

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2019, №3, Том 11 / 2019, No 3, Vol 11 <https://esj.today/issue-3-2019.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/44ECVN319.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Авдеев М.Ю. Актуальность проблемы управления производительностью труда на современном этапе // Вестник Евразийской науки, 2019 №3, <https://esj.today/PDF/44ECVN319.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Avdeev M.Iu. (2019). The urgency of the problem of labor productivity management at the present stage. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 3(11). Available at: <https://esj.today/PDF/44ECVN319.pdf> (in Russian)

УДК 338.34.055.2

Авдеев Михаил Юрьевич

ГБОУ ВО МО «Технологический университет», Королёв, Россия

Аспирант

E-mail: Avd782@mail.ru

Актуальность проблемы управления производительностью труда на современном этапе

Аннотация. 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. Рассмотрены практические ситуации и проблемные вопросы, преследующие менеджмент промышленных предприятий. Научный анализ выполняется, учитывая специфические особенности и корпоративную культуру современной промышленности. 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. Целью представленной статьи 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. Работа может оказаться полезной как с научной, так и с практической точки зрения. Научная статья является частью научного исследования по разработке организационно-управленческих методов и моделей модернизации системы управления производительностью труда на промышленных предприятиях.

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

Введение

«На сегодняшний день очень актуальной является проблема производительности труда», «необходимо увеличивать производительность труда», «труд является одним из важнейших экономических показателей и критериев», «необходимо использовать скрытые

ресурсы» – подобные «лозунги» все чаще звучат не только с трибун научных конференций и бизнес-форумов, но и спускаются с эшелонов высших органов государственной власти. 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]. Основными же задачами поставленными в программе должны стать следующие: сокращение нормативных, то есть бюрократических ограничений препятствующих росту производительности труда, формирование систем различного 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 производительности труда и модернизации основных фондов».¹

Помимо того, что вышеприведенный Указ главы государства прямо подтверждает федеральную озабоченность состоянием производительности труда в России, он кроме сухих фраз и указаний подведомственным чиновникам отражает одно из наиболее правильных и верных направлений развития научной и организационной мысли в рассматриваемом вопросе – организацией труда можно и нужно управлять.

В современных условиях становиться невозможным выстраивание «умной» модели организации исключительно на одних критериях оценки и маркерных индикаторах, необходим набор четко сбалансированных управленческих методов и моделей при выполнении которых, непременно произойдет достижение поставленных задач.

Обоснование актуальности проблемы

Таким образом, мы допускаем предположение, что Президент поставил задачи ученым и специалистам в области менеджмента конкретно определенную задачу и цели. Как следствие, начиная с 2018 года во многих печатных работах и докладах на конференциях можно было бы увидеть предложения по выполнению пунктов Указа. Но, к сожалению, этого не произошло, большинство научных исследований продолжают строиться на фундаменте достижения «мифических» и ничем не обоснованных целей. А еще к большому сожалению приводит то, что повышенный интерес к организации труда, а точнее к средствам федерального бюджета, потенциально выделяемым в рамках реализации целевых программ, стали проявлять различного рода «эксперты», бизнес-тренеры, блогеры, коучи и т. д. То есть люди, многие из которых достаточно далеки от знаний экономической теории и менеджмента, но в прекрасной манере, используя психологические приемы, презентуют своё видение методов увеличения производительности труда, тем самым отягощая реальное положение дел на предприятиях.

Зато в научных работах, перечисляющих проблемы, отечественная публицистика недостатка не испытывает [2], на каждой конференции посвященной труду вниманию ученых и специалистов представляют большое количество материалов, многие из которых достаточно качественные. Широкое освещение проблематики, безусловно, можно отнести к положительным информационным сторонам управленческой науки, так как на её основе в

¹ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года". Электронный ресурс: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/>.

