научной и организационной мысли в рассматриваемом вопросе - организацией труда можно и нужно управлять.

В современных условиях становится невозможным построить «умную» модель организации только на основе критериев оценки и маркерных показателей, необходим набор хорошо сбалансированных управленческих методов и моделей, которые при исполнении будут непременно способствовать достижению поставленных целей.

Таким образом, мы исходим из предположения, что Президент поставил перед учеными и специалистами в области управления, конкретно определенную задачу и цели. Как следствие, с 2018 года во многих печатных работах и докладах на конференциях можно было бы увидеть предложения по реализации пунктов данного Указа.

Но, к сожалению, этого не произошло, большинство научных исследований продолжают строиться на фундаменте достижения «мифических» и необоснованных целей.

И еще более прискорбным является тот факт, что всевозможные «эксперты», «бизнес-тренеры», «блогеры», «коучи» и т.д. стали проявлять особый интерес к организации труда, а именно к средствам государственного бюджета, которые выделяются на реализацию целевых программ. Люди, которые весьма далеки от познаний экономической теории и менеджмента, но в замечательной манере, применяя психологические способы, излагают свое видение способов увеличения производительности труда, что, наиболее усугубляя настоящее состояние дел на предприятиях.

Широкий охват проблем, можно отнести к положительным информационным сторонам науки управления, так как на ее базе строятся исследования, повышающие производительность системы управления.

Проанализировать все проблемы, касающиеся управления производительностью труда в одной научной статье, совершенно невозможно, из-за их огромного количества. Следовательно, автор в данном материале и в следующих работах будут рассматривать наиболее важные проблемы, и решать задачи, которые, на наш взгляд, недостаточно отражены учеными, занимающимися специальностью менеджмента применительно к предприятиям высокотехнологичных секторов промышленности. Именно на этих предприятиях, корпоративная и производственная культуры которых являются наследием постсоветской эпохи, наиболее остро ощущаются недостаточные показатели в графе «производительность труда» [2].

Всеобщая погоня за прибылью отодвинула стратегические характеристики на второй план, а графа «производительность труда» постепенно превратилась в обычную строку отчета, а на ее замену пришли оперативные аспекты российской реальности: прибыль, выручка, валютные способы.

На важность указанной проблемы указывает не только Президент, но и другие государственные органы, что прямо подтверждает наличие проблемы федерального масштаба. Отставание производительности труда раньше было отображено в стратегии «Российская Федерация 2020», которая основывается на том, что нельзя добиться высококачественного финансового подъема без увеличения производительности труда. Необходимость повышения

эффективности труда позволит России увеличить ВВП и, следовательно, повысить доходы населения.

Трудовой потенциал промышленных компаний государства не был готов к ускоренному развитию и переходу на свежий технологический уклад. Становление промышленных мощностей стало практически подменой старого оборудования на новое. Выполнение государственных задач невозможно без формирования комплексных методов умного управления [3].

Для всего вышесказанного требуется особого, научно обоснованного подхода к разработке способов и моделей улучшения системы управления производительностью труда на промышленных предприятиях.

В настоящее время в погоне за показателями выгоды и эффективности труда, к нашему большому сожалению, забывается ключевой ресурс ее достижения - персонал.

Ведь именно трудовые ресурсы, а не новые станки, рабочие места, униформа являются предметом для заслуги установленных целей и задач. Во многих научных работах не предусматриваются моменты неприятия, созданных способов увеличения производительности труда. Ещё не стоит забывать, что почти все фирмы и организации отечественной промышленности унаследовали корпоративную культуру и традиции нравов от советской эпохи.

Приглашение бизнес-тренеров, чуждых по культуре, порой говорящих на языке и терминологии, которые просто непонятны рядовому сотруднику промышленного предприятия, расположенного за пределами города, не приносит желанных итогов. Вернее, приносит, но лишь только тренерам, в виде вознаграждений и новых заказов. Если обратиться к их презентациям, то будет понятно, что в красивой «оболочке» из зарубежных текстов временами оказывается программа первого курса специальности «менеджмент». Отдельной задачей в рассматриваемом вопросе считается подготовка сотрудников для индустрии.

