

Н.И. Нагибина

Пермский государственный технический университет

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рассматриваются проблемы роста производительности труда в России. Раскрываются причины отставания российской экономики по данному показателю как на уровне государства, так и отдельного предприятия. Предложен подход к формированию современной модели управления эффективностью персонала на основе производительности труда.

Эффективность труда, производительность труда, показатели эффективности управления персоналом.

Проблемы низкой производительности труда в России и ее влияние на рост ВВП, характерные для современного состояния российской экономики, освещались на 5-м экономическом форуме «Территория конкурентного развития», проходившем в г. Перми 11–12 сентября 2009 г. В выступлениях отмечалось, что с 1998 года ежегодный рост ВВП на 7 % обеспечил переход нашей страны по уровню благосостояния с 72-го на 53-е место в мире, и для того чтобы данная тенденция сохранялась, рост производительности труда должен опережать рост валового внутреннего продукта, чего в истории российской экономики никогда не было.

Зарубежные и отечественные ученые и практики выделяют достаточно много причин, мешающих повышению производительности труда в России. Так, В.А. Мау, ректор Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, выступая на 5-м экономическом форуме, проходившем в г. Перми [3], отмечал имеющийся конфликт между менеджерами и собственниками в гонке за капитализацией и отказе от повышения при этом производительности труда. Другую причину в своем докладе «Развитие России в ближайшей перспективе», прозвучавшем там же [8], назвал Е.Г. Ясин: «...это так называемые институты, культура, изменение правил жизни, правил игры, которые не только фиксируются в законе, это внедрение в человеческое сознание, менталитет, систему ценностей определенных установок, определенных представлений, которые меняют поведение людей...». Возможно, речь идет об особенностях культуры нации – отсутствии культуры бережливости и эффективности, инициативы и рациональных предложений, долготерпении, которым так славятся русские [6, 22]. Вместе с тем эти при-

чины носят глобальный характер. Так, известный американский ученый Лоренс Харисон, директор Института культурных изменений при Институте Тафта, разработал программу изменения культурных основ, составляющих фундамент эффективной экономики. Эта программа предполагает комплекс изменений – в школе, в семье, в средствах массовых коммуникаций, развлечений и пр.

А что на уровне предприятий? Кто или что мешает собственникам бизнеса в принятии решений, эффективность которых базируется на росте производительности труда?

В области человеческих ресурсов главными условиями роста производительности труда являются оптимальность численности персонала организации с точки зрения произведенных трудозатрат и расходов на содержание рабочей силы. Расходы на персонал в общих расходах компании занимают порой до 30 % в зависимости от сферы деятельности, но эти показатели ниже, чем в развитых странах. Так согласно исследованию эффективности системы управления персоналом, проведенному в 2007 году PricewaterhouseCoopers (PwC) [2], на каждый \$1, инвестированный западными компаниями в российский персонал в виде вознаграждения, компании получили \$2,3 прибыли. Этот показатель превышает в два раза аналогичный показатель в Западной Европе, где соотношение – 1,16. Статистические данные по российским компаниям отсутствуют – организации не хотят делиться такой информацией с конкурентами, а чаще просто не используют показатель производительности труда для оценки эффективности системы управления персоналом.

В советское время управление производительностью труда являлось одной из основных задач руководителя на промышленных и производственных предприятиях. Знать такие статистические показатели, как потери рабочего времени от простоя оборудования или по причине нарушения трудовой дисциплины сотрудниками, контролировать их отклонение от нормативных, планировать на следующий период – была одна из главных задач руководителя кадровой службы. А много ли менеджеров по персоналу в современных организациях считает важным заниматься подсчетом и анализом такого показателя трудовой деятельности, как коэффициент абсентеизма? Отделы и лаборатории научной организации труда обеспечивали объективное нормирование работ, что, в свою очередь, позволяло управлять численностью персонала предприятия, их рабочим временем, а это означает и эффективное управление финансовыми ресурсами. Отраслевые институты, разрабатывавшие всевозможные нормативы численности персонала, времени обслуживания оборудования и прочие прекратили свою деятельность, да и предприятия при переоснащении используют новое импортное оборудование, для которого существующая нормативная база не годится.

Таким образом, применявшаяся при плановой экономике модель управления производительностью труда [4, 49] на современном этапе уже не используется, а актуальная для рыночной экономики модель еще не выработана, что и обуславливает отставание в производительности труда от развитых стран.

