

5. Об утверждении основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года: указ президента Российской Федерации от 16 января 2017 г. № 13 // Президент России. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41641> (дата обращения: 27.11.2019).
6. Об утверждении Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2019 г. № 207-р // Правительство России. URL: <http://government.ru/docs/35733/> (дата обращения: 27.11.2019).
7. Сачук Т.В. Территориальный маркетинг: теория и практика: учебник. М.: ИНФРА-М, 2017. 583 с.

Literatura

1. Isaev S.N. i dr. Razrabotka strategij sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya munitsipal'nykh obrazovaniy. M.: Evrazijskij otkrytyj institut, 2015. 176 s.
2. Novaya paradigma razvitiya Rossii (Kompleksnye issledovaniya problem ustojchivogo razvitiya) / pod red. V.A. Koptyuga, V.M. Matrosova, V.K. Levashova. 2-e izd. M.: Akademiya; Irkutsk: RITS GP "Oblinformpechat", 2000. 460 s.
3. O strategicheskom planirovanii v Rossijskoj Federatsii: federal'nyj zakon ot 28 iyunya 2014 g. № 172-FZ. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy "Konsul'tantPlyus".
4. Ob organizatsii proektnoj deyatel'nosti v Pravitel'stve Rossijskoj Federatsii: postanovlenie Pravitel'stva Rossijskoj Federatsii ot 31 oktyabrya 2018 g. № 1288. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy "Garant".
5. Ob utverzhenii osnov gosudarstvennoj politiki regional'nogo razvitiya Rossijskoj Federatsii na period do 2025 goda: ukaz prezidenta Rossijskoj Federatsii ot 16 yanvarya 2017 g. № 13 // Prezident Rossii. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41641> (data obrashcheniya: 27.11.2019).
6. Ob utverzhenii Strategii prostranstvennogo razvitiya Rossijskoj Federatsii na period do 2025 goda: rasporyazhenie Pravitel'stva Rossijskoj Federatsii ot 13 fevralya 2019 g. № 207-r // Pravitel'stvo Rossii. URL: <http://government.ru/docs/35733/> (data obrashcheniya: 27.11.2019).
7. Sachuk T.V. Territorial'nyj marketing: teoriya i praktika: uchebnik. M.: INFRA-M, 2017. 583 s.

DOI: 10.25586/RNUV9276.20.01.P.037

УДК 338.45

Е.В. Нежникова

ВЛИЯНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РИСКОВ

Посвящено проблеме низкой производительности труда в организациях как одной из самых актуальных в экономике современной России. Рассматриваются факторы, влияющие на производительность труда в организациях в условиях экономических рисков. На основе анализа существующих подходов выявляются основные направления повышения производительности труда. Делается вывод, что в настоящее время необходимо формирование мотивационного механизма

интеграции интересов работника, работодателя и государства для обеспечения роста этого показателя на предприятиях России.

Ключевые слова: производительность труда, выручка, выпуск продукции, факторы производительности труда.

E.V. Nezhnikova

THE IMPACT OF LABOR PRODUCTIVITY ON THE EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONS IN TERMS OF ECONOMIC RISKS

It is devoted to the problem of low labor productivity in organizations as one of the most relevant in the economy of modern Russia. The factors affecting labor productivity in organizations under conditions of economic risks are considered. Based on the analysis of existing approaches, the main directions of increasing labor productivity are identified. It is concluded that at present, it is necessary to form a motivational mechanism for integrating the interests of the employee, employer and state to ensure the growth of this indicator at Russian enterprises.

Keywords: labor productivity, revenue, output, factors of labor productivity.

Одной из основных проблем, стоящих в настоящее время перед организациями различных форм собственности, является низкая производительность труда. В связи с этим Минэкономразвития России разрабатывает национальный проект, направленный на повышение производительности труда в базовых несырьевых отраслях экономики. Работа над этим документом идет во исполнение майского указа В.В. Путина, целью которого является повышение производительности труда на 5% в год начиная с 2014 г.

По самым оптимистичным оценкам, от развитых стран мы отстаем по показателю производительности труда в два раза (рис. 1–2). Производительность труда в целом по российским топ-400 составляла 7,9 млн руб. на одного работника в год [4], или 118 тыс. долл. на человека по среднегодовому курсу. Для сравнения: производительность труда в США в среднем – 428 тыс. долл. Таким образом, разрыв составляет 3,6 раза.

