

Е.В. Кучина ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ СОВОКУПНОГО ТРУДА

Е.В. Кучина

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
НА ОСНОВЕ ПОВЫШЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
СОВОКУПНОГО ТРУДА**

монография

Курганский
государственный
университет



редакционно-издательский
центр
43-38-36

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Курганский государственный университет

Е.В. Кучина

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
НА ОСНОВЕ ПОВЫШЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
СОВОКУПНОГО ТРУДА**

Монография

Научный редактор
доктор экономических наук, профессор З.Б. Хмельницкая

Курган 2008

УДК 658
ББК 65.291
К 95

Рецензенты:

зав. кафедрой «Экономика труда» Уральского социально-экономического института АТиСО, профессор, д-р экон. наук **П.П. Лутовинов**;
профессор кафедры «Экономика и финансы» Южно-Уральского государственного университета, д-р экон. наук **В.Б. Чернов**.

Печатается по решению научного совета Курганского государственного университета.

Научный редактор - д-р экон. наук, профессор З.Б. Хмельницкая.

К 95 Кучина Е.В. Обеспечение конкурентоспособности промышленных предприятий на основе повышения производительности совокупного труда: Монография.-Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2008.- 206 с.

В монографии рассматриваются проблемы обеспечения конкурентоспособности российских промышленных компаний на основе роста производительности совокупного труда. Автором выявлена и обоснована взаимосвязь производительности совокупного труда и конкурентоспособности на различных уровнях хозяйствования; рассмотрены основные направления повышения производительности совокупного труда; сформирован механизм влияния производительности на конкурентоспособность на внутрифирменном уровне; разработана комплексная модель управления производительностью с целью обеспечения конкурентоспособности промышленного предприятия.

Для научных и практических работников, преподавателей, аспирантов, а также специалистов и менеджеров, занимающихся проблемами повышения конкурентоспособности промышленных компаний.

Рис.-14, библиогр.-237 назв.

ISBN 978-5-86328-942-7

© Курганский государственный университет, 2008
© Кучина Е.В., 2008

Содержание

Введение	4
Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования производительности совокупного труда как фактора конкурентоспособности.....	6
1.1. Экономическая природа производительности труда и методологические проблемы ее измерения.....	6
1.2. Многоуровневый подход к определению факторов производительности совокупного труда.....	24
1.3. Сущность конкурентоспособности и теоретические основы ее взаимосвязи с производительностью совокупного труда.....	37
1.4. Производительность совокупного труда как фактор конкурентоспособности предприятия.....	49
Глава 2. Основные направления повышения производительности совокупного труда в контексте обеспечения конкурентоспособности предприятий.....	59
2.1. Исследование современного состояния производственных предприятий и производительности труда в промышленности.....	59
2.2. Анализ и регулирование демографических процессов и трудовой миграции.....	79
2.3. Исследование направлений развития человеческого капитала.....	95
2.4. Повышение производительности труда на основе формирования системы мотивации трудовой деятельности персонала предприятий	107
2.5. Повышение производительности совокупного труда и конкурентоспособности предприятий на основе технико-технологических инноваций.....	124
Глава 3. Теоретико-методологические основы повышения производительности совокупного труда и конкурентоспособности на внутрифирменном уровне.....	137
3.1. Комплексная оценка влияния производительности совокупного труда на конкурентоспособность предприятия.....	137
3.2. Управление производительностью совокупного труда и разработка программы ее повышения.....	150
3.3. Оптимизационная модель распределения средств предприятия в долгосрочное повышение производительности совокупного труда.....	164
Заключение	177
Библиографический список	181
Приложения	192

Введение

Позиции той или иной страны в мировой экономике в условиях глобализации в решающей мере определяются ее конкурентоспособностью. В опубликованном Всемирным экономическим форумом в 2007 году сводном индексе конкурентоспособного экономического роста России отведено 58-е место среди 131 страны. Такое положение дел в преддверии вступления страны во Всемирную торговую организацию подчеркивает чрезвычайную актуальность вопросов, связанных с поиском путей повышения конкурентного статуса российской экономики.

В последнее время со стороны руководства страны сформулированы крупные целевые задачи общегосударственного масштаба – переход от сырьевого роста к инновационному типу развития, осуществление высокотехнологичной диверсификации экономики, четырехкратный рост производительности труда в ключевых секторах обрабатывающей индустрии. Все эти установки отражают насущную необходимость скорейшего решения проблемы повышения конкурентоспособности в реальном секторе экономики.

Обеспечение конкурентоспособности и эффективного развития производственных компаний невозможно без повышения уровня производительности труда. Рост производительности труда как условие снижения издержек производства, повышения качества выпускаемой продукции и получения предприятием конкурентного преимущества приобретает все большее значение в условиях обострения конкурентной борьбы на рынке товаров и услуг. Связь производительности и конкурентоспособности в последнее время становится все более очевидной. Опыт стран с развитой рыночной экономикой позволяет утверждать, что только повышение производительности труда дает возможность сохранить конкурентоспособность последних на рынке. Средства, которые тратятся на изыскание и реализацию резервов роста производительности труда, впоследствии многократно окупаются снижением производственных и непроизводственных издержек, ростом прибыли, успехами в конкурентной рыночной борьбе.

При изучении проблем производительности труда российские исследователи делают акцент прежде всего на живом труде, заработной плате, социально-трудовых отношениях, ситуации на рынке труда. Вместе с тем, следует признать, что в современном понимании производительность отражает степень полезного применения не только самого живого труда, но также используемых средств производства, т.е. совокупного (живого и овеществленного) труда. В этой связи автор рассматривает рост производительности совокупного труда как основу повышения конкурентоспособности субъектов рыночной экономики.

Целью монографии является разработка теории и методологии обеспечения конкурентоспособности промышленных предприятий на основе роста производительности совокупного труда.

Структурно монография включает три главы.

В первой главе дан анализ теоретических и методологических подходов к исследованию производительности совокупного труда, рассмотрены факторы, формирующие производительность на различных уровнях хозяйствования, раскрыта сущность конкуренции и доказана ее взаимосвязь с производительностью, определено место производительности совокупного труда в системе факторов конкурентоспособности предприятия.

Во второй главе на основе анализа современного состояния предприятий и динамики производительности труда в промышленности выявлены резервы роста производительности совокупного труда, соответствующие современным условиям развития экономики. Разработаны рекомендации по регулированию демографических и миграционных процессов, наращиванию человеческого капитала, повышению мотивации труда, росту инновационной активности промышленных предприятий.

В третьей главе автором разработан методологический подход к оценке влияния производительности совокупного труда на конкурентоспособность предприятия на основе системы диагностических и стратегических показателей, предложена комплексная методика оценки, апробированная на примере машиностроительных предприятий. Рассмотрен алгоритм управления производительностью совокупного труда и программа повышения производительности с учетом стадий жизненного цикла компании. Разработана экономико-математическая модель оптимизации вложений в долгосрочное повышение производительности и конкурентоспособности предприятия и осуществлена ее апробация.

Автор намерен продолжить исследование по данной теме и будет благодарен за критические замечания и пожелания читателей, которые можно направить по адресу: 640669, г. Курган, пл. Ленина, экономический факультет Курганского государственного университета, кафедра «Менеджмент» или электронной почтой – mngr@kgsu.ru.

Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ СОВОКУПНОГО ТРУДА КАК ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

1.1. Экономическая природа производительности труда и методологические проблемы ее измерения

На протяжении всей истории развития экономической науки толкование содержания понятия производительности отличалось большим разнообразием и зависело от методологических основ различных экономических школ или от целей и задач конкретных экономических исследований. Все многообразие рассматриваемых в экономической литературе теорий можно с определенной долей условности разделить на две основные группы: теории исследования производительности труда и теории исследования производительности всех факторов производства, включая труд.

В определении производительности труда в качестве исходной категории выступает труд. Труд, являясь основой экономики, представляет сферу отношений между человеком и природой. Отношения производителя и природы преследуют определенную цель – создание продукта для потребления человеком и самим производством. Результаты труда и всего производства не могут удовлетворять человека постоянно, они должны совершенствоваться, изменяться, обеспечивать уменьшение затрат материалов и труда на единицу продукта. Экономическая сущность производства заключается в более высокой продуктивности труда, в снижении его затрат. В конечном итоге утверждается такая новая организационная форма производства, которая обеспечивает более высокую по сравнению с предшествующей формой производительность труда. Следовательно, производительность труда является важнейшим показателем развития общества, его богатства, обеспеченности его материальными и духовными благами.

Исследования, ведущиеся в современной экономической литературе и литературе прошлых лет по вопросам содержания производительности труда как экономической категории, специфики ее действия и методов измерения, пока не привели к единству взглядов в трактовках этих вопросов.

В конце XVIII века А. Смит одним из первых определил доминирующую роль труда в создании потребляемых человеком благ. В 1776 году в своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народа» он доказал, что труд является не только источником богатства, но и мерой стоимости [150]. Полностью разделяют позицию Смита и другие классики политической экономии: Д. Риккардо и У. Пети. Анализируя проблемы роста производительности труда, они сделали вывод о том, что рост национального богатства обеспечивается расширением сферы приложения труда и повышением его эффективности [18].

К. Маркс определял производительность как производительную силу труда, т.е. количество общественно необходимого труда, потребного на производство товара, или, наоборот, как отдачу его (количество потребительных стоимостей, создаваемых единицей труда). Определяющая роль в понимании сущности производительности труда принадлежит учению Маркса о двойственном характере труда [93]. Исходя из него, производительность труда – сложное двойственное явление, поскольку является совокупным результатом конкретного и абстрактного труда, единством производительной силы и интенсивности труда. Под производительной силой труда К. Маркс понимал эффективность данной массы живого труда, использующей определенную технику производства при соответствующей технологии. Поэтому производительность живого труда Маркс определяет рабочим временем при расходе этого труда на выпуск единицы продукции, а производительность общественного труда – всем рабочим временем или расходом как прошлого, так и живого труда на единицу продукции.

Первые представления о производительности, учитывающие все факторы производства, возникли в начале XIX века. Интересным с позиций настоящего времени является подход Ж.Б. Сэя и Ф. Бастиа, которые полагали, что источником доходов служит не только труд, порождающий заработную плату, но и капитал, дающий прибыль, и земля, создающая ренту. По мнению Сэя, стоимость товара является производной от факторов производства, а не от результатов труда. Впоследствии теория «трех факторов», получившая широкое развитие в работах и других авторов, послужила основой развития теории производительности. Согласно этой теории производственные факторы рассматриваются как равнозначные источники ценности. Доход каждого фактора – заработная плата, земельная рента, процент на капитал – считался равным производительности вклада данного фактора, соответствующего его доли в совокупной стоимости продукции.

Родоначальники теории предельной производительности Ф. Уикстид, Д.Б. Кларк и А. Маршалл выдвинули положение о том, что стоимость продукции создается тремя основными производственными факторами (труд, земля, капитал) и определяется предельной производительностью каждого фактора производства или величиной создаваемого ими предельного продукта.

В нашей стране поиски форм определения категории «производительность труда» начались в 1920-1930 гг. С.Г. Струмилин так писал по этому поводу: «... чуть не каждый автор, берущий перо в руки, высказывающийся по вопросу производительности труда, стремится проявить свою оригинальность уже в определении того основного понятия, о котором он собирается трактовать» [159, с.17]. В научном обороте того времени наряду с производительностью труда появились новые обозначения: продуктивность труда, интенсивность труда, плодотворность труда и др.

Решающее значение в развитии теории производительности труда имели дискуссии по методологическим проблемам, состоявшиеся в Институте экономики АН СССР в 1956 г., Академии общественных наук и Высшей пар-

тийной школе при ЦК КПСС в 1961 г., оказавшие впоследствии влияние на развитие теории производительности труда. Высказывались самые различные точки зрения не только по поводу применения термина «производительность труда», но и относительно того, что следует понимать под производительностью труда. В конечном итоге было определено, что производительность труда характеризует собой эффективность трудовых затрат, исчисленную в расчете на одного работника. Такое понимание производительности труда в общем и целом отвечало практическим потребностям и служило исходным моментом для теоретических исследований.

Изучение отечественной экономической литературы 1960-1980 гг. выявило, что производительность труда рассматривалась авторами того времени как характеристика эффективности общественного производства и выражалась показателями общественного и индивидуального труда. Под индивидуальной производительностью труда понималась продуктивность труда отдельного работника или коллектива предприятия.

М.Г. Назаров дает следующее определение: «Производительность индивидуального труда – это производительность конкретного живого труда» [110,с.11]. Под общественной производительностью труда подразумевалась производительность труда общества в целом, а показатель производительности общественного труда включал производительность как живого, так и овеществленного труда.

По мнению большинства отечественных ученых того периода, производительность труда как экономическая категория отражает эффективность затрат живого труда в процессе целесообразной деятельности по созданию потребительской стоимости. Уровень производительной силы труда показывает, какое количество продукции можно изготовить при расходе данной массы живого труда в данных условиях, характеризует продуктивность неизменного, одного и того же количества труда.

Эта зависимость может быть выражена формулой:

$$ПТ = ПС * ИТ, \quad (1)$$

где ПС - уровень развития производительной силы труда;
ИТ - степень интенсивности труда.

Решающее значение в исследовании сущности производительности труда принадлежит определению понятий «производительный труд» и «непроизводительный труд».

Представители классической буржуазной политэкономии А. Смит, У. Петти, Р. Риккардо производительным считали не всякий труд, а лишь тот, в процессе которого создаются реальные товары, т.е. труд, ограниченный сферой материального производства. Так, А. Смит в своих трудах доказывал, что производительным трудом является то, что создает ценность, в отличие от непродуктивного труда, который ценности не создает. Производительный труд закрепляется и реализуется в каком-либо предмете или товаре, пригодном для продажи. Согласно такому определению производительного труда вся сфера невещественного производства объявлялась непродуктивной

[150,с.220]. Представители марксистской политэкономии несколько расширили понятие производительного труда, включив в него еще и транспортные издержки по доставке товаров к месту потребления, расходы по упаковке и хранению товаров. Производительным считался такой труд, который создает добавленную стоимость. В.И. Ленин, рассуждая о занятых производительным трудом, подразумевает работников промышленности и сельского хозяйства. Особую группу, по его мнению, составляют работники торговли, транспорта, которые относились к «полупроизводительному населению» [83, с. 501].

Таким образом, согласно теории трудовой стоимости, производительным считался труд людей, занятых в материальном производстве и производящих материальные ценности. Именно он являлся единственным источником и мерой богатства.

Сторонники неоклассической и современной неолиберальной теории (Кларк, Блауг) полагают, что все виды труда имеют производительный характер. По поводу производительного и непроизводительного труда Р.А. Галихметов отмечает, что в энергетическом аспекте производимый общественный труд приводит к увеличению энергетического бюджета общества. В силу общественного разделения труда не все индивидуумы могут непосредственно контактировать с природой в процессе труда, как это происходит при добыче энергоносителей, но они способствуют окольным путем этому, выполняя обслуживающие и другие функции [30, с.122,149].

Для изучения уровня эффективности экономики страны необходимо учитывать помимо материальных и нематериальных сферы деятельности. Это тем более актуально для сегодняшних условий интенсивного расширения сферы услуг, производительность труда в которой становится все более определяющей для роста экономики в целом. Что касается сферы материального производства, то при планировании и анализе производительности труда на предприятиях необходимо учитывать трудоемкость работ вспомогательного и управленческого персонала, от эффективности деятельности которого зависят как результаты труда основных рабочих, так и конечные результаты работы предприятия. Разделяя точку зрения тех зарубежных и отечественных ученых, которые еще в 1980-1990-х гг. стали опровергать устоявшееся мнение, что концепция производительности может быть применена лишь к производственной сфере [54,135,30], мы считаем, что не всякий труд может быть производительным.

В настоящее время в структуре населения России неуклонно снижается удельный вес деятельного населения. Вместе с тем, наблюдается и более опасная тенденция – сокращение удельного веса трудоспособного населения, занятого производительным трудом. Речь идет об уменьшении занятых как в реальном секторе экономики, так и в нематериальной сфере. Доля населения, занятого непроизводительным трудом, в последние десять лет возросла на несколько порядков. Под непроизводительным трудом в политической экономике понимается труд, основной целью которого является не удовлетворение существующих потребностей, а их развитие и преобразование. На наш

взгляд, должно соблюдаться определенное соотношение между занятыми производительным и непроизводительным трудом. Перекос в сторону последнего опасен замедлением темпов экономического роста, ухудшением благосостояния людей.

По нашему мнению, основой безопасности и процветания экономики страны является материальное (промышленное) производство. Индустрия служит тем фундаментом, на котором покоится национальное благосостояние. Часто встречающиеся в литературе последнего времени суждения о том, что развитый сектор услуг может со временем заменить промышленный труд, являются серьезным заблуждением. Создание и развитие производства дает возможность специалистам по маркетингу продвигать и реализовывать товар на рынке, а финансистам распоряжаться денежными средствами. Только промышленная переработка способна увеличивать добавленную стоимость сырьевых материалов, производимых добывающими отраслями (лесной, сельскохозяйственной, добычей полезных ископаемых), и организация эффективного производства целиком и полностью должна быть нацелена на увеличение добавленной стоимости продукции. Таким образом, фундаментальная роль индустрии в обеспечении высокого уровня жизни населения является совершенно очевидной.

Проблема исследования производительности труда тесным образом связана с проблемой ее измерения. Достаточная сложность задачи измерения обусловлена, с одной стороны, многогранностью категории производительности, зависимостью ее динамики от многочисленных факторов роста, а с другой стороны, требованием интеграции производительности с другими важными экономическими параметрами деятельности.

В отечественной экономической теории существуют различные точки зрения по поводу методологии измерения производительности труда. Будучи важной характеристикой трудовой деятельности, производительность труда неразрывно связана с применяемыми средствами производства. В этой связи в отечественной теории производительности труда утверждается, что в ее измерении используются два подхода: производительность измеряется либо с учетом, либо без учета прошлого труда, т.е. по неполным или полным затратам [168, с.16-18]. Под неполными затратами понимают затраты живого, а под полными – затраты прошлого и живого труда. Всем исследователям в области производительности труда советского периода присущ один общий методологический подход, согласно которому производительным является только живой труд. В соответствии с трудовой теорией стоимости вновь созданная стоимость создается только живым трудом и, следовательно, ее величина является функцией одной переменной – живого труда. Прошлый труд соотносится с экономией материальных ресурсов и лучшим использованием средств труда на основе показателей материалоемкости, фондоотдачи и фондоемкости. Вместе с тем, признается тот факт, что продукт нельзя произвести без труда, вложенного на предыдущей стадии производства.

В дореформенный период относительно методов измерения производительности труда по полным или неполным затратам в экономической литературе велись достаточно оживленные дискуссии. Все многообразие суждений по данной проблеме можно условно разделить на три группы.

Представители первой группы (С.Г. Струмилин, В.С. Немчинов, П.Ф. Петроченко, П.А. Хромов и др.) полагают, что индивидуальная производительность труда определяется затратами живого труда, а общественная – затратами как живого, так и овеществленного. Они характеризуют производительность индивидуального труда как производительность конкретного живого труда, которая измеряется количеством продукции, произведенной в единицу времени. При слиянии многих индивидуальных сил создается новая производительная сила, общественная по своей природе, оказывающая влияние на производительность. Такая сила возникает на предприятиях, в отраслях, но она не затрагивает экономическое содержание производительности труда вообще и является фактором ее роста.

Представители второй группы (Л.И. Жуков, Д.Н. Карпухин, Е.И. Капустин, М.Г. Назаров и др.) считают, что производительность труда измеряется исключительно через живой труд. Экономия же овеществленного труда лишь обуславливает снижение издержек производства, но не ведет к росту производительности труда. Такой подход и измерение на его основе производительности труда построены на абсолютизации конкретного свойства труда и негласном допущении, что остальные свойства труда не имеют никакого отношения к измерению результатов и затрат труда и, следовательно, к изменению производительности труда.

Представители третьей группы (Р.В. Гаврилов, С. Первушин, Д. Михеев и др.) полагают, что рост производительности труда обуславливается как затратами живого, так и овеществленного труда. Они подчеркивают, что в обосновании показателя производительности труда необходимо опираться на один из основных признаков ее повышения – снижение затрат на единицу продукции. Прошлый труд, перенесенный на вновь созданный продукт, представляет не что иное, как ранее затраченный живой труд. В этом смысле экономия прошлого труда является экономией ранее затраченного труда на производство продукции. Для измерения и оценки производительности труда факт его разделения в пространстве и времени не имеет значения. «Действие закона повышающейся производительности труда реализуется в уменьшении затрат живого и овеществленного труда на изготовление единицы того или иного продукта. Поэтому функция показателя производительности труда состоит в отражении экономии всего потребляемого труда» [119, с.32]. О.Е. Германова, опираясь на теорию трудовой стоимости, вывела показатель, измеряющий производительность труда по экономии живого и прошлого труда [32].

Мы разделяем точку зрения представителей третьей группы. Действительно, рост производительности труда на предприятии может быть в значительной мере обусловлен замещением человеческого труда работой автоматических станков. Если учитывать затраты только живого труда, то будет от-

мечен существенный рост показателя производительности, но при этом будет проигнорирован тот факт, что это выигрыш в большей степени компенсируется затратами, связанными с автоматизацией. Преимущественное внимание к экономии живого труда в материалоемких и фондоемких производствах может привести к ухудшению количественных и качественных показателей, так как замещение живого труда прошлым происходит не на эквивалентной основе: экономия живого труда сопровождается некомпенсированным увеличением доли затрат прошлого труда. В этих условиях происходит увеличение себестоимости продукции. Р.В. Гаврилов в связи с этим отмечал: «Отказ от существовавшего долгое время узкого понимания производительности труда как экономии только живого труда является крупным достижением экономической теории и хозяйственной практики. Сейчас признана необходимость системы показателей, включающей и такие, которые улавливают экономию материальных средств. В этой связи была бы целесообразна опытная проверка показателя производительности труда, учитывающего полные затраты предприятия» [29,с.103-104].

В истории отечественной экономической науки были и более ранние попытки учета полных затрат труда. Так, академик С.Г. Струмилин рассчитал динамику производительности труда по полным затратам в течение двух столетий в черной металлургии. Аналогичные расчеты выполнялись В. Немчиновым и Е. Карнауховой в сельском хозяйстве.

Следует отметить, что в экономической литературе дореформенного периода развития экономики делались и другие попытки определять производительность труда по полным затратам, например, как отношение объема произведенной продукции к совокупным затратам труда, объединив различные виды затрат методом суммирования. Л.Л. Ермолович предложил в качестве показателя эффективности производства использовать обобщающий показатель производительности совокупного труда (живого и овеществленного) [45]. Была выведена следующая формула измерения производительности совокупного труда:

$$ПТс = П / ЧР + (ОПФ + НОС) * E, \quad (2)$$

где ЧР - среднегодовая численность работников промышленно-производственного персонала;

П - продукция, принятая для исчисления производительности труда;

ОПФ - среднегодовая стоимость основных производственных фондов;

НОС - стоимость нормируемых оборотных средств;

ПТс - среднегодовая выработка на одного работника ППП;

E - коэффициент приведения потребляемых производственных фондов к соразмерной годовой величине по отношению к производству продукции (принятый равным коэффициенту эффективности капитальных вложений - 0,15).

Предлагаемый подход был направлен на то, чтобы доказать возможность количественного определения влияния всей совокупности производственных ресурсов на производительность труда. Однако он не получил широкого применения, поскольку в знаменателе суммировались несопоставимые

показатели, хотя и с учетом корректировки на действующий в тот период времени коэффициент эффективности капитальных вложений.

Сравнивая применяемые в хозяйственной практике показатели производительности труда, можно сделать вывод, что все они построены по схеме: в качестве результата полная и неполная продукция соотносится последовательно с полными и неполными затратами. В измерении производительности труда используется четыре соотношения: полный результат/полные затраты; неполный результат/полные затраты; неполный результат/неполные затраты; полный результат/неполные затраты.

Анализируя возможности измерения производительности труда, В.В. Новожилов ввел показатель «рентабельность труда», который выявляет, какую долю из того, что заработал работник, он получил в виде заработной платы, и какая доля заработанных им средств досталась собственнику. Он рассчитывается как отношение дохода от данного вида деятельности к соответствующим затратам труда и показывает выгодность труда для общества [114].

Анализ основных направлений отечественной теории производительности труда показал, что в применяемых на практике показателях отражаются связи не всегда сопоставимых по содержанию и по форме выражения затрат или составных частей экономии живого и прошлого труда. Это является основной причиной существования множества необоснованных показателей, которые производительность труда по экономии труда не измеряют, так как по показателям она повышается при увеличивающихся затратах на производство единицы продукции. В отечественной научной литературе слишком много внимания уделялось качественным, в ущерб количественным, определениям производительности и категорий, имеющих к ней непосредственное отношение.

Мы согласны с точкой зрения тех авторов, которые считают, что в современных условиях производительность труда должна отражать не только экономию живого, но и прошлого труда. Однако следует отметить, что на сегодняшний момент показателя производительности труда, учитывающего снижение полных затрат и пригодного для расчетов на практике, пока еще не найдено. Имеющиеся отдельные методики представляют собой достаточно интересный научный инструментарий, но весьма сложный и трудоемкий для повседневного использования на предприятиях.

В последнее время наряду с представлением производительности труда как показателя продуктивности труда все чаще выделяют второй аспект понимания сущности производительности труда – эффективность использования труда [208]. В этом понимании рост производительности труда является фактором увеличения финансового результата деятельности, снижения себестоимости, роста прибыли, в конечном счете – повышения уровня конкурентоспособности предприятия. Эффективность использования труда рассчитывается как соотношение экономического результата деятельности системы (выручка от реализации произведенной продукции, работ, услуг; доход, прибыль) и затрат, связанных с привлечением и использованием ресурса тру-

да (прежде всего затрат на заработную плату, социальные выплаты, подбор и подготовку кадров, охрану труда и пр.). Среди отдельных экономистов существует мнение, что рассмотренный показатель не характеризует производительность, а выступает в качестве своеобразной оценки рыночной эффективности: финансового результата деятельности предприятия, изменения себестоимости, рентабельности и др. В этом случае результат производства сопоставляется с денежными затратами на труд, главной из которых выступает рыночная цена труда. Когда же речь идет о производительности, тот же результат труда сопоставляется собственно с трудом (затратами труда, а не с затратами на него) определенной сложности (квалификации) в натуральном выражении – с рабочим временем, а не с его рыночной оценкой. На наш взгляд, рассмотрение сущности производительности труда как сложного двойственного явления (характеристика как продуктивности трудовой деятельности, так и эффективности использования труда) в большей степени соответствует условиям рыночной экономики. Однако в современных условиях сопоставление результата экономической деятельности с затратами на привлечение и использование труда уместно лишь для оценки показателя в динамике отдельного предприятия. Проведение сравнительного анализа эффективности использования труда по группе предприятий представляется затруднительным во многом из-за недостоверности представляемых данных по оплате труда.

Б.М. Генкин вместо производительности использует понятие «продуктивность» – показатель, характеризующий отношение объема продукции к соответствующим затратам труда, материалов, оборудования, энергии, а также к суммарным затратам ресурсов [31]. Так, применительно к трудовым ресурсам он рассматривает показатель продуктивности труда, который рассчитывается на единицу рабочего времени или на одного работающего.

В.М. Зубов полагает, что в условиях современной рыночной экономики производительность труда уже недостаточно рассматривать как способность производить максимальный объем продукции в единицу времени или на единицу какого-либо материального ресурса. Теперь это зачастую не умение производить много уже освоенных видов продукции, а способность производить быстрее своих конкурентов принципиально новую продукцию, удовлетворяющую потребностям покупателей. Конкуренция в новых отраслях в основном идет не по знаменателю, за счет снижения издержек производства, а по числителю – с помощью производства товаров, которые конкурент произвести не может (это касается уровня качества продукции). Показателями производительности труда в этих условиях служат такие, как «количество новых товаров в единицу времени», «время, затрачиваемое на то, чтобы новый товар вышел на рынок» и т.п. [54]. Таким образом, в рыночных условиях хозяйствования производительность труда становится базовым критерием конкурентоспособности. Мы частично разделяем эту точку автора, поскольку конкурентоспособность продукции находится в прямой зависимости от конкурентоспособности предприятия, определяемой уровнем издер-

жек и величиной прибыли. Поэтому конкуренция развивается как за счет качества, уникальности, быстроты выхода на рынок продукции, так и за счет сокращения издержек.

На макроуровне в 1970-1980-х гг. преобладал подход, согласно которому показатель производительности общественного труда рассчитывался путем деления конечного продукта или национального дохода на численность работающих в сфере материального производства [110, 185]. К концу 1980-х гг. органами статистики были разработаны следующие показатели производительности труда. В рамках расчетов показателей интенсификации общественного производства исчислялся показатель индекса производительности общественного труда (Ипт). Он характеризовал изменение уровня производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным:

$$\text{Ипт} = \text{Потч} / \text{Пбаз} \quad (\text{П} = \text{НД} / \text{Ч}), \quad (3)$$

где Потч и Пбаз - уровень производительности труда текущего и базисного года;

НД - произведенный национальный доход (в сопоставимых ценах);

Ч - среднегодовая численность занятых в сфере материального производства.

Этот показатель рассчитывался в целом по народному хозяйству страны и в разрезе отраслей экономики. В промышленности уровень производительности труда определялся как отношение объема произведенной промышленной продукции к среднесписочной численности промышленно-производственного персонала. Аналогичным методом осуществлялись расчеты показателей производительности труда и по другим отраслям экономики.

Таким образом, авторы социалистической теории экономики труда рассматривали производительность общественного труда только применительно к сфере материального производства.

С переходом на рыночную экономику хозяйствования внедрена система национальных счетов. На ее основе показатели объемов валового внутреннего продукта рассчитываются по экономике в целом и по всем ее отраслям, включая нематериальную сферу. Это позволило выделить из объема производства продукции внутреннее потребление и уменьшить повторный счет при агрегации показателей. По опыту зарубежных стран на макроуровне рассчитывается индекс физического объема продукции на основе ее натуральных измерителей по твердо установленному набору товаров с последующей агрегацией в общепромышленный индекс. При этом индексы оптовых цен и физического объема продукции определяются по различному объему и структуре выборочной совокупности только на уровне регионов, отраслей и промышленности в целом, но не могут использоваться на предприятии.

В последнее время в большинстве стран мира в национальной статистике для расчета производительности труда на макроуровне применяется показатель валового внутреннего продукта (ВВП), представляющий собой общую стоимость конечного продукта, произведенного внутри отдельной страны. Производительность труда в этом случае рассчитывается отноше-

ем ВВП к численности занятых всяким трудом, участвующим в создании конечного продукта. В ВВП отражаются, таким образом, результаты труда в виде не только материальных благ, но и услуг, что позволяет обеспечить более точное измерение производительности труда на макроуровне.

Наряду с категорией «производительность труда» в экономической литературе анализируется экономическая категория «эффективность труда». В научной литературе последних лет представлены различные точки зрения по поводу соотношения этих понятий. Для отечественной литературы дореформенного периода более характерно рассмотрение производительности труда как частного случая эффективности одного из применяемых видов ресурсов – живого труда. Иными словами, «эффективность» использовалась как понятие, а «производительность» как численный показатель, с помощью которого выражалась эффективность. Так, О. Германова отмечает: «Различие названных категорий связывают в основном с использованием понятия "эффект труда" вместо "результат труда" в традиционных показателях производительности... Суть экономического эффекта в экономии» [32]. Автор уверен, что никаких новых конструктивных показателей эффективности труда по сравнению с известными показателями производительности в экономической литературе не предлагается, поэтому нецелесообразно употреблять сам термин «эффективность труда».

В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина разделяют понятия «производительность труда» и «эффективность труда». Эффективность труда, по мнению авторов, более широкое понятие, чем производительность труда, включает помимо экономического (собственно производительность труда) еще психофизиологический и социальный аспекты. «Психофизиологическая эффективность труда определяется воздействием трудового процесса на организм человека» [2]. Речь идет о благоприятных и безопасных условиях труда, о его содержательности и возможности всестороннего развития умственных и физических сил и способностей человека в процессе труда. Действительно, если собственно производительность труда на предприятии растет, обеспечивается рост прибыли, но при этом чрезмерная интенсивность труда приводит к высокой утомляемости работников, а неблагоприятные условия труда и низкий уровень безопасности - к высокому уровню заболеваемости, травматизма и неудовлетворенности трудом, вряд ли можно говорить об эффективности данного труда. Социальная эффективность труда включает, по мнению авторов, требование гармоничного развития личности работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни. При недостаточном внимании к этим аспектам трудовой жизни работников не избежать снижения мотивации сотрудников и падения уровня производительности труда. Мы согласны с такой расширенной трактовкой производительности труда и разделяем точку зрения авторов о рассмотрении производительности и эффективности труда в качестве самостоятельных категорий.

Экономические категории, как и отражаемые ими общественные отношения производства, находятся в постоянном движении, развитии, обогащении. Поэтому выявление, описание и уточнение экономических категорий как процесс развития научного знания являются результатом в первую очередь движения экономической жизни общества. Переориентация экономики России на рыночные отношения требует переосмысления и дальнейшего исследования категории «производительность труда».

В этой связи необходимо рассмотреть соотношение понятий «производительность» и «эффективность».

В современных отечественных исследованиях эффективность рассматривается как относительный эффект, результативность процесса, операции, проекта, определяемые отношением эффекта, результата к затратам, расходам, обусловившим, обеспечившим его получение [137, с.404]. Более полным определением, раскрывающим ее с позиции использования факторов производства, производственных ресурсов, на наш взгляд, является следующее: «Эффективность – это соотношение между издержками факторов производства и объемом выпущенных товаров и услуг» [20, с.816]. В данном понимании концепция эффективности исходит из того, что критерием ее оценки является оптимальное размещение ресурсов, т.е. когда обеспечивается максимально возможный суммарный чистый выигрыш. В основе всех показателей эффективности лежит отношение между объемом произведенной продукции и затратами используемых при этом ресурсов.

Несмотря на внешнюю схожесть, производительность является более широким понятием, чем эффективность. В соответствии с западной экономической теорией производительность характеризует эффективное использование всех возможных ресурсов, в то время как эффективность - извлечение максимума из имеющихся ресурсов.

И.И. Прокопенко отмечает: «Производительность – это эффективное использование ресурсов – труда, капитала, земли, материалов, энергии, информации при производстве различных товаров и услуг» [135, с.14]. Высокая производительность, по его мнению, означает высокую эффективность организации по достижению более высокого уровня выхода продукции по объему и качеству при том же уровне затрат. Исходя из этого, в зарубежной практике используются два термина: производительность труда и производительность, которые наполнены различным содержанием. Под производительностью понимается эффективное и умелое использование всех ресурсов: труда, капитала, земли, материалов, энергии, информации и времени. В работах Д. Кендрика и Скотта Синка Д. дается схожее общее определение производительности: «Производительность – это соотношение количества продукции, произведенной данной системой за данный период времени, к количеству ресурсов, потребляемых для создания или производства этой продукции за тот же период» [148, с.52]. Понятие «производительность труда» употребляется применительно к одному фактору производства – труду, являясь одним из частных показателей производительности. Рассмотренные показатели играют самостоятельную роль в экономической

характеристике производства, следовательно, имеют право на применение и обусловлены практической необходимостью.

Методы расчета производительности, используемые за рубежом, достаточно широко идентифицированы с эффективностью производства: результаты труда соотносятся с затратами не только труда, но и всех видов ресурсов в стоимостной форме. М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури определяют производительность как отношение стоимости всех входных ресурсов к стоимости выходной продукции [97, с.648].

Под производительностью, таким образом, понимается эффективное и умелое использование не только живого труда, а всех ресурсов: капитала, земли, материалов, энергии, информации и времени. В этом случае показатель производительности является многофакторным, а производительность труда выступает частным показателем в многофакторной модели и характеризует выпуск продукции на единицу затрат труда. На практике используется несколько показателей производительности труда (выпуск продукции на один отработанный час, выпуск продукции на одного занятого). В Великобритании, например, для оценки производительности труда используют следующие показатели: размер прибыли до уплаты налогов в расчете на одного сотрудника, товарооборот, добавленную стоимость в расчете на одного сотрудника.

Вместе с тем, принято использовать показатели с сопоставимыми в числителе и знаменателе параметрами. Если, например, продукция оценивается по полной стоимости, то в знаменатель включают все виды затрат; если в числителе используют чистую продукцию, исчисленную одним из существующих способов, то затраты на покупку сырья, материалов и сторонних услуг в знаменатель не включаются.

Используемые показатели производительности факторов делятся на две группы. Первая группа содержит статистические коэффициенты, которые представляют отношение продукции к измерителям затрат за определенный период времени и выражаются в конкретных единицах параметров продукции и затрат. Во вторую группу входят динамические индексы производительности, которые получают делением данного статистического коэффициента за определенный период на аналогичный коэффициент за предыдущий период времени. Такой показатель характеризует изменение производительности во времени. Каждая группа включает три типа измерителей: частную факторную, многофакторную и совокупную факторную производительность. В частных факторных показателях производительности продукцию соотносят с одним элементом различных ресурсов, например, с энергией, входящей в состав материальных затрат, или с конкретным фактором, взятым в целом (труд, капитал и др.). В многофакторных показателях учитывается несколько видов затрат, а в совокупной производительности – все виды затрат (табл. 1).

Основные показатели производительности

Наименование показателей	Расчетная формула
Частные показатели	$\frac{Q}{L}; \frac{Q}{K}; \frac{Q}{M}; \frac{Q}{M_i}$
Многофакторные показатели	$\frac{Q}{f(L, K)}$
Совокупные показатели	$\frac{Q}{f(L, K, M)}$

Проблемы производительности труда рассматриваются западными экономистами в связи с теорией экономического роста. Основу их анализа составляет производная функция Кобба - Дугласа, которая помимо факторов капитала и труда в настоящее время включает фактор, отражающий влияние качественных изменений в производстве и, прежде всего, технический прогресс. Широкое признание получила методика расчета производительности труда Р. Солоу [232]. С небольшими изменениями она была принята Бюро статистики труда Министерства труда США в качестве теоретической основы для измерения многофакторной производительности:

$$\text{Производительность труда} = \frac{\text{стоимость, добавленная обработкой}}{\text{расходы на рабочую силу, затраты капитала}}.$$

В числителе - весь объем продукции, определяемый как разница между стоимостью законченной продукции и стоимостью приобретенных товаров и услуг с учетом индекса цен. В знаменателе - расходы на рабочую силу, выражающиеся через количество оплаченных часов всех категорий работников. Затраты основного капитала включают в себя стоимость оборудования, строений, земли, товарных материальных запасов. Общий объем капитала определяется взвешиванием каждого его вида по рыночной цене, включая амортизацию и прибыль собственнику капитала.