Следуя моде, формируются курсы подготовки и переподготовки менеджеров, ведутся семинары, конференции и форумы для них, нередко с приглашением зарубежных специалистов, настолько же дальних от прогрессивной русской реальности. Пройдя такое обучение, человек не сможет применить полученные знания на практике, так как вернувшись на свое рабочее место, он также говорит со своими сотрудниками на разных языках. Особенно эта проблема стоит в сложившихся коллективах, где преобладают сотрудники с редкими специальностями.

Для большинства персонала промышленных предприятий повышение квалификации заканчивается получением формального сертификата или удостоверения от аккредитованной организации. Следует отметить, что проблема персонала в управлении производительностью труда, безусловно, обострилась в связи с увеличением пенсионного возраста. Произошло увеличение продолжительности трудовой деятельности.

Необходимо восполнить этот пробел на научном уровне применительно к среднему предприятию. Еще одной значимой задачей

считается составление информационной системы как для управления производительностью труда, например, и для принятия управленческих заключений.

Как ни странно, в век цифровых технологий не любое предприятие имеет возможность позволить себе качественное программное обеспечение, автоматизирующее или хотя бы облегчающее принятие управленческих решений. Почти все удачные примеры либо дорогостоящие, либо разработаны без моделирования процессов управления на конкретном предприятии или производстве.

Бывают случаи, когда руководство подменяет понятия информационных и инновационных технологий. Современная российская действительность по-разному позиционирует «инновации», это понятие, наверное, используется во всех сферах, но не всегда оправданно и обоснованно.

Стоит обозначить, что вполне успешные примеры возведения автоматических систем управления снова же лежат в советском периоде, и присутствуют у представителей научной школы российского и иностранного контроллинга. К сожалению, 1-ый этап ушел в историю, позиции 2-го под воздействием престижных тенденций постепенно незаслуженно теряют свои позиции.

Полагается, что на основе методологии данной научной школы можно благополучно создать методологию контроллинга производительности труда. Управление организацией труда на промышленном предприятии невозможно без компетентно построенной системы изготовления, последняя имеет возможность автономным инструментом, так и инструментом по достижению высочайшего значения производительности.

В некоторых достойных научных работах не рассматривается совокупность данных критериев, но в нашем случае важны групповые меры, реализация которых позволит повысить эффективность управления предприятием в целом, чего можно добиться только методом формирования единых организационно-управленческих способов и моделей. В заключение предоставленной научной работы стоит обозначить, что довольно недостаточно внимания уделяется практическим нюансам использования разработанных учеными и специалистами подходов и их внедрению в организм фирмы, еще меньше внимания уделяется промышленным предприятиям.

На современном этапе жизненно необходимы комплексные программы системы управления производительностью труда. Те же специалисты заявляют о необходимости внесения перемен в способы оценки эффективности производительности труда и оценки мер по ее повышению.

Производительность труда является одним из главных характеристик государства и одним из главных моментов финансового подъёма и увеличения качества жизни населения государства. Увеличение эффективности труда - один из объективных финансовых законов, свойственных каждой социально-экономической формации. становление производительных сил разрешает понизить издержки труда на производство

различных товаров, которые предназначены для личного или общего употребления. По мере открытия законов природы, освоения и использования знаний, накопления людьми опыта производительность труда неуклонно растет.

По данным министерства, к 2020 году количество высокопроизводительных рабочих мест увеличится в 1,5 раза. Процесс увеличения производительности труда обязан быть не только лишь гармоничным, но и охватывать кроме экономики такие сферы, как здравоохранение, образование, наука и государственное управление. Производительность труда - важный финансовый показатель, характеризующий эффективность применения рабочей силы в материальном производстве, характеризующий как отдельного сотрудника, так, например, и коллектив организации в целом. В настоящее время наблюдается сильное отставание производительности труда в РФ от развитых государств мира. Так, данные Интернациональной организации труда свидетельствуют, что показатель производительности труда (ВВП на 1-го занятого в экономике человека) в РФ составляет 26,8 % от показателя США, 40 % от показателя Японии и Германии, 33,3 % от показателя Франции, 36 % от показателя Швеции. Именно уровень производства и производительности труда воздействует на повышение ВВП. От производительности производственной сферы зависит уровень развития страны, инновационная активность, удовлетворение потребностей общества.