дальнейшем и строятся исследования позволяющие повысить эффективность системы управления. Разобрать все проблемы, относящиеся к управлению производительностью труда в одной, конкретно взятой научной статье, практически невозможно, из-за огромного их количества, к тому же многим из них уже уделено достаточно внимания и издано большое количество работ. Следовательно, авторами в представленном материале и последующих публикациях будут рассматриваться наиболее актуальные проблемы, и решаться задачи, которые, по нашему мнению, нашли недостаточное отражение у ученых, занимающихся в рамках специальности менеджмент применительно к предприятиям высокотехнологичных секторов промышленности. Именно на этих предприятиях, корпоративная и производственные культуры которых являются наследством постсоветской эпохи острее всего ощущаются недостаточные показатели в графе «производительность труда» [3].

Почему же, к одному из самых «главных» показателей системы управления любым предприятием – производительности труда в определенное время был утрачен научный и практический интерес? Мы связываем это напрямую с форсированным переходом нашего государства на рыночные рельсы, шоковой терапией. Всеобщая погоня за прибылью вытеснила стратегические показатели на второй план [4], и постепенно графа «производительность труда» превращалась в обычную строчку отчетности, а на ее месте расположились оперативные критерии российской действительности: прибыль, выручка, наличность и зарплата руководителей. В это же время научной производительностью труда большей частью занимались лишь учёные теоретики и специалисты, ведущие исследования в рамках научной специальности «экономика труда» [5], ученые в области менеджмента направляли свои усилия в другие, наиболее актуальные области. Ввиду вышеизложенного системное управление, так долго эффективно выполняющее функцию управления и контроля производительностью труда в советском государстве утрачивало своё влияние, а на смену ему новые методы не пришли. Большинство из того, что было выполнено современными российскими и зарубежными исследователями и могло бы с эффективностью найти применение на практике не систематизировано и не классифицировано с выделением сильных и слабых сторон [6]. Мы постараемся восполнить данный пробел в последующих работах. Для этих целей необходимо выполнить научно-обоснованный анализ существующего теоретического задела, заложенного не только учеными классиками, но и созданного как в советское время, так и современными отечественными специалистами.

Актуальность вышеописанной проблемы указывается не только Президентом, но и другими органами государственной власти, что прямо подтверждает наличие проблемы федерального масштаба, сокращению отставания производительности труда ранее нашло отражение в стратегии «Россия 2020», в фундаменте которой заложено то, что без повышения уровня производительности труда невозможно достичь качественного экономического роста. Трудовой потенциал промышленных предприятий страны оказался не готов к форсированному развитию и переходу к новому технологическому укладу. Развитие промышленных мощностей стало по факту заменой старого оборудования на новое.

Выполнить государственные задачи, без формирования комплексных методик умного управления не представляется возможным [7]. Еще более невозможным, является разработка общих методов и моделей управления производительностью труда, которые потом директивно «спускаются на предприятия». А именно в подобном стиле мы все чаще видим качественные научные работы, без конкретизации и конкретной привязки к отрасли либо под отрасли. В настоящее время есть понимание того, что только конкретные мероприятия применительно к конкретным производственным единицам могут принести эффективность не только в отчетах руководителям, но и в действительности, не уменьшая степень удовлетворенности работников. Все вышеперечисленное требует комплексного, научно-обоснованного подхода к разработке

методов и моделей по совершенствованию системы управления производительностью труда на промышленных предприятиях [8].

В настоящее время, в погоне за показателями прибыли и производительности, к огромному сожалению, забыт самый главный ресурс его достижения – персонал. Ведь именно трудовые ресурсы, а не новые станки, рабочие места, белые рубашки и униформа являются предметом достижения поставленных целей и задач. Многие научные работы не учитывают факторов отторжения разрабатываемых методик повышения производительности труда. Не стоит забывать о том, что многие предприятия отечественной промышленности унаследовали корпоративную культуру, традиции манеры поведения у советской эпохи. А неоднократные неудачные попытки руководителей обеспечить «светлое будущее» своим работникам усугубили ситуацию и увеличили недоверие. Приглашение чуждых культуре бизнес-тренеров порой говорящих на языке и терминологии попросту непонятной среднестатистическому работнику промышленного предприятия находящегося за пределами столичного региона не приносит желаемых результатов. Точнее приносит, но только коучам, в виде гонораров и новых заказов. Если обратиться к их презентациям, то станет понятно, что в красивой «оболочке» иностранных слов порой представляется программа первого курса специальности «менеджмент».