Методы измерения производительности, используемые в теории и практике западных стран, делятся в зависимости от типа используемых показателей на три группы:

1. Многофакторные методы – основаны на вычисление одного общего показателя Выпуск/Затраты, агрегирующего тем или иным способом в числителе все или наиболее важные виды продукции, в знаменателе - все или наиболее важные виды затраченных ресурсов.

2. Векторные методы – предполагают измерение производительности труда с помощью набора (вектора) частных показателей.

В качестве частных показателей производительности труда на уровне предприятия в мировой практике используются:

-выпуск на один отработанный (или оплаченный) человеко-час;

- выпуск на одного среднесписочного работника;
- выпуск на один доллар материальных затрат;
- выпуск на единицу затрачиваемой энергии;
- выпуск на один доллар основного капитала;
- выпуск на один доллар амортизации;
- выпуск на один отработанный машино-час.

В качестве выпуска принимаются: объем продаж, объем выпуска в натуральных единицах, валовый выпуск продукции, валовая добавленная стоимость.

3. Многокритериальные методы (матрица целей) – основаны на использовании единого показателя, как и первая группа, но при этом предполагают агрегирование не различных видов затрат и продукции, а некоторым образом выбранной системы оценочных показателей с помощью процедур ранжирования и взвешивания. Измерение производительности происходит в следующей последовательности:

- 1) определение и ранжирование критериев, по которым следует оценивать производительность;
- 2) оценка относительной значимости критериев;
- 3) объединение графиков результативности (шкал, кривых) с весами критериев.

С переходом на рыночные отношения в отечественной экономической литературе понятие производительности стало рассматриваться не только применительно к труду. По аналогии с зарубежной практикой исследовали производительность и других факторов производства, что позволило выделить такие понятия, как совокупная производительность, многофакторная производительность, частная производительность.

Так, Г.Р. Кремнев определяет совокупную производительность как отношение объема произведенной продукции или услуг к затратам на их создание [73, с.31]. Соотношение результатов и затрат представляется следующим образом:

$$P = \frac{V}{Z_T + Z_K + Z_M + Z_{пр}}, \quad (4)$$

где P – совокупная производительность;

V – общий объем производства продукции и (или) услуг;

Z_T – затраты труда;

Z_K – затраты капитала;

Z_M – затраты на сырье, материалы, энергию и купленные комплектующие и полуфабрикаты;

$Z_{пр}$ – затраты на прочие товары и услуги.

Отечественные экономисты зачастую необоснованно отождествляют термины «совокупная факторная производительность» и «многофакторная производительность» [206]. Мы придерживаемся точки зрения, согласно которой эффективность использования всех видов ресурсов характеризует

совокупная факторная производительность, а эффективность использования суммы выборочных ресурсов – многофакторная производительность.

Частная производительность отражает эффективность использования определенного вида ресурса (производительность труда, производительность капитала и т.д.).

В современной литературе по экономическому анализу последнего времени некоторые авторы предлагают разграничивать производственную и финансовую производительность [143]. По их мнению, производственная производительность характеризует эффективность использования отдельных видов производственных ресурсов. Этот показатель рекомендуется определять как отношение объема продукции к объему использованного ресурса, выраженного в натуральных единицах. Финансовая производительность характеризуется как мера прибавочного продукта и исчисляется как отношение прибыли к среднесписочной численности работающих либо рабочих предприятия.

Многолетние исследования показали, что ни один из анализировавшихся ранее показателей не позволяет обеспечить решение всех проблем, связанных с объективной характеристикой производительности. Это и обусловило необходимость использования для этой цели не одного или нескольких показателей, а целой их системы. В рыночных условиях хозяйствования не может существовать единой концепции измерения производительности. Система измерения подбирается под конкретные цели и служит инструментом, позволяющим направить ограниченные ресурсы туда, где от них можно получить наибольшую выгоду.

В современном понимании производительность отражает степень полезного применения не только самого живого труда, но также используемых средств производства, т.е. может характеризоваться затратами как живого, так и совокупного (живого и овеществленного) труда.

Общая тенденция растущей производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в продукте уменьшается, а доля овеществленного труда, его капиталоемкость возрастает, но так, что общая сумма труда, заключающаяся в единице продукции, сокращается. В этом состоит сущность повышения производительности общественного труда. Измерение производительности труда только по экономии живого труда преувеличивает прирост производительности труда. Показатель производительности труда играет самостоятельную роль в оценке экономического развития. Исследуя данную проблему, доктор Иширо Накаяма указывает на следующие обстоятельства, в силу которых сегодня принято считать труд основным фактором реального действия концепции производительности. «Во-первых, все мы более заинтересованы в людях, чем в предметах. Во-вторых, задача измерения капитальной производительности чрезвычайно сложна по сравнению с измерением производительности труда» [58, с.6-8].

Нам представляется, что в современных условиях для отражения общих затрат труда необходимо использовать понятие «производительность

совокупного труда», а для отражения живого труда – понятие «производительность труда».

Под **производительностью совокупного труда** мы будем понимать показатель экономической эффективности функционирования затраченных в хозяйственной деятельности ресурсов, характеризующий вклад отрасли (региона, фирмы) в приращение стоимости конечного продукта в экономике и отражающий степень прогрессивности управления, развития человеческого капитала, техники, технологии и науки.

Производительность совокупного труда может характеризоваться различными оценочными показателями. Наиболее точным, на наш взгляд, в современных условиях является тот показатель, который отражает конечный результат деятельности. В качестве такого показателя может выступать добавленная стоимость на рубль затрат труда и капитала. Она определяется как разность между произведенной стоимостью и затратами на приобретение материалов по формуле:

$$ДС = B - c = a + v + m, \quad (5)$$

где B – валовой выпуск предприятия в стоимостном выражении;

c – стоимость потребленных материальных средств производства (промежуточное потребление, прошлый труд – сырье, материалы, энергия, услуги и пр.);

a – амортизационные отчисления (потребленная стоимость основных фондов);

v – расходы по оплате труда (заработная плата и связанные с ней обязательные платежи предприятия);

m – прибыль производства до уплаты процентов за кредиты и займы и налога на прибыль.

Сфера применения данного показателя может распространяться на различные уровни хозяйственной деятельности. В условиях рыночной конкуренции добавленная стоимость характеризует востребованность деятельности любого предприятия, поскольку ее реализация в составе цены проданной продукции означает принятие последней потребителем. Поэтому измерение производительности совокупного труда по добавленной стоимости в большей степени соответствует рыночным условиям деятельности промышленных предприятий, служит основой для определения влияющих на нее факторов и разработки программ повышения производительности. В этих условиях усиливается роль инновационных решений, порождающих все новые продукты и услуги с повышенной добавочной стоимостью. Производительность по добавленной стоимости позволяет осуществить выбор приоритетов и стратегию развития предприятия, характеризует вклад фирмы в конечные результаты функционирования отрасли и отдельно взятого региона.

Расчет производительности совокупного труда целесообразно осуществлять по ее компонентам:

$$\begin{aligned} \text{Производительность труда} &= \text{Добавленная стоимость} / \text{Затраты труда}; \\ \text{Производительность основного капитала} &= \text{Добавленная стоимость} / \text{Затраты основного капитала}; \\ \text{Производительность оборотного капитала} &= \text{Добавленная стоимость} / \text{Затраты оборотного капитала}. \end{aligned}$$

Многокомпонентность показателя производительности совокупного труда способствует своевременному выявлению факторов и резервов повышения производительности при осуществлении производственной деятельности.

Поскольку изучение отечественной экономической литературы показывает, что при характеристике категории «производительность» и ее видов не используется единая терминология и сложившийся понятийный аппарат, нам представляется целесообразным дать характеристику видов производительности, соответствующих требованиям рыночного ведения хозяйственной деятельности (табл. 2).

Таблица 2

Виды производительности в рыночной экономике

Виды производительности	Характеристика	Расчет
Совокупная факторная производительность	Эффективность использования всех введенных ресурсов	Объем реализованной продукции/все элементы затрат (V/Z)
Многофакторная производительность	Эффективность использования суммы выборочных ресурсов	$V/Z_m, Z_t$; $V/Z_m, Z_k$; $V/Z_k, Z_t$
Частная производительность	Эффективность использования одного вида ресурсов	V/Z_m ; V/Z_k ; V/Z_t ; V/Z_{mi}
Производительность совокупного труда	Эффективность использования живого и прошлого труда	$ДС / (Z_t + Z_k)$

Примечание: V – объем реализованной продукции; Z_t – затраты живого труда (численность работников; затраты на оплату труда; отработанное время); Z_k – затраты капитала; Z_m – текущие материальные затраты; Z_{mi} – отдельные виды материальных затрат; ДС – добавленная обработкой стоимость.

Мы полагаем, что производительность, являясь обобщенным измерителем, отражает как внутреннюю, так и внешнюю сторону деятельности компании. С одной стороны, производительность характеризует, насколько эффективно использует предприятие ресурсы (трудовые, материальные, финансовые, информационные и др.), другой ее составляющей являются результаты деятельности предприятия – реализованная на рынке продукция и услуги.

Соотношение результатов и затрат организации и составляет концептуальное понятие производительности.

Из всех представленных видов производительности наиболее точным, по нашему мнению, является показатель производительности совокупного труда, поскольку он характеризует производительность ресурсов, затраченных на конечный результат деятельности.

Исходя из данного нами определения производительности совокупного труда, с целью дальнейшего ее исследования во взаимосвязи с конкурентоспособностью предприятия представляется важным выделить два аспекта в ее трактовке на уровне предприятия: показатель конечного результата деятельности (внешний аспект) и показатель эффективности его деятельности (внутренний аспект).

Внешний аспект отражает конечные итоги функционирования компании, создание новой увеличенной добавленной стоимости, вклад, который фирма вносит в приращение добавленной стоимости отрасли и региона.

Внутренний аспект отражает как уровень эффективности использования имеющихся ресурсов, так и потенциал компании, ее возможности в улучшении результатов своей деятельности, повышении производительности и конкурентоспособности в перспективе.

Предложенный подход к трактовке категории «производительность совокупного труда» путем выделения его двух аспектов, на наш взгляд, значительно расширяет возможности теоретических и практических исследований в области изучения производительности в рамках обеспечения конкурентоспособности промышленных предприятий.

1.2. Многоуровневый подход к определению факторов производительности совокупного труда

Производительность совокупного труда формируется под воздействием множества факторов. Наличие достаточно большого количества факторов, многие из которых далеки от оптимального уровня или развиваются непропорционально, объясняет достаточно широкий диапазон уровня производительности на предприятиях, выпускающих сходную по номенклатуре продукцию.

Для определения путей повышения производительности необходимо четко представлять направление, характер и степень воздействия этих многочисленных факторов. Под факторами обычно подразумевают движущие силы или причины, оказывающие воздействие на уровень и динамику производительности. С точки зрения повышения производительности и конкурентоспособности необходимо своевременно выявить все важнейшие факторы (силы) для того, чтобы иметь возможность воздействовать на них. Классификация факторов производительности труда на основе их взаимосвязи, причинности, специфичности, самостоятельности, возможности учета и количе-

ственного измерения является базой для определения резервов роста производительности.

В промышленно развитых странах около 70% факторов эффективности производства находится под контролем руководства компаний и только около 30% – вне зоны его контроля. Для нашей страны, осуществляющей переход к рыночной экономике, скорее верно обратное соотношение. Это объясняется высокой степенью вмешательства государства в экономические процессы, большой зависимостью экономики от рынков развитых стран, неэффективностью системы налогообложения.

В отечественной и зарубежной экономической литературе рассматриваются самые разные точки зрения относительно классификации факторов производительности труда.

Так, К. Маркс выделял следующие группы факторов: качественные характеристики живого труда; характеристики средств производства (средства и предметы труда); способ соединения производственного процесса труда, средств и предметов труда в единое целое, называемое им общественной комбинацией производственного процесса; природные условия; уровень развития науки. Он различал объективные и субъективные факторы роста производительности труда, отмечая, что с развитием производства повышение производительности труда проявляется в уменьшении величины субъективного фактора процесса труда по сравнению с объективными факторами [92, с.48]. Объективные факторы связаны с повышением технического уровня производства, механизацией и автоматизацией производственных процессов, внедрением новой техники и технологии, совершенствованием организации труда. Субъективные факторы связаны непосредственно с рабочим: уровнем образования, квалификацией, стажем работы, возрастными параметрами.

Опираясь на основные положения Маркса о характере процесса труда и сущности его производительности, советская экономическая наука, дальше развивая эти положения, классифицировала факторы роста производительности труда, значительно детализируя их по группам. Принципы построения выделяемых классификаций и методов изучения факторов роста производительности труда предлагались самые разнообразные. Одни авторы рассматривали две укрупненные группы: материально-технические и социально-экономические факторы [122], другие делали попытки объединить в одну группу различные по происхождению факторы, например, организационные и социально-экономические [116]. Наиболее последовательно, на наш взгляд, построена классификация факторов в книге «Методологические проблемы экономики труда» [103], где все факторы объединены в пять групп по общим признакам, характеризующим их содержание и специфические особенности: природно-климатические, технические и технологические, организационные, структурные и социально-экономические. Продолжение и развитие эта классификация получила в исследованиях белорусских авторов, которые выделили и рассмотрели следующие факторы, определяющие уровень производительности труда: природные, технико-экономические, организационные,

структурные, биотехнические, социально-экономические [134]. В данной классификации, на наш взгляд, недостаточное внимание уделено факторам материального стимулирования работников, но их влияние на уровень производительности труда является решающим.

Достаточно популярна в нашей стране была классификация факторов на следующие группы: технические, связанные с предметом и средствами труда; природные, выраженные в предметах труда; организационные, связанные с живым трудом и выражающие увязку двух первых групп факторов с живым трудом; структурные, выражающие соотношение трудоемкости продуктов труда. Наиболее существенным недостатком этой классификации является отсутствие социально-экономических факторов роста производительности труда.

Авторы, исследовавшие проблему производительности труда в дореформенный период (до 1990-х годов), рассматривали группы факторов, которые были выделены в «Методических указаниях к разработке государственных планов экономического и социального развития СССР» [102]. В этой классификации учитываются: структурные сдвиги в производстве; совершенствование управления; повышение технического уровня производства; организация производства и труда, изменение объема производства, ввод в действие и освоение новых предприятий (объектов), отраслевые факторы. Так, А.И. Гретченко классифицирует факторы изменения производительности труда следующим образом: структурные, технические, организационные, социально-экономические и отраслевые [35].

В дореформенный период наиболее популярно было разграничение факторов на группы: технические - связанные со средствами и предметами труда; природные - выражающиеся в предметах труда; организационные – связанные с живым трудом и выражающие увязку двух первых групп факторов с живым трудом; структурные – выражающие соотношение трудоемкости продуктов труда (потребительных стоимостей). Одним из серьезных ее недостатков является отсутствие социально-экономических факторов, отражающих специфику производственных отношений.

Наиболее серьезные зарубежные исследования по проблеме производительности труда проводились в 1960-1970-е годы. Достаточно большое внимание в них уделено определению и анализу факторов, влияющих на изменение производительности труда. Так, в 1970-х гг. в США выделялись три основные группы факторов роста производительности труда:

- I. Повышение капиталовооруженности рабочего места.
- II. Изменение форм организации производства и труда.
- III. Улучшение качества рабочей силы.

Среди экономистов существовали серьезные разногласия в определении доли этих групп факторов в общем росте производительности труда (табл. 3).

**Значимость факторов производительности в общем росте
производительности труда (в %)**

Автор	Группа I	Группа II	Группа III
Э. Дэнисон	65	25	10
Дж. Кендрик	72	18	10
Л. Кристенсен, Д. Джоргенсон	44	42	14

У Дэнисона в книге «Тенденции американского экономического роста 1929-1982 гг.», изданной в 1985г., приводится новая классификация основных групп факторов, определяющих рост производительности труда в современных условиях:

- технический прогресс;
- затраты капитала;
- образование и профессиональная подготовка;
- экономия, обусловленная масштабом производства;
- улучшение распределения ресурсов.

Наибольшее значение, по его мнению, имеют первые три группы.

Достаточно известной является интегрированная модель факторов производительности предприятия по Макхерджи и Синку, в которой все факторы по отношению к предприятию разделяются на внешние и внутренние [135]. Последние в свою очередь подразделяются на «твердые» и «мягкие». «Твердые» аналогичны по своим характеристикам факторам, анализируемым в отечественной научной литературе как материально-технические, «мягкие» – как социально-экономические и организационные. Таким образом, мы не видим противоречий в системе факторов производительности труда, предлагаемых западными и отечественными экономистами.

Факторы производительности труда достаточно разнообразны и многогранны, поэтому на макро- и микроуровне в целях системного восприятия нельзя применять единую классификацию факторов для разных уровней производительности труда. В этой связи можно выделить факторы роста производительности труда для экономики в целом, отрасли, предприятия или его отдельных звеньев, отдельного работника.

Современные авторы выделяют следующие общеэкономические факторы роста производительности труда: институциональные условия, оплата труда, макроэкономические пропорции, человеческий капитал, техника и технология, социальные факторы [206].

В качестве институциональных условий, оказывающих влияние на рост производительности труда, рассматриваются возможности государства обеспечить равные условия конкуренции для всех экономических субъектов; увеличение степени их экономической свободы; открытость рынка для производителей.

В условиях глобализации и обострения конкуренции на мировых рынках укрепление конкурентных позиций во все возрастающей степени зависит от

поддержания соотношения между производительностью труда и динамикой заработной платы. Рост оплаты труда, не подкрепленный соответствующим ростом производительности, имеет для экономики целый ряд негативных последствий. Самое главное состоит в том, что он становится спусковым механизмом раскручивания инфляционной спирали, от которой пострадают все слои населения. Достаточно спорным представляется тезис о том, что быстрый рост оплаты труда стимулирует потребление и создает условия для расширения производства национальным производителям. Повышение уровня оплаты труда способно увеличить потребление в большей степени низкодходных слоев населения, тогда как у более обеспеченных значительная часть прироста оплаты труда направляется на приобретение дорогостоящих импортных товаров либо на сбережения. Вместе с тем, снижение реальной заработной платы не может служить стимулом не только повышения производительности труда, но даже сохранения уже достигнутого уровня.

Влияние макроэкономических пропорций на рост общественной производительности труда связывается со структурой ВВП в плане воспроизводственного накопления (производственных мощностей, производительных сил у хозяйствующих субъектов). Доля накопления основного производственного капитала, а также соответствующая доля расходов на запасы дополнительных материальных оборотных средств в национальном доходе и валовом внутреннем продукте положительно сказываются на степени расширения воспроизводства.

Роль человеческого капитала в деле повышения производительности труда рассматривается через призму повышения уровня образования и уровня знаний работников как постоянно обновляемый и непрерывный процесс. По мере возрастания научно-технического прогресса в общих трудовых затратах растет доля сложного труда. В качестве основы его формирования выступают знания работника и соответствующие навыки работы. Современное высокоразвитое производство характеризуется постоянной и значительной изменчивостью, что предполагает соответствующее обогащение профессионального кругозора и опыта работников. Качество образования, объем знаний все меньше рассматриваются как некий конечный ресурс, итог ограниченного во времени процесса, а все больше как постоянно обновляемый результат постоянного процесса.

Влияние техники и технологии на рост производительности труда происходит за счет внедрения в производство более эффективной техники, использования передовых научных достижений, усиления организационной, технической и технологической инновационности экономики.

Под социальными факторами повышения производительности труда подразумеваются возможности для обеспечения социальной помощи, социального обеспечения, социального страхования работников. Уровень развитости и доступности социальной инфраструктуры, состояние жилищных условий, качество бытового, транспортного обслуживания работников и членов

их семьи самым непосредственным образом влияет на уровень производительность труда.

А.А. Мазин полагает, что в современных условиях следует рассматривать следующие группы факторов: качество рабочей силы (человеческий капитал); ресурсная база (количество и качество природных ресурсов и элементов оборотного капитала); инвестиционная активность экономики; система управления и организация производства [87].

По нашему мнению, приведенные классификации необходимо дополнить факторами демографии и миграции, влияние которых в последнее время постоянно усиливается.

Еще одним фактором производительности может выступать концентрация производства, так называемая экономия на масштабах производства. Однако для реализации этой возможности на практике необходимо увеличение инвестиций в новую технику, оборудование большей единичной мощности, перестановка рабочей силы по новым схемам и другие мероприятия. Другими словами, концентрация производства – это лишь иное выражение влияния НТП на эффективность, поэтому выделить ее в самостоятельный фактор, отделив от воздействия НТП, представляется затруднительным.

К отраслевым факторам роста производительности труда можно отнести: общий уровень потребности в отраслевом товаре; возможности доступа к качественному сырью; конкурентоспособность поставщиков; общий уровень отраслевой концентрации, специализации и кооперирования; качество информационной базы управления в отрасли; система подготовки и повышения квалификации кадров; сложившийся уровень оплаты труда; скорость внедрения инноваций.

Перечисленные отраслевые факторы служат базовой платформой деятельности хозяйствующих субъектов, в значительной мере предопределяя направления совершенствования техники, технологии, профессионального уровня знаний и мастерства персонала, организации и управления производством на каждом предприятии.

На внутрифирменном уровне традиционно выделяют следующие группы факторов: материально-технические, организационные и социально-экономические. Однако в последнее время появились классификации, дополненные новыми факторами. Так, например, Ю.М. Остапенко выделяет материально-технические; организационно-экономические и структурные; экономико-правовые и нормативные факторы; материально-стимулирующие работников и социально-психологические [117]. К экономико-правовым и нормативным он относит:

- совершенствование нормативно-правового обеспечения роста производительности труда;

- усиление экономических стимулов и развитие самоорганизации на микро- и макроуровне;

- создание базы научно-методического обеспечения и информации для субъектов экономики.

П.Э. Шлендер и Ю.П. Кокин классифицируют все факторы на микроуровне по следующим признакам: содержание, степень регулируемости, характер воздействия, необходимость инвестиций [197]. В свою очередь по содержанию все факторы подразделяются на материально-технические, организационные, социальные, изменения масштабов производства, изменения структуры ассортимента, изменения поставок по кооперации. На наш взгляд, это достаточно полная классификация, отвечающая требованиям современного производства.

Переход российской экономики на рыночные отношения обуславливает необходимость расширения традиционной классификации факторов производительности труда. В современных условиях следует рассматривать факторы, влияющие на производительности совокупного труда (живого и прошлого). Однако суть той или иной классификации состоит не только в том, чтобы определить круг обстоятельств, факторов роста производительности труда (хотя это и важно), а в том, чтобы установить внутреннюю взаимосвязь и взаимозависимость факторов, реализовать, прежде всего, принцип субординации, соподчинения причинных связей. Без этого классификация не достигает цели. Речь идет о том, что факторы роста производительности труда хотя и действуют в единстве, дополняя и усиливая друг друга, но имеют разное происхождение, действуют на разных уровнях производства и поэтому играют различную роль в организации и управлении совокупным трудом. Одни из них являются первичными, другие - производными. Есть факторы, которые носят определяющий характер, а есть факторы, которые являются определяемыми. Только с учетом субординации и соподчинения факторов можно выявить действительные резервы и пути роста производительности труда.

Поскольку влияние факторов на производительность труда возможно как в сторону повышения, так и в сторону понижения ее уровня, более точным является термин «факторы изменения производительности труда», а не термин «факторы роста», который достаточно часто используется в экономической литературе.

Для конкретной оценки роли и места тех или иных факторов производительности труда необходима научно обоснованная их классификация. Сложность заключается в том, что классифицируемые факторы находятся в тесной взаимосвязи друг с другом. Это затрудняет их таксономию, этим же можно объяснить множество классификаций факторов роста производительности.

В табл. 4 представлена авторская классификация факторов, формирующих производительность совокупного труда на уровне предприятия, и ее характеристика.

Общепризнано, что в долгосрочном плане одним из важнейших факторов роста производительности труда является внедрение достижений науки и техники в производство и управление. Инновационные изменения рассматриваются как фундамент и инструмент повышения конкурентоспособности как отдельного предприятия, так и отрасли в целом. Непременным условием эффективности высокотехнологичных отраслей является частая смена

технологии производства и ассортимента продукции, значительный удельный вес расходов на НИОКР в общих затратах на производство. Однако на предприятиях машиностроения, которые, безусловно, можно отнести к этой отрасли, низок уровень инновационной активности, невысока доля разработок новых видов продукции, не работают механизмы продвижения перспективных разработок в производство. Следует отметить, что машиностроение как инициатор и трансформатор НИОКР и инноваций, оказывает непосредственное влияние на многие другие отрасли экономики, а по уровню его развития оценивают перспективы и потенциал всей экономики.

Таблица 4

Факторы производительности совокупного труда на внутрифирменном уровне

Наименование факторов	Характеристика
1. Факторы глобальной среды (нерегулируемые)	
1.1. Политические	Уровень стабильности и предсказуемости политической ситуации Изменение законодательства Государственное регулирование экономики
1.2. Экономические	Особенности налогово-бюджетной, денежно-кредитной и инвестиционной политики государства Уровень государственных расходов на образование и НИОКР
1.3. Социальные	Демографическая ситуация Концепция занятости Миграционная политика Политика доходов и заработной платы
1.4. Технологические	Государственная техническая политика Уровень новых информационных технологий на основе электронизации Значимые тенденции в области НИОКР
2. Факторы внешней маркетинговой среды (нерегулируемые и частично регулируемые)	
2.1. Динамика рынка	Перспективы роста потребностей в товаре
2.2. Ценовая политика	Уровень цен Модель ценообразования Платежеспособность покупателя относительно цены продукции

2.3. Интенсивность конкуренции	Обновление ассортимента продукции Уровень конкуренции Доля занимаемого рынка Количество предложения товара
2.4. Условия материально-технического обеспечения	Устойчивость связей с поставщиками
3. Внутренние факторы (регулируемые)	
3.1. Качество менеджмента	Качество системы управления предприятием Оптимальность организационной структуры Уровень организации труда Управленческие процедуры и технологии их осуществления Система мотивации персонала Уровень развития организационной структуры
3.2. Уровень техники и технологии	Прогрессивность технологических процессов Использование новых видов сырья, материалов, источников энергии Модернизация действующего и замена устаревшего оборудования
3.3. Уровень использования кадрового потенциала	Профессионально-квалификационный состав и структура кадров Образовательный уровень персонала Уровень исполнительской дисциплины Организационный климат Правовая и экономическая защищенность персонала

В последние годы соотношение факторов, формирующих производительности труда, существенно изменилось в сторону повышения значения человеческих ресурсов в достижении эффективности производственной деятельности. Возрастание человеческого фактора обусловлено существенными изменениями, происшедшими в общественном производстве за последние годы. В первую очередь это связано со стремительно возрастающей ролью информации. К наиболее важным факторам влияния можно также отнести: рост наукоемкости производства и продукции; увеличение организационной сложности предприятий и их внешней среды; неустойчивость потребитель-

ского рынка; наличие демографических и образовательных сдвигов на рынке труда.

Инновационные процессы, происходящие в общественном производстве, создали объективную необходимость выработки новых требований к качеству рабочей силы, предполагающую ориентацию на высококвалифицированного и инициативного работника, интегрированного в систему производства. Поэтому главной задачей, стоящей как перед российской экономикой в целом, так и перед предприятиями машиностроительного комплекса на пути создания эффективного рыночного хозяйствования, является формирование и развитие человеческих ресурсов, способных в максимальной степени соответствовать требованиям современного общественного производства. Следует отметить, что в настоящее время кадровую основу большинства предприятий машиностроения составляет персонал старшей возрастной группы, существует дефицит высококвалифицированных работников в самом трудоспособном возрасте (30-45 лет). Во многом эта проблема связана с недостаточно высоким уровнем оплаты труда, сложившимся на предприятиях машиностроения. Другой причиной является нежелание работодателей заниматься проблемой повышения профессиональной квалификации своих работников. Программы обучения на предприятиях в основном ориентированы на получение первичной квалификации, практически отсутствует обучение работников высших квалификаций. Отсюда вытекает острая необходимость в привлечении, удержании и подготовке квалифицированного персонала, способного эффективно работать в новых экономических условиях.

Наличие сегмента рынка подразумевает возможности предприятия в реализации продукции, изменении ее структуры и ассортимента в связи с изменением спроса и предложения на рынке, изменением уровня кооперации с другими фирмами, наличие перспектив для развития и наращивания продукции. В той или иной степени регулируемость этого фактора достижима при проведении грамотной маркетинговой и снабженческо-сбытовой политики предприятия.

Определяющим в данной классификации является фактор качества менеджмента, приобретающий в современных условиях решающее значение. Под качеством менеджмента подразумевается организация управления предприятием, в том числе организационная структура и системы управления производством, управленческие процедуры и технологии их осуществления, степень автоматизации системы управления, стиль руководства. В дореформенный период в качестве важнейшего элемента экономического потенциала отрасли или предприятия рассматривался материально-технический базис производства. В новой экономической парадигме на первый план выдвигается конкурентоспособность предприятия как результирующая деятельность его работников и менеджеров. Значительным резервом эффективности менеджмента является информированность руководства предприятия относительно новой техники и технологии, компетентность в области организации

труда и создания условий для развития организационной культуры. Сложные и достаточно динамичные преобразования в производственной сфере характеризуются рисками и неопределенностью. Поэтому в настоящее время особенно велик спрос на новые, нестандартные решения и умение быстро адаптироваться в постоянно меняющихся условиях. Следовательно, появляется необходимость в высокопрофессиональных управленческих кадрах, способных эффективно управлять современным производством. Как правило, способность гибко реагировать на изменения связана с более высоким уровнем образования, более широкой квалификацией, способностью переобучаться, уровнем творчества и инновационности менеджеров. Руководители такого уровня постоянно нужны производству, так как их роль в конечных результатах деятельности предприятий является решающей. Таким образом, повышение качества менеджмента является реальной возможностью для роста производительности совокупного труда.

В практической деятельности все факторы находятся в тесном взаимодействии. Наряду с выяснением специфики и самостоятельной роли отдельных групп факторов, определяющих производительность труда, важно определить также характер взаимодействия между ними. Так, факторы, связанные с уровнем использования техники и технологии, в значительной мере определяют уровень концентрации, специализации и кооперирования производства, способствуют возникновению новых, более прогрессивных форм организации производства и труда. Совершенствование техники и технологии оказывает решающее воздействие и на структурные сдвиги производства, и на совершенствование функциональной структуры работников. Технический уровень производства предъявляет определенные требования к культурно-техническому и квалификационному уровню персонала. Возрастающее в результате этого техническое творчество способствует дальнейшему совершенствованию уровня техники и технологии. В то же время на предприятии, оснащенном новым, современным оборудованием, может не наблюдаться роста реальной производительности совокупного труда из-за неполного использования новой техники по времени и мощности. Это обусловлено рядом причин: нехваткой работников соответствующей профессиональной квалификации; недостатками в организации обслуживания рабочих мест, материально-техническом обеспечении; просчетами в организации труда; некомплексным техническим перевооружением; отсутствием рынка сбыта производимой продукции. Факторы производительности совокупного труда действуют в виде определенной системы, изменение производительности характеризуется не суммой, а взаимодействием факторов. Именно поэтому необходимо учитывать все их связи и соотношения. Характер связей факторов друг с другом различен: одни факторы выступают как причина, другие – как следствие. Сложность аналитической работы заключается в определении степени влияния фактора на уровень и динамику производительности совокупного труда. Это позволяет не только вскрыть резервы развития, но и привязать их к ресурсной составляющей на конкретный период времени. Следует отметить,

что для реальной оценки эффективности деятельности предприятия необходимо измерять производительность в тесной взаимосвязи с конечными показателями деятельности предприятия (рентабельностью, прибылью). Действительно, какая польза предприятию от современной технической базы, производства, квалифицированной рабочей силы, выпуска качественной продукции, если неправильно выбранные связи с потребителями продукции и поставщиками сырья и материалов или неудачно определенный ассортимент выпускаемой продукции делают его недостаточно рентабельным или убыточным.

Все рассмотренные факторы оказывают положительное влияние на производительность совокупного труда только в том случае, когда действуют в единой системе. Игнорирование взаимосвязей и взаимовлияния факторов может привести к снижению производительности.

Исследование и анализ факторов, воздействующих на рост производительности совокупного труда, позволяют своевременно выявить резервы более эффективного использования ресурсов в процессе создания новой стоимости, снизить уровень затрат на производство товаров и услуг, повысить уровень конкурентоспособности продукции, завоевать лидирующее положение предприятия на внутреннем и международном рынках.

Резервы роста производительности совокупного труда – неиспользованные или частично использованные возможности экономии затрат живого и прошлого труда в процессе комплексного развития предприятия наиболее эффективными методами с целью выпуска конкурентоспособной продукции и удовлетворения потребностей спроса на всех этапах жизненного цикла продукции, а также расширение этих возможностей за счет использования достижений технического и социального прогресса в сочетании с закономерностями самостоятельного развития рынка и укреплением информационной базы. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности совокупного труда за определенный период.

Резервы роста производительности совокупного труда можно классифицировать по уровню возникновения следующим образом: макроэкономические резервы; региональные резервы; межотраслевые резервы; отраслевые резервы; внутрифирменные резервы [117, с.112].

Макроэкономические резервы оказывают воздействие на уровень производительности труда в реальном секторе экономике. Они связаны с рациональным размещением производства по территории страны с учетом наличия сырьевых и других материальных ресурсов, квалифицированной рабочей силы, состояния занятости населения и т.д.

Региональные резервы характеризуют возможности более рационального и оптимального использования производительных сил конкретной территории.

Межотраслевые резервы определяются необходимостью улучшения межотраслевых связей, транспортных потоков продукции, укрепления договорной дисциплины между представителями разных отраслей.

Отраслевые резервы указывают на возможность повышения производительности труда за счет развития эффективной специализации и кооперации предприятий внутри конкретной отрасли экономики.

Самую большую группу резервов роста производительности труда составляют внутрифирменные резервы. Исходя из понимания сущности производительности совокупного труда, все резервы на уровне предприятия можно разделить на текущие и перспективные.

К текущим относятся резервы улучшения использования живого труда (рабочей силы) и резервы улучшения использования овеществленного труда. К первым относят резервы, связанные с вопросами организации труда, структуры и расстановки кадров, создания организационных условий для бесперебойной работы, а также с обеспечением высокой материальной и моральной заинтересованности работников в результатах труда. К резервам более эффективного использования овеществленного труда (основных и оборотных фондов) относятся резервы лучшего использования основных производственных фондов как по мощности, так и по времени, а также резервы более экономного и полного использования сырья, материалов, комплектующих изделий, топлива, энергии и других оборотных фондов (табл. 5).

К перспективным резервам повышения производительности совокупного труда относятся, в первую очередь, расширение и углубление методов управления предприятием, развитием технико-технологического потенциала и человеческого капитала.

Таблица 5

**Текущие внутрифирменные резервы роста производительности
совокупного труда**

Резервы улучшения использования основного капитала	Резервы улучшения использования оборотного капитала	Резервы лучшего использования живого труда
-рациональное использование зданий, сооружений и др. основных фондов; -обеспечение максимальной загруженности оборудования; -оптимизация количества и мощности производственного оборудования; -реконструкция действующего оборудования	-оптимизация расходов сырья, материалов, энергии и др. оборотных фондов; -мониторинг поставщиков относительно цены, качества поставляемого сырья и полуфабрикатов, деловой репутации; -снижение до минимума времени закрепления оборотных средств в запасах производства	-повышение эффективности использования рабочего времени; -повышение мотивации труда персонала предприятия; -повышение фондовооруженности труда

Таким образом, выявление текущих резервов направлено на повышение эффективности использования имеющихся ресурсов предприятия и связано с его тактической деятельностью. Выявление перспективных резервов ведет к развитию потенциала предприятия для обеспечения самоорганизации и расширения методов управления и взаимодействует со стратегической деятельностью предприятия.

1.2. Сущность конкурентоспособности и теоретические основы ее взаимосвязи с производительностью совокупного труда

Конкурентоспособность – одно из сложнейших многоаспектных экономических понятий, которые динамично развиваются, подвергаясь постоянным изменениям. Общепринятого определения конкурентоспособности ни в России, ни в мире на сегодняшний день не существует. Существует множество трактовок данного понятия, различающихся по сущностным признакам, включаемым элементам и другим категориям.

В целом обычно под конкурентоспособностью понимают способность страны, отрасли, хозяйственной единицы опережать соперника в достижении поставленных экономических целей укрепления или завоевания позиций на конкурентном рынке. Иначе говоря, конкурентоспособность – это обусловленное экономическими, социальными, политическими факторами положение страны, ее экономики, товаропроизводителей на внутреннем и внешнем рынках, отражаемое через показатели, характеризующие такое состояние и его динамику [98].

Многоаспектность конкурентоспособности проявляется в следующем:

- по территориально-географическому признаку выделяются международная и внутринациональная конкурентоспособность, конкурентоспособность в пределах отдельных регионов (районов);
- в зависимости от масштабности экономических объектов выделяют конкурентоспособность товара, предприятия-производителя, отрасли и/или комплекса отраслей, национальной экономики;
- во временном проявлении отмечается конкурентоспособность на определенную дату или промежуток времени в прошлом, текущая конкурентоспособность, конкурентоспособность в перспективе.

Под *конкурентоспособностью национальной экономики* понимается концентрированное выражение экономических, научно-технических, организационно-управленческих, маркетинговых и иных возможностей, реализуемых в товарах и услугах, успешно противостоящих конкурирующим с ними зарубежным товарам и услугам как на внутреннем, так и на внешних рынках. Но это лишь наиболее видимая сторона понятия «конкурентоспособность национальной экономики» [98, с. 96].