Уровень занятости населения принято рассматривать как один из основных факторов производительности труда. В Российской Федерации наблюдается снижение численности населения (за 15 лет - на 4,5%), в том числе экономически активной категории граждан (за 15 лет - на 4,7%). Это связано с демографической ситуацией. Коэффициент рождаемости в Российской Федерации составляет 11,3, а коэффициент смертности - 14,6. Большое влияние на производительность труда оказывает износ отечественных производственных мощностей, использование устаревшего и неэффективного оборудования и технологий [4]

По данным McKinsey Global Institute, доля высокотехнологичных отраслей в добавленной стоимости в России составляет 2%, что в 2 раза ниже, чем в США; в 4 раза ниже, чем в Китае; в 5,5 раз ниже, чем в Южной Корее. Также можно выделить низкую стоимость рабочей силы, которая в свою очередь является сильным тормозящим фактором, технического перевооружения и модернизации. В некоторых крупных компаниях фонд оплаты труда составляет 15% от валового дохода. Для энергетических компаний этот показатель равен 5%. Но следует отметить, что рост заработной платы в России опережает рост производительности труда, что влияет на рост издержек компании. Рост заработной платы должен сопровождаться ускоренным перевооружением экономики и ростом эффективности. Большое влияние на производительность труда оказывает квалификация производственного персонала. Например, средние специальные учебные заведения, готовящие поваров, выпускают все меньше

кондитеров (за последние 4 года количество таких специалистов сократилось на 7,4%), очевидно, что эта профессия сейчас не очень популярна среди молодежи. Однако при сокращении числа средних специальных учебных заведений, количество вузов растет (на 5,3%) [4].

По оценкам специалистов, до 60% себестоимости продукции зависит от производительности труда (это прямые затраты - заработная плата и Единый социальный налог, а также амортизационные отчисления, другие косвенные затраты; за счет сокращения длительности производственного цикла уменьшаются средства, вложенные в сырье и материалы). Как известно, в Концепции развития страны до 2020 года указано на необходимость четырехкратного повышения производительности труда, что позволит нашему государству выйти на пятое место в мире по валовому внутреннему продукту и существенно повысить конкурентоспособность производимой продукции. Чтобы добиться такого роста производительности труда, необходимо ежегодно увеличивать ее в среднем на 13%. Задача чрезвычайно сложная, если учесть, что в постсоветский период проблеме производительности труда в нашей стране не уделялось должного внимания. В 90-е годы она снизилась в три-четыре раза, и только в последние несколько лет, наметилась тенденция к ее повышению на 4-7 % в год [4].

Таким образом, рассматриваемая тема, является достаточно актуальной, а вышеперечисленные факторы доказывают, что необходимо разработать научно обоснованный комплексный подход к управлению производительностью труда, который используют промышленные предприятия.

Библиографический список

1. Варшавский А.Е. Наукоемкие отрасли и высокие технологии: определение, показатели технической политика, удельный вес в структуре экономики России // Экономическая наука современной России. 2018. №2. С. 70.
2. Бочарова О.Н., Потокина С.А., Ланина О.И. Управление социально-экономической системой региона в контексте современной модернизации экономики // Социально-экономические явления и процессы. 2017. № 1. С. 86–90.
3. Чекмарева Е.А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. № 2 (14). С. 170.
4. Хабибуллин М. И. Проблемы повышения уровня производительности труда // Молодой ученый. 2018. № 50 (236). С. 200-202. URL: <https://moluch.ru/archive/236/54808/>