

Д-р экон. наук М. Н. Сидоров

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

В статье рассмотрены факторы производительности труда, определены зависимости, позволяющие выполнять прогнозные расчеты по секторам реальной экономики и регионам, сформулированы макро- и микроэкономические условия повышения производительности труда и доходов.

Ключевые слова и словосочетания: производительность труда, факторы роста, конкурентоспособность, фондооснащенность, технологическая производительность, инвестиционная активность, сферы ответственности.

Взаимосвязь факторов роста производительности труда

Производительность труда является главным показателем эффективности как на макроуровне, так и для отдельных компаний. Отношение валового внутреннего продукта (ВВП) к числу занятых в экономике определяет уровень оплаты труда и возможности дальнейшего роста производства товаров и услуг. Весь объем ВВП можно разделить на две основные составляющие: это товары и услуги, идущие на потребление и накопление. Поэтому вместе с ростом производительности труда повышаются уровень жизни населения и объемы накапливаемых материальных и нематериальных активов. Уровень производительности труда в российской экономике в настоящее время составляет менее 30% от производительности труда в США. Отсюда и разница в оплате труда и доходах населения.

Для отдельной компании повышение производительности труда означает прежде всего рост ее конкурентоспособности при надлежащем качестве товаров и услуг. Когда меньшее количество работников в силу их квалификации и высокой фондооснащенности (современное оборудование, надежное управление) производит тот же объем товаров и услуг, то растут их доходы и прибыль компании.

При анализе факторов роста производительности труда применяются как качественные, так и количественные методы. В экономике не все можно измерить числами. Например, более высокий уровень производительности труда отмечается в тех компаниях, где работа людям интересна, где наряду с достаточной фондооснащенностью есть выверенная мотивация к качественному труду, и не только материальная, но и содержательная. Числами это трудно измерить.

В то же время в экономике есть достаточно устойчивые взаимосвязи между количественно измеряемыми показателями, которые позволяют выявить их причинно-следственные зависимости и соответственно выполнять анализ и прогноз. С этой целью конструируются сложные экономико-математические модели, включающие десятки и сотни показателей, которые

находят свое применение при анализе и планировании развития компаний. Однако нередко они носят формализованный характер, заменяя экономическое содержание математическими выкладками. Они полезны, широко распространены, но имеют один существенный недостаток: результаты прогнозных расчетов зависят от экзогенных, т. е. вводимых, внешних показателей, изменение которых предопределяет результаты.

Вопрос в том, как управлять этими вводимыми в модель показателями? И если этих показателей много, варьирование каждого из них определяется целым рядом факторов, то решение становится экономически малосодержательным. Нередко также создается иллюзия надежности прогнозов из-за использования сложного математического аппарата. Поэтому часто используются более простые зависимости, которые позволяют принимать управленческие решения и реально воздействовать на результирующие показатели.

Известна взаимосвязь между рентабельностью, определяемой как отношение прибыли к собственному капиталу, и показателями оборачиваемости активов, финансового рычага и процентного «бремени». Обычно эту формулу называют моделью Дюпона. Для того чтобы ввести в модель численность занятых в компании и соответствующие показатели эффективности, представим следующую зависимость:

$$\frac{P}{L} = \frac{K}{L} \cdot \frac{R}{K} \cdot \frac{P}{R},$$

где P – прибыль;
 L – численность занятых;
 K – основной капитал компании;
 R – объем реализации товаров и услуг.

Прибыль по отношению к числу занятых в компании тем выше, чем больше капиталоснащенность рабочих мест, чем больше объем реализации товаров и услуг на единицу основного капитала (капиталоотдача) и чем выше рентабельность продаж.