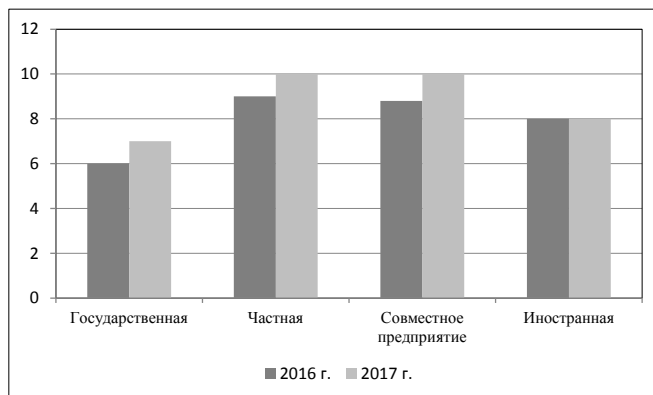


Рис. 1. Выручка на одного сотрудника в организациях различных форм собственности, млн руб.

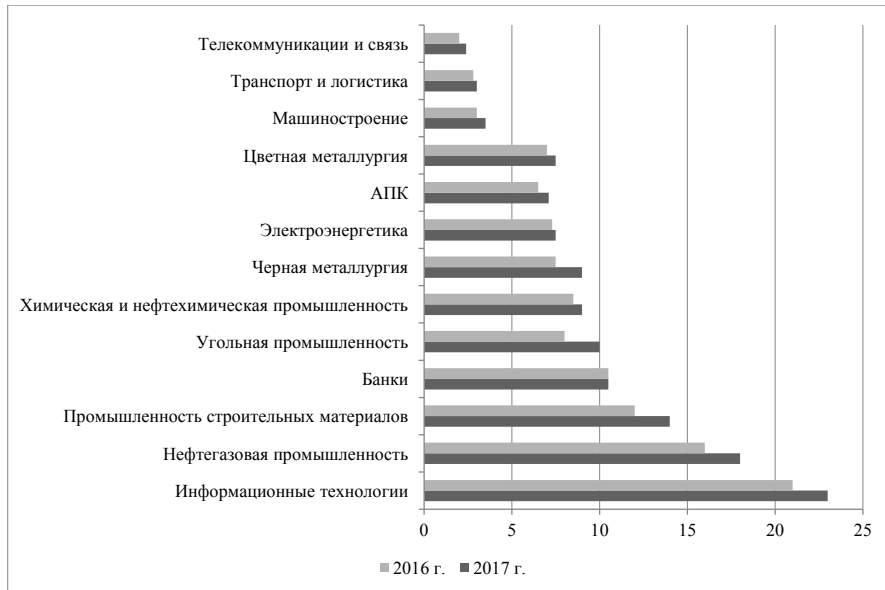


Рис. 2. Выручка на одного сотрудника по отраслям экономики, млн руб.

Анализ подходов отечественных и зарубежных ученых к определению факторов, влияющих на производительность труда, выявил множество точек зрения. Для полу-

чения более объективной оценки влияния производительности труда рассмотрим сущность категории «производительность труда» с различных научных взглядов (табл.).

Основные подходы к определению категории «производительность труда»

№ п/п	Подход	Описание
1	Системный подход	<p>Производительность – это степень реализации организацией своего внутреннего потенциала через соотношение результатов собственной деятельности и затрат на эту деятельность. Системный подход определяет производительность в единстве ее внешних и внутренних связей. В решении задачи роста производительности необходимым условием является обеспечение взаимодействия с внешним окружением, деловой средой фирмы.</p> <p>В рамках системного подхода производительность труда увязывается с качеством, что наиболее полно выражено в управленческом инструменте TQM (концепции всеобщего управления качеством).</p> <p>В рамках настоящего подхода производительность – это интегрированный многофакторный показатель, учитывающий все аспекты деятельности организации в ходе ее взаимодействия с внешней средой</p>
2	Процессный подход	<p>Процесс есть серия взаимосвязанных непрерывных действий. Исходя из этого, производительность представляет собой отношение количества единиц на выходе процесса (продукция, услуги) к количеству единиц на входе процесса (ресурсы).</p> <p>Производительность – эффективность протекания бизнес-процессов в организации, определяемая отношением выходов этих бизнес-процессов в виде произведенной продукции, оказанных услуг, выполненных работ к затратам на их получение.</p> <p>Производительность характеризует комплексную эффективность использования ресурсов предприятия, таких как капитал, труд, информация и т.д. Другими словами, производительность определяет операционную эффективность производства</p>

