

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ / ECONOMIC GROWTH: PROBLEMS AND PROSPECTS

Оригинальные статьи / Original articles

DOI 10.24182/2073-6258-2023-22-1-9-14



К вопросу оценки и анализа производительности труда

С. Р. Евтеев

аспирант

кафедра экономики труда и управления персоналом,
Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия

7672744@gmail.com

Аннотация: В современных условиях во всех сферах жизни общества актуален вопрос роста производительности труда, а также качества оказания услуг, что требует углубленного изучения процесса формирования затрат труда и результатов труда. Производительность труда — один из самых главных показателей экономической эффективности производства в целом и отдельно по отраслям, эффективности плодотворного и оптимального использования живого труда. Ее увеличение благотворно влияет на эффективность использования основных фондов через фондоотдачу, окупаемость, материалоемкость оказания услуг.

Ключевые слова: человеческий капитал, производительность труда, результат труда, живой труд, технологическая трудоемкость, производственные ресурсы, нормирование труда, организация труда

Для цитирования: Евтеев С.Р. К вопросу оценки и анализа производительности труда. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2023. Т. 22. № 1. С. 9 — 14. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-1-9-14>.

On the issue of evaluation and analysis of labor productivity

S. R. Evteev

Postgraduate Student

Department of Labor Economics and Personnel Management,
Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia

7672744@gmail.com

Abstract: In modern conditions, in all spheres of society, the issue of increasing labor productivity, as well as the quality of services, is relevant, which requires an in-depth study of the process of formation of labor costs and labor results. Labor productivity is one of the most important indicators of the economic efficiency of production in general and separately by industry, the effectiveness of the efficient use of human labor. The increase favorably increased the efficiency of the use of fixed assets through capital productivity, payback, material consumption of services.

Keywords: human capital, labor productivity, result of labor, live labor, technological labor intensity, production resources, labor rationing, labor organization.

For citation: Evteev S.R. On the issue of evaluation and analysis of labor productivity. Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship. 2023. T. 22. № 1. P. 9 — 14. (In Russ.) <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-1-9-14>.

Экономическая сущность человеческого капитала состоит в том, что в течение всей жизни у человечества имеется природный запас здоровья, сохраняется работоспособность, повышается качество рабочей силы. Инновационные цели и задачи новой политики экономического роста определяют для человеческого капитала основополагающее место, а именно сохранение и увеличение конкурентности в сфере управления и развития человеческого капитала, избежание «утечки мозгов». Ключевые тенденции отмечены заметной перестройкой общественных ценностей,

расходов страны на человеческие ресурсы, что создает предпосылки для устойчивого развития экономики страны¹. В Российской Федерации вложения в человеческий капитал составляют львиную долю в бюджете страны.

Значение производительности труда в России важно для экономического развития страны, поскольку повышение производительности труда позволяет увеличивать объем производства и снижать издержки.

Производительность труда — это показатель, отражающий эффективность использования рабочего времени и ресурсов для производства определенного объема продукции или услуг.

Повышение производительности труда является одним из ключевых факторов экономического развития России, поэтому правительство страны прилагает усилия для содействия этому процессу. Рост производительности имеет решающее значение для экономического развития и процветания. Он означает увеличение объема выпускаемой продукции на единицу вводимых ресурсов (таких как труд, капитал или ресурсы) за определенный период времени. Вот несколько основных причин, по которым рост производительности важен:

1. Более высокая производительность может привести к более высокому экономическому росту, поскольку она позволяет предприятиям производить больше товаров и услуг с использованием тех же или меньших ресурсов, тем самым увеличивая общий объем производства в экономике. Это может привести к росту доходов, возможностей трудоустройства и повышению уровня жизни.

2. Повышение производительности может помочь компаниям стать более конкурентоспособными на мировом рынке, поскольку они могут предлагать продукцию лучшего качества по более низким ценам. Это может привести к увеличению экспорта, что может стимулировать экономический рост и создавать рабочие места.

3. Повышение производительности труда может привести к росту инноваций, поскольку более производительные компании могут инвестировать больше средств в исследования и разработки, а также внедрять новые технологии и методы для дальнейшего повышения производительности.