Можно перейти к темпам прироста этих показателей, распределяя так называемый «неразложимый» остаток пропорционально удельному весу каждого приростного показателя в правой части равенства. Тогда получим следующее уравнение:

$$t_L = t_k + t_R + t_p,$$

где t_L – темп прироста отношения прибыли к численности занятых;
 t_k – темп прироста капиталоснащенности (фондооснащенности) рабочих мест;
 t_R – темп прироста капиталотодачи (фондоотдачи);
 t_p – темп прироста рентабельности продаж.

Для математиков – это тривиальная линейная зависимость, полученная путем подстановок. Для экономиста – это содержательная зависимость, которая показывает, что увеличение прибыли на одного работающего достигается

за счет увеличения фондооснащенности рабочих мест, повышения эффективности основного капитала и роста рентабельности продаж.

При переходе к обычному показателю производительности труда, измеряемой как отношение реализованной конечной продукции к численности занятых, мы имеем следующую зависимость:

$$\frac{P}{L} = \frac{K}{L} \cdot \frac{R}{K}.$$

Используя приростные величины, получаем

$$t_{R/L} = t_k + t_R.$$

Увеличение производительности труда определяется здесь двумя основными факторами – фондооснащенностью рабочих мест и отдачей (эффективностью) применяемого капитала (овеществленных инвестиций).

Во всех секторах экономики и в отдельных компаниях осуществляется замена устаревших технологий на новые, идет обновление основного и оборотного капитала за счет нового оборудования, систем связи, информационных систем. Чем быстрее идет этот процесс, тем эффективнее новые технологии, тем соответственно быстрее растет производительность труда, а значит, и возможности для роста доходов работников и для расширения масштабов инвестиций.

Для обрабатывающих секторов экономики и для компаний, где материальные затраты, включая тепло- и электроэнергию, занимают значительную долю в структуре издержек (металлургия, химия, машиностроение, деревообработка), полезно оценивать также эффективность использования материальных ресурсов. Особенно актуально это для нашей экономики в целом, а также для отдельных компаний, поскольку материалоемкость, энергоемкость производства конечной продукции остаются еще очень высокими. А это является важнейшим фактором конкурентоспособности.

Переходя сразу к приростным величинам, темп прироста эффективности основных средств можно представить как сумму темпов прироста показателя материалоотдачи, определяемой как отношение реализованной конечной продукции к материальным затратам, используемым при ее изготовлении, и темпов прироста технологической производительности основных средств, рассчитываемой как отношение материальных затрат к объему основных средств.

Проведя необходимые подстановки, получаем

$$t_{R/L} = t_k + t_m + t_t,$$

где $t_{R/L}$ – темп прироста производительности труда;

t_k – темп прироста фондооснащенности;

t_m – темп прироста материалоотдачи;

t_t – темп прироста технологической производительности основных средств.

Результаты расчетов по этой зависимости показывают, насколько динамика производительности труда определяется объемом овеществленных инве-

стиций и их эффективностью с позиций изготовления конечной продукции из первичных сырья и материалов.

Приведенные зависимости применяются для изучения динамики производительности труда и факторов, ее определяющих, за ряд лет и десятилетий, а также для проведения сравнительного анализа производительности труда в отдельных странах и отдельных компаниях. Их использование полезно для проведения прогнозных расчетов и на этой основе – реального управления производительностью труда с помощью формулировки критериев эффективности инвестиций и материальных ресурсов. Это не виртуальная экономика с играми цен на акции на фондовом рынке, а экономика реальная, где фундаментальные экономические показатели и их соотношения определяют конкурентоспособность стран и компаний. Экономический рост в стране и динамика развития отдельных компаний в конечном итоге определяются объемами инвестиций, их эффективностью и качеством использования материальных ресурсов. При этом можно провести соответствующие прогнозные и сравнительные расчеты.

Макроэкономические условия

При прочих равных условиях производительность труда тем выше, чем больше материальных и нематериальных активов приходится на одного занятого, чем выше фондооснащенность рабочих мест, чем более эффективно используется оборудование, чем совершеннее средства связи, чем лучше развита производственная и социальная инфраструктура. Должны быть созданы благоприятные условия для быстрого увеличения капитала, материального и нематериального национального богатства.