Отдельной проблемой в рассматриваемом вопросе стоит подготовка кадрового состава для промышленности. И снова следуя моде, создаются курсы подготовки и переподготовки руководителей, для них проводятся семинары, конференции и форумы зачастую с приглашением иностранных специалистов, так же далеких от современной российской действительности. Успешно пройдя подобное обучение, руководитель, вернувшись на свое рабочее место, не может практически применить полученные знания, ввиду того, что он также разговаривает на разных языках со своими сотрудниками. Особенно остро эта проблема стоит в сложившихся коллективах, где преобладают работники с редкими специальностями.

Повышение же квалификации для большей части персонала промышленных предприятий заканчивается формальным получением справки или свидетельства аккредитованной организации.

Стоит отметить, что проблема персонала в управлении производительностью труда, безусловно, усугубилась в связи с повышением пенсионного возраста. Увеличение продолжительности трудовой деятельности случившийся факт. Мы не будем рассматривать сильные и слабые стороны пенсионной реформы, но учитывать ее последствия и влияние на состояние удовлетворенности работников в научных работах обязаны.

В некоторых работах современных ученых ставятся проблемы сохранения редких специальностей, то есть тех, подготовка которых в стране практически не осуществляется, и обеспечения устойчивости коллективов. Существуют примеры успешного задела в этой области, но они разработаны применительно к наукоемким оборонным предприятиям и научно-конструкторским коллективам [9]. Необходимо восполнение данного пробела на научном уровне применительно к среднестатистическому предприятию.

Еще одной значимой проблемой является формирование информационной системы как для управления производительностью труда, так и для принятия управленческих решений. Как ни странно, в веке цифровых технологий, не каждое предприятие может себе позволить качественное программное обеспечение, автоматизирующее или хотя бы облегчающее принятие управленческих решений. Многие успешные примеры либо дороги, либо разработаны без моделирования управленческих процессов на конкретном предприятии или производстве. Отмечаются случаи подмены менеджментом понятий информационные и инновационные технологии. Современная российская действительность по-разному трактует

«инновации», это понятие, пожалуй, применяется в каждой сфере, однако, не всегда оправдано и обоснованно. Стоит отметить, что достаточно успешные примеры построения автоматизированных систем управления опять же лежат в советском периоде, а также присутствуют у представителей научной школы отечественного и зарубежного контроллинга. К сожалению, первый период ушел в историю, позиции же второго под влиянием модных тенденций незаслуженно постепенно теряют свои позиции. Мы считаем, что, основываясь на методологии этой научной школы, вполне возможна успешная разработка методики контроллинга производительности труда.

Управление организацией труда на промышленном предприятии невозможно без грамотно построенной системы организации производства, [10] последняя может являться как самостоятельным инструментом, так и инструментом по достижению высокого уровня производительности. Некоторые достойные научные работы не рассматривают совокупность данных критериев, однако в нашем случае необходимы комплексные мероприятия, выполнение которых позволит увеличить эффективность управления предприятием в целом, чего можно достичь только путем формирования единых организационно-управленческих методов и моделей.

В завершение данной научной работы стоит отметить, что достаточно малое внимание уделяется практическим аспектам применения разрабатываемых учеными и специалистами подходов и их внедрению в организм предприятия, еще меньше внимания удостаиваются промышленные предприятия. На современном этапе жизненно необходимы комплексные программы системы управления производительностью труда. Так же специалисты заявляют о необходимости внесения изменений в методики оценки эффективности производительности труда и оценки мероприятий по ее улучшению.

Выводы

Таким образом, рассматриваемая тема, обоснованно является актуальной, а указанные выше факторы доказывают необходимость разработки научно-обоснованного комплексного подхода к управлению производительностью труда применительно к промышленным предприятиям. Данные утверждения являются научно и практически обоснованными, что находит свое в работах ученых, на чьи исследования авторы опирались при подготовке настоящей работы.