4. В результате роста производительности труда сокращается количество отходов и оптимизировать использование ресурсов, включая труд, энергию и сырье, что может привести к экономии затрат, повышению устойчивости и снижению воздействия на окружающую среду.

5. Более высокая производительность может также помочь правительствам поддерживать фискальную устойчивость за счет увеличения налоговых поступлений, снижения потребности в государственных расходах и поддержки экономического роста, который, в свою очередь, может генерировать большие налоговые поступления и снижать государственный долг.

Производительность труда тесно взаимосвязана с производительными силами и производственными трудовыми отношениями, экономическими условиями производственного процесса, с общим процессом труда и ВВП².

Для решения наиболее глубоких вопросов в области методологии, методов и задач повышения производительности труда и достижения экономической эффективности в производстве товаров, оказании услуг и в деятельности отраслей в целом, необходимо проводить расчеты и анализ производительности труда. Это позволит определить итоговые показатели производства, а также качество оказания услуг³.

Выработка и трудоемкость являются взаимосвязанными показателями производительности труда. Если работник может произвести больше продукции за тот же период времени, то выработка увеличится, а трудоемкость уменьшится. Если же работник производит ту же самую про-

¹ Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебно-методическое пособие / А.Б. Конобеева, О.В. Маркова, С.А. Карташов [и др.]. — Москва: Директ-Медиа, 2022.

² Когденко, В.Г. Экономический анализ: учеб. пособие / В.Г. Когденко. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.

³ Гаджимирзоев Г.И. Анализ состояния и потенциала трудовых ресурсов Северо-Кавказского федерального округа. Маркетинг и логистика. 2020. 6 (32).

дукцию за меньшее время, то выработка увеличится, а трудоемкость останется прежней. Оба показателя могут быть использованы для оценки эффективности работы индивидуальных работников, группы или всей компании ⁴. Эти показатели можно назвать обобщающими, так как они определяют уровень производительности труда и ее динамику, как в целом по отрасли, так и по отдельным предприятиям отрасли и подразделениям.

В зависимости от состава трудовых затрат различают:

1) технологическую трудоемкость — это понятие, которое описывает количество живого труда, необходимое для производства конкретного продукта или оказания услуги с использованием определенных технологий и методов;

2) трудоемкость обслуживания, включающую затраты труда вспомогательного персонала.

Исходя из всего вышесказанного, выяснили, что производительность определяет эффективность, качественное и оптимальное применение живого труда. Далее возникает вопрос, каким образом можно наиболее эффективно применить рабочую силу, как увеличить производительность труда ⁵. Рассматривая вопрос развития многоукладных организационно-экономических форм хозяйствования и собственности, специализации и концентрации производств, следует отметить, что весьма существенным становится более полный и всесторонний учет и анализ трудовых ресурсов и экономических условий для их развития и для развития государства. Это дает возможность оценивать и обеспечивать:

1) эффективное применение производственных ресурсов;

2) производство и объемы реализации продукции;

3) механизм процесса управления устойчивостью развития производства, планированием, ценообразованием;

4) устойчивость социально-экономического развития предприятий ⁶.

Данные факторы обеспечивают единство управленческого звена с интересами производственных коллективов и отдельных сотрудников, выполнение плана производства продукции и оказания услуг ⁷.

В экономической литературе встречаются попытки классификации социально-экономических факторов, обусловленных:

1. Образование и обучение могут повысить уровень знаний и навыков работников, что может повысить их производительность. Работники с более высоким уровнем образования, как правило, более продуктивны, чем работники с более низким уровнем образования.

2. Технологический прогресс может привести к разработке новых инструментов и процессов, которые могут повысить производительность труда. Новые технологии также могут автоматизировать задачи, которые раньше выполнялись вручную, что ведет к повышению эффективности.

3. Инвестиции в физический капитал, такой как машины и оборудование, могут повысить производительность труда за счет предоставления работникам лучших инструментов для выполнения их задач.

4. Хорошая инфраструктура, такая как дороги, мосты и системы общественного транспорта, может сократить время и затраты на транспортировку товаров и услуг, что ведет к повышению производительности.

⁴ Мазин, А.Л. Экономика труда: учеб. пособие; рекомендовано МО РФ / А.Л. Мазин. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.