№ п/п	Подход	Описание
3	Ресурсно-целевой подход	<p>Производительность – это характеристика оптимизации затрат при достижении целей организации. Производительность есть мера того, как распоряжаются конкретными ресурсами для своевременного выполнения целей, выраженных через количество и качество, т.е. производительность – это максимизация организацией своих целей при минимальной затрате ресурсов.</p> <p>Итак, производительность рассматривается в следующих аспектах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • вклад в достижение целей организации; • эффективность использования имеющихся организационных ресурсов

Таким образом, исходя из всего многообразия взглядов и представлений, существующих в настоящий момент, производительность можно представить в виде следующего отношения:

Производительность = Выпуск продукции, которая была или обязательно будет реализована потребителям (тыс. руб.) / Затраты на все использованные ресурсы (тыс. руб.).

В современной рыночной экономике наибольшее распространение получил показатель производительности совокупного труда, определяющий эффективность использования всех видов ресурсов [1; 2]. Измерение производительности совокупного труда предлагается осуществлять по результирующему показателю, адекватному условиям рыночной экономики (по добавленной стоимости), позволяющему определить степень востребованности деятельности хозяйствующего субъекта в условиях рыночной конкуренции. В качестве затраченных ресурсов рассматривают использованный труд, основной и оборотный капитал:

Производительность = Добавленная стоимость (тыс. руб.) / Затраты ресурсов (тыс. руб.).

В соответствии с современными взглядами производительность определяет уровень полезного использования всех видов ресурсов, находящихся в распоряжении предприятия. Таким образом, в экономической науке понятие «произво-

дительность» часто отождествляется с понятиями «производительность совокупного труда» и «совокупная производительность труда».

Вместе с тем категория производительности совокупного труда не учитывает в должной мере системного аспекта управления. В этом случае целесообразно ввести понятие «организационная производительность» на внутрифирменном уровне. Оно идентично производительности совокупного труда с той лишь разницей, что последняя не учитывает системных требований организации. То есть особенностью организационной производительности выступает то, что она целиком основывается на системном подходе, в котором основополагающим принципом выступает принцип иерархичности. Организационная производительность предполагает измерение производительности на всех уровнях иерархии и во всех функциональных сферах организации, обеспечивающих интегральный эффект в ее деятельности.

Обобщая результаты научных исследований по проблемам производительности, можно сделать вывод, что производительность (внутрифирменная, организационная производительность) – это экономическая категория, определяющая эффективность использования всей совокупности ресурсов бизнес-процессов хозяйствующего субъекта, на каждом уровне иерархии направленная на обретение и удержание конкурентоспособности (по-

вышение эффективности) деятельности организации в условиях рисков.

Исходя из отмеченных особенностей, производительность организации может быть представлена своеобразной моделью – треугольником производительности (рис. 3).



Рис. 3. Модель производительности

В данной модели выделяют три приоритетные составляющие:

1. Клиенты. Знание предпочтений, запросов клиентов и их удовлетворение на самом максимальном уровне – залог лояльности клиента и, следовательно, успеха компании. Организации зависят от своих потребителей и поэтому должны понимать их текущие и будущие потребности, выполнять их требования и стремиться превосходить их ожидания.

2. Качество. Основопологающей составной частью современного управления выступает философия качества, которая широко себя зарекомендовала в модели TQM. Достижение высокого уровня качества продукции, процессов управления обеспечивает удовлетворение потребностей клиентов и снижение затрат в производственной деятельности.

3. Инновации. Выживание и процветание компании в динамично меняющейся рыночной среде обеспечивается всеобщим и постоянным внедрением инноваций. Инновации могут быть организационно-технологические, организационно-управ-

ленческие, технико-технологические. Инновационная составляющая становится неотъемлемым элементом хозяйствования. Инновации в конечном итоге направлены на повышение эффективности производства, а значит, и на рост производительности труда.