Исходя из актуальности проблемы, в дальнейших публикациях автором будет уделяться достаточное внимание разработке методов и моделей модернизации системы управления производительностью труда, включающее управленческое воздействие на все основные составляющие, преследующих цели повышения эффективности управления промышленными предприятиями, и показателей производительности необходимых для решения задач по достижению устойчивого роста.

В том числе, акцент будет сделан на следующих задачах: научном анализе классических и современных научных теорий по управлению производительностью труда, выполнении их классификации и систематизации с учетом современной действительности применительно к предприятиям промышленности; разработке методов подготовки и переподготовки специалистов редких специальностей, необходимой для обеспечения устойчивости коллективов, с учетом корпоративной культуры промышленных предприятий в целях увеличения реальных показателей производительности труда; разработке модели системы управления производительностью труда при помощи информационной системы; построению модели организации производства на промышленном предприятии; формированию комплексной методики по внедрению эффективной системы управления производительностью

труда применительно к промышленным предприятиям; подготовке предложений в методику оценки эффективности мероприятий по повышению производительности труда.

Данной работой мы начинаем серию научных статей посвященных разработке организационно-управленческих методов и моделей модернизации системы управления производительностью труда на промышленных наукоемких предприятиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Варшавский А.Е. Наукоемкие отрасли и высокие технологии: определение, показатели технической политика, удельный вес в структуре экономики России // Экономическая наука современной России. – 2000. – №2. – С. 70.
2. Суворова В.В. Формирование механизма управления производительностью труда в условиях перехода к инновационной экономике // Современные концепции научных исследований. – 2014. – №4. – С. 92–94.
3. Бочарова О.Н., Потокина С.А., Ланина О.И. Управление социально-экономической системой региона в контексте современной модернизации экономики // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 1. – С. 86–90.
4. Чекмарева Е.А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 2 (14). – С. 170.
5. Гришина Е.С. Оценка человеческих ресурсов как инструмент диагностики конкурентоспособности региона / Автореферат дисс. ... к-та экон. наук // Москва. – 2013.
6. Капелюшников Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики // Вопросы экономики. – 2014. – №3. – С. 36–61.
7. Петров А.Н., Ильченко А.Н. Оценка объема теневой экономики и ее влияния на развитие региона // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2012. – №1 (29). – С. 60–66.
8. Киселева О.В. Регионы России: диспропорции в инвестиционной активности // Российское предпринимательство. – 2012. – № 19 (217). – С. 126–130.
9. Чечурина М.Н. Анализ моделей научно-технического прогресса как фактора экономического развития // Вестник МГТУ. – 2005. – №2. – том 8. – С. 339.
10. Немчинов В.С. Теоретические вопросы рационального размещения производительных сил // Вопросы экономики. – 1961. – № 6. С. 121–129.

Avdeev Mikhail Iurevich

State budgetary higher educational institution Moscow region university of technology, Moscow, Russia
E-mail: pt707@yandex.ru

The urgency of the problem of labor productivity management at the present stage

Abstract. In the present 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 justify management problems in achieving sustainable growth of labor productivity. Practical situations and problematic issues pursuing the management of industrial enterprises are considered. Scientific analysis is performed, taking into account the specific features and corporate culture of modern industry. Particular attention is paid to issues that remain unexplored, despite the extensive interest in labor productivity, both from individual scientists and specialists, and from the state. Much of the work is devoted to the tasks set by the head of state and reflected in the Decree "On the national goals and strategic objectives of the Russian Federation for the period up to 2024" dated May 7, 2018. Successful experience and "false" directions for ensuring sustainable productivity growth are considered and compared separately. In management science, it is argued that it will manage to achieve the desired positive indicators. The purpose of the presented article is not only to identify the most acute problems in this issue, but also to set tasks, the solution of which can have a positive impact on the labor productivity indicators in particular and the economy of industrial enterprises in general. The work may be useful both from a scientific and from a practical point of view. A scientific article is part of a scientific study on the development of organizational and managerial methods and models for the modernization of the labor productivity management system in industrial enterprises.

Keywords: labor productivity; management; corporate culture; industry; personal; controlling; sustainable development