Конкурентоспособность национальной экономики – это и конкурентоспособность системы общественного и государственного устройства страны,

и политико-правового устройства и регулирования всех сторон, а не только экономической жизни общества; это и способность государства обеспечить устойчивое, динамическое развитие национальной экономики, и связанное с этим материальное благосостояние членов общества, не уступающее мировым стандартам. Иначе говоря, чтобы иметь устойчивую конкурентоспособную национальную экономику, необходимо создать конкурентоспособное общество. В этом смысле в последнее время утверждается понятие «конкурентоспособность страны».

Применительно к конкурентоспособности страны наиболее известное определение приведено в докладе президентской комиссии США «Мировая конкуренция. Современная реальность»: «Конкурентоспособность определяется тем, насколько нация может в условиях свободной конкуренции производить товары и услуги, которые отвечают запросам международных рынков, одновременно сохраняя на том же уровне или увеличивая доходы своих граждан» [98].

Имеющийся опыт показывает, что конкурентоспособность национальной экономики, ее составных частей – величина весьма неустойчивая. Поддержание заданного уровня конкурентоспособности требует не просто постоянных и огромных усилий, но и продуманных целенаправленных действий стратегического характера, в которых особенно велика роль государства. Одно из главных стратегических направлений его деятельности (равно как и непосредственных производителей) – создание конкурентных преимуществ над соперниками.

Теория конкурентных преимуществ исходит из того, что любая из стран с примерно одинаковым уровнем экономического развития имеет определенный, обычно только ей присущий набор конкурентных преимуществ. К ним, например, могут относиться более высокие: уровень производительности труда, квалификация производственного, технического, коммерческого персонала тех или иных отраслей, производств, групп или отдельных предприятий, качество и технико-экономический уровень производимых изделий, управленческое мастерство, стратегическое мышление на различных уровнях управления и др. [129].

В стратегическом плане политика государства состоит в том, чтобы закладывать долговременные основы для повышения конкурентных преимуществ страны и подталкивать национальных производителей к этому. Однако российская (равно как и других стран) практика показывает, что часто политика государства нацелена скорее на сохранение старых преимуществ, что, по существу, уже сейчас создает «мины замедленного действия» на перспективу.

В условиях рыночной экономики государство не наделено функцией непосредственного управления конкурентоспособностью даже по отношению к производствам и предприятиям государственного сектора, где эта функция носит усеченный характер. В условиях рыночной экономики государство не управляет напрямую конкурентоспособностью, а воздействует на нее с помощью различных мер и средств регулирования и косвенного воз-

действия – законодательных, подзаконных актов и правительственных постановлений, экономических рычагов. Иначе говоря, задача государства состоит в том, чтобы создавать по возможности наиболее благоприятные условия для управления конкурентоспособностью национальной экономики, ее структурными составляющими, хозяйствующими субъектами. Реальное же управление конкурентоспособностью осуществляется на уровне непосредственно исполнителей, обладающих правами, предпринимательской инициативой, соответствующими кадрами для решения этой проблемы. Именно от предприятий, фирм-изготовителей, их умения, целенаправленности зависит, в какой степени они могут использовать не только свой внутренний потенциал, но и создаваемые государством общенациональные возможности.

Конкурентоспособность отрасли (комплекса отраслей) определяется наличием у нее определенных конкурентных преимуществ, позволяющих создавать, производить (с издержками не выше интернациональных) продукцию высокого качества, удовлетворяющую требованиям конкурентных групп покупателей (потребителей) относительно потребительской ценности товаров, их рыночной новизны и стоимости (цены), и поставлять ее на конкурентный мировой рынок в оптимальные сроки, диктуемые рыночной ситуацией и поведением конкурентов [98, с.98].

Конкурентоспособность отрасли предполагает наличие в ней: рациональной отраслевой структуры, группы высококонкурентных предприятий (фирм-лидеров, подтягивающих другие предприятия отрасли до своего уровня; отлаженной опытно-конструкторской, прогрессивной производственно-технологической базы, развитой отраслевой инфраструктуры; гибкой системы научно-технического, производственного, материально-технического и коммерческого сотрудничества как внутри отрасли, так и с другими отраслями в стране и за ее пределами).

В условиях рыночной экономики необходимо рыночное мышление не только у высшего и среднего управленческого состава предприятий отрасли, но и у всех работающих в ней. Требуется твердое осознание того факта, что произвести продукцию (непреренно качественную) – это и не половина дела. Продукция, к которой потребитель безразличен, несмотря на рекламные призывы, не может быть конкурентоспособной, равно как и ее изготовители. Но и потенциально конкурентоспособные товары могут еще не дойти до покупателя в силу целого ряда причин и в первую очередь вследствие отсутствия у производителей и сбытового звена хорошей маркетинговой подготовки, и опыта активной и продуманной рыночной деятельности.

Принципы и критерии оценки конкурентоспособности отрасли вполне приемлемы и для отраслевых комплексов, но с определенными коррективами. Различия объясняются тем, что основными составными структурными и функциональными блоками здесь являются не предприятия – это первичное звено, а отраслевые образования и производства.

Тот факт, что отраслевые комплексы состоят из определенного набора первичных отраслей, вовсе не свидетельствует о том, что комплекс – это простая

арифметическая сумма таких отраслей. Объединение того или иного числа отраслей в комплекс ведет к образованию определенной системы, обладающей устойчивостью, наделенной новыми качествами, характеристиками, развивающейся по своим закономерностям.

В отраслевом комплексе уровень конкурентоспособности входящих в него отраслей, производств, предприятий формируется не только, а порой и не столько внутренними «автономными» усилиями последних, а силами и возможностями «своего» комплекса, а также стимулирующим либо сдерживающим воздействием других национальных комплексов и экономики страны в целом. Следует, разумеется, учитывать и роль международного фактора.

Это дает основание говорить о том, что конкурентоспособность отраслевого комплекса (к примеру, электротехнической промышленности, электроники) – это ни в коей мере не среднеарифметическая уровней конкурентоспособности, составляющих комплекс отраслей, и поясняет, почему нельзя при измерении конкурентоспособности отраслевого комплекса слепо копировать систему измерения, применимую при определении конкурентоспособности первичных отраслей, а тем более предприятий.

Конкурентоспособность предприятия (фирмы) – это возможность эффективной хозяйственной деятельности и ее практической прибыльной реализации в условиях конкурентного рынка. Эта реализация обеспечивается всем комплексом имеющихся у предприятия средств. Производство и реализация конкурентоспособных товаров и услуг – обобщающий показатель устойчивости предприятия, его умения эффективно использовать свой финансовый, производственный, научно-технический и трудовой потенциалы. В этой связи наиболее точное определение конкурентоспособности предприятия дает Х. Фасхиев: «...Оцененное субъектами внешней среды его превосходство на выбранных сегментах рынка над конкурентами в данный момент времени, достигнутое без ущерба для окружающих, определяемое конкурентоспособностью его конкретных товаров и уровнем конкурентного потенциала, характеризующего способность в будущем разрабатывать, сбывать и обслуживать товары, превосходящие по качеству и цене аналоги» [178, с.69].

Иначе говоря, показатель конкурентоспособности для любого предприятия – это зеркало, в котором отражаются итоги работы практически всех служб и подразделений предприятия (то есть характеризуется состоянием его внутренней среды), а также его реакция на изменения внешних факторов воздействия. При этом особенно важна способность предприятия оперативно и адекватно реагировать на изменения в поведении покупателей, их вкусов и предпочтений.

Под уровнем конкурентоспособности товаропроизводителя следует понимать показатель, дающий относительную характеристику его способности противостоять конкурентам на конкретных рынках в рассматриваемый период. Его можно определить, сопоставляя критерии эффективности производственно-сбытовой деятельности производителя и конкурентов.

Выход на рынок с конкурентоспособным товаром – лишь исходный момент в работе предприятия по освоению рынка и закреплению на нем. Далее следует большая, кропотливая, а главное, систематическая работа по управлению конкурентоспособностью товара. Управление конкурентоспособностью – это совокупность мер по систематическому совершенствованию изделия, постоянному поиску новых каналов его сбыта, новых групп покупателей, улучшению сервиса, рекламы.

Иначе говоря, на предприятии должна быть разработана соответствующая стратегия или стратегии в области конкурентоспособности, предусмотрены меры по всему производственно-хозяйственному комплексу. Стратегии могут различаться по целям, временным параметрам и другим характеристикам, но в любом случае их главная задача – обеспечение своим товаром определенных рыночных преимуществ перед товарами-конкурентами (это, например, может быть стратегия создания уникальных изделий, гарантирующих предприятию монопольное положение на рынке в течение ряда лет или опережение конкурентов в выходе на рынок с обычными новыми изделиями).

В качестве средств такого обеспечения можно выделить две группы факторов: отражающие «превосходство в умении» и «превосходство в ресурсах». Первые связаны с эффективностью работы маркетологов, инженерного, административного составов. К ним могут быть отнесены: «ноу-хау» в исследованиях и проектировании; умелое использование маркетинга; опыт в руководстве проектом; умение организовывать работу по стимулированию сбыта; инициативная, заинтересованная работа во всех сферах производственно-сбытовой деятельности предприятия. Разнообразными могут быть и ресурсы, влияющие на обретение преимуществ в конкуренции: доступ к сырью и энергии; финансы, кадровый состав и его квалификация; малозатратные производственные возможности; наличие у предприятий развитой системы научно-технического, производственного, коммерческого сотрудничества.

Превосходство над конкурентами по перечисленным и иным параметрам позволяет предприятию предлагать на рынке товары лучшего качества и по более низким ценам. Это укрепляет его рыночные позиции, позволяет получать прибыль, превышающую средний уровень, позитивно влияет на факторы, обуславливающие преимущества в конкуренции.

Конкурентоспособность продукции – это способность продукции отвечать требованиям данного рынка в рассматриваемый период по сравнению с аналогом-конкурентом [85, с.11].

В этом определении заложены три отличительных признака: 1) пространство – конкретный рынок (страна, сегмент рынка); 2) период – фиксированный отрезок времени; 3) познаваемость в сравнении. Поэтому оценка конкурентоспособности предполагает сравнение конкретной продукции с аналогом в системе «время – пространство».

Н.И. Перцовский определяет конкурентоспособность товара как совокупность качественных и стоимостных (ценовых) характеристик товара,

обеспечивающую удовлетворение конкретной потребности покупателя [98, с.100]. Конкурентоспособность товара предполагает очень гибкую реакцию поставщика на требования рынка и поведение конкурентов. Товар необходимой потребительской ценности должен быть не только произведен в обусловленных количествах и вовремя доставлен потребителям, но и должен быть гарантирован его сервис на уровне, сложившемся в мировой практике.

Оценкой конкурентоспособности товаров и услуг занимаются различные субъекты рынка: изготовители, услугодатели, продавцы. Но в итоге она является прерогативой потребителя. Из ряда аналогов он выбирает товар (услугу), который больше соответствует его потребностям. Поэтому можно согласиться и с таким вариантом определения: конкурентоспособность товара показывает степень притягательности для совершающего реальную покупку потребителя [21].

Конкурентоспособность носит сопоставительный, следовательно, относительный, а не абсолютный характер, хотя и сравниваются по преимуществу количественные величины. Исключением в этом отношении является конкурентоспособность товаров, обладающих уникальными свойствами, не имеющих товаров-заменителей (субститутов).

Относительность конкурентоспособности проявляется в другом ее важном свойстве – конкретности проявления, привязанности к конкретным условиям и причинам. Конкурентоспособность любого конкретного экономического объекта не может носить универсального характера, она имеет вполне конкретный характер.

Еще одной характеристикой конкурентоспособности, тесно связанной с предыдущей, является ее динамичность, относительная быстрота процессов ее протекания. Существует огромное количество факторов (внутренних и внешних), воздействующих на конкурентоспособность предприятий-товаропроизводителей, отраслей, национальной экономики в целом. Воздействие одних факторов носит однонаправленный, других – разнонаправленный или противоположно направленный характер. Одни факторы имеют долговременный, другие – кратковременный, третьи – случайный или однократный характер. Нарастает воздействие одних факторов, сокращается или прекращается влияние других. В силу указанного представляется очень сложной оценка проявления всей совокупности факторов воздействия на конкурентоспособность, причем именно в динамике, а не в статике.

Наконец, следует отметить еще одно свойство конкурентоспособности: для национальной экономики, национальных отраслей и отраслевых комплексов она носит международный характер, для предприятий и производимых ими товаров может носить как международный, так и внутринациональный характер.

Поскольку конкурентоспособность может быть определена лишь путем сопоставления экономического объекта с аналогом-конкурентом, то поэтому естественно, что при измерении уровня конкурентоспособности национальной экономики, отраслевых комплексов и отраслей прибегают к их сопостав-

лению с соответствующими зарубежными экономическими объектами. Иное дело определение конкурентоспособности национальных предприятий и их товаров (услуг). В этом случае конкурентоспособность последних может определяться путем их сравнения как с характеристиками иностранных производителей и их товаров, так и национальных. Поэтому важно различать особенности конкурентоспособности экономических объектов различного уровня.

В условиях рыночной экономики основным механизмом управления конкурентоспособностью обладает отдельное предприятие в отличие от государства, которое призвано создавать благоприятные условия для решения проблемы конкурентоспособности. В экономической литературе сегодня постоянно ведутся дискуссии относительно выбора базового уровня конкурентоспособности. По нашему мнению, в иерархии понятий конкурентоспособности базовым является конкурентоспособность продукции, а основу для того или иного уровня конкурентоспособности продукции составляет уровень предприятия. Предприятие без продукции конкурировать не может, продукция тоже не создается из ничего – ее производит конкретное предприятие. Поэтому конкурентоспособность продукции и предприятия всегда необходимо рассматривать во взаимосвязи, поскольку они находятся в диалектическом единстве. Но существует два принципиальных отличия определения конкурентоспособности товара от конкурентоспособности предприятия:

1. Конкурентоспособность предприятия, отражающая отличие конкретного предприятия от других производителей, применима к достаточно длительному промежутку времени. Конкурентоспособность товара определяется в любой малый временной интервал.

2. Оценку деятельности производителя дает не только потребитель, но и сам производитель. При этом он решает, выгодно ему в масштабах и условиях конкретной экономической ситуации заниматься производством и реализацией тех или иных товаров.

Следует заметить, что ориентация на нужды потребителя является сегодня основополагающей концепцией деятельности предприятий. Покупателя, приходящего на рынок, интересуют в первую очередь характеристики непосредственно продукции – качество и цена, а не уровень производительности совокупного труда или другие особенности производственного процесса на предприятии. Поэтому с точки зрения потребителя конкурентоспособность продукции первична и определяется конкурентоспособностью предприятия. Возможности для повышения конкурентоспособности можно проанализировать при совмещении «матрицы потребителя», в основе которой цена и качество продукции, и «матрицы производителя», в основе которой удельные издержки и ключевые компетенции фирмы. Построение матрицы потребителя связано с процедурой выяснения того, как соотносится воспринимаемое потребителями качество предлагаемой продукции и цены на нее с аналогичными параметрами существующих на рынке товаров. В свою очередь построение матрицы производителя связано с соотнесением собст-

венных затрат, которые фирма или группа фирм несет на производство одной единицы товара, и ключевых компетенций компании на выбранном сегменте рынка (навыки, умения, связи, необходимые для устойчивой работы) с затратами и компетенциями других предприятий отрасли, действующих на данном сегменте рынка. Готовность покупателей заплатить ту или иную сумму не зависит от издержек производителя, но решение продавца о том, какие товары и в каком количестве производить, зависит от стоимости производства этих товаров. Ценовые решения привязаны к решениям об объеме продаж, а это связано с производственными, маркетинговыми и управленческими издержками.

Конкурентоспособность производителя конкретного товара (услуги) объективно может быть оценена относительным объемом его продаж на целевом рынке (рынках). Эта оценка характеризует реальное положение предприятия-производителя на рынке по сравнению с другими производителями. Конкурентоспособность предприятия включает комплекс экономических характеристик, определяющих его положение на отраслевом рынке (национальном или мировом).

Экономическая природа и сущность конкурентоспособности продукции состоит в ее способности удовлетворять совокупность требований к продукции потребителей, включая ценовые и сервисные, технико-экономические и организационно-производственные возможности изготовителей. Продукция является предметом конкуренции, в ней аккумулированы все конкурентные преимущества предприятия: на микроуровне – конкурентоспособность продукции предприятия; на макроуровне – конкурентоспособность продукции отрасли. В настоящее время конкурентоспособной и востребованной рынком является продукция российской добывающей промышленности, в то время как продукция обрабатывающей промышленности таковой в большинстве случаев не является. Даже при более низких ценах на отечественную продукцию потребитель зачастую делает выбор в сторону импорта, основываясь на качественных характеристиках продукции. Для сохранения своих конкурентных позиций российским компаниям в своей деятельности необходимо сочетать способности разрабатывать, производить и продавать продукцию с аналогичными (либо меньшими) конкурентам затратами со способностью обеспечивать потребителя товаром с аналогичными (либо лучшими) потребительскими свойствами, чем у конкурента. Эту сложную задачу можно решить только на основе роста производительности совокупного труда.

Важнейшими для промышленных предприятий в условиях рыночной экономики являются задачи повышения конкурентоспособности их продукции на внутреннем и мировом рынках, снижение на этой основе издержек на производство, реализацию и обеспечение роста прибыли предприятия. В решении этих задач, на наш взгляд, особая роль отводится повышению производительности совокупного труда.

Связь конкурентоспособности с производительностью труда является одной из важнейших научных проблем, требующей самого серьезного рассмотрения. Значительные резервы роста конкурентоспособности заложены в возможном росте производительности. Однако уровень производительности труда в реальном секторе экономики остается крайне низким. Так, в обрабатывающей промышленности России в середине 90-х гг. он был в среднем ниже в 4 раза, чем в промышленно развитых странах, и примерно в 2-3, чем в новых индустриальных странах. В 1992 г. добавленная стоимость, созданная в обрабатывающей промышленности России, в расчете на одного занятого в отрасли составляла 12,8 тыс. долл. и по этому показателю страна занимала 26-е место в мире. В рейтинге экономической конкурентоспособности стран Россия в 2004 г. заняла 75-е место, в то время как в 2003 г. она была на 70-м месте.

Освещение в мировой экономической литературе концепции производительности и внедрение ее достижений в практику работы фирм и предприятий позволяет утверждать, что только повышение производительности дает возможность сохранить конкурентоспособность последних на рынке. Низкая производительность означает, что предприятие неэффективно использует свои ресурсы, в итоге теряет конкурентоспособность и сокращает объемы производства. Опыт ведущих корпораций индустриально развитых стран мира показывает, что средства, которые тратятся на изыскание и реализацию резервов роста производительности труда, впоследствии многократно окупаются путем снижения производственных и непроизводственных издержек, ростом прибыли, успехами в конкурентной борьбе на мировом рынке. В России серьезные исследования по проблеме взаимосвязи производительности совокупного труда и конкурентоспособности продукции на всех уровнях хозяйствования отсутствуют, роль производительности совокупного труда в обеспечении конкурентоспособности неоправданно принижена. Вместе с тем, можно утверждать, что достижение высокой производительности и конкурентоспособности предприятия – две взаимосвязанные проблемы. На наш взгляд, эта взаимосвязь находит выражение в следующем.

1. Снижение удельных издержек при изготовлении продукции, способствующее повышению конкурентоспособности, можно обеспечить лишь на базе роста производительности совокупного труда. Тем самым можно определить, насколько эффективно предприятие использует свои ресурсы. В общем виде это выражается отношением выхода продукции к затратам на ее производство. Снижение производительности совокупного труда ведет к росту удельных затрат на выпуск конечного продукта. Это оказывает негативное воздействие на конкурентоспособность продукции, что ведет в свою очередь к уменьшению объема продаж и снижению прибыльности производства. Общеизвестно, что конкурентоспособность продукции показывает, насколько эффективно предприятие действует на рынке по сравнению с другими фирмами. При одинаковом выходе конечного продукта более успешной будет считаться та фирма, у которой ниже затраты ресурсов, поскольку это преимущество дает возможность увеличить долю продукции на рынке, а

следовательно, получить более высокую прибыль. Сравнивая производительность в различных компаниях, можно оценить конкурентные преимущества производителей. Ресурсная эффективность труда стала важнейшим фактором конкурентной борьбы, определяющей судьбу предприятия в рыночной экономике. Традиционно формирование цены складывается из издержек производства с учетом планируемой прибыли. В условиях конкуренции эта взаимосвязь может быть представлена следующим образом:

$$\text{Издержки производства} = \text{цена} - \text{прибыль}.$$

Поскольку цена формируется на конкурентном рынке и является заданной извне, то основным звеном во взаимосвязи цена – прибыль становятся издержки. Их структура задается на каждом предприятии технологией и менеджментом, следовательно, предприятие, имеющее более высокие издержки, становится неконкурентоспособным.

2. В мировой конкурентоспособности в настоящее время все большее значение приобретают неценовые факторы, важнейшими из которых выступают качество товара и его новизна. «Рынок потребителя», пришедший на смену «рынку производителя», характеризуется тем, что новые товары стали поступать на рынок в более короткие временные интервалы. Выпуск продукции за более быстрое время означает сокращение времени на процесс исследований и разработок, на весь производственный и финансовый цикл, делая их более гибкими. Поэтому конкуренция в новых отраслях в большей степени стала идти не за счет снижения издержек производства, а с помощью производства товаров, которые конкурент произвести не может. Показателями производительности в этих условиях стали: количество новых товаров в единицу времени; время, затрачиваемое на выход нового товара на рынок, доля инновационной продукции и т.п. В современных экономических условиях ценится не умение производить большое количество уже освоенных видов продукции, а способность производить быстрее своих конкурентов принципиально новую продукцию, удовлетворяющую потребностям покупателей. В настоящее время на первый план в мировой конкурентоспособности выходят неценовые факторы, из которых важнейшими становятся качество товаров, новизна, наукоемкость и интеллектоемкость продукции.

3. Под конкурентоспособностью в широком смысле следует понимать количественную и качественную характеристику показателей, определяющих потенциал дальнейшего роста и совершенствования той или иной страны. Рассматривая национальную конкурентоспособность, можно сослаться на концепцию Портера, в основе которой лежит эффективность использования факторов производства (ресурсов). Исследователь считает, что «конкурентоспособная страна» не имеет большого самостоятельного значения, т.к. основная цель государства в экономике – обеспечить гражданам высокий (повышающийся) уровень жизни, а достижение цели прежде всего зависти от эффективности использования ресурсов [129, с.33, 38]. На наш взгляд, заслугой М. Портера является анализ конкурентоспособности страны, основными показате-

телями которой должны быть уровень жизни и уровень общественной производительности труда. Портер исходит из основополагающего принципа – конкурентоспособность отражает продуктивность использования ресурсов. Этот принцип справедлив как на уровне отдельной фирмы, так и на уровне экономики страны в целом. В книге Джексона Грейсона, Карлы О’Делл «Американский менеджмент на пороге XXI века» утверждается, что наилучшим измерителем уровня конкурентоспособности является производительность труда [34]. Авторы полагают, что для повышения конкурентоспособности необходимо ориентироваться на повышение производительности труда и достижение ее более высокого уровня, чем у конкурентов. Современные определения национальной конкурентоспособности в основном соответствуют принятому Организацией экономического и социального развития определению – способность открытых для международной конкуренции компаний, отраслей промышленности и регионов страны обеспечивать сравнительно высокий уровень доходов и заработной платы [234]. Соответственно оцениваются такие факторы национальной конкурентоспособности, как достигнутые в стране уровни производительности труда и качества жизни, используемые новейшие технологии, сформировавшаяся конкурентная среда и проводимая конкурентная стратегия, а также участие страны в политических и экономических союзах. Правда, при этом часто не учитываются такие традиционные факторы, как выгодное географическое положение, обладание богатыми природными ресурсами и наличие относительно благоприятных цен на труд и природные ресурсы. Можно считать, что происходит сближение понятий производительности и конкурентоспособности.

4. По отношению и к конкурентоспособности, и к производительности совокупного труда применим уровневый подход (рис.1). Конкурентоспособность субъектов рыночного пространства определяется в зависимости от рассматриваемого уровня проблемы: общенационального, регионального, кластерного, отраслевого или внутрифирменного. Между всеми уровнями конкурентоспособности существует тесная взаимосвязь. Конкурентоспособность страны и отраслевая конкурентоспособность в конечном итоге зависят от способности конкретного товаропроизводителя выпускать конкурентоспособный товар, потребительские, качественные и ценовые характеристики которого определяют его успех на внутреннем и на внешнем рынке в сравнении с товарами - аналогами. Аналогичным образом выделяют различные уровни и при измерении производительности совокупного труда.

И с теоретических, и с практических позиций не возникает сомнений в целесообразности определения индивидуальной, отраслевой и общественной производительности труда. Основным отличительным признаком является масштаб производства, в котором затрачивается совокупный труд и получается результат. Все они имеют единое экономическое содержание, но изменяются под воздействием различных факторов, оказывающих влияние на уровне предприятия, отрасли, общества в целом.

Между уровнями производительности совокупного труда прослеживается четкая взаимосвязь. Так, например, результативный труд на наноэкономическом уровне находит выражение в высокой производительности индивидуального труда на уровне отдельного рабочего места.

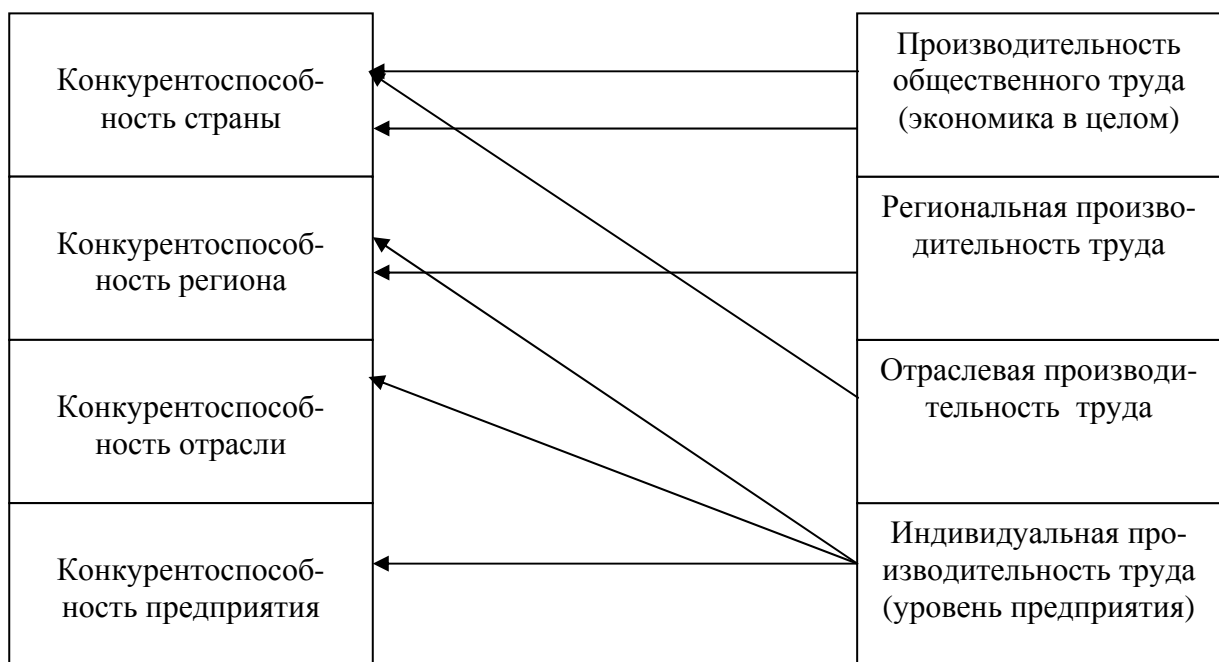


Рис 1. Взаимосвязь уровней производительности труда и конкурентоспособности субъектов рынка

Суммирование индивидуального труда группы работников характеризует эффективность использования ресурсов на уровне отдельного предприятия. Успешно работающее предприятие с высоким уровнем дохода вносит свой вклад как в развитие своего региона, увеличивая ВРП, отчисляя налоги, создавая дополнительные рабочие места, так и в укрепление отрасли, способствуя прогрессу. Поскольку рост эффективности производства – это основа повышения прибыльности и выживания в конкурентной борьбе, то в условиях резкого ускорения НТП именно рост производительности совокупного труда должен стать приоритетной целью в деле обеспечения конкурентоспособности компании в современных условиях.

Таким образом, можно сделать вывод о диалектическом единстве понятий производительности и конкурентоспособности и рассматривать производительность совокупного труда в качестве основы для обеспечения конкурентоспособности.

1.3. Производительность совокупного труда как фактор конкурентоспособности предприятия

Интеграция России в мировое экономическое сообщество требует активизации способов повышения ее конкурентоспособности. В этой связи существенно актуализируется проблема обеспечения конкурентоспособности ключевых агентов экономики – крупных и средних промышленных предприятий, которые выступают в качестве определяющего звена экономики на всех стадиях ее развития. Именно здесь осуществляется процесс производства продукции (и оказание услуг), решаются вопросы эффективного использования ресурсов (трудовых, материальных, финансовых, интеллектуальных). Предприятие является наиболее важным уровнем в цепи конкуренции «товар – предприятие – страна». Эффективно действующая и успешно развивающаяся компания может не только выпускать продукцию, отвечающую всем требованиям потребителей, но и формировать новые потребности и запросы, разрабатывая инновационные виды товаров и услуг, действуя согласно современной логике рынка – «предложение рождает спрос». Инновационная привлекательность предприятия в условиях новой экономики действительно будет свидетельствовать о наличии конкурентоспособности. Такие предприятия, применяющие наиболее продуктивные и современные технологии, могут обеспечить конкурентоспособность отрасли и страны на мировом рынке.

На следующем этапе нашего исследования определим место производительности совокупного труда в системе факторов конкурентоспособности предприятия. С этой целью систематизируем все многообразие факторов, формирующих конкурентоспособность предприятия путем деления их на два блока: внешние и внутренние по отношению к предприятию (рис. 2).

Внешние факторы являются нерегулируемыми, поскольку находятся вне сферы компетенции предприятия, оно не может оказывать существенного воздействия на их динамику. Эти факторы характеризуют природно-климатические условия, территориальную близость к источникам сырья, государственную политику в той или иной области деятельности, сложившуюся конъюнктуру рынка в определенный период времени. В настоящее время роль этих факторов достаточно велика. Так, по оценкам экспертов, на результатах деятельности предприятий в наибольшей степени (до 70%) отражается воздействие политических и экономических факторов.

Внутренние факторы являются регулируемыми, находятся в сфере компетенции менеджмента компании. Этот блок мы условно разделили на пять групп.

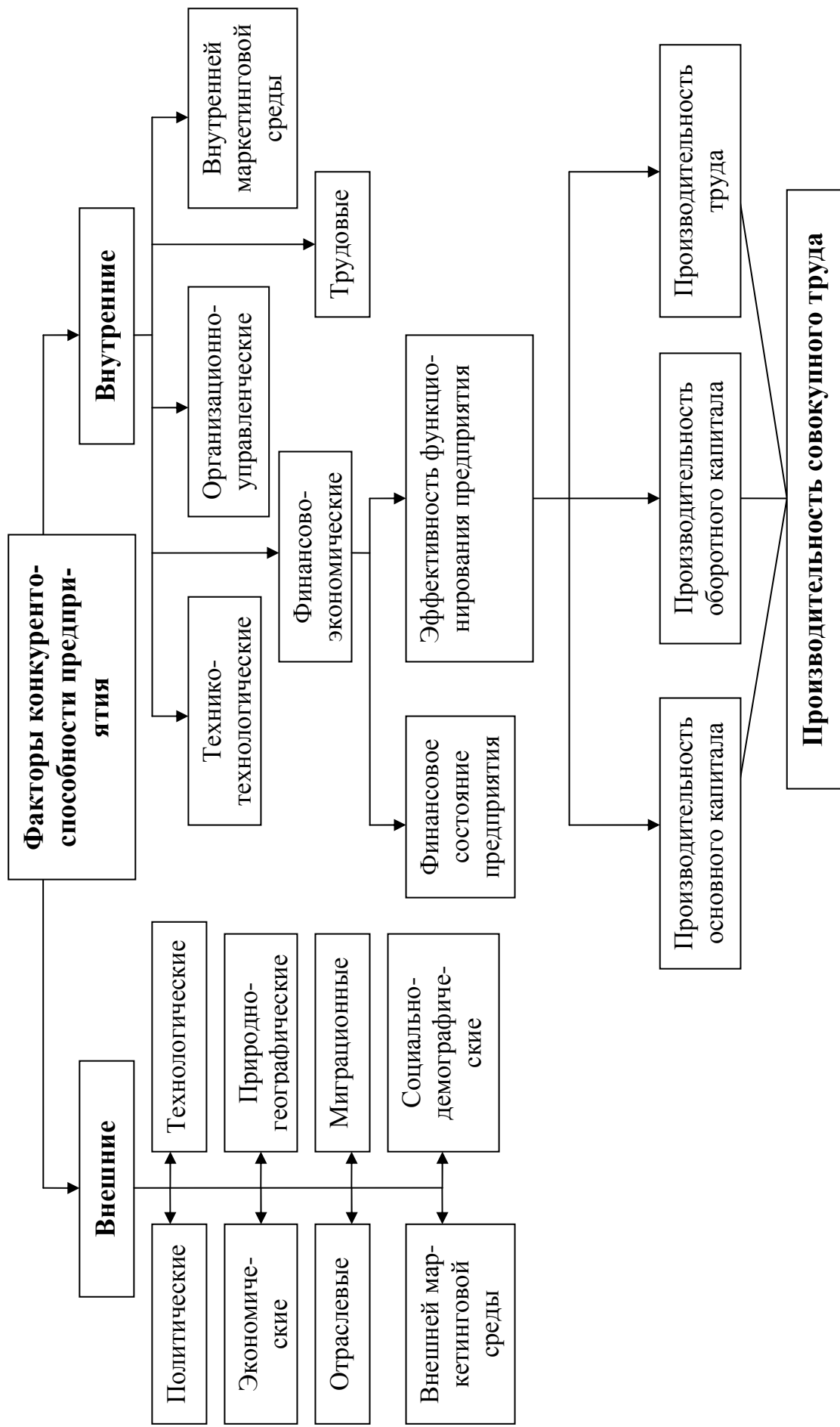


Рис. 2. Производительность совокупного труда в системе факторов конкурентоспособности предприятия

Технико-технологические факторы характеризуют состояние средств и предметов труда, степень прогрессивности используемой технологии, уровень механизации и автоматизации труда, условия и масштабы внедрения научно-технических разработок.

Финансово-экономические факторы содержат в себе характеристики эффективности деятельности предприятия и его финансового состояния.

Эффективность функционирования выражается через показатели производительности основного и оборотного капитала, производительность живого труда, т.е. компоненты производительности совокупного труда. Финансовое состояние предприятия отражает его финансовую устойчивость, интенсивность оборачиваемости имеющегося капитала.

Организационно-управленческие факторы в значительной степени характеризуют качество менеджмента компании: уровень организации производства и труда, организационную структуру управления, систему планирования, учета и контроля. Данная группа факторов является базообразующей (обеспечивающей), т.е. оказывает непосредственное воздействие на состояние всех других групп внутреннего блока факторов.

Трудовые факторы, влияющие на уровень конкурентоспособности предприятия, характеризуют его персонал с позиций профессиональных знаний и навыков, квалификации, мотивации к труду. Эти факторы приобретают особую значимость в условиях перехода к инновационной экономике, где высоко ценятся интеллектуальный и творческий потенциал, способности к генерированию нового знания и информации.

Факторы внутренней маркетинговой среды отражают механизмы продвижения готовой продукции на рынок, отлаженность каналов распределения и эффективность системы сбыта готовой продукции, разнообразие схем послепродажного обслуживания. Отмеченные факторы играют решающую роль в ходе рыночного позиционирования предприятия.

В структуре конкурентоспособности предприятия основной составляющей является конкурентоспособность товарного предложения, которая представляет собой текущую конкурентоспособность предприятия на рынке и включает в себя продукт, цену, сопутствующие услуги и соответствующий уровень менеджмента. Авторская классификация факторов, формирующих конкурентоспособность товарного предложения, представлена в табл. 6.

Исходя из задач нашего исследования, необходима увязка проблем повышения производительности совокупного труда и конкурентоспособности предприятия в методологическом и прикладном аспекте. В этой связи представляется важным рассмотреть сравнительную значимость основных факторов производительности совокупного труда и конкурентоспособности продукции предприятия (рис. 3).

Изменение факторов конкурентоспособности продукции происходит под воздействием как внутренних факторов, формирующих производительность совокупного труда на уровне предприятия (уровень использования кадрового по-

тенциала, уровень техники и технологии, наличие сегмента рынка, качество менеджмента), так и внешних по отношению к предприятию факторов.

Таблица 6

Факторы конкурентоспособности товарного предложения

Наименование факторов	Характеристика
Внешние	
1. Политические	Уровень стабильности и предсказуемости политической ситуации Изменение законодательства Государственное регулирование экономики
2. Экономические	Особенности налогово-бюджетной, денежно-кредитной и инвестиционной политики государства Уровень государственных расходов на образование и НИОКР
3. Социальные	Демографическая ситуация Концепция занятости Миграционная политика Политика доходов и заработной платы
4. Технологические	Государственная техническая политика Уровень новых информационных технологий на основе электронизации Значимые тенденции в области НИОКР
Внутренние	
1. Качество товара	Известность торговой марки (бренд) Высокая надежность изделия Уровень дизайна и комфорта Производственные характеристики (скорость, мощность и т.п.) Экологичность Качество ресурсов
2. Цена товара	Уровень издержек производства Уровень унификации Уровень технологий Уровень конкуренции у поставщиков Соотношение уровня цен с ценами конкурентов Гибкость ценовой политики
3. Затраты в сфере потребления	Наличие товаров-заменителей для потребителей продукции Высокий уровень конкуренции среди производителей товара Удельный расход ресурсов на эксплуатацию по сравнению с конкурентами

4. Качество сервиса товара	Степень ремонтпригодности товара Система учета отказов и затрат у потребителя Наличие гарантий в сопроводительной документации Наличие станции (предприятия и т.п.) гарантийного обслуживания Качество упаковки товара
5. Качество менеджмента	Качество системы управления предприятием Оптимальность организационной структуры Уровень организации труда Управленческие процедуры и технологии их осуществления Система мотивации персонала Уровень развития организационной структуры

Главными составляющими конкурентоспособности продукции являются, безусловно, цена и качество. Цена потребления включает в себя продажную цену и затраты на эксплуатацию на весь срок службы приобретенного товара. Именно уровень затрат на эксплуатацию зачастую является решающим фактором при покупке машинотехнической продукции. В целях повышения конкурентоспособности продукции предприятия вынуждены заботиться о снижении издержек, что может привести к ориентации на дешевую, но низкокачественную продукцию. Зарубежные страны с развитой рыночной экономикой идут по пути поддержания конкурентоспособности продукции за счет ее высокого качества, новизны и уникальности, что дает возможность завоевывать новые рынки сбыта.