В рамках данной модели следует отметить, что организационная производительность включает два аспекта: внутренний и внешний.

Внутренний аспект отражает эффективность использования всех ресурсов фирмы на каждом ее иерархическом уровне и в каждой функциональной сфере [3]. *Внешний аспект* производительности проявляется с точки зрения рыночной востребованной продукции. Другими словами, производительность должна обеспечивать достижение целей организации в конкурентной борьбе. Здесь проявляется тесная взаимосвязь производительности с такими экономическими категориями, как «конкурентоспособность» и «эффективность» организации.

Все три вершины треугольника производительности строго детерминированы, взаимосвязаны друг с другом, определяя в конечном итоге производительность организации в современных условиях хозяйствования, выступая необходимой предпосылкой эффективности организации. Каждая из трех вершин треугольника производительности обеспечивает вклад в достижение производительности организации, определяя степень добавленной ценности созданной продукции в соотношении с затратами на ее создание.

Деятельность организаций в условиях постоянных экономических рисков заставляет компании работать так, чтобы в возможно большей степени увеличить соотношение «добавленная ценность – затраты» путем максимально возможного повышения ценности продукции при од-

новременном снижении ее стоимости. Таким образом, настоящая модель предполагает, что организации должны обеспечить:

- максимальную эффективность своих предложений с точки зрения ценности для потребителя;
- наибольший коэффициент полезного действия компании, т.е. стремиться к достижению целей, используя минимальный уровень ресурсов, добиваться минимизации себестоимости и, следовательно, уменьшения стоимости для потребителя.

Анализ основных существующих подходов к определению производительности позволяет выявить следующие направления, влияющие на производительность труда в организациях в условиях экономических рисков:

1. Расширение сферы определения производительности, включая в производительность не только фактор самого труда, но и все остальные факторы производства. Таким образом, производительность труда сменяется производительностью совокупности ресурсов организации, отражая их комплексное использование.

2. Все большее понимание важности производительности применительно ко всем уровням иерархии организации, обеспечения согласованности управления производительностью каждого организационного уровня.

3. Необходимость учета системных свойств организации в процессе управления производительностью.

4. Инновационная активность организации, будь то инновации организационные, технологические либо управленческие.

Производительность труда можно представить как многофакторную модель, состоящую из субъективных и объективных причин. Факторы, обуславливающие изменение данного показателя, являются резервами увеличения производительности труда [5].

В свою очередь, формирование эффективной структуры занятости при одновременном совершенствовании структуры управления, организации труда и повышении технического и технологического уровня производства повысит производительность труда и выявит резервы ее роста.

Данные концептуальные подходы к формированию групп факторов, влияющих на такой индикатор эффективности деятельности, как производительность труда, отражают степень реализации интеллектуального потенциала работников на предприятии. Они устанавливают их взаимосвязь с другими подсистемами и внешней средой предприятия.

Факторы, влияющие на производительность труда, можно выделить в модули (рис. 4).



Рис. 4. Факторы, влияющие на производительность труда

Роль факторов основного капитала обусловлена степенью использования инвестиций и внеоборотных активов. Детально анализируя влияния основного капитала на производительность труда, следует отметить важное условие: рост овеществленного труда не должен быть больше прироста объема работы, достигнутого за счет воздействия этих факторов. Основная практическая сложность заключается в том, что достаточно трудно определить прирост объема работы, достигнутого только за счет роста основного капитала, в связи с тем, что на любой вид деятельности оказывают воздействия изменения, связанные с основными фондами, их структурой и применяемыми технологиями.

Важность социально-экономических факторов объясняется составом, квалификацией работников, условиями труда, здоровьем нации, отношением персонала к труду, уровнем социальной защищенности и т.д. Персонал и качество труда здесь выполняют особую функцию.

Производительность труда зависит от многих факторов: способностей, образования, возраста, опыта, состояния здоровья и др. Вклад в совокупный труд каждого работника различен: одни в коллективе всегда производят меньше среднего значения, другие – больше среднего. Для работодателя с точки зрения повышения продуктивности труда важно найти такого работника, чья работоспособность выше средних значений. Данному процессу помогают система профессионального отбора и оценка качества труда.