Для этого необходимо существенно увеличить долю накопления в валовом национальном продукте. Сейчас она на уровне 20%. Исторический опыт показывает, что для модернизации экономики эта доля должна быть не менее 30% на протяжении 10 лет. Иначе происходит не реальная, а словесная модернизация.

Для расширения потока инвестиций в экономику нужно изменить макроэкономическую политику, которая на протяжении уже более двадцати лет не позволяет российской экономике быстро развиваться и соответственно повышать производительность труда.

Созданы все условия для масштабного импорта товаров и экспорта сырья, но не для развития производительной и неторговой экономики. Открытость российской экономики, определяемая как отношение внешнеторгового оборота к валовому национальному продукту, достигает 40%, в то время как в США и Германии этот показатель находится на уровне 25–30%. Там развито внутреннее производство, и внутренний рынок по большей части насыщается собственными товарами, а не импортными. Созданы условия для роста производительности труда за счет развития собственной экономики и масштабного использования инвестиций в основной капитал компаний.

Одним из основных ограничений роста производительности труда является кредитная политика Центрального банка. Ставка рефинансирования и

следующие за нею процентные ставки по предоставляемым кредитам за пределами для того, чтобы компании, особенно в обрабатывающих секторах экономики (машиностроение, легкая, химическая промышленность, мебельное производство и т. д.), свободно брали кредиты для увеличения основного капитала и своевременно возвращали их за счет получаемой дополнительной прибыли. В секторах экономики, производящих готовую, конечную продукцию, рентабельность (здесь отношение прибыли к основному капиталу), как показывает мировой опыт, обычно находится на уровне 10–15%. Когда процент за кредит находится на этом уровне или даже превышает его, предприятия не могут брать кредиты. Как возвращать? Исчезает источник увеличения и обновления основного капитала, и соответственно, производительность труда не растет.

Обычное объяснение, что процент за кредит должен быть выше инфляции, опровергается многолетним опытом экономически развитых стран. К примеру, в настоящее время и в Европе, и в США кредит можно получить под 1–2% годовых при инфляции 2–3%. Это просто очередная уловка банкиров, чтобы обеспечить высокую рентабельность своих заведений. Решение здесь простое: ставку рефинансирования необходимо существенно снизить, а рентабельность коммерческих банков регулировать не только с помощью конкурентного механизма, но и ограничивая верхний предел процентной ставки за кредитные ресурсы.

Банкам также нужно ограничить их спекулятивные операции по перепродаже валюты, акций, различных ценных (нередко «раздутых») бумаг и четко определить основное направление их деятельности – кредитование промышленности, сельского хозяйства, строительства, транспорта и других секторов экономики. Тогда будет обеспечен рост производительности труда за счет кредитных ресурсов, направляемых на увеличение материальных и нематериальных активов компаний. Это не новость и в экономической теории, и в хозяйственной практике многих стран.

Следует констатировать, что в настоящее время макроэкономические условия для быстрого увеличения инвестиций не созданы. Наоборот, работают механизмы, ограничивающие рост капитала и производительности труда. В соответствии с либеральной доктриной о том, чтобы государство не мешало бизнесу, ограничены инвестиции из федерального и региональных бюджетов. К тому же федеральные и региональные инвестиционные программы и проекты из года в год не выполняются.

Также созданы все условия для беспрепятственного вывода капитала из страны. В США, например, перевод денежных средств за границу, исключая торговые операции, облагается налогом в 30%. Из нашей страны капитал стремительно «убегает». Это не только возврат кредитов и покупка иностранных активов. Это часто теневой (под фиктивные экспортно-импортные сделки и др.) и криминальный вывод капитала, масштабы которого оцениваются в десятки миллиардов долларов ежегодно. Если бы эти средства работали в стране, то и производительность труда могла бы расти за счет производительного применения капитала. Сконструирован также механизм, который «отсе-

кает» от экономики громадные ресурсы (до 40% от доходов федерального бюджета), направляемые в Резервный фонд и Фонд национального благосостояния, которые номинируются в иностранных ценных бумагах и валюте.