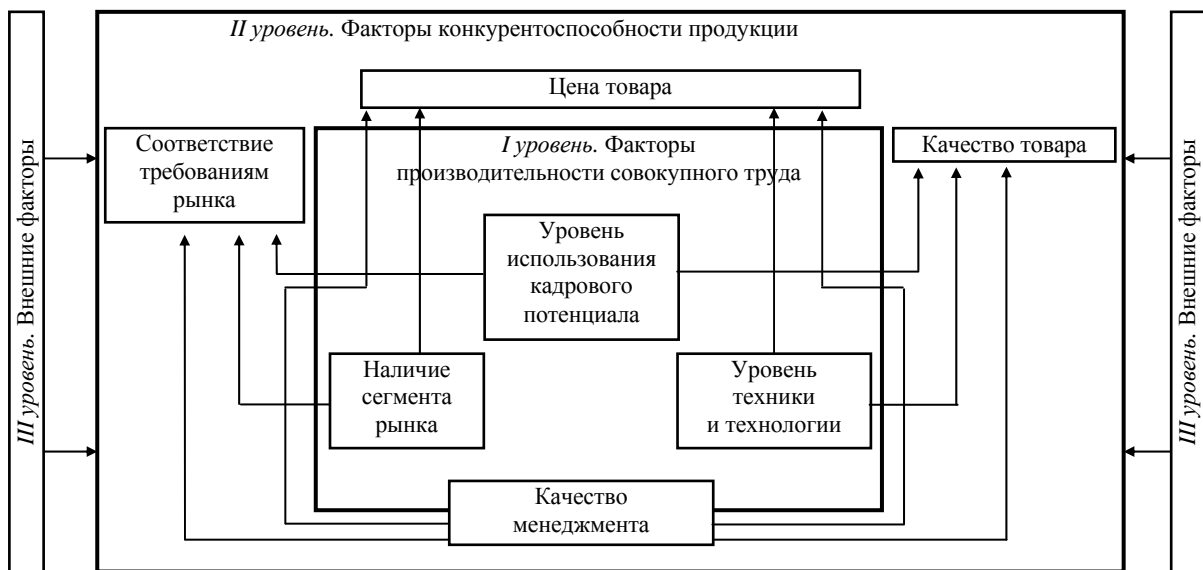


Рис. 3. Схема взаимосвязи факторов производительности совокупного труда и конкурентоспособности товарного предложения

Повышение товарной конкурентоспособности осуществляется за счет использования инноваций, разработки высокотехнологичных продуктов, создание которых невозможно без развития научно-технического потенциала. Как показывает мировой опыт, стоимость научно-технических и опытно-конструкторских работ стремительно растет и достигает половины стоимости новой продукции. Факторы первого уровня – это факторы производительности совокупного труда. Данные факторы отличаются большим разнообразием, поэтому на макро- и микроуровне с целью системного их восприятия применяются различные группировки. На уровне предприятия мы выделяем следующие факторы: уровень использования кадрового потенциала, уровень техники и технологии, наличие сегмента рынка, качество менеджмента.

Они оказывают влияние на факторы второго уровня, формирующие конкурентоспособность продукции: цена товара, качество товара, соответствие требованиям рынка (затраты в сфере потребления и качество сервиса товара) и качество менеджмента. Как видно из представленной схемы, качество менеджмента является общим базовым фактором для производительности совокупного труда и конкурентоспособности продукции. Факторы третьего уровня представлены группой внешних по отношению к предприятию факторов: изменение политической ситуации, особенности налогово-бюджетной, денежно-кредитной и инвестиционной политики государства; форс-мажорные обстоятельства на финансовом рынке, динамика рынка, интенсивность конкуренции и др.

Однако конкурентоспособный, пользующийся спросом сегодня на рынке товар – это результат вчерашних усилий. Деятельность по повышению конкурентоспособности должна ориентироваться, прежде всего, на будущее. В связи с этим необходимо принимать во внимание вторую составляющую конкурентоспособности предприятия – конкурентный потенциал, который обеспечивает предприятию более выгодное по сравнению с конкурентами положение, а также достижение стратегических и тактических целей при рациональном использовании всех видов ресурсов.

Конкурентный потенциал определяется наличием совокупности конкурентных преимуществ и степени их реализации в текущей и перспективной деятельности на рынке. В этой связи выделяется три типа конкурентных преимуществ: ресурсные, операционные и программно-стратегические [33, с.35]. Наличие ресурсных конкурентных преимуществ свидетельствует об обладании ресурсами особого качества (естественными и приобретенными). Операционные – характеризуют степень или эффективность использования имеющихся ресурсов, другими словами, уровень производительности совокупного труда. Программно-стратегические конкурентные преимущества демонстрируют наличие определенной стратегии развития субъекта – носителя конкурентных преимуществ и качество этой стратегии. Первые два типа связаны между собой тем, что наличие ресурсов во многом обеспечивает эффективность их использования. Программно-стратегическая компонента в сего-

дняшних условиях жесткой конкурентной борьбы стратегий на всех уровнях становится ведущей характеристикой конкурентоспособности.

Таким образом, достигнутый уровень производительности совокупного труда является важнейшим конкурентным преимуществом компании наряду с наличием ресурсов необходимого качества и в необходимом количестве, эффективностью стратегического планирования, адаптивностью, характером инновационной деятельности.

Повышение открытости мирового рынка, когда можно получить практически мгновенный доступ к информации о любых товарах, у любых поставщиков и в любых регионах мира, вызывает резкий рост конкуренции между предприятиями, приобретающей все новые формы. Для того чтобы выжить и развиваться в этой среде, предприятиям необходимо постоянно заботиться о создании конкурентных преимуществ, которые бы выгодно отличали их от других участников рынка.

Процесс формирования и использование конкурентных преимуществ, может быть представлен в виде определенной последовательности действий (рис. 4). Основой для формирования конкурентных преимуществ являются цели предприятия, разрабатываемые по результатам анализа и оценки его рыночной позиции. Процесс развития предприятия, происходящие структурные и функциональные изменения должны быть направлены на совершенствование потенциала, который можно рассматривать как совокупность ресурсов – материальных, трудовых, финансовых, интеллектуальных, используемых для решения задач, направленных на достижение стратегических целей компании.

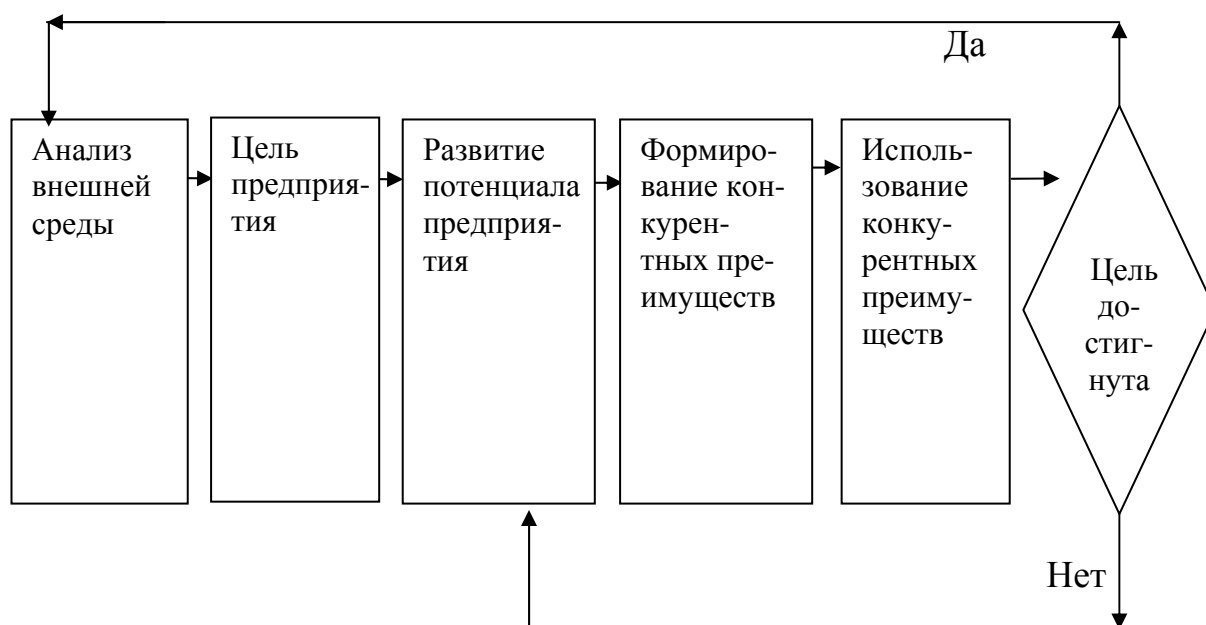


Рис. 4. Формирование и использование конкурентных преимуществ

Приоритетом развития потенциала должно стать создание конкурентных преимуществ, а их использование и качественный уровень являются базой позиционирования предприятия на рынке.

Сопоставление результатов деятельности предприятия с поставленной целью позволяет выбрать следующие альтернативы:

а) цель достигнута – необходимо наращивать конкурентные преимущества при согласовании с общей стратегией предприятия с учетом динамики внешней среды;

б) цель не достигнута – необходимо дальнейшее развитие потенциала, постоянное внедрение инноваций во все сферы деятельности.

Конкурентный потенциал представляет особую значимость для производителей сложной, наукоемкой продукции, поскольку предприятие, не способное создавать конкурентоспособные в будущем товары, может, оказавшись банкротом, прекратить свою деятельность на рынке. В долгосрочной перспективе конкурентоспособность предприятия определяется его ресурсным потенциалом – конкурентоспособностью ресурсов (природных, материальных, финансовых, технологических, кадровых, производственных, информационных), которыми оно располагает; операционной конкурентоспособностью – умением эффективно использовать имеющиеся ресурсы и наличием конкурентной стратегии. Наличие конкурентоспособных ресурсов позволяет предприятию длительное время поддерживать конкурентоспособность товарного предложения, состояние двух других элементов всецело зависит от качества менеджмента компании.

Американский специалист по вопросам международной экономики и государственной политики Г. Мэлмгрен в качестве основных факторов конкурентоспособности предприятия выделяет высокой уровень производительности труда и умение менеджеров адекватно реагировать на изменяющиеся условия рынка [225].

Современные российские предприятия в настоящее время переживают процесс глубоких и качественных преобразований. Глобализация и интеграция рынков капитала, бурное развитие новых технологий, трансформация производственных процессов ведут к изменениям системы управления компанией в сторону повышения ее сложности. В деле укрепления и наращивания конкурентного потенциала предприятия как основы роста его конкурентоспособности в будущем качество менеджмента имеет важнейшее значение. В дореформенный период при оценке экономического потенциала отрасли или предприятия в качестве важнейшего его элемента рассматривался материально-технический базис производства. В новой экономической парадигме на первый план выдвигается конкурентоспособность предприятия как результирующий итог деятельности его менеджмента, следовательно, ключевой для российских предприятий становится проблема адаптации системы управления к новым условиям деятельности. Сегодня успешная деятельность компании ставится в прямую зависимость от быстроты ее реакции на изменения внешней среды. Техника и технологии, концепция маркетинга, человеческий капитал – все это должно находиться в полном соответствии с динамикой изменения окружающей среды. Вопрос об уровне качества менеджмента компании возникает всякий раз, когда говорят об осуществлении

новых стратегий и выходе на новые рынки, о готовности к внедрению новшеств в разных сферах деятельности, в том числе в области мотивации персонала.

Таким образом, конкурентоспособность менеджмента в современных условиях становится базовым, связующим элементом всех рассмотренных выше аспектов конкурентоспособности предприятия.

На рис. 5 представлена схема модели формирования конкурентоспособности предприятия, за основу которой взят метод РРР (процесс, потенциал, показатель), одобренный Всемирным экономическим форумом в Давосе и Международным институтом развития бизнеса в Женеве. Суть модели сводится к следующему: ПРОЦЕСС (управление) фирмы превращает ПОТЕНЦИАЛ (активы) фирмы в ПОКАЗАТЕЛИ (результаты) фирмы. Модель позволяет утверждать, что текущие показатели дают нам ясное представление о том, чего добился субъект, но это данные о прошлом, которые не дают нам представления, насколько и в какую сторону изменится положение фирмы в будущем. Потенциал фирмы описывает возможности компании для будущих показателей, но как будет реализован этот потенциал в перспективе, зависит от процессов (уровень менеджмента) компании.

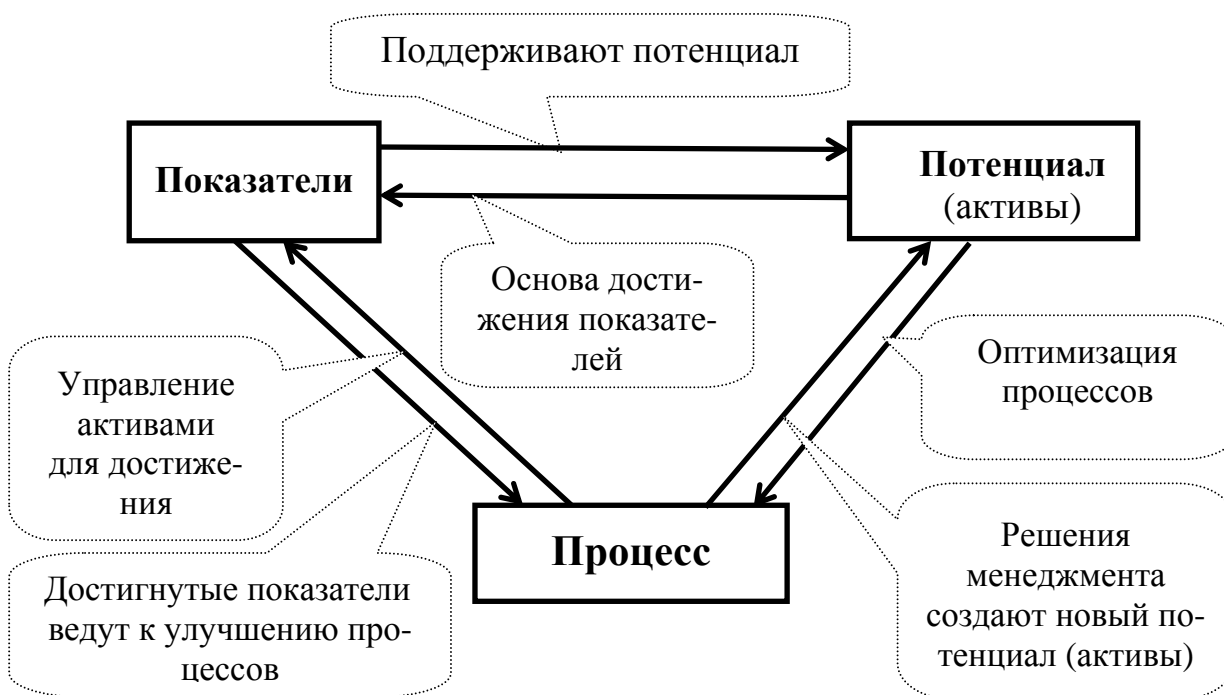


Рис. 5. Модель формирования конкурентоспособности предприятия

Индикаторы, характеризующие каждый из трех блоков модели конкурентоспособности предприятия, разработаны с учетом используемой в экономической практике номенклатуры показателей (табл.7).

Производительность совокупного труда в данной модели выступает в качестве результата деятельности предприятия через показатели производи-

тельности живого труда, основного и оборотного капитала, следовательно, на основе ее анализа можно формировать конкурентоспособность предприятия на будущую перспективу.

Таблица 7

Индикаторы конкурентоспособности предприятия

Потенциал	Процессы (менеджмент)	Показатели (результаты деятельности предприятия)
1. Рациональность организационной и производственной структуры 2. Наличие ноу-хау 3. Уровень НИОКР 4. Доля прогрессивных технологических процессов 5. Имидж предприятия 6. Уровень квалификации персонала 7. Наличие современного оборудования	1. Инновационная привлекательность предприятия 2. Уровень инновационной активности 3. Система организации поставки сырья, материалов, комплектующих изделий 4. Наличие системы управления качеством продукции 5. Уровень компетенции менеджеров 6. Система мотивации персонала 7. Уровень эффективности коммуникаций внутри предприятия	1. Доля рынка 2. Финансовая устойчивость 3. Интенсивность использования капитала 4. Рентабельность предприятия 5. Производительность труда 6. Уровень цен 7. Оборачиваемость оборотных средств

Кроме того, данная модель демонстрирует определяющую роль уровня менеджмента компании в деле повышения ее конкурентоспособности.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ СОВОКУПНОГО ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

2.1. Исследование современного состояния производственных предприятий и производительности труда в промышленности

За последние полтора десятилетия промышленность России пережила серьезный кризис, выразившийся в сокращении объемов выпуска продукции как в промышленности в целом, так и во всех ее важнейших секторах. Динамика индексов физического объема произведенной продукции по отраслям промышленности свидетельствует о сокращении промышленного производства с 1991г. по 2004г. почти на треть, а в отдельные периоды (1995-1998гг.) более чем на 50% (Приложение 1).

В добывающих отраслях падение было менее интенсивным, в том числе в электроэнергетике – 23%, в топливной – 32%. Особенно остро кризис ощущался в обрабатывающих отраслях промышленности, преимущественно в тех, где производят наукоемкую продукцию с высокой добавленной стоимостью. Так, спад в машиностроении и металлообработке составил более 60%.

Достаточно серьезно пострадали и те отрасли, которые не выдерживали конкуренции с западными промышленными товарами после открытия внутреннего рынка: легкая промышленность и производство строительных материалов. Масштабы спада в них составили 84% и 65% соответственно.

С 1999 г. начался процесс неустойчивого роста выпускаемой промышленностью продукции, хотя и явно недостаточный для интенсивного развития экономики (табл. 8). Согласно статистическим данным, в 2004 г. объем выпуска промышленной продукции составил лишь 70,5% от выпуска 1991 г., т.е. меньше дореформенного уровня. В 2005 г. темпы роста производительности труда в большинстве отраслей промышленности имели тенденцию к снижению. Некоторую положительную динамику демонстрировали: электроэнергетика, цветная металлургия, легкая и пищевая промышленность. Таким образом, тенденции развития отечественной промышленности за период 1992-2005 гг. характеризуются, во-первых, значительным спадом производства и, во-вторых, резкими отраслевыми диспропорциями.

Из-за изменений в методологии статистики (переход с 1.01.2005 г. на новую общероссийскую классификацию видов экономической деятельности) более поздние сравнимые данные отсутствуют, однако динамика показателей по вкладу отдельных отраслей в производство добавленной стоимости свидетельствует о сохранении названных тенденций (табл. 9).

Развитие обрабатывающей промышленности (важнейшего сегмента экономики) определяет позиционирование страны на мировом рынке, способствует диверсификации и устойчивости экономического развития. Не-

смотря на рост в обрабатывающих отраслях, который наблюдается с 2000 г., объемы производства еще существенно ниже уровня 1990 г. При этом темпы роста в обрабатывающем секторе заметно отстают от темпов роста экономики в целом, а доля в промышленном производстве снижается.

Таблица 8

Цепные индексы роста объемов производства в промышленности

	1998г.	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.
Вся промышленность	0,95	1,11	1,12	1,05	1,04	1,07	1,06	1,04
Электроэнергетика	0,98	0,99	1,02	1,02	0,99	1,01	1,00	1,01
Топливная	0,97	1,02	1,05	1,06	1,07	1,09	1,07	1,02
Черная металлургия	0,92	1,17	1,16	1,00	1,03	1,09	1,05	1,03
Цветная металлургия	0,96	1,10	1,15	1,05	1,06	1,06	1,04	1,05
Химическая и нефте- химическая промышленность	0,93	1,24	1,15	1,07	1,02	1,05	1,06	1,04
Машиностроение и металлообработка	0,91	1,17	1,20	1,07	1,02	1,09	1,10	1,05
Лесная, деревообраба- тывающая и целлюлозно- бумажная промышленность	1,00	1,18	1,13	1,03	1,02	1,01	1,03	1,03
Промышленность строительных мате- риалов	0,94	1,1	1,13	1,06	1,03	1,06	1,05	1,04
Легкая промышленность	0,9	1,12	1,21	1,05	0,97	0,98	0,93	0,98
Пищевая промышленность	1,01	1,04	1,14	1,08	1,07	1,05	1,04	1,05

Таблица 9

Вклад отраслей в прирост промышленного производства в 2003-2006 гг.

	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.
Индекс промышленного производства	108,9	108,3	104,0	103,9	100,0	100,0	100,0	100,0
Добыча полезных ископаемых	108,7	106,8	101,3	102,3	27,1	22,8	9,1	16,4
Добыча топливно- энергетических по- лезных ископаемых	110,3	107,7	101,8	102,5	26,0	21,9	8,7	15,8

Обрабатывающие производства	110,3	110,5	105,7	104,4	66,9	73,3	82,6	65,4
Производство пищевых продуктов, включая напитки и табак	107,8	105,1	101,2	106,4	2,5	1,8	0,9	4,7
Обработка древесины и производство изделий из дерева	109,7	108,7	104,5	100,5	1,4	1,3	1,4	0,2
Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	107,8	105,1	101,2	106,4	2,5	1,8	0,9	4,7
Производство кокса, нефтепродуктов	102,2	102,4	105,4	106,1	1,2	1,4	6,4	7,4
Химическое производство	105,4	106,6	102,6	101,9	3,2	4,1	3,4	2,5
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	107,3	108,4	103,5	110,8	2,9	3,5	3,1	9,7
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	107,2	103,9	105,7	108,8	6,0	3,5	10,5	16,6
Производство машин и оборудования	119,1	121,1	99,9	103,3	12,8	15,1	-0,1	5,0

Источники: Росстат; расчеты Центра развития; для расчета вкладов использованы веса добавленной стоимости 2001 г.

Темпы сокращения производства в добывающих и обрабатывающих отраслях промышленности связаны с их различным экспортным потенциалом. Например, экспорт сырой нефти, нефтепродуктов и газа непрерывно растет на фоне сокращения их добычи. Но даже без учета экспорта производство продукции добывающей отрасли сократилось в среднем меньше перерабатывающей. Это свидетельствует о том, что традиционно высокая ресурсоемкость отечественной промышленности не только сохраняется, но и имеет тенденцию к росту. Так, уровень энергоемкости отечественного производства в настоящее время втрое превышает показатели передовых западных

стран и ложится тяжелым бременем на всю экономику, снижая конкурентоспособность российских товаров.

Серьезный кризис в промышленности самым прямым образом отразился на уровне занятых. Отток кадров из отраслей промышленности начался еще в начале 90-х годов, высокие темпы выбытия сохранялись вплоть до 1998 г. В машиностроении и металлообработке к этому времени численность работников уменьшилась до 40%, в промышленности в целом – до 62%. В настоящее время темпы снижения численности замедлились, но общая тенденция сохраняется. Так, после 1999 г. численность персонала сокращалась более медленными темпами при росте объемов производства.

За период с 1991 по 2004 гг. численность работников сократилась на 8140 тыс.чел (на 40%) в целом по промышленности, в том числе на 14,2% в топливной промышленности; на 13,7% в черной металлургии; на 27,3% в химической и нефтехимической промышленности; на 53,1% в машиностроении и металлообработке; на 45,6% в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности; на 41,5% в промышленности строительных материалов; на 72,2% в легкой промышленности; на 7,7% в пищевой промышленности. Среднесписочная численность персонала возросла лишь в электроэнергетике на 54,2% и цветной металлургии на 4,6%. Наиболее заметно сократилась численность промышленно-производственного персонала в машиностроении и металлообработке (Приложение 2).

В 2005-2006 гг. сокращение численности в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности продолжилось (табл. 10).

Таблица 10

**Динамика среднегодовой численности занятых
в промышленности, в % к 2004 г.**

	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.
Всего в промышленности	100,0	98,2	97,2	96,9
Добывающая промышленность	100,0	96,6	95,2	94,3
Обрабатывающая промышленность	100,0	97,6	95,5	96,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	100,0	100,6	100,9	100,0

Источник: данные официального сайта Государственного комитета статистики РФ – www.gks.ru

Так, по сравнению с 2004 г. число работающих в обрабатывающих отраслях уменьшилось на 281 тыс.чел. (2,4%) в 2005 г., на 532 тыс. чел. (4,5%) в 2006 г. и на 413 тыс. чел. (3,5%) в 2007г. Если учитывать тот факт,

что сокращение численности происходит на фоне слабого притока молодых работников, то можно с большой долей вероятности утверждать, что в ближайшей перспективе резко снизится потенциал отраслей, поскольку они не располагают необходимыми инвестиционными ресурсами для введения и поддержания трудосберегающих технологий.

Уменьшение численности занятых наблюдается и в ряде других приоритетных отраслей: сельском и лесном хозяйстве, образовании, здравоохранении. Из-за кризисного состояния производства начал снижаться спрос на труд, активизировалось стихийное перераспределение работников между предприятиями, сферами и отраслями экономики. Поскольку трансформация экономики сопровождалась сдвигами в отраслевой структуре, значительно изменилось соотношение работников в разрезе отраслей экономики (табл. 11).

Таблица 11

Распределение занятых по основным отраслям российской экономики, в %*

	1990г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.
Отрасли экономики	100	100	100	100	100
Промышленность	30,3	21,5	21,7	21,3	21,1
Сельское и лесное хозяйство	13,2	10,8	11,1	10,6	10,0
Строительство	12,0	7,9	7,4	7,6	7,8
Оптовая и розничная торговля, общественное питание	7,8	17,2	17,0	17,1	17,4
Связь	1,2	1,4	1,4	1,4	1,4
Транспорт	6,6	6,6	6,6	6,7	6,6
Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	0,5	1,4	1,3	1,4	1,6
Управление	2,1	4,8	5,2	5,2	5,2
Здравоохранении, физическая культура и социальное обеспечение	5,6	7,1	6,8	6,8	6,8
Образование	7,9	9,0	9,0	8,9	8,9
Другие отрасли	12,8	12,3	12,5	13,0	13,2

* Использована классификация отраслей народного хозяйства ОКОНХ.

Как видно из представленных данных, за последние полтора десятка лет российская промышленность потеряла 37% рабочих мест. Сопоставимые потери понесли и другие отрасли «материального производства»: сельское хозяйство – 28%, строительство – 42%, транспорт – 21%. В науке числен-

ность работников за этот период сократилась более чем наполовину. А отрасли сферы услуг достаточно активно увеличили количество рабочих мест: торговля – на 95%, финансы – на 132%, государственное управление – на 100%. Под влиянием таких серьезных изменений отраслевая структура занятых в российской экономике стала качественно иной.

Достаточно большую долю рабочей силы, исходя из представленных в таблице данных, аккумулирует торговля (ее доля возросла с 7,8% в 1990 г. до 17,4% в 2007 г.), занимая второе место в списке отраслей по численности работников. По-прежнему первое место в этом списке принадлежит промышленности, но по сравнению с дореформенным периодом численность работающих сократилась с 30,3% до 21,1%. В значительной степени возросла доля занятых в государственном управлении (с 2,1% до 5,2%), незначительно – в здравоохранении (с 5,6% до 6,8%) и образовании (с 7,9% до 8,9%).

Для более полной оценки структуры занятых интересно произвести сравнение с другими странами, используя международную классификацию отраслей ISIC-3 с целью сопоставления (табл.12). Статистические данные приведены по России, Центральной, Восточной Европе (ЦВЕ) и Германии по трем агрегированным секторам: первичному (сельское хозяйство и примыкающие к нему отрасли), вторичному (добывающая и перерабатывающая промышленность, строительство, газо-, электро- и водоснабжение) и третичному (сфера услуг).

Таблица 12

**Секторальная структура занятости в экономике различных стран,
2004 г., в %**

Страны	Первичный сектор	Вторичный сектор	Третичный сектор
Болгария	9,7	33,1	57,2
Венгрия	5,3	32,8	61,9
Польша	18,0	28,8	53,2
Румыния	31,6	31,2	37,2
Словакия	5,1	39,0	55,9
Словения	9,6	35,9	54,4
Чехия	4,3	39,2	56,5
Россия (1990 г.)	13,9	40,1	46,0
Россия (2005 г.)	10,2	29,8	60,0
Германия	2,3	30,8	66,9

Источник: Yearbook of Labour Statistics / ILO. Geneva: International Labour Office:Geneva, 2005.

Анализ представленных данных показывает, что если во вторичном секторе экономики России в дореформенный период было сосредоточено свыше 40% всех занятых, то в пореформенный период доля этого сектора уменьшилась на четверть, доля занятых работников составляет 29,8%, что меньше, чем во всех представленных странах, за исключением Польши. За то

же время доля занятых в сфере услуг увеличилась на 14 п.п. и составляет 60% от численности всех занятых в экономике. По данному показателю Россия приближается к Германии и превосходит большинство стран ЦВЕ.

Таким образом, с точки зрения распределения рабочей силы доминирующим сектором российской экономики выступает сектор услуг, где сосредоточено почти 2/3 всех занятых, что не позволяет отнести Россию к числу сверхиндустриальных стран, как это было до начала реформ. Если в России динамика ВВП до недавнего времени в большей степени определялась динамикой промышленного производства, то в современных условиях главенствующим становится производство услуг, а не товаров. Реализация такого направления развития экономики повлекла за собой значительное увеличение производства ВВП в сфере услуг. В 1992 г. на ее долю приходилось 35,9% произведенного ВВП, а в 2003 г. – уже примерно 70%¹.

Приведенное соотношение цифр явно свидетельствует о тенденции прогрессивного развития отечественной экономики и о приближении ее к экономике постиндустриального типа. Но за положительной трансформацией отраслевой структуры нельзя не видеть и другую, достаточно тревожную тенденцию. Рост сферы услуг не всегда, на наш взгляд, отвечает потребностям прогресса страны. Наблюдается значительный рост занятых в оптовой и розничной торговле, общественном питании в ущерб процессам интеллектуализации сферы услуг.

При нормальном развитии экономики изменения в структуре занятости в сторону увеличения непроизводственной сферы происходят в результате роста производительности труда и связаны с ростом наукоемких отраслей промышленности. В третичном секторе повышается роль отраслей нематериального инвестиционного комплекса: наука, образование, здравоохранение, информационные технологии. Сокращение занятых в большинстве отраслей промышленности было обусловлено не ростом производительности труда, а кризисным спадом производства. В структуре промышленности наметилась регрессивная тенденция: при увеличении удельного веса занятых в сырьевых отраслях (с 12,5% в 1990 г. до 23% в 2004 г.) сокращалась их доля в наукоемких отраслях, где в первую очередь материализуется НТП: в машиностроении с 38,2% в 1990 г. до 26,7% в 2004 г. Обладая огромными запасами природных ресурсов, российская экономика по-прежнему носит преимущественно сырьевой характер, объем инвестиций, направляемых на развитие промышленности, не значителен, не ощущается должного внимания к этой проблеме и со стороны государства. Деиндустриализация промышленного труда и увеличение доли занятых примитивными функциями в сфере торговли и оказании простых видов услуг населению ведет к снижению уровня квалификации и профессионализма работников.

Определяющим условием успешного развития экономики является неуклонный рост общественной производительности труда. Иные пути достижения этой цели, как показывает практика, неприемлемы, поскольку ведут к

¹ Российский статистический ежегодник. - М., 2004.

неоправданному росту внешнеэкономической зависимости. Вместе с тем, показатели общественной производительности труда за период с 1992 г. свидетельствуют о том, что российская экономика не вышла на дореформенный уровень (1990 г.). Наиболее серьезное снижение производительности труда произошло в период с 1993 по 1998 гг., в последующие годы наметилась неустойчивая тенденция роста данного показателя. Так, по данным Росстата темпы роста производительности труда в России в 2005 г. снизились до 5,5% с 7% в 2003г. и 6,5% в 2004 г.

Поскольку уровень общественной производительности труда определялся в рассматриваемом периоде, главным образом, уровнем производительности труда в реальном секторе экономики, рассмотрим динамику производительности труда в промышленности (Приложение 3).

Представленные данные свидетельствуют о достаточно неустойчивой динамике роста производительности труда практически по всем отраслям. Среднегодовой рост производительности труда за период 1999-2004 гг. составил 9,3%, чего совершенно недостаточно для наверстывания упущенного в ходе реформирования экономики. В пищевой, химической и нефтехимической, топливной промышленности, черной и цветной металлургии темпы роста достаточно низкие, а в электроэнергетике – очень низкие.

Наиболее информативным показателем, характеризующим реальное состояние дел в области производительности труда в промышленности, является производительность труда в сопоставимых ценах (Приложение 4).

Как следует из представленных данных, самые высокие темпы роста производительности труда за период 1991-2004 гг. продемонстрировали машиностроение и металлообработка (131%), топливная промышленность (107%). Во всех остальных отраслях, за исключением химической и нефтехимической, был зафиксирован спад производительности труда, в том числе в электроэнергетике – более чем на 50%, легкой промышленности – на 49%. В черной и цветной металлургии снижение составило 4% и 20% соответственно, в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной – 10%, в промышленности строительных материалов – 22%, пищевой промышленности – 24%. В целом производительность в промышленности за этот период возросла на 17% за счет прироста производительности труда в машиностроении и металлообработке. В последующие годы наблюдался неустойчивый рост производительности труда в промышленности в большей степени за счет обрабатывающих производств (табл.13).

Уровень производительности труда во многом определяется уровнем оплаты труда работников, сложившейся в промышленном секторе производства (Приложения 5 и 6). Данные о динамике среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по отраслям промышленности свидетельствуют о том, что самый высокий уровень заработной платы в 1991 г. наблюдался всего в нескольких отраслях. В них среднемесячная начисленная заработная плата превышала среднеотраслевой уровень и составляла: в электроэнергетике – 151%, в топливной промышленности – 165%, в черной и цветной металлургии

– 115% и 160% соответственно, в промышленности строительных материалов – 107%, в пищевой промышленности – 108%. Ниже среднего уровня по промышленности заработная плата была в химической и нефтехимической промышленности (97%), в машиностроении и металлообработке (87%), лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности (97%), легкой промышленности (95%). В 2004 г. сохранились те же тенденции: по уровню начисленной зарплаты лидирует цветная металлургия (176% от среднего уровня по промышленности), за ней следует топливная промышленность (154%) и электроэнергетика (137%). В остальных отраслях уровень заработной платы промышленно-производственного персонала был ниже отраслевого. Так, в легкой промышленности в 2004 г. уровень средней зарплаты составил всего 44% от среднего по отрасли против 95% в 1991 г., в промышленности строительных материалов – 82% против 107%.

Таблица 13

Динамика производительности труда по видам экономической деятельности (в % к предыдущему году)

	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.
Всего в экономике	107,0	106,5	105,5	106,0
Добыча полезных ископаемых	109,2	107,3	106,2	102,2
Обрабатывающие производства	108,8	106,3	107,1	105,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	103,7	100,4	103,7	102,3

Источник: данные официального сайта Государственного комитета статистики РФ – www.gks.ru

Анализ статистических данных свидетельствует о сохраняющейся значительной дифференциации уровней заработной платы по отраслям промышленности и в последующие годы. Так, в 2006 г. в добывающих отраслях среднемесячная заработная плата составила 23145,2 руб., а в обрабатывающих – 10198,5 руб., что в 2,27 раза ниже. В целом заработная плата в обрабатывающем секторе была ниже ее среднего уровня по экономике.

Для более полного анализа динамики производительности труда в промышленности необходимо сопоставить ее темпы роста со среднемесячной заработной платой (Приложение 5).

Как видно из приведенных данных, за период 2000–2002 гг. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников промышленности росла опережающими темпами по сравнению с производительностью труда, что является негативной тенденцией. В 2002 г. заработная плата выросла в среднем на 28%, а производительность труда – на 20%. В электроэнергетике, топливной промышленности, черной металлургии производительность труда в 2002 г. росла несколько более быстрыми темпами по сравнению с заработной платой.

платой (электроэнергетика – 138% и 120% соответственно, топливная промышленность – 123% и 120%, черная металлургия – 125% и 125%). В остальных отраслях промышленного производства рост производительности труда был меньше роста заработной платы: в черной и цветной металлургии – 112% и 118%, в химической и нефтехимической промышленности – 119% и 123%, в машиностроении и металлообработке – 123% и 134%, в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности – 123% и 127%, в промышленности строительных материалов – 122% и 135%, в легкой промышленности – 121% и 130%, в пищевой промышленности – 120% и 126%.

В 2003-2004 гг. наметилась тенденция постепенного повышения темпов роста производительности труда по сравнению с заработной платой, однако в последующие годы соотношение вновь изменилось в пользу опережающего роста заработной платы.

В современных условиях укрепление конкурентных позиций российской промышленности во все возрастающей степени зависит от повышения производительности труда и поддержания соотношения между этим показателем и динамикой заработной платы. Рост оплаты труда, не подкрепленный соответствующим ростом производительности, имеет для экономики целый ряд негативных последствий. Самое главное – он становится спусковым механизмом раскручивания инфляционной спирали, от которой страдают низкооплачиваемые слои населения. Достаточно спорным представляется тезис о том, что быстрый рост оплаты труда стимулирует потребление и таким образом создает условия для расширения производства национальным производителям. Повышение уровня оплаты труда способно увеличить потребление в основном среди низкодоходных групп населения, тогда как у средне- и высокодоходных групп значительная часть прироста оплаты труда направляется либо на сбережения, либо на приобретение дорогостоящих товаров в основном импортного производства. Опережающий рост производительности труда по отношению к росту средней заработной платы поддерживается и в развитых зарубежных странах. В России соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы в пореформенный период не отслеживается и не контролируется. Повышение производительности труда не связывается с ростом производительности труда, носит компенсирующий характер и является необходимостью возмещения допущенного отставания в оплате труда из-за инфляции. Величина зарплаты в большей мере зависит от изменения внешней конъюнктуры, а не от изменения производительности труда. Нарушение взаимосвязи между этими показателями стало одной из основных причин снижения эффективности хозяйствования.