⁵ Омельченко, Н.А. Этика государственной и муниципальной службы: учебник для бакалавров; допущено МО и науки РФ / Н.А. Омельченко. — 5-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2014.

⁶ Управление персоналом / Литвинюк А.А., Лукашевич В.В., Карпенко Е.З., Кузуб Е.В., Бабынина Л.С., Журавлев П.В., Карташова Л.В., Конобеева А.Б., Троска З.А., Фатеев М.А., Устюжанина Н.В. Учебник и практикум / Москва, 2023. Сер. 76 Высшее образование (3-е изд., пер. и доп.).

⁷ Планирование и анализ трудовых показателей / Конобеева А.Б. Учебно-методическое пособие. Москва: Изд-во ООО «Директ-Медиа», 2023 г.

5. Государственная политика может оказать значительное влияние на рост производительности труда. Например, политика, поддерживающая образование и обучение, исследования и разработки, а также развитие инфраструктуры, может способствовать росту производительности труда.

6. Возраст и состав рабочей силы также могут влиять на рост производительности труда. Стареющая рабочая сила может иметь более низкую производительность из-за проблем со здоровьем и снижения физических возможностей, в то время как разнообразная рабочая сила может принести ряд навыков и опыта, которые могут повысить производительность.

Приведенная классификация не охватывает всего многообразия социально-экономических факторов производительности труда, однако она развивает экономическую теорию в этом направлении и помогает в повседневной практике вскрыть механизм их действия.

К резервам производительности труда относят все реальные возможности увеличения оказания услуг, полное использование которых обеспечивает повышение уровня и ускорение темпов роста производительности труда.

Резервы производительности труда означают потенциальный рост производительности, существующий в компании или экономике. Эти резервы могут быть раскрыты с помощью различных средств, таких как совершенствование методов управления, инвестиции в новые технологии и повышение квалификации работников. Целью использования этих резервов является повышение эффективности и конкурентоспособности предприятий, а также стимулирование экономического роста и создание новых рабочих мест.

Многим компаниям есть куда улучшать управление своей деятельностью, включая цепочки поставок, логистику и производственные процессы. Внедряя методы бережливого производства, улучшая контроль качества и оптимизируя административные функции, компании могут сократить количество отходов и повысить общую эффективность. Это, в свою очередь, может привести к повышению производительности и прибыльности.

Еще одна область потенциальных резервов повышения производительности труда — это внедрение новых технологий. Появляющиеся технологии, такие как искусственный интеллект, Интернет вещей (IoT) и автоматизация, способны значительно повысить производительность труда в целом ряде отраслей. Например, робототехника может автоматизировать повторяющиеся задачи и повысить точность, а искусственный интеллект может анализировать данные и оптимизировать производственные процессы. Инвестируя в эти технологии и внедряя их в свою деятельность, предприятия могут добиться значительного повышения производительности.

Повышение квалификации работников — еще одна ключевая область резервов производительности труда. Предоставляя возможности для обучения и развития, компании могут повысить квалификацию своих работников и позволить им выполнять более сложные задачи. Это может привести к повышению эффективности, лучшему принятию решений и более высокому качеству работы. Кроме того, повышение квалификации может помочь сотрудникам адаптироваться к новым технологиям и отраслевым тенденциям, что делает их более ценными для работодателей и повышает их гарантии занятости.

Наконец, резервы производительности труда можно найти и в разработке новых продуктов и услуг. Создавая инновационные продукты или услуги, которые удовлетворяют потребности клиентов новыми и лучшими способами, предприятия могут повысить спрос и стимулировать рост. Это может привести к повышению производительности труда, поскольку компании могут продавать больше продукции и получать больше прибыли.

В целом, резервы производительности труда являются важным направлением для предприятий и правительств, стремящихся повысить эффективность и стимулировать экономический рост. Используя эти резервы посредством совершенствования методов управления, инвестиций в технологии и повышение квалификации, а также инноваций, компании могут повысить свою конкурентоспособность и создать большую ценность для своих клиентов и заинтересованных сторон.