К организационной группе факторов относятся структура и размер предприятия, способы кооперирования, специализации, четкое определение задач деятельности подразделений и стиля управления предприятием. Сюда же относятся факторы, оказывающие воздействие на дисци-

плину труда и взаимоотношения в коллективе: взаимодействия и система ценностей работников, воздействующие на целевые установки персонала, микроклимат в коллективе и поведение работников; мероприятия по активизации работников; способы контроля за исполнением управленческих решений.

Типизация факторов, влияющих на производительность труда, позволяет:

- осуществлять «привязку» разрабатываемой стратегии предприятия к доминирующей группе факторов;
- конструировать экономические механизмы и организационные формы управления в зависимости от доминирующей группы факторов;
- определять ситуацию, способы реализации и технологию продвижения на рынках, имеющих специфические характеристики, с учетом организационной группы факторов.

Деятельность предприятия предполагает целый комплекс организационных, научных, технологических, финансовых и коммерческих мероприятий, которые в своей совокупности приводят к определенным результатам. Вероятность коммерческого успеха предпринимательства резко возрастает благодаря обеспечению высокой производительности труда и контролю факторов, влияющих на нее.

Недооцененность человеческого капитала и недоиспользование его в трудовой деятельности приводят к уменьшению отдачи от вложенных в работника инвестиций, снижению производительности труда, уменьшению отдачи от капитала, увеличению трудовых затрат предприятий. В настоящее время необходимо формирование мотивационного механизма интеграции интересов работника, работодателя и государства для обеспечения роста производительности труда на предприятиях России.

Литература

1. Горбунов А.П. Сверхсущность труда и эволюция создаваемых им типов ценности, стоимости. От наемного труда и финансового капитала – к преобразовательному самодельному сверхтруду и сверхкапиталу // Вестник Пятигорского государственного университета. 2018. № 1.
2. Нежنيкова Е.В. Концепция государственной политики на рынке труда как основа развития национальной экономики // Экономика и предпринимательство. 2018. № 1 (90-1).
3. Нежникова Е.В. Теоретические и практические аспекты планирования конкурентоспособности и качества продукции организаций в рыночной среде // Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (90-2).
4. Россия в цифрах. 2017. Краткий статистический сборник // Федеральная служба государственной статистики. URL: www.gks.ru/free_doc/doc_2017/rusfig/rus17 (дата обращения: 20.10.2018).
5. Шеломенцева В.П. Современные тенденции обеспечения предприятий кадрами // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2017. № 2.

Literatura

1. Gorbunov A.P. Sverkhshchnost' truda i evolyutsiya sozdavaemykh im tipov tsennosti, stoimosti. Ot naemnogo truda i finansovogo kapitala – k preobrazovatel'nomu samodeyatel'nomu sverkhtrudu i sverkhkapitalu // Vestnik Pyatigorskogo gosudarstvennogo universiteta. 2018. № 1.
2. Nezhnikova E.V. Kontseptsiya gosudarstvennoj politiki na rynke truda kak osnova razvitiya natsional'noj ekonomiki // Ekonomika i predprinimatel'stvo. 2018. № 1 (90-1).
3. Nezhnikova E.V. Teoreticheskie i prakticheskie aspekty planirovaniya konkurentosposobnosti i kachestva produktsii organizatsij v rynochnoj srede // Ekonomika i predprinimatel'stvo. 2018. № 2 (90-2).
4. Rossiya v tsifrakh. 2017. Kratkij statisticheskij sbornik // Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki. URL: www.gks.ru/free_doc/doc_2017/rusfig/rus17 (data obrashcheniya: 20.10.2018).
5. Shelomentseva V.P. Sovremennye tendentsii obespecheniya predpriyatij kadrami // Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenij. Sotsiologiya. Ekonomika. Politika. 2017. № 2.

DOI: 10.25586/RNUV9276.20.01.P.044

УДК 331.1

С.А. Ганина, Т.А. Солостина

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ
НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ПРОГРАММ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Посвящено вопросам управления человеческим капиталом как основным фактором инновационного развития экономики страны в условиях цифровизации мировой экономики. Определены особенности и ведущие направления эффективного использования человеческого капитала в рамках реализации государственных программ, без которых невозможно полноценное применение и приращение человеческого капитала на всех уровнях его функционирования.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление человеческим капиталом, макроуровень человеческого капитала, государственные программы.