Показателем, который более точно определяет конкурентные позиции той или иной компании на мировом рынке, служат удельные трудовые издержки. Этот показатель пока не получил широкого распространения в российской статистике. Он рассчитывается двумя способами: делением затрат на труд в номинальном выражении на реальный объем выпуска или делением часовых затрат на рабочую силу на часовую производительность труда.

Значение этого показателя заключается в том, что он отражает чистый эффект изменения затрат на рабочую силу и изменения производительности труда. Рост удельных трудовых издержек происходит тогда, когда часовые затраты на рабочую силу опережают темпы роста производительности труда и, соответственно, падают, второй показатель растет быстрее.

Важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности и устойчивости предприятий, определяющим темпы роста производительности совокупного труда, является степень обновления и модернизации производственных фондов. Отрицательная динамика производительности труда в 90-е годы вызвана низкими темпами технического перевооружения производственного аппарата промышленности в совокупности с незавершенностью структурно-инновационных преобразований в ней. В табл. 14 и 15 приведены данные по коэффициентам выбытия и обновления основных фондов промышленности.

Таблица 14

**Коэффициент выбытия основных фондов промышленности
(в сопоставимых ценах, в %)**

	1991г.	1995г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Вся промышленность	1,7	1,5	1,2	1,1	1,2	1,2	1,0
Электроэнергетика	0,4	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5
Топливная промышленность	1,1	1,8	1,3	1,2	1,6	1,4	1,1
Черная металлургия	0,9	1,0	0,6	0,9	1,2	1,1	1,4
Цветная металлургия	1,6	2,0	1,0	1,2	1,3	1,2	1,3
Химическая и нефтехимическая промышленность	1,4	1,6	1,1	1,1	1,8	1,4	1,2
Машиностроение и металлообработка	1,3	1,3	1,0	1,1	1,2	1,4	1,4
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	3,4	3,3	1,9	2,0	2,1	1,9	1,4
Промышленность строительных материалов	2,4	2,7	1,7	2,0	2,0	2,2	1,5
Легкая промышленность	2,5	1,9	2,1	1,8	2,8	2,2	1,6
Пищевая промышленность	2,1	2,6	1,7	1,6	1,9	2,1	1,2

**Коэффициент обновления основных фондов промышленности
(в сопоставимых ценах, в %)**

	1991г.	1995г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Вся промышленность	5,3	1,7	1,5	1,6	1,8	1,8	1,9
Электроэнергетика	2,3	1,7	0,8	0,9	1,6	1,3	1,7
Топливная промышленность	6,2	3,2	2,4	3,5	3,2	3,5	3,4
Черная металлургия	3,6	2,1	0,8	1,4	1,6	1,1	2,0
Цветная металлургия	4,7	1,6	2,4	2,8	2,7	3,0	2,7
Химическая и нефтехимическая промышленность	3,2	0,7	0,8	0,8	0,7	0,9	1,2
Машиностроение и металлообработка	4,2	0,8	0,7	0,9	0,8	0,9	1,0
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	5,8	1,2	1,5	1,7	1,2	1,8	2,2
Промышленность строительных материалов	4,8	1,4	1,1	1,3	1,3	1,2	2,1
Легкая промышленность	5,9	0,6	0,5	0,6	0,4	0,5	0,5
Пищевая промышленность	6,9	2,5	2,7	3,1	2,9	4,2	3,3

Если в 1991г. коэффициент обновления основных фондов в промышленности достигал 5,3% при коэффициенте выбытия, составляющем менее 2%, то в 2004 г. их соотношение оказалось на уровне 1,9% и 1% соответственно. Наиболее резкое снижение коэффициента обновления наблюдается еще в начале 90-х, к 2000 году он достиг своего наименьшего значения практически во всех отраслях промышленности, затем постепенно динамика стала меняться к лучшему. Примечательно, что в наибольшей степени коэффициент обновления снизился в тех отраслях, в которых в начале 90-х годов он был одним из самых высоких: в легкой промышленности произошло его снижение в 16,8 раза; в машиностроении – в 6,6 раза. Низкий уровень обновления капитала в целом по промышленности и снижение коэффициента обновления фондов в разрезе отраслей, а также незначительный разрыв между значениями коэффициентов выбытия и обновления фондов свидетельст-

вуют о нехватке инвестиций, предназначенных на перевооружение производства в основных отраслях.

Увеличение сроков службы основного капитала сказалось на повышении степени его износа, которая к 2005 году превысила 50%. Наиболее высокая степень износа основного капитала в электроэнергетике – 56,4%, в химической и нефтехимической промышленности – 51,3%, в машиностроении и металлообработке – 51,2%, в топливной промышленности – 51,1% (табл. 16).

Таблица 16

**Степень износа основных фондов промышленности
(на начало года, в %)**

	1991г.	1995г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.
Вся промышленность	46,4	43,2	50,4	49,9	51,8	52,0	51,4	50,6
Электроэнергетика	40,6	42,1	49,9	50,5	55,5	57,0	57,8	56,4
Топливная промышленность	46,7	44,9	50,3	48,8	51,7	51,3	50,7	51,1
Черная металлургия	50,1	41,3	51,7	53,4	52,7	50,0	49,3	49,4
Цветная металлургия	46,9	40,8	45,7	42,3	44,4	43,9	43,1	43,4
Химическая и нефтехимическая промышленность	56,3	50,6	58,4	58,4	56,7	55,8	53,7	51,3
Машиностроение и металлообработка	47,5	41,5	52,6	53,2	53,1	53,3	52,5	51,2
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	48,3	45,4	50,2	48,3	45,2	44,8	43,1	40,9
Промышленность строительных материалов	42,1	41,4	52,2	52,2	51,7	50,8	47,2	44,3
Легкая промышленность	40,2	39,8	52,4	51,9	49,6	47,5	48,2	47,8
Пищевая промышленность	40,7	40,0	39,2	37,9	36,2	35,5	33,5	35,0

Высокая степень изношенности основного капитала привела к существенному старению возрастной структуры оборудования (табл.17).

Из приведенных данных видно, что средний возраст производственного оборудования в промышленности России, составлявший в 1991 г. менее 12 лет, в 2004 г. превысил 21 год. Если доля нового оборудования в 1991 году была преобладающей (почти 56%), то в 2004 г. она составила менее 14%, зато доля физически и морально изношенного оборудования в возрасте 11-20 лет и свыше 20 лет – 86%.

Таблица 17

Возрастная структура производственного оборудования в промышленности (в %)

	1991г.	1995г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Все оборудование на конец года	100	100	100	100	100	100	100
Из него в возрасте, лет: до 5	26,6	10,1	4,7	5,7	6,7	7,8	8,8
6-10	28,9	29,8	10,6	7,6	5,8	4,9	5,1
11-15	17,1	22,0	25,5	23,2	20,0	16,4	12,3
16-20	11,3	15,0	21,0	21,9	22,6	22,7	22,5
Более 20	16,1	23,1	38,2	41,6	44,9	48,2	51,5
Средний возраст оборудования, лет	11,3	14,3	18,7	19,4	20,1	20,7	21,2

В период 2004-2007гг. наметилась устойчивая тенденция превышения коэффициента обновления над коэффициентом выбытия основных фондов, однако степень их износа остается достаточно высокой, особенно в добывающих отраслях (табл. 18).

Таблица 18

Характеристика основных фондов по видам экономической деятельности

	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Добыча полезных ископаемых				
Степень износа основных фондов на начало года, %	55,4	53,2	53,0	53,3
Кoeffициент обновления*	5,3	5,1	5,8	6,7
Кoeffициент выбытия*	1,2	1,2	1,0	1,0
Обрабатывающие производства				
Степень износа основных фондов на начало года, %	47,9	47,7	47,4	46,8
Кoeffициент обновления*	5,0	5,4	5,8	6,6
Кoeffициент выбытия*	1,5	1,8	1,9	1,9

Производство и распределение электроэнергии, газа и воды				
Степень износа основных фондов на начало года, %	55,4	52,3	50,3	51,4
Коэффициент обновления*	1,9	2,1	2,3	2,9
Коэффициент выбытия*	0,7	0,7	0,5	0,5

*Показатели даны в сопоставимых ценах.

Данные приведенного анализа состояния основного капитала отраслей промышленности свидетельствуют о необходимости радикального обновления производственного аппарата и коренного изменения его структуры. Обновление должно осуществляться на инновационной основе, т.е. не только путем замены изношенного оборудования новым, но и заменой на более прогрессивное оборудование. О том, насколько быстро и эффективно будет идти этот процесс, можно судить, анализируя отраслевую структуру инвестиций в основной капитал (табл. 19).

Таблица 19

Отраслевая структура инвестиций в основной капитал(в % к итогу)

	1991г.	1995г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Инвестиции в основной капитал-всего	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:							
Промышленность	34,7	34,4	38,5	38,7	37,2	36,4	34,8
из нее:							
Электроэнергетика	2,7	5,2	3,7	3,6	4,2	4,4	4,7
Топливная промышленность	11,1	14,4	18,5	19,2	16,8	16,0	13,7
Черная металлургия	1,6	2,0	2,0	2,1	1,6	1,7	3,0
Цветная металлургия	1,6	1,9	2,8	3,0	2,7	2,5	2,3
Химическая и нефтехимическая промышленность	1,7	1,6	1,6	1,8	1,6	1,7	1,6
Машиностроение и металлообработка	6,9	3,1	2,9	2,9	3,1	3,1	2,8
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	1,9	1,3	1,5	1,1	1,4	1,5	1,5

Промышленность строительных материалов	1,7	1,0	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Легкая промышленность	1,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Пищевая промышленность	3,1	2,7	3,6	3,2	3,8	3,6	3,1
Сельское хозяйство	17,8	3,5	2,7	3,9	4,4	4,0	4,0
Лесное хозяйство	0,2	0,1	0,1	0,1	0,03	0,03	0,02
Строительство	4,5	2,5	3,9	3,8	4,6	4,3	4,3
Транспорт	8,5	13,2	21,1	20,7	17,2	18,4	20,3
Связь	0,9	1,4	2,6	2,9	3,4	4,8	5,7
Торговля и общественное питание, оптовая торговля продукцией производственно-технического назначения	1,7	2,0	2,8	3,0	3,7	4,2	3,8
Заготовки	0,2	0,1	0,04	0,04	0,1	0,1	0,1
Жилищное хозяйство	18,7	22,8	11,6	11,1	13,7	13,2	13,4
Прочие отрасли	12,8	20,0	16,7	15,76	15,67	14,57	13,58

Представленные данные свидетельствуют о ее стабильности на протяжении последних лет. По объему инвестирования в лидирующую группу отраслей в промышленности входят: топливная промышленность, электроэнергетика; черная металлургия; пищевая промышленность.

Названные отрасли добились приоритетного инвестирования по всем источникам, причем при сравнительно малой доле бюджетного финансирования. За годы реформ в структуре инвестиций в основной промышленный капитал повысилась доля производства топлива. В табл. 20 приведены данные, отражающие динамику вложений инвестиций в основной капитал в разрезе отраслей промышленности.

Таблица 20

**Индексы физического объема инвестиций в основной капитал
по отраслям промышленности
(в сопоставимых ценах, в % к предыдущему году)**

	1991г.	1995г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Инвестиции в основной капитал, всего	100,1	89,9	117,4	110,0	102,8	112,5	110,9
Промышленность из нее:	90,9	90,3	118,1	114,4	98,9	111,7	106,3

Электроэнергетика	82,3	105,1	95,1	111,1	116,1	120,5	116,9
Топливная промышленность	79,4	92,8	150,6	118,5	88,8	109,0	94,6
Черная металлургия	98,4	96,1	115,7	118,4	86,2	114,8	в 2,0 р.
Цветная металлургия	96,8	80,7	129,9	125,9	93,3	106,1	102,4
Химическая и нефтехимическая промышленность	101,1	91,7	114,3	115,7	91,9	119,5	111,2
Машиностроение и металлообработка	104,3	71,4	94,3	113,5	112,4	114,9	101,3
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	111,3	101,2	108,8	82,5	130,4	122,3	116,9
Промышленность строительных материалов	116,4	80,8	123,5	116,5	116,6	100,4	118,8
Легкая промышленность	98,7	52,2	69,9	109,9	107,8	120,7	116,5
Пищевая промышленность	110,0	85,4	72,1	102,0	123,8	109,7	94,6

Наблюдается существенная дифференциация по отраслям: самые высокие темпы вложения инвестиций в основной капитал демонстрирует черная металлургия. Однако очевидно, что существующие масштабы инвестирования, даже в лучшей его постановке, не способны преломить падение эффективности производства (табл. 21).

Таблица 21

Динамика фактической эффективности инвестиций в промышленности

	1993г.	1995г.	1997г.	1998г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Сальдированный финансовый результат, млрд руб.	27,16	154,5	90,3	-8,8	719	580	444	614	10999
Прирост сальдированного результата к предыдущему году, млрд руб.	-	101,8	6,2	-99	250	-139	-136	170	10385

Инвестиции в основной капитал, млрд руб.	10,03	92	149	135,5	448	582	665	752	11192
Эффективность инвестиций	2,5	-0,77	-0,6	3,53	-0,3	-0,2	0,26	13,8	-

Источник: Россия в цифрах. – М., 2005.

В период 2004-2007 гг. продолжилось снижение доли инвестиций в основной капитал обрабатывающего сектора промышленности. Явный недостаток капитальных вложений испытывает наукоемкий сектор экономики. Так, машиностроение по объему инвестиций значительно уступает добывающим отраслям и сфере услуг, что негативно сказывается на темпах обновления основных фондов в этой отрасли и тормозит ее развитие (табл. 22, 23).

Таблица 22

Структура инвестиций в основной капитал по видам экономической деятельности (в % к итогу)

	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Инвестиции в основной капитал, всего	100	100	100	100
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	4,1	3,9	4,8	5,1
Добывающие производства	15,4	13,9	14,6	15,2
Обрабатывающие производства	16,4	16,4	15,6	15,4
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	6,9	6,8	6,3	7,4
Торговля, ремонт а/т средств, бытовых изделий	3,5	3,6	3,5	3,4
Строительство	3,5	3,6	3,7	3,5
Транспорт и связь	22,7	24,5	23,6	21,9
Операции с недвижимостью, аренда, предоставление услуг	17,3	16,8	17,0	17,3
Прочие виды деятельности	10,2	10,5	10,9	10,8

**Структура инвестиций в основной капитал по группам отраслей
экономики России, в %**

	2005 г.	2006 г.
Агропромышленный комплекс	7,3	8,1
Сырьевой комплекс	8,7	8,3
Транспорт и связь	25,9	24,5
Машиностроение	2,2	2,3
Добыча полезных ископаемых, производство кокса, нефтепро- дуктов	14,8	16,8
Прочие виды деятельности	41,1	40,0

Источник: МЭРТ РФ.

Подводя итог, выделим основные тенденции происшедших изменений в промышленности России за последние семнадцать лет:

- в целом по промышленности страны в разрезе отдельных ее секторов на протяжении всего рассматриваемого периода наблюдался неуклонный рост показателей выпуска продукции, имеющий в своей основе не реальный рост масштабов производства, а, прежде всего, инфляционное изменение масштаба цен на продукцию промышленности;

- численность работников промышленности за рассматриваемый период неуклонно сокращалась с 20117 тыс. чел. в 1991 г. до 14320 тыс. чел. в 2007 г. (отрицательный прирост составил 5797 тыс. чел., 1,4 раза);

- с точки зрения распределения рабочей силы доминирующим сектором российской экономики стал сектор услуг, где сосредоточено почти 2/3 всех занятых; доля занятых в промышленности снизилась с 30,3% в 1991 г. до 21,1% в 2007 г.;

- структура работающих в промышленности значительно деформировалась: резко снизилось число занятых в обрабатывающей отрасли, прежде всего, в машиностроении и металлообработке, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, легкой промышленности, пропорционально выросла численность в отраслях, ориентированных на экспорт, с высоким удельным весом добывающих производств (топливная промышленность, черная и цветная металлургия), в отраслях инфраструктуры (электроэнергетика);

- при увеличении удельного веса занятых производством сырья (с 12,5% в 1990 г. до 23% в 2004 г.) сокращалась их доля в наукоемких отраслях, где в первую очередь материализуется НТП: в машиностроении с 38,2% в 1990 г. до 26,7% в 2004 г., по сравнению с 2004 г. число работающих в обрабатывающей отрасли в 2007 г. уменьшилось на 413 тыс. чел. (3,5%);

- наблюдалась значительная дифференциация уровней заработной платы в разрезе отдельных секторов промышленности: зарплата в обрабатывающем производстве в 2007 г. составила 96% среднемесячной заработной

платы по экономике в целом, в то время как в топливно-энергетическом комплексе – 247%;

- среднемесячная зарплата работающих в промышленности практически на всем рассматриваемом отрезке времени росла опережающими темпами по сравнению с производительностью труда;

- за период 1991-2004 гг. производительность труда работающих в промышленности в сопоставимых ценах выросла на 17%, причем этот рост был полностью обеспечен приростом реальной производительности труда в машиностроении и металлообработке на 31% и топливной промышленности на 7%. Во всех остальных отраслях, за исключением химической и нефтехимической промышленности, был зафиксирован спад производительности труда по сравнению с 1991 г., за период 2004-2006 гг. наблюдался неустойчивый рост производительности труда в основном за счет обрабатывающих производств;

- важнейшим фактором снижения темпов роста производительности труда и уровня конкурентоспособности в промышленности является физический и моральный износ техники и технологии: если в 1991 г. коэффициент обновления основных фондов в промышленности достигал 5,3% при коэффициенте выбытия, составляющем менее 2%, то в 2004 г. их соотношение оказалось на уровне 1,9% и 1%;

- увеличение сроков службы основного капитала сказалось на повышении степени его износа, который к 2005 году превысил 50%, к 2006 г. степень изношенности оборудования в добывающей отрасли составила 61,4%, в обрабатывающей – 52,8%. Наиболее высокая степень износа основного капитала наблюдалась в электроэнергетике, химическом и нефтехимическом производстве, машиностроении и металлообработке, производстве топлива;

- высокая степень изношенности основного капитала привела к существенному старению возрастной структуры оборудования, средний возраст которого в 2004 г. составил 21 год;

- удельный вес инвестиций в сектор услуг и торговлю значительно превосходит долю капиталовложений в реальный сектор экономики;

- низкие темпы объемов капиталовложений в промышленность препятствуют повышению эффективности производства: доля инвестиций в обрабатывающие производства в 2007 г. снизилась до 15,4% против 16,4% в 2004-2005 гг., неустойчиво инвестировался и добывающий сектор (15,4% и 15,2% в 2004 и 2007 гг. соответственно);

- анализ отраслевой структуры инвестиций в основной капитал выявил существенную дифференциацию: в лидирующую группу входит топливный сектор, электроэнергетика; черная металлургия; производство пищевых продуктов; самые высокие темпы инвестиционных вложений демонстрирует черная металлургия, самые низкие – машиностроение и металлообработка.

Результаты исследования состояния российских промышленных предприятий свидетельствуют о большом количестве препятствий на их пути к устойчивому развитию и возможности свободно конкурировать на мировых

рынках. Выявленные причины низкого уровня производительности в российской промышленности за последние семнадцать лет позволяют сделать вывод о недостаточности разработанных методологических подходов к устранению данной проблемы. Исходя из этого, необходимо наметить основные направления повышения производительности совокупного труда, соответствующие современным условиям.

2.2. Анализ и регулирование демографических процессов и трудовой миграции

Среди многообразия внешних факторов, оказывающих влияние на производительность и конкурентоспособность российских предприятий, в современных условиях все большее значение приобретают факторы демографии и трудовой миграции.

В переходный период, связанный с реформированием экономики, основной характеристикой российского рынка труда была прогрессирующая трудоизбыточность, проявляющаяся в снижении уровня экономической активности населения и увеличении уровня безработицы. В конце 1990-х гг. Россия вступила на траекторию экономического роста, и хроническая трудоизбыточность стала постепенно сокращаться. По данным РЭБ, доля трудоизбыточных предприятий сократилась с 45% в 1998 г. до 12% к 2003 г., а доля предприятий, испытывающих дефицит труда, за этот же период увеличилась с 10% до 25% [235].

В перспективе отчетливо просматривается проблема дефицита рабочей силы на рынке труда, обусловленная тем, что промышленные предприятия сегодня оказались не в полной мере укомплектованы рабочими кадрами необходимой специальности и квалификации. Острая нехватка квалифицированной рабочей силы наблюдается практически во всех субъектах РФ на фоне общего дефицита труда, который уже сейчас стал тормозом развития экономики и может негативно повлиять на темпы экономического роста в будущем. С возобновлением экономического подъема российская экономика будет испытывать потребность в дополнительной рабочей силе, которая должна удовлетворяться за счет увеличения численности экономически активного населения. Однако негативное воздействие демографического фактора в ближайшей перспективе будет являться важнейшим ограничителем развития как большинства промышленных отраслей, так и экономики в целом.

Статистические данные свидетельствуют о том, что с 1986 г., общий прирост численности населения России стал уменьшаться, а с 1992 г. наблюдается постоянная его убыль. Естественная убыль населения является в свою очередь результатом высокой смертности при низком уровне рождаемости (табл. 24).

Так, в 2007 г. численность умерших в 1,3 раза превысила численность родившихся, тогда как в 1991 г. это соотношение составляло 0,94. Самым

неблагоприятным в этом отношении был период 2000-2003 гг., когда численность умерших превышала численность родившихся в 1,6-1,75 раза.

Таблица 24

Естественное движение населения (тыс. человек)

Годы	Родившиеся	Умершие	Естественный прирост, убыль(-)
1991	1795,0	1691,0	104,0
1992	1587,6	1807,4	-219,8
1995	1363,8	2203,8	-840,0
2000	1266,8	2225,3	-958,5
2001	1311,6	2254,9	-943,3
2002	1397,0	2332,3	-935,3
2003	1477,3	2365,8	-888,5
2004	1502,5	2295,4	-792,9
2005	1457,4	2303,9	-846,5
2006	1479,6	2166,7	-687,1
2007	1602,4	2080,1	-477,7

Падение рождаемости, начавшееся более 20 лет назад, негативно сказывается на численности населения, вступающего в трудоспособный возраст. Согласно прогнозу Госкомстата России к 2010 г. произойдет сокращение численности населения трудоспособного возраста в большинстве субъектов Российской Федерации. Наиболее значительное сокращение ожидается в период с 2010 г. по 2020 г. В соответствии со средним вариантом демографического прогноза Госкомстата России доля населения трудоспособного возраста к концу 2015 г. составит 58,9% по сравнению с 61,1% в 2002 г. Сегодня в России самый высокий уровень смертности по сравнению с рядом европейских стран, причем треть умерших – лица трудоспособного возраста. Это в 4,5 раза выше, чем в странах Евросоюза. По данным Федеральной службы государственной статистики, за период между переписями населения (1989 г. и 2002 г.) общие коэффициенты смертности возросли в 1,5 раза, а рождаемости сократились в 1,4 раза. Естественная убыль населения составила 7,4 млн человек; миграционный прирост (5,6 млн человек) компенсировал 76% естественной убыли населения.

Проблема нехватки кадров со стороны предложения обостряется происходящими изменениями социально-демографических характеристик рабочей силы (табл. 25, 26).

Анализ представленных данных позволяет сделать вывод, что доля населения старше трудоспособного возраста значительно выше доли населения моложе трудоспособного возраста, причем доля последнего неуклонно сокращается (с 24,5% в 1990 г. до 16,0% в 2007 г.), с 2001 г. все больше преобладает доля населения старше трудоспособного возраста. Более половины занятых в экономике (51,4%) старше 40 лет. Почти 22% из них – женщины

старше 50 лет, часть из которых уже в самое ближайшее время выйдет из трудоспособного возраста и покинет свои рабочие места. Это означает, что в ближайшем будущем с переходом части населения в трудоспособном возрасте в старшую возрастную группу дефицит трудовых ресурсов будет только возрастать, а соотношение работающих и пенсионеров ухудшится. В ближайшей перспективе будет особенно остро ощущаться недостаток в молодых, перспективных кадрах.

Таблица 25

**Структура населения РФ
по основным возрастным группам в 1990-2007 гг., %**

Группы населения по возрасту	1990г.	1995г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.
Моложе трудоспособного возраста	24,5	23,1	18,6	18,1	18,0	17,3	16,8	16,3	16,0
В трудоспособном возрасте	56,8	56,8	60,6	61,3	61,5	62,4	62,9	63,3	63,4
Старше трудоспособного возраста	18,7	20,1	20,8	20,6	20,5	20,3	20,3	20,4	20,6

Источник: Российский статистический ежегодник, 2005; Демографический ежегодник, 2006; Росстат (www.gks.ru).

Таблица 26

Распределение численности занятых в экономике по возрастным группам в 2006 г., в % (по данным выборочного обследования населения по проблемам занятости)*

	Всего	Мужчины	Женщины
Занятые в экономике, всего	100	100	100
В том числе в возрасте, лет:			
до 20	1,8	2,2	1,4
20-24	9,4	10,2	8,7
25-29	12,9	13,4	12,5
30-34	12,8	13,1	12,5
35-39	11,7	11,5	11,9
40-44	13,7	13,2	14,2
45-49	14,7	13,7	15,7

50-54	12,4	11,4	13,4
55-59	7,3	7,8	6,8
60-72	3,3	3,5	3,0
Средний возраст занятых в экономике	39,8	39,3	40,4

*Рассчитано по данным официального сайта Государственного комитета статистики www.gks.ru

Дефицит экономически активного населения может усугубиться несбалансированностью спроса и предложения рабочей силы по отраслям, профессиям и регионам страны. В этой связи интересна отраслевая специфика возможного проявления дефицита рабочей силы. Ситуация достаточно сильно различается в разрезе отдельных отраслей (табл. 27).

Представленные данные таблицы свидетельствуют о снижении числа занятых в реальном секторе экономики. Это относится к обрабатывающей и добывающей промышленности. Наблюдается увеличение численности в торговле и строительстве, гостиничном и ресторанном бизнесе, в сфере финансовой деятельности. Можно предположить, что и в дальнейшем сдвиг будет происходить в сторону сферы предоставления услуг и торговли.

Таблица 27

Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности*

	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.
	тыс. чел.	тыс. чел.	тыс. чел.	тыс. чел.	%	%	%	%
Всего в экономике	66407	66792	67174	67701	100	100	100	100
Сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство	7430	7381	7141	6756	11,2	11,0	10,6	10,0
Рыболовство, рыбноводство	113	138	146	146	0,2	0,2	0,2	0,2
Добыча полезных ископаемых	1088	1051	1043	1038	1,6	1,6	1,6	1,5
Обрабатывающие производства	11787	11506	11359	11381	17,7	17,2	16,9	16,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1900	1912	1923	1901	2,9	2,9	2,9	2,8
Строительство	4743	4916	5073	5268	7,1	7,4	7,5	7,8

Оптовая и розничная торговля, ремонт	10843	11088	11317	11777	16,3	16,6	16,8	17,4
Гостиницы и рестораны	1152	1163	1185	1214	1,7	1,7	1,8	1,8
Финансовая деятельность	835	858	958	1044	1,3	1,3	1,4	1,6
Операции с недвижимостью	4825	4879	4957	5034	7,3	7,3	7,4	7,4
Государственное управление	3447	3458	3504	3551	5,2	5,2	5,2	5,2
Образование	6125	6039	6009	5988	9,2	9,0	8,9	8,9
Здравоохранение	4488	4548	4547	4588	6,8	6,8	6,8	6,8
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2330	2460	2533	2555	3,5	3,7	3,8	3,8

* Рассчитано по данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики www.gks.ru

В связи с этим встает проблема обеспечения российской промышленности рабочей силой как важнейшего фактора роста ее производительности и конкурентоспособности.

Рост производительности труда часто расценивают как фактор, негативно влияющий на занятость трудовых ресурсов, имея в виду, что для выпуска одного и того же объема продукции потребуются меньшая численность работников. Это положение с некоторой степенью условности можно признать верным лишь для краткосрочного периода. Результаты анализа общей тенденции свидетельствуют о том, что рост производительности труда создает предпосылки для расширенного воспроизводства, экономического роста, а следовательно, повышает гарантии занятости.

Важнейшим источником восполнения дефицита экономически активного населения в России в перспективе может стать миграция. Однако сегодняшние темпы миграционного прироста населения страны не могут перекрыть его убыль (табл. 28).

Отрицательный естественный прирост населения в Центральном, Южном, Приволжском, Уральском федеральных округах в немалой степени был компенсирован миграционным притоком. В Северо-Западном и Сибирском округах миграционный приток за последние восемь лет хотя был и положительным (80 тыс. чел и 103 тыс. чел соответственно за 8 лет), но все же незначительным по величине. Самая неблагоприятная ситуация сложилась в

Дальневосточном округе, где общая убыль населения не была компенсирована миграционным приростом. Наблюдается явная тенденция смещения населения РФ с востока на запад и юг. В табл. 29 представлен прогноз уменьшения населения России в трудоспособном возрасте по федеральным округам.

Таблица 28

**Изменение численности населения
федеральных округов РФ за 1994-2001 гг., тыс. чел.**

Федеральные округа	Общий прирост населения	Естественный прирост	Миграционный прирост
Центральный	-1457	-2778	1321
Северо-Западный	-813	-893	80
Южный	-57	-474	417
Приволжский	-556	-1375	819
Уральский	-137	-420	283
Сибирский	-612	-715	103
Дальневосточный	-765	-146	-619

Источник: данные официального сайта Института демографических исследований (www.demographia.ru).

Таблица 29

**Прогноз уменьшения численности трудоспособного населения
России в 2006-2015 гг., млн чел.**

Федеральный округ	2006-2010 гг.	2011-2015 гг.
Российская Федерация	3,9	6,4
Центральный	1,1	1,6
Северо-Западный	0,6	0,8
Южный	0,6	0,2
Приволжский	0,7	1,4
Уральский	0,4	0,6
Сибирский	0,6	1,1
Дальневосточный	0,3	0,4

Источник: данные Минэкономразвития России.

Представленные данные позволяют предположить, что к 2010 г. число работающих и пенсионеров сравняется. Заложенный в прогнозе Минэкономразвития сценарий развития миграционных процессов предполагает сохранение сложившихся негативных тенденций в размещении населения и трудовых ресурсов по территории страны. Низкая интенсивность внутрироссийской миграции, составляющая лишь 1,4% численности населения, ограничивает осуществление позитивных изменений в численности и структуре трудовых ресурсов территорий, сдерживая рост их производительности.

Таким образом, трудодефицитный характер развития национального хозяйства становится его фундаментальным параметром и требует привлечения дополнительных трудовых ресурсов.

В качестве одного из реальных компонентов удовлетворения потребностей рынка труда в рабочей силе на ближайшую перспективу может рассматриваться внешняя миграция. Однако приток иностранцев, за счет которых Россия восполняла дефицит трудовых ресурсов после распада СССР, с конца 1990-х годов резко снижается (табл. 30).

Так, численность иммигрировавших в Россию в 2007 г. более чем в 2 раза меньше, чем в 1997 г. За счет внешней миграции в настоящее время компенсируется всего 5% естественной убыли населения. Следует отметить, что данные официальной статистики дают неполную картину российской эмиграции и иммиграции. Изменения в порядке учета прибывших и выбывших, широкое распространение практики нелегального въезда-выезда затрудняют оценку происходящих процессов.

Таблица 30

Международная миграция, чел.

	1997г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.
Прибывшие в РФ	597651	359330	193450	184612	129144	119157	177230	186380	286956
Выбывшие из РФ	232987	145720	121166	106685	94018	79795	69798	54061	47013
Миграционный прирост	164763	213610	72284	77927	35126	39362	107432	132319	239943

Источник: Демографический ежегодник России.- М., 2006.

С целью увеличения численности трудовых ресурсов, занятых в российской экономике, 2.06.2006 г. Президентом РФ был подписан Указ «О мерах по оказанию содействия переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом». Однако реализация данной программы пока не принесла видимого результата. Из этого следует, что за счет более эффективного использования собственного потенциала и программ по привлечению бывших соотечественников на постоянное место жительства в Россию проблему дефицита трудовых ресурсов в ближайшее время решить не удастся. Восполнение убывающей численности трудоспособного населения придется осуществлять путем привлечения иностранной ра-

бочей силы. Для роста экономики необходимо по меньшей мере удвоить иммиграцию на постоянное место жительства, возместив часть рабочей силы временной трудовой миграцией. Данная точка зрения разделяется большинством ведущих ученых в вопросах миграции, в частности одним из авторитетнейших специалистов в этой области Ж.А. Зайончковской.

В целом в отношении проблемы привлечения иностранной рабочей силы среди российских ученых и экспертов нет единства. В настоящее время сложилось несколько точек зрения на роль международной трудовой миграции и возможности ее регулирования.

Первая точка зрения – *консервативный подход*: трудовая миграция в Россию имеет исключительно негативные последствия. Поэтому миграционная политика в части регулирования прямого потока трудовых мигрантов должна быть направлена на ужесточение требований к въезжающим в страну потенциальным работникам вплоть до закрытия страны от них.

Вторая точка зрения – *либеральный миграционный проект*. Он основан на идее, что Россия обречена на использование и привлечение иностранной рабочей силы. В понимании сторонников этого подхода недостаток трудовых ресурсов в условиях роста экономики можно восполнить исключительно за счет трудовых мигрантов из стран ближнего и дальнего зарубежья (в том числе Китая). При этом из-за воздействия большого количества макроэкономических факторов потребности страны в мигрантах определить невозможно, в связи с чем отрицается идея квотирования рабочих мест. Миграционная политика должна быть направлена на предоставление возможностей свободного передвижения и трудоустройства иностранной рабочей силы.

Мы придерживаемся сдержанной точки зрения в отношении привлечения трудовых мигрантов в Россию из-за рубежа. Сформировалась она не только на основе анализа текущей ситуации на нашем рынке труда, но и обобщения опыта регулирования трудовой миграции в различных странах мира. Фундаментальной основой для формирования политики в отношении трудовой миграции из-за рубежа должно явиться определение четких потребностей в рабочей силе на основе прагматических экономических интересов. Поэтому в первую очередь необходимо представить размеры этих потребностей и увязать их с перспективами социально-экономического развития страны. Кроме того, регулирование трудовой миграции следует увязать с концепцией демографического развития страны, в том числе с необходимостью обеспечения ее социокультурной и геополитической безопасности. Трудовая миграция не должна быть социальным дестабилизатором общества.

Важным является и то обстоятельство, что современные проблемы внешней трудовой миграции в Россию недостаточно исследованы. Во избежание необоснованных потерь необходимо изучать опыт стран, длительное время участвовавших в экспорте и импорте рабочей силы. Проблемы влияния миграционных процессов на динамику и возрастную структуру населения изучаются зарубежными демографами достаточно давно. Особенно большое количество исследовательских работ в этой области появилось в

1980-1990 гг., когда экономически развитые страны столкнулись с естественной убылью, старением и возможной депопуляцией населения. Эта проблема и сегодня является достаточно важной для большинства развитых европейских стран. Так, во Франции демографы прогнозируют в период 2010-2015 гг. резкое снижение ежегодного прироста занятого населения почти в 4 раза по сравнению с 1985-1995 гг. и дефицит труда на уровне 900 тыс. чел. Особенно сильное сокращение экономически активного населения ожидается в Италии (на 10% в 2000-2015 гг.) и довольно существенное в Германии и Бельгии (3-4%) [22]. В опубликованном докладе Отдела народонаселения ООН «Замещающая миграция: является ли она решением проблемы сокращения численности и старения населения?» в 2000 г. делается вывод о том, что иммиграция является единственной реальной альтернативой депопуляции в ближайшие десятилетия.

В России в 2001 г. впервые разработана и принята «Концепция демографического развития страны на период до 2015 г.», в которой четко обосновывается необходимость привлечения в нашу страну мигрантов с целью сокращения естественной убыли населения и его старения. При этом очевидно, что депопуляция и старение населения перестают быть чисто демографическими проблемами, они становятся в большей степени социально-экономическими проблемами.

Миграционные процессы существенно влияют на социально-экономическое и демографическое развитие практически всех регионов России, а значит, не только на национальный, но и на местные рынки труда. На наш взгляд, уже сегодня миграцию можно включить в число факторов, определяющих уровень производительности и конкурентоспособности российских регионов в будущем. Это объясняется следующим.

Во-первых, привлечение трудовых мигрантов, способствующее устранению дефицита рабочей силы, позволяет более успешно осваивать новые территории и природные ресурсы, осуществлять прогрессивные структурные изменения в экономике. Так, вклад иностранных трудящихся в рост ВВП Германии в начале 1970-х годов составлял более 40% [6]. В России имеющееся несоответствие между численностью населения и размером природно-ресурсного потенциала становится важнейшей стратегической угрозой.

Во-вторых, на предприятиях и в отраслях, где широко применяется дешевый труд иммигрантов, происходит значительная экономия на издержках. Традиционно производство высокой добавочной стоимости связано с наиболее развитыми в профессиональном отношении креативными кадрами, которые получают высокую заработную плату, принося своим работодателям еще более высокую прибыль. Но не меньшую прибыль приносят работники, занятые в таких отраслях, как строительство, добыча полезных ископаемых, где происходит перераспределение добавочной стоимости от заработной платы к прибыли. Это приводит к увеличению доходов и способствует росту инвестиционной активности. Так, во Франции и в ФРГ в 1960-1970-х годах в отраслях, где работа-

ло большое количество иностранцев, произошло более быстрое замещение труда капиталом, чем в других секторах [234].

В-третьих, рост производительности общественного труда может достигаться за счет увеличения общей численности работающих. Трудовые мигранты, занимающие рабочие места, не требующие высокой квалификации, могут оказывать непосредственное воздействие на повышение уровня занятости квалифицированных работников. При этом для местных жителей возникает возможность вернуться на рынок квалифицированной рабочей силы и занять рабочее место в соответствии со своим образованием.