Низкая производительность является серьезной проблемой, с которой сталкиваются многие предприятия и отрасли, и может привести к снижению прибыльности, замедлению роста и увеличению затрат. В низкой производительности труда в некоторых отраслях виновна огромная

социальная дифференциация между этими отраслями и регионами. Причины этого противоречия следующие:

1. Неэффективные процессы также могут привести к низкой производительности. Если сотрудникам приходится тратить много времени на задачи, не связанные с добавленной стоимостью, такие как поиск информации, дублирование работы или ожидание одобрения, у них может не хватить времени, чтобы сосредоточиться на более важных задачах.

2. Отсутствие инвестиций в технологии также может способствовать низкой производительности. Предприятия, которые не успевают за развитием технологий, рискуют отстать от своих конкурентов и могут столкнуться с проблемой сохранения конкурентоспособности. Это может привести к неэффективности, избыточности и низкой морали среди сотрудников.

3. Пробелы в навыках и низкий уровень образования сотрудников также могут способствовать низкой производительности. Работники, не обладающие необходимыми навыками или знаниями для эффективного выполнения своей работы, могут с трудом справляться со своими обязанностями, что приводит к снижению

В целом существует множество факторов, которые могут способствовать низкой производительности, и для повышения конкурентоспособности и прибыльности предприятий важно выявить и решить эти проблемы. Инвестируя в лучшие методы управления, более эффективные процессы, повышая квалификацию сотрудников и создавая более благоприятные условия труда, предприятия могут повысить производительность и стимулировать рост.

Залогом качественной и эффективной работы современной системы отраслей являются трудовые ресурсы, поэтому главными задачами их развития являются:

- кадровая и организационная работа в отраслях промышленности;
- сохранение на высоком уровне качества персонала;
- анализ и оценка обеспеченности отраслей профессиональными человеческими ресурсами, обеспечивающими высокую производительность труда⁸.

Производительность является важным аспектом успеха любой организации. Она относится к эффективности и результативности, с которой организация использует свои ресурсы для достижения своих целей. Оценка производительности помогает организациям оценить свою работу и определить области, в которых они могут повысить свою производительность. Вот некоторые причины, по которым организациям необходимо оценивать производительность:

Она помогает организациям измерить свои показатели в сравнении с установленными целями. Это помогает им определить, достигают ли они своих целей и задач или нет. Это, в свою очередь, позволяет им принимать обоснованные решения в областях, требующих улучшения.

Также мониторинг производительности труда позволяет выявить неэффективные процессы, определить приоритеты своей деятельности, что позволяет предприятиям сосредоточиться на критически важных задачах, которые способствуют достижению их целей, при этом сводя к минимуму менее важные задачи.

Оценка производительности может быть использована для мотивации сотрудников. Она дает четкое понимание того, что от них ожидается и как их работа способствует успеху организации. Это может привести к улучшению морального состояния сотрудников, удовлетворенности работой и повышению производительности.

Анализ динамики производительности труда может помочь организациям обосновать инвестиции в новое оборудование, технологии или процессы. Она обеспечивает основу для определения возврата инвестиций (ROI).

В заключение следует отметить, что оценка производительности является важной частью управления успешной организацией. Регулярно оценивая производительность, организации могут измерять свои показатели, выявлять неэффективность, определять приоритеты деятельности, мотивировать сотрудников и обосновывать инвестиции. Благодаря оценке производительности, организации могут принимать обоснованные решения, повышать эффективность и более

⁸ Современные аспекты маркетинга персонала: учебно-методическое пособие / С.А. Карташов С.А., Д.А. Гурцкой, Е.К. Самраилова, А.Б. Конобеева, Л.Н. Тохтиева, С.А. Шапиро. — М.: Директ-Медиа, 2022.

эффективно достигать своих целей. Поэтому для организаций важно уделять приоритетное внимание оценке производительности и постоянно стремиться к ее улучшению.