Резервы нужны, безусловно, но ни одна компания не позволит себе изымать из доходов почти половину средств и направлять их в Резервный фонд. Это просто сверхосторожность и боязнь ожидания новых кризисов. Они неизбежно придут, если проводить такую политику «стерилизации» собственной экономики и не направлять ресурсы в развитие инфраструктуры, основного капитала компаний для роста производительности труда и повышения конкурентоспособности экономики.

Таким образом, «омертвление» крупных ресурсов, а также созданная сеть офшорных компаний, отмывочных банков, фирм-однодневок препятствуют наращиванию капитала в стране и повышению производительности в российской экономике. Фактически страна добровольно минимизировала внутренний оборот и наращивание капитала и активно включилась в международный оборот, что делает экономику уязвимой и подвластной даже слабым колебаниям мировой конъюнктуры. А на мировом рынке реализуются интересы сильнейшего, у кого высокая производительность труда и конкурентоспособная экономика.

Упование на масштабный приток иностранных инвестиций беспочвено. Они и сейчас составляют менее 6% от всех инвестиций в экономику страны и сосредоточены в основном в пяти крупных городах (в торговле, строительстве, топливно-энергетическом секторе). Никто не будет взращивать конкурента на мировом рынке товаров, услуг и капитала. Мировая и отечественная практика знает целый ряд эффективных инструментов наращивания капитала в стране и роста производительности труда с помощью налоговой системы, валютного законодательства, установления квот, таможенного регулирования и подготовки квалифицированных менеджеров с государственным, а не торгово-ростовщическим мышлением. Просто эти методы и инструменты нужно использовать.

Простой менеджмент

Основным фактором роста производительности труда, таким образом, является высокая фондооснащенность, быстрая замена устаревших технологий и оборудования. Но есть и неприметные на первый взгляд причины невысокой производительности труда в компаниях. Им не придают особого значения, но их выявление и устранение может существенно повысить производительность труда. К тому же здесь не требуется больших инвестиций. Просто нужно улучшить организацию бизнеса, используя некоторые правила простого менеджмента.

Первое правило заключается в четком определении сферы ответственности каждого работника, включая менеджеров, причем персональной ответственности. Нередко в компаниях ответственность размыта, существует немало коллегиальных органов, отсюда – постоянное желание переложить ответственность на других. Часто также одни работники вмешиваются в дела других,

критикуют, спорят, что ведет к внутренним конфликтам, скрытому и явному саботажу.

Чтобы избежать такого рода явлений, необходимы четкие должностные инструкции, где разграничены обязанности сотрудников и определена их персональная ответственность. До сих пор не преодолено отношение к должностным инструкциям как к формальной бумажке. Жизнь богаче, разнообразнее. К тому же есть немало вопросов на стыке обязанностей отдельных работников и служб. Таким образом обычно рассуждают те, кто не хочет брать на себя ответственность. Именно поэтому функции сотрудников должны быть четко очерчены и разграничены. Мотивация – это не только поощрение, но и ясное понимание своей сферы ответственности.

Второе правило является следствием первого – это возложение ответственности на сотрудников за качество базовых операций и осуществление проверок лишь самых сложных и важных операций. Исследования показывают, что проверочные мероприятия часто стоят дороже, чем исправление тех или иных ошибок. К тому же если сотрудники чувствуют к себе недоверие, они хуже работают. Есть поговорка «Доверяй, но проверяй». Можно добавить: «Проверяй, но знай меру».