Таким образом, трудовая миграция:

- способствует уменьшению дефицита рабочей силы в низкооплачиваемых отраслях экономики и на малопрестижных видах работ;

- обеспечивает заполнение «ниши» занятости в малонаселенных регионах;

- воздействует на структуру занятости местного населения, повышая удельный вес квалифицированной рабочей силы;

- влияет на величину федерального и местного бюджетов.

Нам представляется важным в современных условиях разработать механизм привлечения и использования иностранной рабочей силы для реализации крупных инвестиционных проектов. В частности, к участию в таких проектах следует подключить «проблемные» территории. В соответствии с «Концепцией стратегии социально-экономического развития субъектов Российской Федерации», представленной в 2006 г. Министерством регионального развития РФ, к таковым относятся регионы, обладающие не до конца использованными ресурсами роста вследствие худшего инвестиционного климата и недостатка инвестиций.

К таким территориям можно вполне отнести и Курганскую область. Демографическая ситуация в области характеризуется устойчивой тенденцией сокращения численности населения. С 1993 года естественная убыль населения находится на стабильно высоком уровне (от 5,3 до 7,8 тыс. человек в год), что превышает соответствующие показатели по Уральскому федеральному округу и РФ в целом (табл. 31).

Согласно прогнозным расчетам численность населения Курганской области к 2012 г. снизится еще на 56 тыс. человек, что свидетельствует о критической демографической ситуации в регионе.

Как известно, на изменение численности населения и его возрастно-половую структуру оказывают влияние три основных компонента: рождаемость, смертность и миграция. В Курганской области имеют место низкий уровень рождаемости, не обеспечивающий простого воспроизводства населения, и высокий уровень смертности, в результате в регионе сохраняется устойчивая и долговременная естественная убыль населения. Так, в 2006 году в Курганской области количество умерших в 1,56 раза превысило количество родившихся, а естественная убыль населения составила 5,72 тыс. человек. Динамика смертности населения характеризуется высокой долей умерших в трудоспособном возрасте.

**Темпы прироста численности населения по основным регионам
Уральского федерального округа в 1990-2005 гг., %**

Регион	1990г.	1995г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.
Российская Федерация	0,4	-0,1	-0,4	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5
Уральский федеральный округ	0,2	-0,2	-0,4	-0,5	-0,4	-0,3	-0,3
Курганская область	-0,2	-0,8	-1,6	-1,4	-1,2	-1,2	-1,2
Свердловская область	0,01	-0,4	-0,7	-0,8	-0,7	-0,4	-0,4
Тюменская область	0,6	0,3	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5
Челябинская область	0,1	-0,3	-0,6	-0,7	-0,7	-0,6	0,6

Источник: Труд и занятость в России. 2007: Статистический сборник. - М.: Росстат, 2006.- С.33.

Тенденции развития миграционных процессов последних лет в Курганской области не позволяют осуществить замещение естественной убыли населения и предопределяют дальнейшее сокращение ее численности (рис.6).

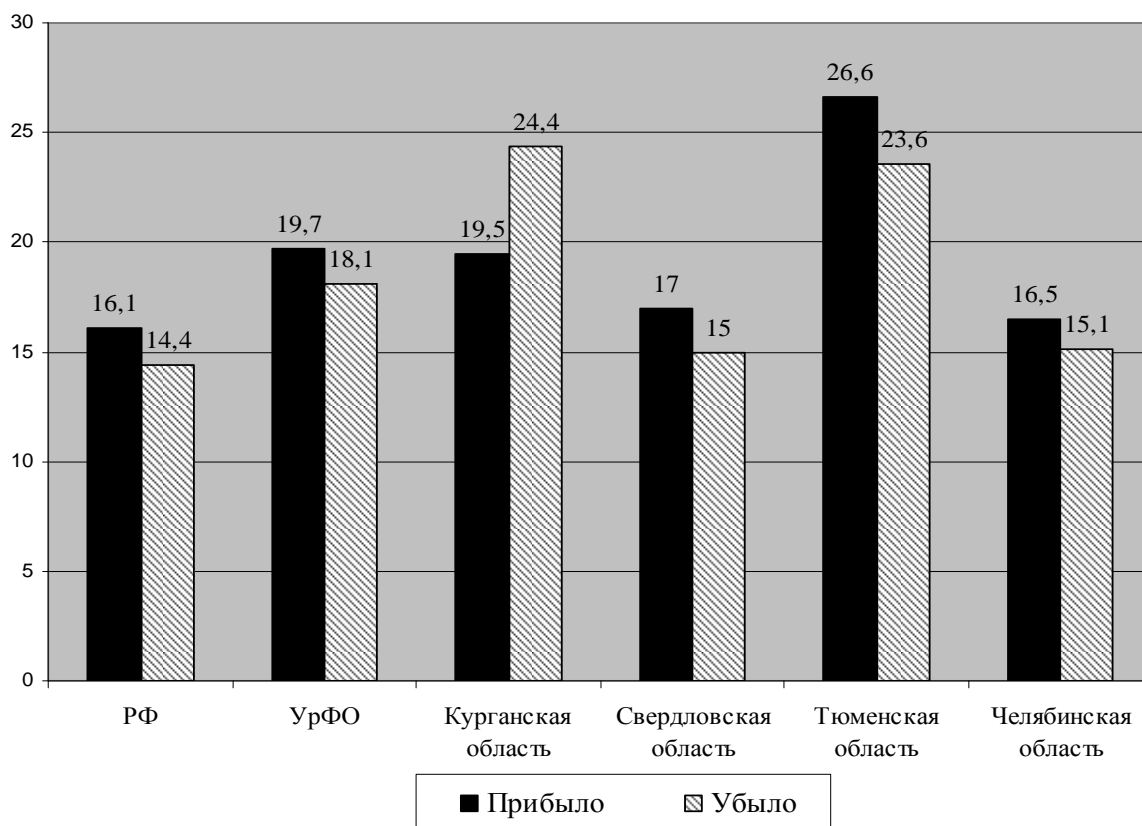


Рис.6. Интенсивность миграции в 2007г. (на 1000 населения)

Источник: Урал в цифрах: Статистический сборник. Курган, 2008. -С. 9.

Начавшийся с 2000 г. отток населения привел к тому, что наметившиеся тенденции сокращения постоянного населения области еще более осложнились. Основная причина сокращения численности населения области – межрегиональная миграция. Традиционно сохраняется миграционный отток населения в соседние экономически более развитые области (Тюменская, Челябинская, Свердловская), где значительно выше уровень жизни. Уменьшение численности населения трудоспособного возраста негативно отражается на формировании трудовых ресурсов, способствует возникновению дефицита рабочей силы. Отток квалифицированных кадров из региона влечет за собой ослабление научного, творческого и экономического потенциала Курганской области.

В настоящее время в Курганской области преобладает население трудоспособного возраста, но с 2008 г. его численность будет снижаться, возрастет число лиц старше трудоспособного возраста.

Сравнительная характеристика субъектов Уральского федерального округа показывает, что доля экономически активного населения в численности жителей Курганской области ниже среднероссийского показателя на 3,4% и по Уральскому округу – на 5% (табл. 32).

Таблица 32

Доля экономически активного населения в 1990-2006 г., %

Регион	1990г.	1995г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.
Российская Федерация	70,3	65,1	64,2	64,9	64,8	65,3	65,8	66,1
Уральский федеральный округ	71,5	67,6	64,9	65,0	67,1	66,7	67,3	67,7
Курганская область	67,3	63,4	60,1	61,4	63,4	63,2	63,8	62,7
Свердловская область	70,4	67,6	65,6	65,6	67,5	67,4	67,7	69,3
Тюменская область	74,8	71,3	70,0	70,2	70,2	70,8	70,2	69,2
Челябинская область	70,6	65,9	60,7	60,6	65,0	63,2	65,2	65,7

Источник: Труд и занятость в России. 2007: Статистический сборник. -М.: Росстат, 2006.

Тенденция снижения численности экономически активного населения в течение ближайших лет сохранится (табл. 33).

Вместе с тем, потребность промышленных предприятий области в кадрах ежегодно возрастает – в 2008 г. она возросла по сравнению с 2007 г. в 1,5 раза.

Таблица 33

Основные показатели состояния рынка труда в Курганской области в 2005-2009 гг. в среднегодовом исчислении

Показатель	2005г.	2006г.	2007г.	2008г. прогноз	2009г. прогноз
Численность экономически активного населения (ЭАН), тыс. чел.	490,5	489,6	489,3	487,7	487,4
Численность занятых в экономике (удовлетворённый спрос), тыс. чел.	434,3	432,6	431,8	430,2	429,7
Численность безработных граждан по методологии МОТ (неудовлетворённый спрос), тыс. чел.	56,2	57,0	57,5	57,5	57,7
Численность безработных, зарегистрированных в службе занятости, тыс. чел.	13,0	14,1	15,5	16,0	16,0
Уровень безработицы (по методологии МОТ), % к численности экономически активного населения:					
общей	11,4	11,6	11,7	11,8	11,8
регистрируемой	2,7	2,9	3,2	3,3	3,3

В сложившихся условиях проблему скорейшего привлечения в экономику области соотечественников, проживающих за рубежом (в рамках Программы переселения соотечественников в Россию), имеющих трудоспособный возраст и наличие необходимых для региона квалификации и специальностей, вряд ли удастся решить. Привлекательность реализации этого направления заключается в том, что такие работники обладают наибольшими возможностями по адаптации и скорейшему включению в систему позитивных социальных связей принимающего сообщества, в большинстве своем воспитанные в традициях уважения к российской государственности, владеющие русским языком и не желающие терять свою связь с Россией. Однако Курганская область с ее достаточно низкими показателями уровня жизни по сравнению с другими областями УРФО вряд ли будет представлять для них интерес в экономическом и социальном плане. Поэтому для решения проблемы дефицита кадров представляется целесообразным привлечение иностранной рабочей силы под крупные инвестиционные проекты.

В мае 2005 г. на совещании по социально-экономическому развитию, проведенном Президентом РФ, был дан старт одному из самых масштабных инвестиционных проектов – «Урал промышленный - Урал полярный». В

рамках проекта предполагается освоение минерально-сырьевых запасов восточного склона Уральских гор. Это позволит ликвидировать зависимость уральских металлургических гигантов от привозного сырья из Казахстана и даст мощный инвестиционный толчок всему Уральскому региону.

Такой проект потребует создания развитой инфраструктуры, сети железнодорожных путей и автомобильных дорог, которые должны связать Заполярье и основные промышленные субъекты Уральского федерального округа. Это позволит преодолеть негативные аспекты развития предприятий машиностроения и вывести их на качественно новый уровень. Получение инвестиционных ресурсов для модернизации машиностроительных предприятий, увеличение конкурентоспособности продукции и устранение диспропорций в структуре промышленного производства могут быть достигнуты за счет вовлечения в хозяйственный оборот более дешевого и расположенного близко сырья месторождений твердых полезных ископаемых полярного и приполярного Урала.

Предполагается привлечь не менее 357 млрд руб. инвестиций (66 тыс. новых рабочих мест). Уже на начальном этапе освоения проекта потребуются металл, металлоконструкции, стальные трубы, железнодорожные рельсы и рельсовые покрытия. Значительная доля средств будет направлена на приобретение машин и оборудования для нужд производства. Следовательно, промышленные предприятия Курганской области могут принять участие в реализации портфеля заказов машиностроительного профиля. Учитывая традиционную сельскохозяйственную направленность развития Курганской области, она может стать генеральным поставщиком продовольствия для проекта.

Для реализации проекта потребуется привлечение дополнительной рабочей силы, в том числе и иностранной. Оптимальное решение проблемы в значительной степени будет зависеть от государственной системы организации подготовки квалифицированных кадров из среды мигрантов. В настоящее время в России такой системы подготовки кадров не существует, рабочие привлекаются стихийно, что может привести к негативным последствиям, с которыми столкнулись некоторые европейские государства, например, Франция и Германия.

Сегодня в России наблюдается преобладание нелегальной иммиграции над легальной, что может привести к угрозе национальной безопасности. Позиция государства по вопросу о регулировании миграции в настоящее время выражается принципом: сделать незаконную иммиграцию законной. Превентивный ввоз в страну иммигрантов, в частности под реализацию крупных инвестиционных проектов, каковым является «Урал промышленный – Урал полярный», поможет решить проблему дефицита рабочей силы.

Крайне низкое качество рабочей силы, прибывающей на территорию России (например, из Средней Азии), можно объяснить следующими причинами:

- 1) традиционно низкий уровень профессиональной подготовки в странах-экспортерах трудовых ресурсов;

- 2) отток квалифицированной рабочей силы на Запад в первые годы обретения независимости и отсутствие возможностей для массового воспроизводства квалифицированных кадров.

По данным Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, 40% трудовых иммигрантов не имеют вообще никаких специальных навыков.

Взаимоотношения принимающей стороны с иностранными рабочими должны быть основаны на следующих принципах:

- организованная подготовка иностранных рабочих к трудовой деятельности в России (информация о российских законах, обучение языку и необходимым трудовым навыкам, исходя из предполагаемой работы, и т.д.);
- организационное направление мигрантов на работу по предварительной заявке предприятия и информация об условиях трудовой деятельности (зарплата, условия труда и проживания, социальные услуги и т.д.);
- административное сопровождение и контроль соответствующих лиц за нахождением иностранных рабочих в России.

Организация такого подхода потребует значительных инвестиций для создания инфраструктуры (общежития, центры обучения, проживания, лечения и т.д.), источником которых должны стать государственные и муниципальные средства, а также финансовые средства предприятий на паритетных началах. Одна из наиболее сложных проблем – первичное размещение иностранных граждан. Для ее решения необходимо создание миграционного городка с соответствующими бытовыми условиями проживания мигрантов.

В качестве федерального центра по подготовке рабочих кадров из мигрантов может выступить г. Курган. Этому способствуют следующие факторы:

- город является центром Курганской области, граничит с Казахстаном, через который в Россию направляется значительный поток мигрантов из Средней Азии;
- транспортные связи с административными центрами областей Уральского региона;
- наличие необходимых квалифицированных кадров для подготовки мигрантов;
- развитая сеть учебно-профессиональных центров.

Реализация указанных мер по привлечению мигрантов потребует разработки специального обоснования и нормативных законодательных актов, согласования предложений с федеральными органами власти, выделения на период становления системы бюджетных средств. Впоследствии система будет коммерчески прибыльной. Опыт подготовки мигрантов для трудовой деятельности на объектах проекта «Урал промышленный – Урал полярный» может быть распространен на лиц, которые приезжают в Россию на постоянное место жительства (иммиграция), а впоследствии использован для подготовки рабочих кадров в странах Европейского сообщества.

Таким образом, обеспечение конкурентоспособности российской экономики и связанное с этим ускорение экономического роста в условиях со-

кращения численности населения в трудоспособном возрасте предполагает проведение со стороны государственных и местных органов управления активной миграционной политики. Дефицит трудовых ресурсов способствует появлению дополнительных трудностей, ограничивающих рост как региональной, так и общественной производительности труда. Привлечение иностранной рабочей силы даже невысокой квалификации в рамках иммиграционной емкости страны позволяет, на наш взгляд, создать дополнительные источники не только для расширения масштабов национальной экономики, но и активизации инновационных процессов, а также увеличения ВВП на одного занятого при улучшении территориально-отраслевой структуры занятых.

Продуманная, рассчитанная на перспективу миграционная политика способна смягчить отрицательные демографические тенденции, помочь в решении региональных проблем, повысить эффективность деятельности трудоемких отраслей. При этом важно реально оценить объективные потребности российской экономики в иностранной рабочей силе, разработать механизмы социально-экономической и культурной интеграции иммигрантов в принимающее общество.

В результате проведенного анализа демографических и миграционных процессов в российской экономике сформулируем основные направления по их регулированию.

Во-первых, поскольку рынок труда по своей структуре достаточно инерционен и не может измениться в один момент, ключевым инструментом в решении проблемы обеспечения российской экономики кадрами должна стать эффективная система мониторинга и прогнозирования рынка труда. С этой целью долгосрочные тенденции в демографической сфере и на рынке труда, прогнозируемые на федеральном уровне, должны детализироваться в рамках отдельных регионов и учитываться при разработке региональных программ социально-экономического развития.

Во-вторых, прогноз спроса на труд должен разрабатываться в тесном взаимодействии с бизнесом, учитывая инвестиционные программы, видение перспективных направлений, потребность в персонале требуемой квалификации. Данный прогноз должен стать основой для обеспечения сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу.

В-третьих, следует обеспечить меры по повышению территориальной мобильности рабочей силы. Это связано с неравномерностью распределения производительных сил, смещением спроса и предложения рабочей силы в центральные регионы. Проблема решается путем содействия развитию рынка найма жилья, ипотечного кредитования, повышения уровня насыщенности банковскими услугами. Территориальные диспропорции должны учитываться в рамках разработки среднесрочных программ социально-экономического развития и инновационной стратегии субъектов Федерации.

В-четвертых, необходимо привлекать иностранную рабочую силу под крупные инвестиционные проекты. Использование трудовых мигрантов будет способствовать устранению дефицита рабочей силы, более успешному

освоению новых территорий, природных ресурсов, осуществлению прогрессивных структурных изменений в экономике.

2.3. Исследование направлений развития человеческого капитала

Ведущая роль человеческого фактора в обеспечении высокой производительности труда как на уровне экономики в целом, так и на уровне отдельных предприятий давно является общепризнанной. Особенное значение проблема повышения производительности труда на основе актуализации человеческого фактора приобретает при переходе общества от индустриальной стадии развития к постиндустриальной. Процессы, связанные с переходом к инновационной экономике, обуславливают серьезные изменения в общественном производстве. В первую очередь это связано со стремительно возрастающей ролью информации, ростом наукоемкости производства и продукции, увеличением организационной сложности предприятий и их внешней среды, неустойчивостью потребительского рынка. В этих условиях принципиально меняется значение человеческого фактора в общественном развитии производства. Его роль кардинально отличается от той, которую он играл в индустриальной экономике, поскольку главным ресурсом будущего становятся: высокий уровень квалификации и образования, профессиональная мобильность работников, способности к генерированию нового знания и информации.

С эволюционными изменениями в общественном производстве происходили изменения в понимании категорий, связанных с трудом.

В отечественной науке дореформенного периода центральной характеристикой исследования созидательных способностей человека была «рабочая сила». Большинство авторов трактовали это понятие как совокупность физических и духовных способностей людей, используемых для производства материальных и культурных благ [26, с.28]. С приходом рыночных отношений с помощью данной категории стало сложно в полной мере выражать возросшую роль человека в экономике. Новые условия современной экономики, связанные со сложностью и высокой диверсификацией производственных процессов, предполагают уже не просто высокий уровень профессиональных возможностей человека, их соответствие уровню развития вещественного капитала, но и формирование у него способностей быстро адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям деятельности. Главными ресурсами будущего становятся высокий уровень квалификации и образования, профессиональная мобильность работников, способности к генерированию нового знания и информации. Возможности работника больше не рассматриваются как нечто раз и навсегда данное, они – постоянно совершенствующий источник повышения эффективности производства. Модифицируется представление о роли человека в современной экономике, которая не сводится исключительно к умению воздействовать на вещественный ка-

питал, а в большей степени – к умению управлять им. В этих условиях понятие «рабочая сила» все чаще заменяется понятием «человеческий капитал», которое является более объемным и многозначным. Это связано со следующими обстоятельствами.

Во-первых, применение компаниями человеческих ресурсов не исчерпывается проблемой приобретения их на рынке труда и дальнейшим использованием для производства товаров и услуг. Требуются существенные инвестиции в развитие этих ресурсов в связи с происходящими изменениями в уровне техники и технологии, структуре производства. Следовательно, возникла необходимость в отображении этих расходов, измерении их эффективности по аналогии с физическим капиталом.

Во-вторых, существенно изменились качества современного работника, его роль под воздействием становления и развития информационного общества. Повышение значения творческой деятельности способствовало и изменению личности нового работника, главной составляющей которой стал творческий подход к своему труду. Возросла потребность в высококвалифицированных кадрах, воспроизводство которых требует крупных расходов не только на повышение профессионализма, но и на образование, здравоохранение. По аналогии с основным капиталом работодатели вынуждены расходовать средства на воспроизводство и развитие кадров, что позволяет рассматривать рабочую силу как капитал наряду с финансовым капиталом фирмы.

Под человеческим капиталом мы понимаем сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, умений, навыков, способностей, мотиваций, уровень профессиональной и территориальной мобильности, которые необходимо использовать для повышения эффективности общественного производства.

Обычно человеческий капитал классифицируют на общий (знания, навыки, способы восприятия, которые люди получают в системе формального образования) и специфический человеческий капитал (знания, умения, которые приобретаются по ходу производственной деятельности непосредственно на рабочих местах).

Очевидно, что накопление общего человеческого капитала обеспечивает огромные преимущества, многократно усиливая конкурентные позиции работников на рынке труда. Особая роль в этом процессе принадлежит образованию, как общему, так и профессиональному, значимость которого будет возрастать.

Согласно концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы на социально-экономическое развитие страны влияют развитие современной системы непрерывного образования и повышение качества профессионального образования [66].

Концепция непрерывного образования получила довольно широкое распространение во всем мире. В качестве концепта выступает такое общее понятие, как «непрерывность», выражающее новый способ образовательной деятельности. Новизна данного способа, в отличие от традиционного, состоит в том, что образова-

ние продолжается всю трудовую жизнь человека. Непрерывное образование обуславливает создание таких систем образования, которые должны сопровождать личность в течение всей ее жизни, способствовать постоянному развитию и совершенствованию, вовлекать в непрерывный процесс овладения знаниями, давать новую подготовку для изменяющихся условий, стимулировать постоянное самообразование.

Над выработкой концептуальных характеристик непрерывного образования работали многие исследователи. Наиболее значимой считается классификация Р. Дейва. Приведем наиболее важные составляющие этой классификации:

- непрерывное образование охватывает всю жизнь личности;
- непрерывное образование как система возникает в ответ на требования и запросы социума;
- непрерывное образование стремится к преемственности в вертикальном измерении, а также к интеграции в горизонтальном измерении на каждой стадии жизни человека;
- непрерывное образование характеризуется гибкостью и многообразием содержания, средств, методов и времени обучения;
- непрерывное образование представляет собой динамический подход к образованию, дающий широкие возможности для варьирования;
- адаптивные и инновационные функции личности и общества реализуются через непрерывное образование;
- непрерывное образование служит организующим принципом всего образования.

Одним из основных элементов непрерывного образования является профессиональное образование. В настоящее время отечественная система профессионального образования переживает кризис, что проявляется в нехватке востребованной квалифицированной рабочей силы при одновременном росте безработицы. В силу своей инертности система образования не успевает реагировать на изменения рынка труда и его потребности, часто ведя подготовку по уже неактуальным специальностям, априори обрекая выпускников учебных заведений на вынужденную безработицу или работу не по специальности. Несбалансированность профессионально-квалификационной структуры выпуска специалистов в учреждениях профессионального образования всех уровней с потребностями рынка труда становится важнейшей проблемой, оказывающей негативное воздействие на развитие российской экономики. Периодическое перенасыщение рынка труда специалистами определенных профилей (экономисты, юристы) и недостаточная подготовка по дефицитным профессиям и специальностям приводят к дисбалансу между спросом и предложением на рынке труда, в результате которого проигрывают и работодатели, и потенциальные работники. Представители отечественного бизнеса выражают серьезную озабоченность нарастающим снижением качества рабочей силы. Особое внимание обращается на несоответствие между спросом производства на рабочую силу и профессиями, по которым ве-

дется подготовка, на перекоc в сторону высшего профессионального образования в ущерб среднему [132, с.44].

С начала 90-х гг. число студентов, обучающихся в высших учебных заведениях, стремительно росло и к 2005 г. достигло 458 человек на 10 тыс. населения, что в 2,6 раза превосходит установленную законодательством величину (рис.7).

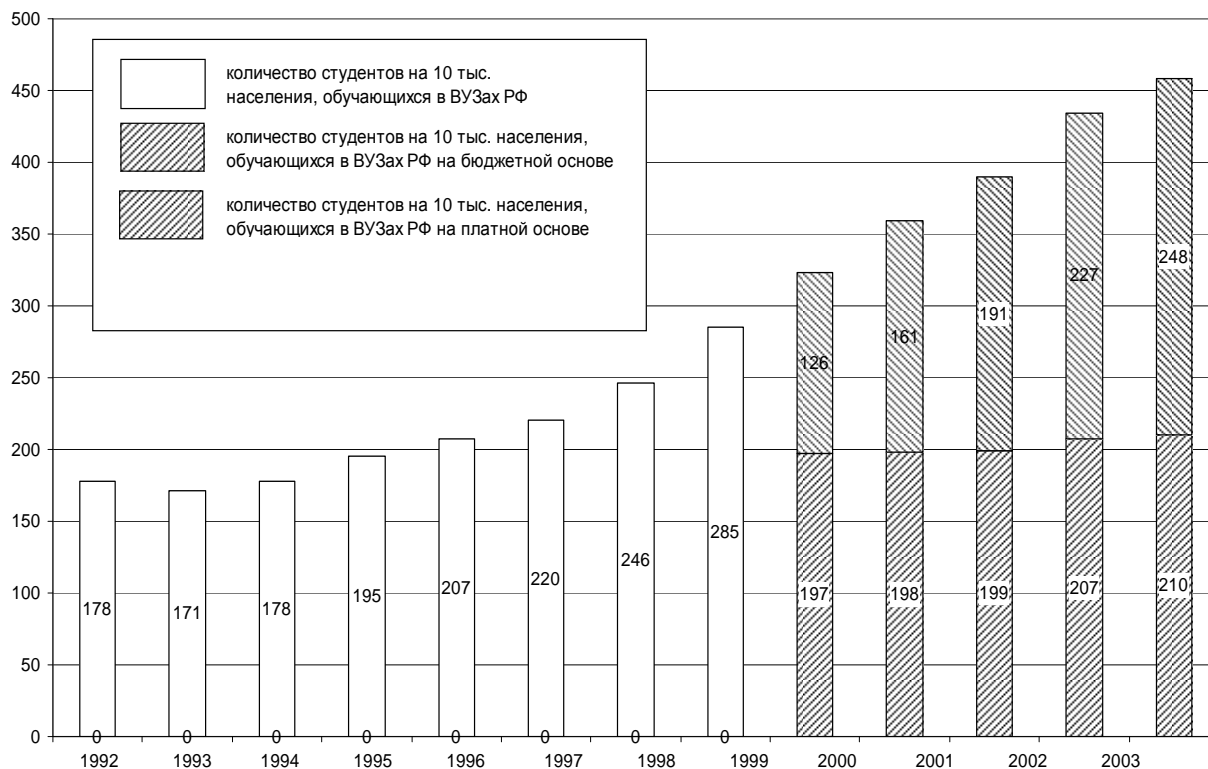


Рис. 7. Динамика численности студентов, обучающихся в высших учебных заведениях²

В настоящее время Россия занимает одно из лидирующих мест по удельному весу лиц с высшим образованием в численности экономически активного населения (23%). Лишь в США, Норвегии и Нидерландах этот показатель выше; в Японии, Канаде, Испании и Великобритании он несколько уступает российскому. В Германии данный показатель составляет 16%, в Португалии и Австрии - 8%. Неудивительно, что по формальным признакам российская рабочая сила предстает как одна из самых высокообразованных в мире. Тем не менее, имея такой высокий образовательный потенциал, наша страна существенно отстает от большинства рассматриваемых стран по уровню экономического развития.

Рост численности обучающихся в высших учебных заведениях сказывается на состоянии двух других уровней профессиональной подготовки – техникумах и профессионально-технических училищах. При резком снижении выпускников профессионально-технических образовательных учрежде-

² Высшее образование.- 2006.- № 9.- С. 24.

ний доля выпускников высших учебных заведений за период 1993- 2006 гг. возросла в 2,8 раза (рис. 8)³.

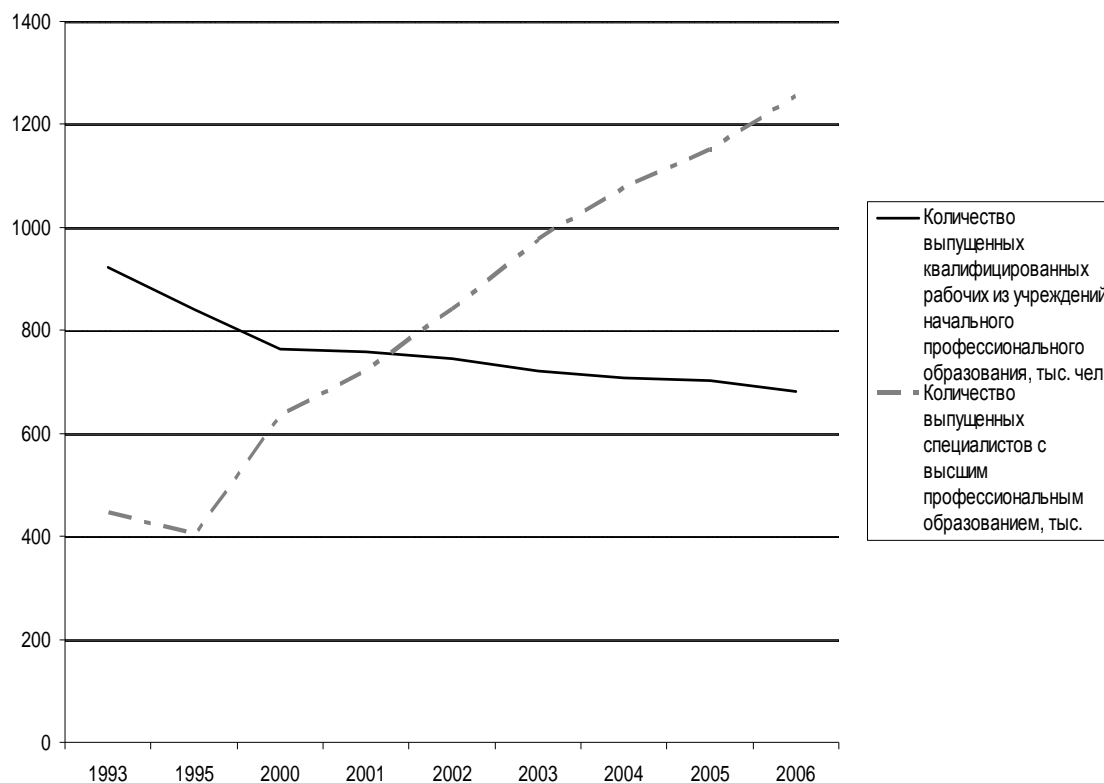


Рис. 8. Динамика численности выпускников профессионально-технических и высших учебных заведений

За пореформенные годы практически прекратилась подготовка рабочих по профессиям химической, пищевой, текстильной, обувной промышленности, промышленности стройматериалов; в 2,5 раза снизились выпуски по профессиям металлургов; в 1,5 раза – для швейного производства. Сокращается подготовка по сельскохозяйственным, строительным, транспортным профессиям, профессиям связи, хотя спрос на рабочие кадры неуклонно растет.

По прогнозам экспертов, в ближайшие годы в России намечается бурное развитие обрабатывающих отраслей, которые уже сегодня испытывают дефицит квалифицированных кадров. Следует предположить, что в условиях развития и модернизации наукоемких отраслей потребность в высококвалифицированных специалистах будет неуклонно возрастать, в то время как работники низкой квалификации будут высвобождаться. Между тем система подготовки и переподготовки кадров для промышленного производства не только не соответствует инновационным приоритетам развития, но и оказывается неадаптированной даже к нуждам сегодняшнего дня. Она явно не справляется с возрастающими потребностями промышленного сектора экономики, а уровень подготовки отстает от технологического развития производства.

³ Составлено по данным официального сайта Государственного комитета статистики www.gks.ru

Важная роль в воспроизводстве, накоплении и развитии человеческого капитала в современных условиях принадлежит институту здравоохранения, обеспечивающему репродуктивное воспроизводство человеческого капитала. Однако в условиях низкого финансирования этой отрасли экономики нельзя рассчитывать на высокий уровень биологического и физического качества человеческого капитала. Так, суммарные расходы федерального бюджета, консолидированных бюджетов субъектов РФ и фондов обязательного медицинского страхования на финансирование здравоохранения по отношению к ВВП страны в последние годы неуклонно снижаются. В то время как рекомендуемый Всемирной организацией здравоохранения минимальный стандарт государственных расходов на здравоохранение должен составлять не менее 5% от ВВП. В СССР в середине 60-х гг. этот показатель был 66,5% ВВП, в РФ в 2002 г. – 3,1%, в 2003-2004 гг. – 2,9% и 2,8% соответственно (для сравнения – в США сегодня он составляет 11%). Значительно дифференцируется размер государственного финансирования здравоохранения по регионам. Указанные обстоятельства способствуют массовому обесцениванию общего человеческого капитала, что непосредственным образом сказывается на производительности труда и становится одним из факторов ее снижения на всех уровнях хозяйствования.

Не умаляя важной роли здравоохранения в развитии человеческого капитала, мы придерживаемся точки зрения, которая в качестве базовой на современном этапе развития рассматривает образовательную составляющую человеческого капитала, являющуюся самой динамичной и эффективной. В качестве обоснования этого положения можно выдвинуть следующие аргументы. Во-первых, здравоохранение функционально не формирует дополнительные способности личности, а лишь обеспечивает более длительное и интенсивное их использование для получения дохода. Во-вторых, образовательная составляющая является базовой для характеристики многих других элементов человеческого капитала, в том числе и капитала здоровья, поскольку более образованные индивиды тщательнее следят за своим здоровьем.

Таким образом, ведущая роль в воспроизводстве, сохранении и развитии активного элемента процесса производства – человеческого капитала – принадлежит институту образования, значимость которого будет возрастать. Выполнение этой функции делает сферу образования в долговременном аспекте ключевым звеном воспроизводственной системы, определяющим эффективность деятельности всех других звеньев, то есть определяющим итоговый уровень общественной производительности труда. Именно образование и наука, выступающие в качестве интеллектуальной деятельности, являются основой и формой развития человеческого капитала.

Наряду с обозначенными проблемами в развитии общего человеческого капитала не менее важной является проблема концентрации и наращивания специфического человеческого капитала на уровне предприятия с точки зрения перспективы для роста конкурентоспособности работников и предприятия в целом.

Наращивание специфического человеческого капитала во многом определяется принятой в организации системой обучения кадров. В процессе обучения происходит увеличение стоимости человеческого капитала, воплощающейся в разработке новых видов товаров и услуг, внедрении новых технологий и ноу-хау в работу предприятия, новых видов обслуживания, продвижении товаров на новые рынки. Поэтому мы рассматриваем процесс обучения работников предприятия, прежде всего, как способ повышения эффективности функционирования конкретной компании, проявляющейся в создании новой стоимости, росте производительности и усилении ее конкурентоспособности.

Человеческий капитал становится первейшим и основным источником конкурентоспособности фирм и корпораций, поскольку обеспечение надлежащего уровня остальных конкурентоспособных слагаемых не составляет чрезмерных трудностей для эффективного менеджмента: капитал воспроизводится, технологии возобновляются, поскольку период их полураспада постоянно сокращается, а стратегии развития можно скопировать и внедрить.

В процессе обучения происходит увеличение стоимости человеческого капитала, воплощающееся в разработке новых видов товаров и услуг, внедрении новых технологий и ноу-хау в работу предприятия, новых видов обслуживания, продвижении товаров на новые рынки. Поэтому мы рассматриваем процесс обучения работников предприятия, прежде всего, как способ повышения эффективности функционирования конкретной компании, проявляющейся в создании новой стоимости, росте производительности совокупного труда и усилении ее конкурентоспособности.

Аналогично ситуации, сложившейся в сфере профессионально-технического образования в первое пореформенное десятилетие, система подготовки и переподготовки рабочих кадров на предприятиях также была фактически разрушена. Существующая в настоящее время система подготовки кадров на производстве находится в неудовлетворительном состоянии, требуется ее существенная реорганизация, приведение ее в соответствие с требованиями рынка и мировой практикой.

Современный западный подход к системе обучения на производстве строится на зависимости обучения на рабочем месте от необходимости постоянной модернизации производства. В последние пять лет активно используется термин «трансформирующее обучение» (*transformative learning*), определяемый как процесс пересмотра взглядов, приемлемых типов поведения, способов решения проблем в изменяющихся условиях [195, с.83]. Можно говорить о развитии наряду с традиционными программами производственного обучения инновационных программ, направленных на изменение установок и профессионального поведения специалистов, в результате которого получение новых знаний и навыков подчинено задаче их участия в трансформационных процессах. Достаточно активно используются программы инновационного обучения и для рабочих. Опыт развитых стран свидетельствует, что значительным преобразованиям в сфере производства предшествует пе-

реподготовка 20-25% рабочих, остальные проходят переобучение в течение ближайших двух-трех месяцев с начала внедрения инноваций. Отечественная практика свидетельствует об отсутствии какой-либо системы переподготовки рабочих в интересах реализации новаторских хозяйственных решений.

Естественным способом преодоления несоответствия между профессиональным уровнем и требованиями рабочего места является повышение качества рабочей силы, что предполагает использование прогрессивных подходов к обучению и формирование системы непрерывного профессионального образования, включая профессиональную подготовку рабочих кадров, повышение их квалификации и переподготовку.

В развитых странах Запада для сохранения и расширения численности квалифицированного персонала, а значит, и сохранения конкурентоспособности, связанной с человеческим капиталом, корпорации выделяют достаточно большие средства на подготовку и переподготовку рабочих кадров. Так, по данным статистики Министерства образования США, более 93% американских компаний с числом работающих 50 и более человек финансируют собственные системы повышения квалификации занятых на производстве. Более 70% работающего населения США прошли ту или иную форму подготовки непосредственно на рабочем месте. Ежегодно частным американским бизнесом расходуется 7,7 млрд долл. на организацию «домашних» курсов повышения квалификации и более 5,5 млрд долл. на оплату привлекаемых для этой цели специалистов и преподавателей «со стороны» [43, с. 30].