Список литературы

1. Гаджимирзоев Г.И. Анализ состояния и потенциала трудовых ресурсов Северо-Кавказского федерального округа. Маркетинг и логистика. 2020. 6 (32).
2. Когденко, В.Г. Экономический анализ: учеб. пособие / В.Г. Когденко. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
3. Мазин, А.Л. Экономика труда: учеб. пособие; рекомендовано МО РФ / А.Л. Мазин. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
4. Омельченко, Н.А. Этика государственной и муниципальной службы: учебник для бакалавров; доп. МО и науки РФ / Н.А. Омельченко. — 5-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2014.
5. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебно-методическое пособие / А.Б. Конобеева, О.В. Маркова, С.А. Карташов [и др.]. — Москва: Директ-Медиа, 2022.
6. Современные аспекты маркетинга персонала: учебно-методическое пособие / С.А. Карташов С.А., Д.А. Гурцкой, Е.К. Самраилова, А.Б. Конобеева, Л.Н. Тохтиева, С.А. Шапиро. — М.: Директ-Медиа, 2022.
7. Теория труда / Шапиро С.А., Карташов С.А., Конобеева А.Б. и др. Учебное пособие. — Москва, Директ-Медиа, 2022.
8. Управление персоналом / Литвинюк А.А., Лукашевич В.В., Карпенко Е.З., Кузуб Е.В., Бабынина Л.С., Журавлев П.В., Карташова Л.В., Конобеева А.Б., Троска З.А., Фатеев М.А., Устюжанина Н.В. Учебник и практикум. Москва, 2023. Сер. 76 Высшее образование (3-е изд., пер. и доп.).
9. Планирование и анализ трудовых показателей / Конобеева А.Б. Учебно-методическое пособие. — Москва: Изд-во ООО «Директ-Медиа», 2023.
10. Мишин П.Н. Производительность труда в российских компаниях: факторы роста. Путеводитель предпринимателя. 2023. Т. 16. № 1. С. 68–73. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-1-68-73>.
11. Шапиро С.А. Концепция управления трудовыми миграционными потоками в экономике Российской Федерации. Путеводитель предпринимателя. 2015. № 25. С. 460–468.
12. Шапиро С.А. Методы определения и инновационные пути покрытия потребности в персонале. Путеводитель предпринимателя. 2011. № 10. С. 291–304.

Reference

1. Gadzhimirzoev G.I. Analysis of the state and potential of labor resources of the North Caucasus Federal District. Marketing and logistics. 2020. 6 (32).
2. Kogdenko, V.G. Economic analysis: textbook / V.G. Kogdenko. — 2nd ed., Rev. and additional. — M.: UNITY-DANA, 2013.
3. Mazin, A.L. Labor economics: textbook; recommended by the Ministry of Defense of the Russian Federation / A.L. Mazin. — 3rd ed., Rev. and additional. — M.: UNITY-DANA, 2012.
4. Omelchenko, N.A. Ethics of the state and municipal service: a textbook for bachelors; admitted by the Ministry of Defense and Science of the Russian Federation / N. A. Omelchenko. — 5th ed., Rev. and additional. — M.: Yurite, 2014.
5. Fundamentals of personnel policy and personnel planning: educational and methodological manual / A.B. Konobeeva, O.V. Markova, S.A. Kartashov [and others]. — Moscow: Direct-Media, 2022.
6. Modern aspects of personnel marketing: training manual / S.A. Kartashov S.A., D.A. Gurtskaya, E.K. Samrailova, A.B. Konobeeva, L.N. Tokhtieva, S.A. Shapiro. — M.: Direct Media, 2022.
7. Theory of Labor / Shapiro S.A., Kartashov S.A., Konobeeva A.B., etc. Textbook. Moscow, ATISO, MMU, 2022.
8. HR / Litvinyuk A.A., Lukashevich V.V., Karpenko EZ, Kuzub EV, Babynina L.S., Zhuravlev P.V., Kartashova L.V., Konobeeva A.B., Troska Z.A., Fateev M.A., Ustyuzhanina N.V. Textbook and workshop. Moscow, 2023 Ser. 76 Higher education (3rd ed., per. And additional).
9. Planning and analysis of labor indicators/A.B. Konobeyev Educational and methodological manual. Moscow: Publishing House of Direct-Media LLC, 2023.
10. Mishin P.N. Labor productivity in Russian companies: growth factors. Entrepreneur's Guide. 2023. T. 16. № 1. С. 68–73. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-1-68-73>.
11. Shapiro S.A. Concept of management of labor migration flows in the economy of the Russian Federation. Entrepreneur's guide. 2015. № 25. S. 460–468.
12. Shapiro S.A. Methods of determination and innovative ways to cover the need for personnel. Entrepreneur's guide. 2011. № 10. S. 291–304.