Утверждение о том, что эффективность системы управления персоналом обеспечивает эффективность компании, подтверждено и теоретическим и практическим опытом. Что означает эффективное управление человеческими ресурсами? Прежде всего это конкурентное преимущество компании, которое труднее всего скопировать. Это достижение организационной цели при оптимальных затратах. Численность персонала организации, расходы на его содержание и рабочее время – вот составляющие ключевого показателя эффективности человеческих ресурсов и капитала – производительности труда. Внедрение на уровне организации эффективного управления человеческими ресурсами и производительностью труда позволяет компании идти по пути развития и в условиях экономического кризиса и обеспечить себе преимущество перед конкурентами, не использующими такие технологии либо не оказывающими их внедрению должного внимания.

Создание конкурентного преимущества компании за счет сокращения издержек и повышения отдачи от сотрудников – ключевая компетенция менеджеров, ответственных за эффективное управление персоналом. Соответственно, для оценки менеджеров, ответственных за эффективность управления персоналом, в настоящее время важна не столько эффективность рекрутинга и развития персонала, сколько владение технологиями управления изменениями, понимание значимости и умение управлять эффективностью труда.

В связи с вышеобозначенными проблемами возникает необходимость уяснения или более точной интерпретации самого понятия производительности труда. Здесь можно выделить два основных направления в раскрытии сущности данной категории: а) как показателя в системе статистического анализа, и б) как характеристики эффективности использования трудовых ресурсов.

На уровне экономики страны при расчете показателя производительности труда применяются данные о валовом внутреннем продукте (ВВП) и валовом национальном продукте (ВНП), которые разработаны на основе единой системы национальных счетов (СНС) статистической комиссией ООН (табл. 1).

Макроэкономические показатели производительности труда

Показатель	Характеристика	Методика расчета
Валовый внутренний продукт на душу населения	Является мерилем национального богатства всей страны, а не только одной производительности труда как таковой, потому что ВВП относится на общую численность населения, а не на количество работников	Отношение объема ВВП к числу жителей страны
Объем валового внутреннего продукта на одного работающего	Показатель более точен в измерении производительности труда, но не учитывает существующих в разных странах различий в продолжительности рабочего дня	Отношение объема ВВП к числу занятых
Объем внутреннего валового продукта на 1 отработанный час	Данный показатель считается наилучшим измерителем производительности труда, однако его трудно использовать при международных сопоставлениях производительности труда	Отношение объема ВВП к 1 отработанному или оплаченному часу

Данные показатели служат для оценки эффективности трудовых затрат, произведенных в народном хозяйстве или отдельных его отраслях при существующем уровне развития экономики в определенный период времени. Таким образом, как объект статистического анализа, производительность труда выступает обобщающей характеристикой качественных сдвигов в общественном производстве.

Официальные данные Федеральной службы государственной статистики «О производстве и использовании валового внутреннего продукта (ВВП) за 2009 год» показывают, что объем ВВП России за 2009 г., по предварительной оценке, составил в текущих ценах 39016,1 млрд рублей. Его реальный объем относительно 2008 г. составил 92,1 %. Индекс-дефлятор ВВП за 2009 г. по отношению к ценам 2008 г. составил 102,7 % [9] (табл. 2).

Однако данные официальной статистики не дают да и не могут предоставлять информацию о причинах отсутствия положительной динамики производительности труда в последние годы, что существенно осложняет исследования и препятствует выработке практически значимых решений в области повышения эффективности производства. По нашему мнению, важнейшей задачей в данном контексте является формирование современной модели управления эффективностью персонала на основе производительности труда, где ключевое место должна занять система показателей оценки эффективности труда.