Отечественные промышленные предприятия столкнулись сегодня с проблемой ускорения морального износа человеческого капитала, что является серьезным сдерживающим фактором на пути эффективных преобразований в производственной сфере. Анализ положения дел в производстве показывает существенное снижение профессионально-квалификационного уровня промышленных рабочих. Отсутствие механизма мотивации повышения квалификационного уровня приводит к тому, что работник не стремится повысить свой профессиональный уровень, так как не видит четкой взаимосвязи между уровнем квалификации, качеством труда и вознаграждением за него. Профессионально-квалификационному потенциалу, будучи тесно связанному с такими мотивационными факторами, как содержание труда, материальное благополучие, продвижение по службе, признание успеха, самосовершенствование и реализация своих возможностей, принадлежит в деятельности работников большая мотивационная роль, что оказывает существенное влияние на производительность труда. Главным моментом в создании мотивации заинтересованности в повышении квалификационного уровня, на наш взгляд, должно стать экономическое стимулирование повышения квалификации. Для этого необходимо провести упорядочение оплаты труда высококвалифицированных работников, создать условия, снимающие противоречия в оплате работников высокой и низкой квалификации. Широкое использование экономических методов не отвергает, а предполагает применение и других методов. Более того, при конкретных обстоятель-

ствах некоторые методы могут иметь ведущее значение. В этих условиях для обеспечения действенности управления мотивами повышения квалификации работников менеджмент компании должен располагать разветвленным инструментарием, включающим набор форм и комбинаций как экономических, так и неэкономических методов. Искусство управления непрерывным ростом квалификации состоит в подборе таких систем, которые заинтересовали бы каждого работника в постоянном пополнении и активном использовании своих знаний.

Профессионально-квалификационную структуру рабочей силы в индустриально развитых странах сегодня отличает неуклонное сокращение численности неквалифицированных работников при одновременном возрастании численности высококвалифицированных работников. Следует предположить, что в ходе углубления рыночных преобразований в России на производстве будут высвобождаться в основном рабочие низкой квалификации, в то время как потребность в рабочих высокой квалификации будет возрастать. В рыночной экономике лучшей гарантией сохранения рабочего места является непрерывное образование, повышение квалификации в сочетании с потенциальной готовностью к профессиональным перемещениям, смене характера труда, конкретного рабочего места. Для отечественной практики может представлять интерес концепция подготовки и переподготовки как объективная потребность инновационного развития. В ее основе – становление и развитие работника как творческой личности, подкрепляемое долгосрочными вложениями в рабочую силу с ориентацией на ее непрерывный профессиональный рост.

Одним из направлений развития человеческого капитала, по которому пошли сегодня крупные зарубежные, а вслед за ними и российские компании, является создание собственных учебных заведений. Такую форму обучения целесообразно называть корпоративной (от лат. корпорация – объединение, союз, создаваемые на основе профессиональных интересов). В странах с развитой рыночной экономикой постоянно увеличивается число компаний, сделавших свой выбор в пользу такой формы обучения. Под корпоративным университетом подразумевается учебное подразделение компании, отвечающее следующим требованиям:

- имеет определенную политику в области внутрифирменного образования, разработанную на основе миссии и стратегии предприятия;

- обеспечивает подготовку персонала всех категорий в соответствии с особенностями бизнеса и четко сформулированными требованиями к знаниям, умениям, навыкам сотрудников, необходимым им для эффективного выполнения своих обязанностей;

- обеспечивает обучение персонала эффективному решению актуальных задач сегодня с перспективой возможных вариантов решения в будущем;

- способствует развитию партнерских отношений между сотрудниками и руководством компании, которые являются залогом успешного развития организации;

-способствует ускоренному развитию организации.

В отличие от традиционных учебных центров, ориентированных на краткосрочные цели, корпоративные университеты базируются на стратегии развития компании и поэтому требуют серьезных временных и финансовых затрат, наличия хорошей материально-технической базы. Наиболее оптимальной является организация корпоративного университета не в рамках одной компании, а путем объединения заинтересованных компаний и образовательных учреждений в один масштабный проект.

В условиях ускорения научно-технического прогресса и внедрения инноваций на предприятиях возрастает скорость устаревания у работников знаний, умений и навыков. Научно доказано, что после окончания высших учебных заведений ежегодно теряется в среднем 20% знаний. Налицо наличие устаревания знаний по различным отраслям науки, например, в металлургии – 3,9 года, в машиностроении – 5,2 и т.д. Развитые страны Запада и Япония также подвержены этим процессам. Так, исследования американских ученых по вопросам экономической эффективности обучения персонала показали, что срок окупаемости затрат на обучение персонала сокращается, составляя иногда всего 2-4 года. Кроме того, сокращается продолжительность периода трудовой активности трудоспособного населения. Объективные потребности инновационного развития вызывают к жизни новые концепции подготовки кадров, в основе которых должно находиться становление и развитие творческой личности, что предполагает значительное увеличение творческих элементов в процессе обучения. Видимого результата от обучения персонала можно добиться в том случае, если оно носит системный характер, а у сотрудников возникает заинтересованность в постоянном получении новых знаний, поскольку именно это определяет качество работы персонала. Выделение ключевых показателей деятельности каждого работника, определение зависимости уровня оплаты труда от этих показателей будут стимулировать потребность в обучении.

Наивысшего уровня своего развития человеческий капитал достигает в инновационных организациях, которые все чаще называют самообучающимися организациями. В основе самой идеи формирования такой организации лежит подход, согласно которому каждая компания в состоянии учиться и постоянно самосовершенствоваться [146]. Самообучающиеся организации способны создавать, приобретать и сохранять знания, извлекая их из собственного опыта и реагируя на запросы рынка. Следовательно, основным фактором развития инновационного потенциала персонала таких организаций является эффективность управления знаниями и формирование инновационной корпоративной культуры в целом. Для них характерна высокая эффективность работы персонала, минимальное привлечение внешних ресурсов для изменений, способность к самообновлению, высокая жизнеспособность, оперативное реагирование на внешнее воздействие.

Формирование эффективной системы внутрифирменного обучения должно отвечать перспективным целям и задачам компании. В рамках разработанной системы можно сформировать двухуровневые программы: образо-

вательные, основывающиеся на обучении персонала, и инновационные, ориентированные на решение актуальных проблем совершенствования производства, управления знаниями и их применение при разработке новых видов продукции. Организационное обучение необходимо использовать в качестве непрерывного источника создания конкурентных преимуществ. Это становится возможным в условиях преобразования российских предприятий в самообучающиеся организации, развивающие свои интеллектуальные активы и создающие систему управления организационным знанием, включающим комплекс мер и процедур по распространению существующего знания и создание нового знания через различные формы вовлечения работников в непрерывный процесс личного и организационного самосовершенствования.

На наш взгляд, является целесообразным создание корпоративного центра обучения и развития как базы для обучения и подготовки всех категорий персонала - от рабочих до менеджеров. Особая роль в системе корпоративного обучения должна быть отведена линейным менеджерам, формирующим резерв, из которого будет пополняться группа высшего руководства. Это позволит осуществлять отбор молодых перспективных менеджеров, способствовать ускоренному росту их профессионализма. Предлагаемая модель построения корпоративного центра обучения, развития состоит из нескольких последовательно реализуемых этапов (рис. 9).

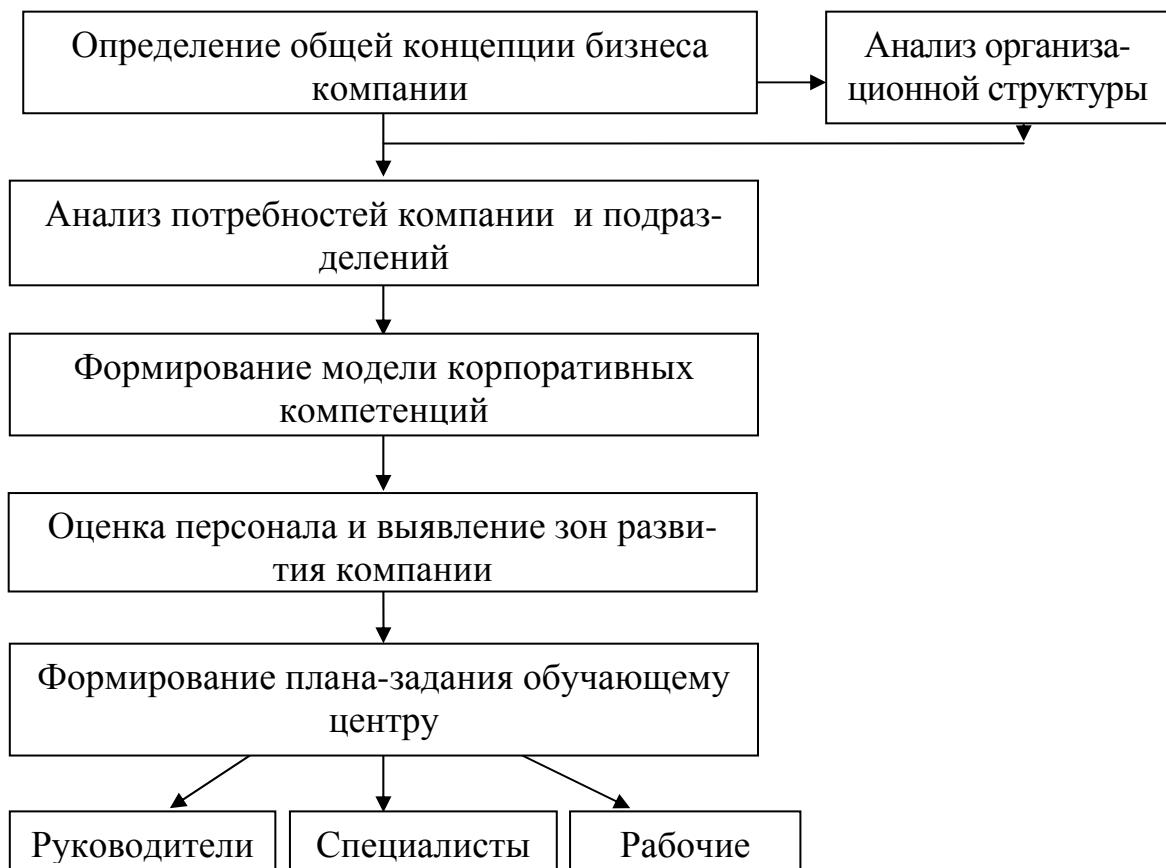


Рис. 9. Формирование потребностей компании в обучении

На первом этапе рассматривается общая концепция бизнеса компании: специфика, бизнес-цели и требования, предъявляемые к сотрудникам. На этом же этапе анализируются возможности конкурентов и ситуация на рынке труда.

На втором этапе анализируется существующая организационная структура компании, описываются должности и требования к ним. Такой анализ позволяет понять, кто будет требоваться предприятию в ближайшее время.

На третьем этапе анализируются потребности компании исходя из целей ее отдельных подразделений и бизнеса в целом.

На четвертом этапе своими силами или с привлечением внешних консультантов формируется модель корпоративных компетенций в соответствии со стратегией развития компании.

На пятом этапе проводится оценка персонала и выявление «зон развития» сотрудников различных подразделений.

На заключительном этапе формируется единый план-заказ обучения для всей компании, который дифференцируется по группам работников.

По нашему мнению, именно корпоративное обучение на современном этапе развития экономики способно обеспечить высокий профессионализм, мастерство персонала и конкурентоспособность промышленного предприятия в целом.

Поскольку проблема развития человеческого капитала носит системный характер, решение ее возможно лишь при наличии эффективного взаимодействия всех элементов системы, регулирующей воспроизводство человеческого капитала: потенциальных работников, работодателей, образовательных учреждений, государства (табл. 34).

Основу такого взаимодействия необходимо строить на формировании отраслевых образовательных кластеров, в состав которых должны войти базовые предприятия, головной вуз, а также средние и начальные профессиональные учебные заведения.

Первый опыт создания отраслевых образовательных кластеров принадлежит Республике Татарстан, где между правительством и бизнес-сообществом подписано соглашение о создании 14 кластеров по отраслевому признаку. Бизнес, принимая участие в софинансировании образовательных учреждений, решает для себя проблему привлечения и подготовки квалифицированных кадров в условиях дефицита рабочей силы на рынке труда.

Таким образом, предложенные меры воздействия на процесс формирования и развития человеческого капитала, адекватного переходу общества на инновационную стадию развития, будут способствовать не только повышению производительности и конкурентоспособности, но и преуспеванию российских компаний на глобальных рынках с новыми формами конкуренции и информационными технологиями. Вместе с тем, рассмотренный комплекс мер одновременно направлен на творческое развитие личности работника, гармонизацию трудовых отношений и повышение качества его жизни.

**Основные направления развития и наращивания
человеческого капитала**

Элементы системы развития и наращивания человеческого капитала	Направления
Потенциальные работники	Здоровье, образование, уровень знаний и квалификации, поддержание профессионального мастерства
Работодатели	Качество трудовой жизни, уровень квалификации, уровень знаний, профессиональное мастерство, финансирование и техническая поддержка образовательных учреждений, участие в разработке профессиональных стандартов, независимый контроль качества образовательных услуг, информационная поддержка (PR, реклама) образовательных учреждений
Образовательные учреждения	Качество и доступность образования, соответствие номенклатуры специальностей требованиям рынка, совершенствование методов обучения
Государство	Формирование госзаказа на подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров, совершенствование системы финансирования государственной образовательной системы, информационная, техническая и методическая поддержка системы образования, развитие институтов социального партнерства

2.4. Повышение производительности труда на основе формирования системы мотивации трудовой деятельности персонала предприятий

В современной научной и практической литературе рассматривается достаточно большое количество методов повышения производительности труда. Большинство из них концентрирует внимание на технических аспектах производственного процесса, недооценивая роли факторов управления персоналом, важное место среди которых занимают мотивационные факторы. Между тем эти факторы требуют относительно меньших капитальных вложений и поэтому должны использоваться в первую очередь. Готовность

и желание сотрудников выполнять свою работу являются одним из важнейших факторов обеспечения эффективности работы компании. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация. Поэтому в качестве одной из приоритетных задач для предприятий различных форм собственности должен стать поиск эффективных путей управления трудом, способствующих активизации человеческого фактора и повышению мотивации труда.

Мотивация труда персонала, являясь определяющим фактором роста производительности труда, играет значительную роль в обеспечении конкурентоспособности российских компаний. Этот тезис подтверждается результатами эмпирических исследований [36]. Так, для выявления факторов, в наибольшей степени влияющих на конкурентоспособность российских компаний, а также взаимосвязь между ними, компания «Аксенчер» и Ассоциация менеджеров провели исследование в форме опроса 300 российских менеджеров. Респонденты должны были проранжировать значимость внешних и внутренних факторов, прямо или косвенно связанных с конкурентными позициями российских компаний на рынке. Первым по значимости из девяти предложенных оказался фактор высокой мотивации менеджмента и сотрудников компании (72,2% респондентов), вторым - стабильное финансовое состояние компании (58,3% респондентов), третьим - стремление компании к увеличению доли занимаемого рынка и выходу на новые региональные рынки (56% респондентов).

Таким образом, эффективная система мотивации персонала предприятия способна оказывать положительное влияние на производительность и конкурентоспособность компании.

Мотивация как форма побуждения персонала к определенным активным действиям, отвечающим интересам компании, может быть обеспечена двумя способами: 1) эксплуатация уже имеющейся системы потребностей, когда руководство вознаграждает сотрудника за достигнутые результаты, удовлетворяя тем самым уже имеющуюся потребность; 2) изменение самой системы потребностей и в будущем удовлетворение новых запросов с учетом получения определенных результатов.

Сегодня в условиях становления нового информационного общества подход к построению системы мотивации персонала в традиционном ключе уже не может привести к желаемому успеху, поскольку существенные изменения произошли как в обществе, так и в сознании самого человека. Успех в деятельности фирмы во многом определяется быстротой ее реакции на изменения, происходящие во внешней среде, возможностью быстрее своих конкурентов получать необходимую информацию для принятия управленческих решений в области использования новых технологий и разработки новых продуктов. Такой фирме требуются образованные и инициативные работники, способные выполнять сложные задачи качественно и в максимально короткие сроки. Особая роль в этих условиях принадлежит развитию инновационно-творческого потенциала сотрудников, к которому относят совокуп-

ность способностей индивидуума в постановке и решении новых творческих задач, проявлении инициативы и предприимчивости. Это предполагает развитие способностей к позитивно-критическому восприятию новой информации, к постоянному приращению общих и профессиональных знаний, к выдвижению новых конкурентоспособных идей, к нахождению решений нестандартных задач и новых методов решения традиционных задач, к использованию знаний для практической реализации новшеств. Появление новых потребностей в дальнейшем повлечет за собой использование новых форм и методов повышения мотивации.

Как отмечалось ранее, в основе поведения человека лежат его внутренние потребности, являющиеся результатом личного опыта и стереотипов мышления. Чтобы поддерживать высокую производительность труда, потребности индивидуума и потребности организации должны быть согласованы. Когда личные цели сотрудников становятся основой планирования деятельности организации, то организация становится средством самореализации сотрудников. Отождествление себя с фирмой – наиболее важный мотив, благодаря которому сотрудники активно включаются в деятельность по достижению организационных целей. Для этого необходимо создание действенной системы мотивации персонала.

Процесс формирования системы мотивации труда персонала предприятия должен состоять из следующих этапов:

- выявление ключевых факторов мотивации труда персонала предприятия;
- диагностика состояния мотивационных факторов;
- определение методов улучшения мотивации сотрудников предприятия.

С целью выявления ключевых факторов мотивации и диагностики их состояния были проведены исследования по изучению влияния различных факторов трудового процесса на удовлетворенность работников трудом. Исследования проводились на шести промышленных предприятиях г. Кургана (ОАО «Кургансельмаш», ОАО «Дормаш», ОАО «Икар», ОАО «Курганмашзавод», ОАО «АК "Корвет"», ОАО «Курганхиммаш») в период 2003-2004 гг.

Основанием для такого рода исследований явился тот факт, что субъективное восприятие мотивации и удовлетворенности различаются как две стороны одного объективного процесса работы, что может быть выражено следующим образом: мотивация – работа – удовлетворенность. Если мотивация – это объяснение и обоснование трудового акта, то удовлетворенность – это отношение признания и согласия, форма интеграции человека с трудовым процессом. Поэтому процедура исследования включала анкетный опрос рабочих промышленных предприятий (всего было опрошено 360 рабочих), в ходе которого они оценивали факторы трудовой среды с двух точек зрения:

- насколько каждый фактор значим для них в работе;

-в какой степени удовлетворены или не удовлетворены условия, соответствующие данным факторам.

По результатам опроса рабочих выявились наиболее значимые факторы трудовой среды (факторы расположены по степени уменьшения значимости): 1) оплата труда; 2) условия профессионального роста; 3) социальные льготы; 4) уровень напряженности труда; 5) взаимоотношения в коллективе; 6) уровень организации труда; 7) условия труда; 8) возможности самореализации в труде; 9) возможности участия в управлении.

На наш взгляд, эти факторы и будут являться факторами рабочей мотивации, с которыми каждый участник трудового процесса связывает определенные ожидания. Взаимодействие факторов мотивации труда с соответствующими факторами их реализации рождает состояние удовлетворенности или неудовлетворенности, следовательно, чем больше фактор значим для человека, тем большие ожидания он с ним связывает. Если фактору мотивации соответствует неудовлетворительное состояние фактора рабочей среды, то мотивационное ожидание превращается в напряжение неудовлетворения, которое со временем будет усиливаться, т.к. мотив оказался неудовлетворенным. Более того, неудовлетворенность будет тем сильнее, чем большую значимость для работника имеет этот мотив. Такое состояние имело место относительно факторов оплаты труда. Действительно, если у работника в качестве основного фактора мотивации выступает материальное стимулирование, а сложившаяся система оплаты труда на предприятии не соответствует его ожиданиям, то у такого рабочего будут включаться различные защитные механизмы. В качестве примера можно назвать халатное отношение к своему труду, безразличное отношение к его результатам.

Оценка общего удовлетворения работой выводилась на основании ответов респондентов об оценке своей работы в целом. В данном случае наблюдается средняя оценка, однако, сопоставляя ее с выраженностью конкретного мотива, картина меняется. Так, непосредственная удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе вполне значительная, но если сопоставить данный мотив по общей удовлетворенности, то соответствующее усредненное по группам состояние выразится в напряжении. Здесь отражается тот факт, что социально-психологическое удовлетворение на фоне недостаточного удовлетворения мотивов, которые являются ведущими для работника (например, материальное стимулирование), не будет переживаться им как значимое.

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Для исследуемого контингента выявился достаточно типичный профиль трудовой мотивации, в которой основное значение придается материальным стимулам, условиям и средствам трудового процесса. Недостаточно значимыми оказались факторы самореализации в труде и возможности участия в управлении.

2. Уровень удовлетворенности тем или иным фактором есть результат реализации значимых мотивов труда в процессе взаимодействия их с условиями, которые обеспечивает организация.

3. Несоответствующие в течение длительного времени ожиданиям работника факторы рабочего процесса могут привести к состоянию неудовлетворенной напряженности и в конечном счете негативно сказаться на результатах его труда.

В современных условиях возрастает значимость факторов трудовой среды как важнейших потребностей человека. Необеспеченность «гуманизацией» техники и труда приводит к обеднению мотивации труда, снижению квалификационного уровня работников, росту апатии и безразличия к результатам труда, отражающим действие «защитных» механизмов человека при неблагоприятных или ухудшающихся условиях труда. Факторы трудового процесса, выступая мотивом, побуждающим трудиться определенным образом, могут быть одновременно фактором и следствием данной производительности и эффективности труда.

Проведенное исследование позволило выявить и определенные устремления работников, реализуемые в ходе трудовой деятельности. Наиболее сильным, как показали результаты, явилось желание респондентов улучшить свое материальное положение и иметь справедливую оценку своего труда. Кроме этого, достаточно ярко выражено желание работать:

- на современном оборудовании;
- в условиях более совершенной организации труда;
- в более благоприятных условиях труда.

Полученные ответы респондентов выявили, что руководство предприятий все чаще пренебрегает внутренней мотивацией сотрудников, делая ставку на использовании традиционных инструментов скорее принуждения, чем побуждения к труду, на широкое применение различного рода санкций. Заработная плата становится все больше инструментом власти, поскольку не связывается с выполнением конкретной задачи, а ее размер определяется во многом не результатами конкретного труда работника, а положением предприятия на рынке сбыта. Порядок выплаты премий также часто не имеет твердых оснований, а является произвольно устанавливаемым и служит средством укрепления статуса линейных руководителей. Ужесточение требований к работнику со стороны руководства, угроза увольнения или уменьшения материального вознаграждения все чаще используются менеджерами в качестве внешнего стимулирующего механизма воздействия на сотрудников с целью реализации поставленных задач. Недостаточно используются такие мотивы, как значимость работы и профессии, профессиональный и квалификационный рост, одобрение и поощрение за успехи.

Достаточно актуальной является проблема информированности персонала. Менеджмент компаний все чаще придерживается закрытой информационной политики: не дается информация ни о стратегических планах, ни о текущей деятельности предприятия. Оправдывается это обычно необходимостью сохране-

ния коммерческой тайны. Вполне очевидно, что плохо информированный работник не может полностью включиться в дела своей организации, в результате чего оказывается неиспользованным потенциал социальной активности сотрудника. Это относится и к мотивам, связанным с возможностью участвовать в управлении компанией. Уровень идентификации работников с предприятием невысок, отношения строятся на основе хозяйственного принуждения, социальных привычек и экономической расчетливости. К процедуре участия в принятии решений персонал в большинстве случаев не допускается, что способствует все большему отчуждению от предприятия. Работники уверены, что руководство не нуждается в их доверии, понимании и поддержке, это исключает возможность диалога с топ-менеджерами и собственниками компании. Работа перестает входить в число терминальных ценностей, индикаторами которых является преобладание установок работников на содержательные стороны деятельности (интересная работа, общественная полезность), доминирующим становится инструментальный тип отношений к труду. Инструментальность в отношении к труду отражает вспомогательную роль труда по отношению к ценностям заработка и потребительским благам. Выполняемая работа рассматривается в данном случае только как средство удовлетворения потребностей, находящихся за пределами сферы труда. Индикаторами инструментальности в отношении к труду как ценности является преобладание установок работников на высокий заработок по отношению к содержанию труда.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что внутренние мотивы деятельности постепенно вытесняются внешним стимулирующим воздействием, что вызывает эффект снижения уровня мотивации к труду из-за навязывания поставленных извне целей и задач. Дисфункциональный мотивационный эффект такого рода ведет в конечном счете к неуклонному снижению производительности труда.

Результаты проведенных исследований по проблеме мотивации труда сотрудников промышленных компаний позволили определить основные методы улучшения мотивации трудовой деятельности на уровне предприятия.

Для оценки роли и места тех или иных методов произведена их научно обоснованная классификация (табл. 35). Все многообразие методов можно классифицировать по следующим основаниям: в зависимости от объекта мотивации; по степени периодичности; по направленности на достижение целей; в зависимости от широты применения; по характеру удовлетворения потребностей и по продолжительности воздействия.

На наш взгляд, наибольший исследовательский интерес представляют методы, классифицирующиеся по характеру удовлетворения потребностей. Данные методы улучшения мотивации предлагается разделить на следующие группы: экономические, содержательно-трудовые, профессионально развивающие и социальные (рис. 10).

В первую (экономическую) группу входят следующие методы: совершенствование систем заработной платы и систем премирования, предоставление возможности персоналу участвовать в собственности.

Классификация основных методов мотивации труда

Признак классификации	Методы мотивации
1. В зависимости от объекта мотивации	-индивидуальные -групповые
2. По степени периодичности	-регулярные -эпизодические
3. По направленности на достижение цели	-положительные -отрицательные
4. В зависимости от широты использования	-массовые -эксклюзивные
5. По характеру удовлетворения потребностей	-экономические -содержательно-трудовые -профессионально-развивающие -социальные
6. По продолжительности воздействия	-краткосрочные -долгосрочные

Как показывают многочисленные исследования, оплате труда в системе мотивации принадлежит ведущая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Использование преимущественно экономического механизма для улучшения мотивации сотрудников может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное насыщение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие на работника лишь денежными методами не может привести к долговременному подъему производительности труда.

Опыт применения денежных методов стимулирования в цивилизованных странах доказывает это. Так, в 70-80 годах в США кривая производительности начала устойчиво снижаться по мере того, как американский менеджмент продолжал эксплуатировать исключительно материальные стимулы. Менеджеры неожиданно обнаружили, что однажды полученный бонус рассматривается работником как предоставленная привилегия получать его и в дальнейшем. Хотя труд в нашей стране в отличие от высокоразвитых стран Запада на сегодняшний день рассматривается в основном лишь как средство для достижения материального благополучия, можно предположить, что потребность в деньгах будет расти до определенного предела, зависящего от уровня жизни, после которого деньги станут условием нормального психологического состояния сохранения человеческого достоинства. В этом случае в качестве доминирующих могут выступить другие группы потребностей, связанные с потребностью в творчестве, достижении успехов и др.

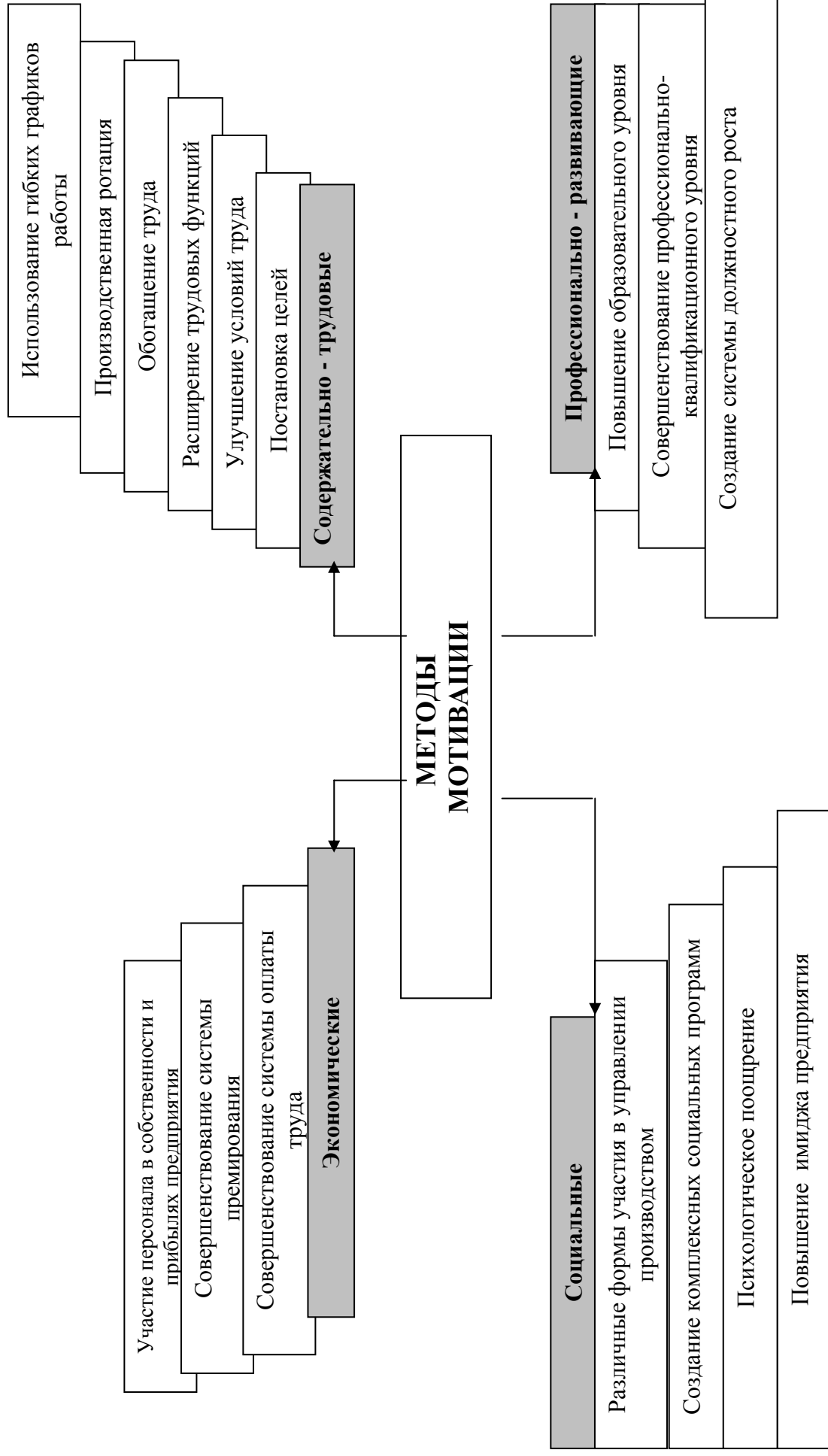


Рис. 10. Классификация методов улучшения мотивации по характеру удовлетворения потребностей персонала предприятия

Следующая группа – содержательно-трудовые методы. В ней выделяются: постановка целей, улучшение условий труда, расширение трудовых функций, обогащение труда, производственная ротация, применение гибких графиков.

Постановка целей предполагает, что правильно поставленная цель путем формирования ориентации на ее достижение служит мотивирующим средством для работника. Исследования по вопросу о влиянии постановки целей на мотивацию и эффективность убедительно доказывают:

1) при правильной постановке цели возрастает вероятность, что работник будет больше заинтересован действовать в соответствии с такими целями;

2) трудные цели по сравнению с целями, которые легко достигаются, усиливают мотивацию работников и увеличивают результативность труда.

Процесс постановки целей включает как процесс планирования на самом низком уровне бригадир – рабочий, так и постановку коллективных (групповых) целей.

Расширение трудовых функций («горизонтального набора обязанностей») подразумевает внесение разнообразия в работу персонала в рамках функций одного ряда, т.е. увеличение количества операций, выполняемых одним работником. В результате удлиняется рабочий цикл у каждого работника, уменьшается число занятых в производстве, растет интенсивность труда, уменьшаются микропаузы. Применение данного метода целесообразно в случае недозагруженности работников и их собственного желания расширить круг своей деятельности, в противном случае это может привести к резкому сопротивлению со стороны работников.

Для повышения содержательности труда и ликвидации монотонности необходимо производить, где это возможно, реорганизацию производства, главная цель которой – уйти от предельного расчленения операций, когда труд рабочего состоит из нескольких повторяющихся элементов. Если раньше работника приспособляли к техническим средствам, то в настоящее время развитие техники необходимо производить в таком направлении, чтобы как можно полнее использовать имеющиеся способности персонала. Это можно осуществить путем внедрения гибкой поточной системы – видоизмененного типа конвейера с резервом деталей у каждого рабочего места, что позволит обеспечить возможность менять интенсивность труда в течение дня, недели. Хорошие результаты дает применение индивидуальной сборки рабочим целого крупного узла или всего изделия с полным отказом от конвейерной системы, при этом рабочие в течение смены выполняют не одну и ту же, а десятки и сотни различных операций.

Обогащение труда (расширение «вертикального набора обязанностей») подразумевает предоставление человеку такой работы, которая давала бы возможность роста, творчества, ответственности (в частности, самоактуализации, включения обязанности некоторых функций планирования и контроля за качеством основной, а иногда и смежной продукции (напри-

мер, субпоставок, сырья и пр.)). Данный метод целесообразно применять в сфере труда специалистов и служащих.

Для массовых рабочих профессий лучше всего использовать производственную ротацию, которая предполагает чередование видов работы и производственных операций, когда рабочие в течение дня периодически обмениваются рабочими местами. Это характерно преимущественно для бригадной формы организации труда. Смена профессий, освоение смежных профессий осуществляются с целью снижения монотонности, рутинности труда, повышения его содержательности. К достоинствам этого метода следует отнести следующее: достижение гибкости в процессе труда; снижение монотонности; использование бригадного метода работы с меньшим числом членов бригады; простота и минимальные расходы на внедрение, быстрота получения экономического эффекта.

Применение гибких графиков работы заключается в том, чтобы дать человеку возможность почувствовать себя хозяином своего рабочего времени, своего труда. Работники сами устанавливают начало и окончание рабочего дня, в соответствии с которыми они должны быть на рабочем месте только в определенные часы, оставшаяся работа отрабатывается в удобное для них время. Используется несколько видов таких графиков.

Переменный рабочий день – работник имеет право каждый день менять количество рабочих часов, чтобы отрабатывать их общее количество к концу недели или месяца.

Гибкий рабочий день – ежедневно можно изменять начало и окончание работы, в целом отрабатывается положенное в день число рабочих часов. Гибкая рабочая смена – работники сами составляют график на определенный срок с установленным числом рабочих часов в день.

Улучшение условий труда является острой проблемой сегодняшнего дня. На этапе перехода к рынку возрастает значимость условий труда как одной из важнейших потребностей человека. Новый уровень социальной зрелости индивида отрицает неблагоприятные условия трудовой среды. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда и его эффективности. Спад производства в народном хозяйстве породил массовые сбои в ритме производства, рост простоев. Средств, остающихся в распоряжении предприятия после уплаты всех налогов, порой не хватает для обеспечения простого воспроизводства, естественно их не хватает и на улучшение трудовой среды. Под давлением неблагоприятной для работников конъюнктуры трудоустройства открыта возможность руководителям предприятий диктовать свои условия. Нормы Трудового кодекса нарушались в массовом порядке и раньше, сейчас же люди ради высокого заработка идут на любые социальные потери, соглашаясь на любые условия труда, при этом игнорируются правила охраны труда, происходит преждевременный износ рабочей силы. Отсюда - необходимость существенного повышения технического уровня

производства за счет внедрения прогрессивной технологии и высокопроизводительного оборудования.

Третьей группе методов – профессионально развивающей – принадлежит значительная роль в повышении производительности труда.

Современные рыночные отношения предъявляют новые требования и к качеству рабочей силы. Это обусловлено следующим. Во-первых, современное производство, связанное с быстрым изменением технологических процессов и усложнением самого характера труда, предполагает наличие достаточно подготовленной, квалифицированной и разносторонне образованной рабочей силы. Во-вторых, усложняются формы и растет многообразие трудовой деятельности, происходит смещение акцентов со стандартизации массовой рабочей силы, с узкой специализации труда к более широким возможностям проявления своих знаний, умений, способностей. В-третьих, с изменением форм собственности происходит трансформация в трудовых отношениях: отношения работников и руководства все больше базируются на совместном принятии ответственности за выживание и развитие предприятия, за поддержание и развитие трудовых ресурсов, что предполагает определенную компетентность работников.

Четвертая группа – социальные методы. К ним относятся: различные формы участия в управлении, создание комплексных социальных программ, психологическое поощрение, создание имиджа предприятия.

Вовлечению трудящихся в процесс управления должна принадлежать совершенно особая роль в управлении производством. Вовлечение работников в процесс управления должно стать необходимым условием любой программы повышения производительности труда, если таковая на предприятии (фирме) имеет место.

Участие работников в принятии решений дает возможность полнее использовать трудовой потенциал каждого сотрудника. При умелой организации и постановке дела руководители, кроме того, освобождают себя от ряда второстепенных функций (учета, контроля качества и т.п.), перекладывая их на рядовых работников. При этом лучше учитывается специфика всех участков, используются любые, самые различные организационные способности работников. Практически суть метода вовлечения состоит в переходе от жестких авторитарных форм управления трудом к гибким, коллективным формам, в расширении прав рядовых работников, предоставлении им возможности высказывать свое мнение и давать оценку при обсуждении производственных задач. Усилия по вовлечению трудящихся в управление нередко ограничиваются лишь призывами, общими декларациями, однако на деле все сводится к формализму. В условиях создания новых трудовых отношений, базирующихся на различных формах собственности, необходимо считаться с тем, что за десятилетия господства социалистической идеологии у нескольких поколений рабочих сложилась определенная система ценностных представлений. В этих представлениях важное место продолжает занимать ценность права на участие в управлении, права оказывать влияние на соци-

альную сторону развития производства. Тот факт, что это влияние и это участие были иллюзорными, лишь усиливает стремление рабочих реализовать такое право сегодня, когда провозглашено построение правового демократического государства. И хотя очевидно, что многочисленные и многообразные органы, которые должны были обеспечить участие трудящихся в управлении, были всего лишь декорацией, сегодняшняя ситуация воспринимается рабочими как ущемление их прав, как лишение того, что они когда-то имели. Поэтому успешное становление социального партнерства немыслимо без обеспечения представительства рабочих на всех уровнях иерархии управления предприятием. Однако существует точка зрения, согласно которой модель рабочего соучастия в управлении «совершенно чужда российской реальности». Нам представляется, что такие рассуждения верны только в том смысле, что степень подготовленности рабочих к управленческой деятельности и понимание руководителями предприятий выигрыша от создания системы, обеспечивающей участие рабочих в управлении, плохо соответствуют и потребностям социального развития, и нынешнему состоянию массового сознания. Но из этого следует тот вывод, что необходимо начать подготовку условий, в которых рабочее соучастие станет нормальной составляющей эффективного производства. В целом в качестве одного из возможных решений проблемы участия целесообразно расширение применения автономных бригад, кружков качества (по опыту Японии), бригад результативности, производительности, концентрирующих внимание не на измерении производительности, а на идеях ее повышения. Большое значение при использовании таких бригад имеет социально-психологический аспект, выражающийся в облегчении взаимодействия и повышении индивидуальной активности и работоспособности людей при объединении их в группы, что благотворно сказывается на росте мотивации.