У каждого сотрудника должно быть своеобразное «клеймо качества». Дефекты в работе видны коллегам, менеджерам, работникам на последующих операциях. Они легко выявляются и персонифицируются. Ожидание регулярных проверок – это как ожидание некоего судилища. Здесь нет места творчеству, инициативе. Компания становится если не врагом, то не тем местом, где вы бы хотели работать. Просто от нерадивых сотрудников надо избавляться, а проверки делать выборочными.

Третье правило состоит в сбалансированности затрат на новые технологии, оборудование и обучение сотрудников. До сих пор сплошь и рядом примеры простаивающего или слабо используемого дорогого оборудования из-за необученности персонала. Лучше заранее вместе с закупкой новых технологий и оборудования планировать необходимые средства для обучения сотрудников работе на этом оборудовании. В эпоху информационных технологий многие компании закупают дорогую технику, программы, чтобы «не ударить в грязь лицом» перед другими компаниями. А вот сопоставлять затраты и результаты от использования продвинутой техники не научились. Все проекты по информационным технологиям должны быть привязаны к показателю производительности труда и финансовым показателям.

Четвертым условием роста производительности труда в компании при минимальных инвестициях является ротация кадров, подготовка универсальных работников. Специализация необходима, но иногда конструктору полезно поработать в финансовом отделе, а менеджеру по продажам – в цехе, где продаваемые товары проходят финишную обработку. Особенно это касается молодых специалистов. Первые два-три года им полезно работать на разных участках и приобретать различные навыки. Далее они найдут дело по душе и всегда смогут заменить коллегу, что будет явным фактором роста производительности труда в компании.

О ротации кадров известно давно. Но спросите себя, используется ли этот метод в вашей компании. Инертность и сотрудников, и менеджеров – основная причина здесь. Слаб и мотивационный механизм. Если низок уровень оплаты труда, он не меняется и в процессе ротации, и после, то большинство сотрудников стараются не загружать себя дополнительными функциями и полномочиями.

Продвижение по карьерной лестнице, повышение оплаты труда должно быть тесно увязано с планом ротации кадров. Такой план – неотъемлемая часть стратегии развития компании и повышения ее конкурентоспособности.

И последнее, пятое правило – это обмен опытом в области применения новых технологий, организации производства и реализации обучения сотрудников, распределения обязанностей. Конкурентный механизм, коммерческая тайна препятствуют обмену опытом между отдельными компаниями. Но есть союзы, ассоциации предпринимателей в разных секторах, отраслях экономики. Им же конкурировать на мировом рынке с крупными транснациональными компаниями. А внутри транснациональных компаний обмен производственным, маркетинговым опытом налажен прекрасно, что, собственно, и позволяет им выпускать качественные товары и захватывать рынки других стран. Производительность труда отдельных фирм внутри транснациональной компании – ключевой параметр эффективности ее функционирования и развития, поэтому и отдельным российским компаниям, и их союзам, и ассоциациям следует конкурировать на мировом рынке, а не между собой. Всесторонний регулярный обмен опытом во всех сферах деятельности компаний – это непреложное условие их выживания и развития в конкуренции на мировом рынке. Ассоциации и союзы компаний создаются не только для того, чтобы лоббировать свои интересы в парламенте и правительстве, но главным образом для роста конкурентоспособности компаний, входящих в эти ассоциации и союзы.

Для выполнения этих пяти правил простого менеджмента не нужны значительные инвестиции. Однако нераскрытый до сих пор потенциал здесь огромен. Просто эти правила надо ввести не в разговорную, а в бизнес-практику.

Список литературы

1. *Арутюнов Ю. А.* Проблемы управления изменениями в организации. – М., 2012.
2. *Баринов В. А.* Социально-экономические системы: трансформации XXI века / КазЭУ. – Алма-Ата, 2010.
3. *Котова Л. Р.* Формирование бренда работодателя и его оценка на внутреннем и внешнем рынке труда // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2012. – № 11 (53).
4. *Мочальников В. Н.* Государственно-частное партнерство: отечественный опыт, мировые тенденции, вектор развития для России. – М. : Экономика, 2012.