Таблица 2

**Индекс реального объема ВВП и валовой добавленной стоимости
по видам экономической деятельности в постоянных ценах, в %,
к предыдущему году**

	2009г.	<u>Справочно</u> 2008г.
Валовой внутренний продукт в рыночных ценах	92,1	105,6
В том числе:		
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	98,3	107,4
рыболовство, рыбоводство	98,4	94,4
добыча полезных ископаемых	98,1	100,1
обрабатывающие производства	86,1	100,2
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	94,0	100,9
строительство	83,6	111,9
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	91,7	109,5
гостиницы и рестораны	84,6	110,7
транспорт и связь	97,7	106,3
финансовая деятельность	94,3	104,0
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	94,7	113,6
государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	103,2	103,0
образование	98,7	100,0
здравоохранение и предоставление социальных услуг	100,6	100,0
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	81,7	97,8
Косвенно измеряемые услуги финансового посредничества (-)	95,4	106,7
Чистые налоги на продукты	87,1	106,8

Для оценки эффективности труда на предприятии наиболее часто применяют показатель производительности труда, рассчитываемый как отношение объема произведенного продукта (товаров или услуг) к затратам труда. В данном случае показателями производительности могут выступать объем продукции на один отработанный или оплаченный час, объем продукции на одного сотрудника и т.д. Для объективности и корректности расчетов при проведении анализа в каждом случае необходимо определять [1, 238]:

- 1) в каком, натуральном или стоимостном измерении рассчитываем производительность труда;
- 2) в абсолютном или относительном выражении;
- 3) что понимать под объемом продукции: прибыль, доход, добавленная стоимость, товарооборот, объем производства или оказанной услуги;

4) что понимать под затратами труда: а) численность персонала (1 человек, среднесписочная численность), б) расходы на содержание персонала (все расходы, фонд оплаты труда), в) фонд рабочего времени (час, день, месяц, квартал).

Возможными показателями, применяемыми для оценки эффективности труда на уровне организации, могут быть [5, 160; 7, 304]:

- товарооборот, прибыль, доход, добавленная стоимость, объем произведенной продукции или оказанной услуги на 1 работника, измеряемый в натуральном и стоимостном выражении;

- численность персонала с позиции оптимальности объемов трудозатрат, определяемой на основе нормирования времени и результатов для всех видов работ в организации;

- фонд оплаты труда, все расходы на содержание персонала в процентах от общих затрат компании;

- объем произведенной продукции или оказанной услуги, прибыль, доход, добавленная стоимость, товарооборот на 1 рубль, затраченный на персонал или на 1 рубль заработной платы;

- объем произведенной продукции или оказанной услуги в натуральном или стоимостном выражении за 1 час труда;

- число часов, затраченных на производство единицы продукции или оказанной услуги;

- потерянная производительность – добавленная стоимость за 1 час производительного труда, умноженная на число потерянных часов (запланированных и незапланированных).

В западных странах, в частности в Японии, применяется показатель (более того, этот показатель планируется и закрепляется за сотрудником как один из ключевых), отражающий количество инновационных решений, предложенных сотрудником на рабочем месте и позволяющих усовершенствовать рабочий процесс.

Выбор конкретных показателей оценки эффективности труда целесообразно проводить в зависимости от специфических условий деятельности организации, а так же задач анализа организационных проблем. Перспективы внедрения системы мониторинга в данной области представляются весьма значимыми как в контексте стратегического управления, так и при решении текущих задач предприятия. При этом необходимо формирование комплекса измерителей эффективности труда, применяемых на макроуровне экономики страны, мезоуровне – экономики региона, микроуровне – предприятия как основной хозяйственной единицы общественного производства.

Список литературы

1. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда: учебник. – М.: Магистр, 2008.
2. Малыхин М. Растить эффективность. Ведомости 07.10.2008. – URL: <http://www.vedomosti.ru/newspaper/article/2008/10/07/163772>
3. Мау В.А. Государство и экономическое развитие: сквозь кризисы и реформы // 5-й экономический форум «Территория конкурентного развития». – URL: <http://ecforum.perm.ru/forum091-a.html#VI>
4. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение [пер. с англ.]. – М.: Прогресс, 1989. – С. 29.
5. Ульрих Дэйв, Брокбэнк Уэйн. HR в борьбе за конкурентное преимущество [пер. с англ.] / Дэйв У., Уэйн Б. – М.: Претекст, 2010.
6. Филонович С. О терпении и ... производительности. – Harvard Business Review – Россия. Сентябрь 2009. – URL: <http://www.hbr-russia.ru/issue/51/958/>
7. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала [пер. с англ.]. – М.: Вершина, 2006.
8. Ясин Е.Г. Развитие России в ближайшей перспективе // 5-й экономический форум «Территория конкурентного развития». – URL: <http://ecforum.perm.ru/forum091-a.html#VI>
9. http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_01/IssWWW.exe/Stg/d12/1-0.htm

Получено 10.02.2010