Достаточно значимым фактором в повышении мотивации труда персонала предприятий является психологическое (моральное) поощрение. Следует отметить, что в последние годы роль морального стимулирования у нас заметно снизилась. Поскольку человеческой природе свойственно чувство собственного достоинства, необходимо применять различные виды морального поощрения, используя при этом самые различные поводы. Для этого можно выпускать всевозможные эмблемы, значки, медали, которыми затем награждать отличившихся работников, а также присуждать различные призы. С годами выработается система традиций, ритуалов, обычаев, ориентированных на формирование у людей чувства гордости из-за принадлежности к данной организации (фирме).

В качестве неденежного стимулирования работника необходимо разрабатывать специальные «восстановительные», оздоровительные программы и внедрять их. Они должны включать занятия физкультурой и спортом, регулярную проверку работников на стрессы, медицинский контроль.

По данным исследований, мотивация труда зависит на 50% от производственных факторов. На мотивацию и качество труда совокупным об-

разом влияет весь порядок и образ жизни работника. Сложная современная жизнь, взаимосвязь и взаимовлияние всех сфер жизнедеятельности человека требуют комплексного их совершенствования. Важным моментом в улучшении мотивации работников должна стать реальная возможность персонала посредством работы в данной организации (фирме) удовлетворить свои многообразные (жилищно-бытовые, культурные, образовательные и др.) потребности.

Повышение имиджа предприятия – важнейшее направление в деятельности фирмы. Работа в компании – «бренд» (известная, успешная и престижная компания) оказывает значительное воздействие на мотивацию ее сотрудников. Этот фактор играет особую роль в деле привлечения высококвалифицированных кадров и удержания «ядра» профессионалов на предприятии.

Следует отметить, что рассмотренные основные группы методов улучшения мотивации труда персонала предприятия относятся к поощрительным мерам, положительному подкреплению при формировании мотивации. Однако в процессе управления возникают и такие ситуации, когда невозможно избежать применения отрицательных мер, отрицательного подкрепления, хотя это действует на работника менее эффективно, чем положительные меры. В этом случае необходимо стремиться к тому, чтобы применение отрицательного подкрепления (порицание, штраф, упрек и т.д.) было максимально мотивировано. Это означает, что отрицательные меры всегда должны иметь четкие обоснования и самым тщательным образом аргументироваться. При этом следует учитывать, что меры, применяемые наедине с подчиненными, оказывают большее воздействие, чем применяемые в присутствии других сотрудников. Отдельные виды отрицательного подкрепления стоит применять вместе с положительными, чтобы в итоге от факта обратной связи осталось побуждение к действию на будущее. С точки зрения мотивации наихудшей является ситуация, в которой подчиненные не получают ни положительного, ни отрицательного подкрепления, т.к. каждый человек считает себя личностью и стремится к тому, чтобы его оценили окружающие.

Создание системы мотиваций и эффективное управление этой системой требуют целостного представления о движении организации и роли каждого работника в ней. Это сложная задача, для решения которой необходимо привлечение самых современных технологий применительно к конкретной организации. Простой перенос опыта из одной корпоративной среды в другую является неэффективным. Формированию системы мотивации должно предшествовать определение требований к создаваемой системе. Для этого необходимо определить принципы, позволяющие повысить эффективность работы, унифицировать порядок действий. Значение принципов сохраняется как на стадии создания, так и на стадии функционирования системы. Они являются одним из инструментов целеполагания, исходными ориентирами в процессе формирования этой системы.

Под принципами формирования системы мотивации следует понимать основополагающие правила и рекомендации, которые должны учитываться и выполняться в практической деятельности в процессе управления персоналом для достижения целей организации. Система мотивации персонала предприятия должна строиться, на наш взгляд, на основе следующих базовых принципов: комплексность, системность, прозрачность, рентабельность, гибкость и динамизм, дифференцированный подход, практичность.

Комплексность предполагает взаимосвязь между всеми факторами трудовой деятельности: материальными, социальными, организационно-техническими, правовыми, психологическими.

Системность означает выявление и устранение противоречий между отдельными элементами мотивации, их увязку между собой, согласованность применяемых в данное время инструментов управления трудом.

Транспарентность (прозрачность) предполагает максимальную степень доступности для понимания всех сотрудников. Цели, оценочные показатели и системы поощрения должны быть понятны всем сотрудникам.

Рентабельность как важнейшая предпосылка внедрения системы мотивации в значительной мере зависит от того, насколько сбалансировано соотношение между затратами на поощрение персонала и достигнутыми результатами.

Гибкость и динамизм означает, что действующая система мотивации должна быть чувствительна к изменяющимся условиям как внутри предприятия, так и за его пределами. Данный принцип предусматривает возможность быстрого реагирования, изменения и корректировки действующей системы мотивации. Все изменения в системе мотивации должны носить по возможности упреждающий характер.

Дифференцированный подход предполагает учет индивидуальных характеристик работников предприятия, их ценностные предпочтения, качество потребностей.

Принцип практичности реализуется за счет построения оптимальных процессов и формирования умеренной сложности системы мотивации персонала.

Система мотивации определяется всей совокупностью производственных отношений, возникающих как внутри предприятия, так и во внешней среде. Производственные отношения, порождаемые внешней средой, моделируются в отраженном виде на социально-экономические отношения, возникающие внутри предприятия в процессе деятельности. И если первые в каждый момент времени статичны, то внутрифирменные отношения достаточно мобильны, поскольку формируются под воздействием определенной цели предприятия, которая сама может изменяться, исходя из конкретных потребностей работников фирмы в тот или иной период времени.

Обоснованность и действенность создаваемой системы мотивации будет зависеть от учета разнообразных факторов, воздействующих на нее. На практике эти факторы оказывают как положительное, так и отрицательное

влияние. Поэтому задача управленческих структур состоит в том, чтобы выявить как можно большую совокупность факторов, сформировать систему мотивации труда на базе оптимального сочетания положительных факторов и нивелирования отрицательных.

При формировании системы мотивации:

- должны быть учтены внешние условия функционирования предприятия, а также его экономические возможности в удовлетворении потребностей персонала;

- следует учитывать фазы жизненного цикла компании, т.к. для различных этапов развития организации характерны разные стимулы;

- следует отталкиваться от стратегии развития предприятия, поэтому системы мотивации должны работать на будущее;

- необходимо обеспечить оптимальное соотношение материального и морального стимулирования работников за счет планирования, анализа результативности и отлаженной системы обратной связи;

- должна быть осуществлена тесная взаимосвязь с корпоративной культурой предприятия;

- необходима периодическая корректировка системы в соответствии с изменяющимися условиями;

- должны быть предусмотрены методы мотивирования сотрудников со сходными и различными доминирующими потребностями.

Создание эффективной системы мотивации необходимо для повышения производительности труда, но это не является самоцелью. Главной целью любой компании является увеличение прибыли, которая может быть достигнута благодаря повышению конкурентоспособности выпускаемой продукции, т.е. размер прибыли наряду с уровнем производительности совокупного труда можно рассматривать в качестве индикатора конкурентоспособности любого предприятия. В свою очередь конкурентоспособность выпускаемой продукции достигается благодаря высокому качеству изделий и низким затратам на их изготовление. Итак, мы видим, что все названные цели взаимосвязаны и оказывают влияние друг на друга. Достижение одной цели должно способствовать достижению другой и так далее, вплоть до главной цели. Спроектированная система мотивации должна быть грамотно внедрена и использована в соответствии с поставленными целями и задачами компании. Для этого необходимо, чтобы персонал обладал информацией о шагах руководства в этом направлении. На рис. 11 представлена причинно-следственная связь целей предприятия в области достижения конечных результатов.

Реализация внутренних целей компании достигается повышением компетентности менеджеров во всех звеньях управления фирмой, ростом квалификации сотрудников и формированием организационной культуры, ориентированной на запросы потребителя продукции (услуг) компании. Это находит отражение в росте производительности труда и открывает определенные перспективы для потребителя: снижение издержек ведет к уменьшению цены продукции (услуг), а выпуск высококачественного товара, не имеющего аналогов у конкурен-

тов, – к удовлетворенности потребителя его качеством. Все это способствует повышению и укреплению имиджа компании в глазах потребителей, что предполагает выход ее на новые рынки сбыта продукции. Увеличение доли рынка предприятия открывает значительные финансовые перспективы: растут доходы, повышается приток денежных средств, что ведет к постоянному росту прибыли фирмы. Таким образом, все промежуточные цели вносят вклад в достижение главной цели, а именно – повышение прибыли компании.



Рис. 11. Взаимосвязь системы мотивации и прибыли предприятия

Программы по внедрению и усовершенствованию производственных технологий, снижению затрат, управлению качеством продукции, повышению финансовой устойчивости предприятия могут привести к заметному увеличению эффективности бизнеса только в случае, когда они интегрированы в человеческий капитал. Сегодня все большее признание получает научный подход, согласно которому основным фактором конкурентоспособности предприятия как социотехнической системы является обученный и мотивированный персонал, способный реализовать его стратегические цели. Суть эффективного менеджмента состоит в том, чтобы связать корпоративные цели с человеческим капиталом. Консультант в области менеджмента Рамперсад К. Хьюберт предлагает концепцию универсальных показателей деятельности, которая расширяет известную концепцию сбалансированной системы показателей, разработанную Д. Нортон и Р. Капланом [23]. В основе этой методологии лежит систематический процесс непрерывного, последовательного и регулярного совершенствования, развития и обучения, направленного на устойчивый рост результатов деятельности сотрудников и организации. Согласно его идее, в компаниях должны существовать две параллельные системы показателей – организационная сбалансированная система показателей и личная сбалансированная система показателей, важная задача менеджмента – согласовать эти системы. В основе организационной системы сбалансированных показателей лежат ключевые факторы успеха, цели, показатели результативности, целевые значения и действия по их совершенствованию. Личная система сбалансированных показателей основана на развитии индивидуальных способностей. Она включает следующие элементы: видение личности; ключевые факторы успеха личности; задачи личности; личные показатели результативности и целевые значения; действия по самосовершенствованию. Выстроенная взаимосвязь личных показателей деятельности с показателями деятельности организационными способствует формированию эффективной системы мотивации сотрудников и обеспечивает совершенствование навыков и знаний персонала - капитала компании. Необходимо добиться оптимального соотношения между интересами отдельных сотрудников и интересами организации.

В основе поведения человека – его внутренние потребности, являющиеся результатом личного опыта и стереотипов мышления. Чтобы поддерживать высокую производительность, эти потребности и потребности организации должны быть согласованы. Когда личные цели сотрудников становятся основой планирования деятельности организации, такая организация становится средством самореализации сотрудников. В этом случае организационная активность базируется на ответственности сотрудников за результаты деятельности предприятия, а в конечном итоге за ее конкурентоспособность в будущем.

Рассмотренная концепция, на наш взгляд, представляет интерес и для наших российских предприятий как возможность для перспективного развития и роста. Она может выступать в качестве основы при формировании сис-

темы мотивации предприятия. Однако при перенесении зарубежного опыта на уровень отечественных предприятий следует учитывать различия в менталитете сотрудников компаний, корпоративной культуре и бизнес-среде. Учитывая данные обстоятельства, внедрение новых и прогрессивных систем управления, основанных на согласовании личных и организационных целей, уже сегодня может привести к повышению эффективности деятельности предприятий, а в будущем станет необходимым условием их успешного функционирования.

2.5. Повышение производительности совокупного труда и конкурентоспособности предприятий на основе технико-технологических инноваций

Определяющее влияние научно-технического прогресса на уровень производительности труда в настоящее время не оспаривается. Однако становление исследований, в основу которых было положено изучение факторов инновационного характера, началось сравнительно недавно (в середине XX века). Так, Роберт Солоу разработал теорию, согласно которой производительность экономики находилась в прямой зависимости от затрат труда и капитала [232]. Функция продуктивности имела следующий вид:

$$Y = F(K, L), \quad (6)$$

где Y – объем продукции, руб.; L – количество отработанных часов; K – затраты основных фондов, руб.

Из неоклассической экономической теории известно, что на величину выпуска продукции влияют три главных фактора: живой труд, основные фонды и материалы. Причем такой фактор, как материалы, в отличие от живого труда и основных фондов, не может быть заменен ни одним из этих факторов. Следовательно, взаимозаменяемыми в процессе производства являются только основные фонды и живой труд. Поскольку данная функция предполагает экстенсивный путь развития экономики, более поздние исследователи переключились на рассмотрение НТП как важнейшего интенсивного источника экономического роста. В одних работах динамика НТП задается экзогенно как функция времени, воздействие его на экономику проявляется в увеличении эффективности производства, т.е. в возможности увеличения выпуска без привлечения дополнительных ресурсов:

$$Y = F(K, L, t), \quad (7)$$

где t – время.

При рассмотрении НТП экзогенно осуществляется выбор между различными заданными технологическими способами производства, распространение технологий ставится в зависимость от наличия соответствующих элементов производительных сил, но не от общественных отношений и хозяйственного механизма.

В других исследованиях имеет место рассмотрение эндогенности НТП [231]. В реальной экономике возникновение возможностей технологического прогресса является эндогенным, т.е. непосредственно зависящим от новых технологических решений и условий распространения новшеств:

$$Y=F(\Psi L, K), \quad (8)$$

где Ψ – коэффициент эффективности труда, определяемый объемом применяемого основного капитала, аккумулирующего инвестиции прошлых лет.

Экзогенность НТП отражает воздействие его на хозяйственную динамику, не учитывая обратное воздействие. При рассмотрении эндогенности НТП моделируются факторы и механизмы, определяющие динамику самого НТП. Кроме этого, существуют также модели, учитывающие противоположные друг другу характеристики НТП – автономность и материализованность. Автономный НТП предполагает одинаковое воздействие как на вновь вводимые, так и на уже функционирующие производственные ресурсы, то есть при этом основные фонды и трудовые ресурсы не различаются по времени ввода в эксплуатацию и началу трудовой деятельности.

Таким образом, экзогенность и автономность – характеристики НТП, существенно упрощающие реальность, могут применяться при изучении резервов совершенствования организации и управления производством, рационализации инновационных коммуникаций, изменений в отраслевой структуре страны в целом. В данном случае экономический рост описывается следующей функцией [118, с.31]:

$$Y=F(A(t)L, B(t)K), \quad (9)$$

где $A(t)$, $B(t)$ – множители трудо- и капиталовеличивающего НТП, являющиеся равномерно растущими функциями времени.

Как альтернатива понятию автономности в работах, посвященных макроэкономическим производственным функциям, используется материализованный, воплощенный НТП, основывающийся на воздействии на экономический рост основных фондов, а также связанной с ними рабочей силы через повышение их технического уровня только в момент создания.

Следует отметить, что во всех рассмотренных исследованиях не учитывалась специфика инновационной деятельности. Между тем инновации тесно связаны с НТП и являются его результатом. Только в конце 80-х – начале 90-х гг. прошлого столетия появилось направление, основывающееся на подходах к моделированию более структурированного воздействия научно-технического потенциала и объема технологических знаний на производительность экономики [230].

В современных условиях не вызывает сомнения ведущая роль научно-технического прогресса и обновления на его основе технологической базы производства во всех сферах экономики, а главным образом, в промышленности. Особенно актуальным этот тезис становится для российской промышленности, стремящейся перейти от традиционной ориентации на экспорт сырья и энергоресурсов к развитию обрабатывающих отраслей. В качестве главного фактора, определяющего эффективность производственной дея-

тельности промышленных компаний, выступают инновации, ведущие к снижению издержек производства. Опыт развитых стран мира показывает, что наибольшая производительность труда и эффективность производства достигается на основе развития наукоемкого производства и внедрения эффективного механизма инновационной деятельности. Наращивание добавленной стоимости без модернизации производства становится затруднительным. Промышленные предприятия индустриально развитых стран стремятся к такому соотношению, когда индекс роста цен готовой продукции опережает индекс роста цен на потребляемые ресурсы, что приводит к росту коэффициента добавленной стоимости в цене продукта. Такое соотношение формируется с помощью технико-технологических инноваций.

На протяжении последних полутора десятков лет инновационный процесс в российской экономике не получил значительного развития, инновационная активность отечественных предприятий промышленности даже в настоящее время является невысокой. Анализируя статистические данные, можно выделить три периода в развитии инновационных процессов в России: рост инновационной активности (1992-1994 гг.), резкий спад (1995-1998 гг.), медленное посткризисное развитие (1999-2006 гг.).

Резкое снижение инновационной активности производственных предприятий явилось одним из негативных последствий периода реформ в России. В период реформирования экономики инновационно-активными были лишь 4-6% промышленных предприятий, при этом доля инновационной продукции в общем объеме произведенной продукции составляла 2-3%, тогда как аналогичные показатели развитых стран были выше – 50% и 30% соответственно. С уменьшением государственных заказов сократилось или совсем прекратилось финансирование инноваций, в результате чего внутренним рынком наукоемкой продукции завладели иностранные монополии. Отечественные предприятия, не имеющие средств на покупку передовых технологий на мировом информационном рынке, вынуждены лишь закупать образцы новой техники, созданной на основе устаревающей научно-технической информации. Обладая 28% мировых запасов минеральных ресурсов, Россия выпускает 0,3% мирового объема наукоемкой продукции, едва превышающего 1% мировой торговли.

По данным Росстата, разработку и освоение инноваций осуществляют около 10% промышленных предприятий (в США – 70%), причем только в трех отраслях этот показатель выше среднего: химическая промышленность (22,5%), металлургия (19,9%) и машиностроение (18,4%). В других отраслях инновационная активность значительно ниже: в электроэнергетике – 5,1%, в легкой промышленности – 3,2%, в деревообрабатывающей, целлюлозно-бумажной промышленности и полиграфии – 4,5%. Доля инновационных организаций по отношению к их общему числу сократилась с 60-70% в 80-е годы до 20% в первые послереформенные годы и до 4-6% в конце 90-х гг. С 2000 г. впервые с начала экономических реформ наметилось некоторое оживление инновационной активности в производстве, однако темпы роста инновационной деятельности явно не достаточны.

В странах с развитой рыночной экономикой экономическое развитие на основе активизации инновационной деятельности связано с наукоемкими отраслями с высокой добавленной стоимостью. В российской обрабатывающей промышленности в течение последнего десятилетия масштабы инновационной деятельности достаточно скромные (табл.36). В группу производств с наиболее высоким уровнем инновационной активности входят: машиностроение и металлообработка, нефтегазовая и химическая промышленность. В период 2000-2002 гг. к этой группе достаточно близко стояло производство пищевых продуктов, в последующие годы уровень его инновационной активности снизился и значительно отстал от среднего по промышленности. К группе «аутсайдеров» по уровню инновационной активности следует отнести легкую промышленность и промышленность строительных материалов.

В структуре российских промышленных предприятий по видам инновационной деятельности наибольшая доля принадлежит предприятиям, приобретающим машины и оборудование (при этом следует отметить, что зачастую приобретается устаревшее зарубежное оборудование), и наименьшая – приобретению новых технологий (табл. 37).

Таблица 36

Доля инновационно - активных предприятий в различных отраслях промышленности, в %

Отрасль промышленности	Годы					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Машиностроение и металлообработка	13	15	17	21	35	47
Нефтегазовая промышленность	10	12	15	18	28	36
Химическая промышленность	13	14	17	19	26	27
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	11	12	13	15	22	24
Промышленность строительных материалов	12	15	16	17	21	22
Легкая промышленность	15	16	14	13	16	18
Пищевая промышленность	32	30	25	24	22	20

Источник: Инновации в цифрах: 2005: Стат. сб.- М.: ЦИСН, 2005.

В условиях глобализации мирового хозяйства актуальной проблемой инновационной сферы российской экономики становится неэффективность ее участия в мирохозяйственных связях, суть которой в неэквивалентности внешнеэко-

номического обмена инновациями. Статистика экспорта/импорта российской промышленности новых технологий за последний период времени весьма тревожна. Экспортно-импортное сальдо по всем отраслям промышленности является отрицательным (более чем в 34 раза импорт превышает экспорт).

Таблица 37

Распределение промышленных предприятий по видам инновационной деятельности в 2000-2005 гг., в %

Вид инновационной деятельности	Годы					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Исследования и разработки	42,7	35,5	33,6	30,2	33,0	33,8
Приобретение машин и оборудования	62,2	61,0	61,6	63,8	63,0	63,6
Приобретение новых технологий	18,3	16,0	16,6	16,7	16,8	17,0
Приобретение программных средств	26,2	25,0	23,9	25,0	27,4	28,2
Производственное проектирование	37,8	39,7	37,2	36,9	35,5	35,8
Обучение и подготовка персонала	25,4	22,9	23,6	23,6	24,8	25,3
Маркетинговые исследования	19,5	20,1	20,1	19,5	21,1	21,7
Прочие виды деятельности	21,1	24,0	23,9	22,7	24,9	25,4

Источник: Инновации в цифрах: 2005: Стат. сб. - М.: ЦИСН, 2005.

Вышесказанное можно проиллюстрировать на примере машиностроительной отрасли, которая принадлежит к наукоемкому сектору и относится к наиболее инновационно-активным отраслям. Доля продукции машиностроительной отрасли в национальном экспорте из года в год неуклонно снижается, в то время как по импорту зарубежной продукции машиностроения Россия занимает лидирующие позиции. В 2005-2006 гг. импорт машиностроительной продукции почти в восемь раз превысил экспорт отечественного машиностроения (табл. 38).

Таблица 38

Удельный вес продукции машиностроения в структуре товарного экспорта и импорта продукции России (в %) ⁴

	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.
ИМПОРТ	33,3	31,4	34,1	36,2	37,3	41,2	44,0	46,2
ЭКСПОРТ	10,7	8,6	10,2	9,1	8,5	7,8	5,6	5,8

⁴ Таможенная статистика за соответствующие годы.

Обеспечение стратегической глобальной безопасности и независимости России невозможно из-за существенно снизившегося за время рыночного реформирования экономики страны промышленного потенциала, повышение и дальнейшее развитие которого возможно лишь на основе разработки и внедрения инноваций.

Под инновацией мы понимаем любое изменение в технологии, организации производства, продукции, отличающееся от существующей практики на данном предприятии, в отрасли, стране и характеризующееся высокой вероятностью полезного эффекта в достаточно близкой временной перспективе.

С учетом предмета инноваций различают: продуктовые, технико-технологические и организационно-управленческие инновации. В современной экономике ведущую роль играют технико-технологические инновации. Важность и приоритетность этого вида инноваций определяется закономерностями НТП на современном этапе. Отмеченные инновации являются основой для внедрения всех других видов инноваций, в том числе и продуктовых, поскольку оказывают непосредственное влияние на производственное оборудование, предметы труда, состав и технологию выполняемых работ.

В долгосрочном периоде главным фактором повышения производительности и конкурентоспособности становятся инновационные изменения в технике, технологии и организации производства, способствующие достижению как экономических, так и социальных целей предприятия (табл. 39).

Реализация экономических целей связана с возможностью снижения издержек на производство и реализацию продукции, выходом на новые рынки и увеличением объемов реализованной продукции, сокращением времени выхода готового продукта на рынок. Реализация социальных целей способствует улучшению качества трудовой жизни работников, росту уровня дохода и, как следствие, повышению мотивации труда персонала.

Таблица 39

Основные направления технико-технологических инноваций

Направления	Результаты
	<i>Экономические</i>
Механизация и автоматизация технологических процессов	Сокращение издержек производства Сокращение времени выхода готового продукта на рынок
Внедрение новых технологий и совершенствование технологических процессов	Прирост объемов продаж Выход на новые рынки Увеличение прибыльности производственной деятельности
Техническое перевооружение и модернизация действующего оборудования	Повышение качества производственных процессов Повышение качества товаров и услуг

Применение энерго-, материало- и трудосберегающего оборудования	Улучшение использования производственных мощностей Повышение эффективности использования ресурсов предприятия
Комплексная переработка сырья, отходов и продуктов выделения основного производства	Снижение издержек предприятия
	<i>Социальные</i>
Автоматизация систем управления технологическими процессами, производством на основе новейших программных продуктов и электронно-вычислительной техники	Повышение степени безопасности труда Повышение интеллектуализации и наукоемкости трудовой деятельности Повышение профессиональной мотивации и уровня квалификации работников Повышение интеллектуально-креативного потенциала работников

Сокращение затрат на изготовление и реализацию единицы продукции (услуги) возможно осуществить двумя путями: либо за счет мобилизации резервов уже используемой технологии, либо за счет освоения новой технологической цепи или новых элементов в старой технологической цепи. При этом рассматривается как освоение новой техники, технологии, так и новых методов организации и управления производством и сбытом продукции.

Увеличение объемов продаж связано с воздействием на потребительский спрос, что в меньшей степени поддается регулированию со стороны предприятия. Но в реализации данного направления можно обозначить два пути: увеличение объемов реализации старой, уже давно освоенной продукции и совершенно новой. В свою очередь увеличение объемов реализации старой продукции возможно за счет проведения комплекса маркетинговых мероприятий, направленных на стимулирование сбыта, выход на новые рынки со старой продукцией, а также за счет повышения потребительской привлекательности продукции. Под потребительской привлекательностью в данном случае понимается совокупность параметров продукции, отражающих ее способность удовлетворять как уже существующие, так и новые требования потребителей, в том числе скрытые (неосознанные). Потребительская привлекательность включает такие элементы, как цена, качество и дополнительные функции продукции. Повышение потребительской привлекательности будет означать привлекательное с точки зрения потребителей изменение указанных элементов. Следовательно, инновационная деятельность, связанная с повышением качества выпускаемой продукции, и придание ей новой функции будут способствовать увеличению объема реализованной продукции предприятия, т.е. расширению сегмента рынка.

Новым подходом в теории и практике инноватики сегодня является ее трактовка как параллельного процесса, объединяющего воздействие рыночных факторов с повышением производительности совокупного труда предприятия в целях достижения рыночных конкурентных преимуществ путем опережения конкурентов во времени. Следовательно, инновации становятся инструментом, обеспечивающим долговременную конкурентоспособность предприятия.

В результате можно проследить следующую взаимосвязь: осуществление технико-технологических инноваций → рост производительности совокупного труда и качества продукции → повышение конкурентоспособности предприятия.

Из вышеизложенного следует вывод о необходимости создания управленческих и организационных предпосылок для успешного внедрения в производство новой техники и технологии, обеспечения на этой основе долговременного устойчивого роста производительности совокупного труда.

Активная инновационная деятельность предприятия должна затрагивать научно-исследовательскую, производственную, организационную, финансовую и другие стороны функционирования современного предприятия и относится ко всем новшествам, обеспечивающим экономию издержек производства и дополнительную прибыль. Предприятие, заботясь о постоянном техническом, технологическом и организационном совершенствовании производства, должно систематически привлекать ресурсы на осуществление инновационной деятельности.

Одним из наиболее мощных, стимулирующих инновационную активность предприятий факторов является конкуренция, которая вследствие глобализации становится все более острой. Именно она заставляет менеджеров изучать возможности новых технологий и методов управления для сохранения конкурентных преимуществ.

В настоящее время существует реальная угроза утраты отечественного инновационного потенциала. Со вступлением России в ВТО возникает опасность усугубления кризисного положения ряда отечественных отраслей: из-за низкого технологического уровня многие предприятия окажутся неконкурентоспособными.

Инновационный бизнес предполагает непрерывные и программируемые изменения в технологии производства и продуктах и, с одной стороны, может обеспечивать стратегические конкурентные преимущества предприятиям, для которых инновации не являются основным видом деятельности, а с другой стороны, выступать таким видом бизнеса, в результате которого появляются научно-технические достижения, используемые в дальнейшем как основа инноваций в различных отраслях экономики. Программирование инноваций зависит от стратегических целей бизнеса и экономических установок, принимаемых в рамках определенных перспектив развития фирмы.

Российские предприниматели сравнительно недавно стали осваивать опыт менеджмента в области рыночной экономики, поэтому стратегическое

инновационное планирование является новым, сложным для российских компаний направлением деятельности. Рыночные инновационные возможности российских предприятий используются очень слабо в силу различных причин (табл. 40).

Достаточно низкая инновационная активность российских предприятий объясняется в первую очередь высокой степенью рисков, сопровождающих инновационную деятельность. Такие риски вызваны влиянием большого количества изменяющихся факторов внешнего окружения на деятельность компании, прежде всего, со стороны государства. Высокая неопределенность результатов инноваций объясняется слабой правовой защитой инновационной деятельности на всех уровнях. В отличие от промышленно развитых стран Запада в России существует проблема недостаточности кредитных ресурсов и их малая доступность для промышленности. В то время как производственные компании испытывают недостаток в оборотных средствах, существующие условия кредитования выступают самым распространенным ограничителем использования средств для инноваций долговременного характера.

Таблица 40

Факторы, препятствующие развитию инновационной деятельности

Группа факторов	Факторы, тормозящие инновационную деятельность
Экономические	<ul style="list-style-type: none"> -недостаток собственных денежных средств для финансирования инвестиционных проектов - недостаточная финансовая поддержка со стороны государства - высокая стоимость нововведений -длительные сроки окупаемости нововведений
Организационно-управленческие	<ul style="list-style-type: none"> -недостаток информации о новых технологиях и рынках сбыта -низкий уровень кооперационных связей -низкий уровень межотраслевых и межорганизационных взаимодействий -преобладание интересов текущей деятельности
Социально-психологические	<ul style="list-style-type: none"> -сопротивление изменениям со стороны персонала -отсутствие мотивации к инновационному поведению у работников -нежелание изменять устоявшиеся способы деятельности со стороны менеджмента

Одним из серьезных барьеров на пути к инновационным преобразованиям является острый дефицит информации о передовых отечественных и зарубежных технологиях. В большинстве случаев на предприятиях отсутст-

вуют отделы научно-технической информации. В конечном итоге процесс изучения рынка новой техники и технологий не носит системного характера, информация о новинках поступает стихийно: в результате участия руководства компаний в ярмарках, выставках, путем ознакомления со специальной литературой. Часть информации поступает в ходе инициативной деятельности некоторых фирм-поставщиков оборудования. Руководители предприятий ориентируются преимущественно на краткосрочные результаты деятельности, освоение капиталоемких инновационных программ не входит в сферу оперативных интересов предприятий и отраслей, в силу чего на них если и проводится политика модернизации техники и технологии, то чаще всего постепенная. При принятии управленческих решений, связанных с инновациями на практике, менеджеры сталкиваются с отсутствием четких критериев выбора инновационных проектов, при этом слабо учитываются внешние и внутренние факторы деятельности предприятий. Положение усугубляется низким платежеспособным спросом на научно-техническую продукцию как со стороны государства, так и со стороны негосударственного сектора экономики.

В этой связи достаточно перспективным направлением, создающим конкурентные преимущества в использовании инновационных технологий, на наш взгляд, может стать формирование промышленных кластеров. Под кластером понимается группа географически соседствующих взаимодействующих компаний и связанных с ними организаций, действующих в определенной сфере, характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга [130]. В их основе лежат концентрация и специализация промышленного производства, позволяющие заметно снизить удельные издержки предприятий и повысить качество выпускаемой продукции. Кластеры эффективнее используют важные связи, взаимодополняемость отраслей, распространение технологий, опыта, информации, лучше согласуются с самим характером конкуренции и источниками достижения конкурентных преимуществ. Все это способствует скорейшему внедрению инноваций и росту производительности совокупного труда. Большинство участников кластера не конкурируют между собой напрямую, а просто обслуживают разные сегменты отрасли. Однако у них существует много общих потребностей и возможностей, они встречаются много одинаковых препятствий и ограничений на пути к повышению производительности. Восприятие группы предприятий и организаций как кластера позволяет выявить благоприятные возможности для координации действий и благотворного взаимного воздействия в сферах общих интересов без угрозы ограничения интенсивности соперничества. Кластер обеспечивает возможность ведения конструктивного диалога между родственными компаниями и их поставщиками, с правительством, другими вовлеченными институтами (университеты, организации по сотрудничеству, исследовательские лаборатории).

Концентрация кластеров в территориальном отношении происходит в связи с тем, что близкое расположение предприятий способствует появлению

многих преимуществ для внедрения инноваций и повышения производительности: снижаются затраты при совершении сделок, упрощается поиск информации и ее обмен.

Развитие успешно функционирующих кластеров является одним из самых существенных шагов на пути повышения конкурентоспособности экономики. Однако в нашей стране формирование кластеров находится в начальной стадии. Среди инициаторов можно назвать Ленинградскую, Иркутскую, Архангельскую, Саратовскую, Пермскую области, Краснодарский край. В УрФО наиболее успешно этот процесс идет в Свердловской области, где формируется машиностроительный кластер на базе предприятий Екатеринбурга: Уралмашзавода, Уралэлектротяжмаша, Машиностроительного завода им. М.И. Калинина, Уральского турбомоторного завода.

Результаты научных зарубежных и отечественных исследований показали различный характер между отраслями в отношении источников инноваций и направлений технологических изменений. Выделено пять технологических траекторий инновационного развития, которые различаются основными источниками инноваций, технологий и менеджментом:

- а) отрасли с доминированием поставщика;
- б) отрасли со значимым эффектом масштаба;
- в) отрасли наукоемких продуктов;
- г) отрасли, основанные на информации;
- д) отрасли, обеспечивающие специализированные поставки.

Безусловно, представленную классификацию можно считать несколько упрощенной, поскольку в реальной действительности предприятия (фирмы, компании) могут принадлежать не одной траектории.

При формировании кластерной политики необходимо учитывать степень развития того или иного региона. Для развивающихся регионов необходимо:

- базироваться на отраслевых инновационных траекториях развития;
- учитывать не только стоимостные оценки слагаемых конкурентоспособности предприятий, но и темпы их экономического развития.

Взаимосвязь кластерных отраслей с инновационными траекториями развития, выявленная на основе анализа динамики экономических показателей предприятий за последние годы и мнений экспертов, на примере Курганской области представлена в табл. 41.

Достаточно сложным является выбор эмпирической базы, характеризующей предложение инновационных проектов. В качестве такой информации могут быть использованы выставки проектов и научные разработки академических организаций, вузов, включая крупные фирмы и компании.

Определение границ кластеров – сложный творческий процесс, предполагающий выявление наиболее важных связей, взаимного дополнения разных отраслей и организаций. Границы кластера должны окружать все предприятия, отрасли, организации, между которыми существуют сильные связи: горизонтальные, вертикальные, структурные.

Взаимосвязь отраслей Курганской области с инновационными траекториями развития

	Отрасли с доминирующими поставщиками	Отрасли со значительным эффектом масштаба	Отрасли наукоемких продуктов	Отрасли, основанные на информации	Отрасли, обеспечивающие специализированные поставки
Основные продукты (отрасли)	Агропромышленность Медицина Экология Услуги, в том числе Рекреационные Машиностроение Пищевая	Строительство Лесная и деревообрабатывающая Энергообеспечение	Новые материалы	Финансы Розничная торговля Издательства СМИ	Инструменты Оборудование Промышленные продукты Приборостроение
Основные источники технологий	Разработки поставщика Обучение в процессе производстве	Инжиниринг Проектировщики Обучение в процессе производства	Фундаментальные исследования	Программные продукты Системные подразделения Поставщики	Проектирование Продвинутые пользователи

Кластерные границы могут постоянно изменяться по мере появления новых фирм и отраслей. Развитие технологий и рынка порождает новые отрасли, создает новые связи. Свой вклад в смещение границ вносят и законодательные изменения.

Таким образом, формирование промышленных кластеров будет способствовать созданию конкурентных преимуществ в использовании инновационных технологий, снижению издержек, росту производительности. На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что без принятия срочных и действенных мер инновационные процессы в промышленности не получат своего развития.

На наш взгляд, формирование иницирующего импульса подъема инвестиционной активности промышленных предприятий, необходимого для повышения их конкурентоспособности на отечественном и мировом рынках, должно обеспечивать государство. Особая роль при этом отведена государственной поддержке в осуществлении трансфера в производство важнейших достижений

науки и техники. Необходимо разработать механизм государственного регулирования этого процесса, в том числе и определение источников финансирования.

Определенные шаги в этом направлении уже сделаны. Так, принята новая ФЦП «Национальная технологическая база» на 2007-2011 годы, призванная обеспечить создание базовых промышленных технологий, критически важных для национальной безопасности и социально-экономического развития страны. Основной проблемой, на решение которой направлена программа, является недостаточная конкурентоспособность отечественной наукоемкой промышленности, связанная с отставанием уровня ее технологического развития от уровня передовых стран. В соответствии с решаемой проблемой сформулированы основные цели программы: обеспечение технологического развития отечественной промышленности на основе создания и внедрения прорывных, ресурсосберегающих, экологически безопасных промышленных технологий для производства конкурентоспособной наукоемкой продукции. Следует отметить, что программа формируется как целенаправленное продолжение и развитие ФЦП «Национальная технологическая база» на 2002-2006 годы. Наиболее значимые для технологической инфраструктуры страны направления выделены в отдельные подпрограммы: «Развитие электронной компонентной базы» (в 2008 году на ее реализацию запланировано 10,8 млрд р.) и «Создание прогрессивных автотранспортных технологий для автомобильной техники нового поколения, обеспечивающих выполнение перспективных международных требований по экологии, энергосбережению и безопасности» (в 2008 году на ее реализацию запланировано 11,1 млрд р.).

В целях ускорения процесса активизации и развития технико-технологических инноваций в промышленности необходимо:

- обеспечение приоритетности государственной поддержки НИОКР путем значительного увеличения расходов на эти цели;

- помощь в создании инфраструктуры, обеспечивающей коммерциализацию результатов НИОКР (инженерные парки, венчурные фонды, научные и информационные фонды и др.);

- учет затрат предприятий на цели проведения НИОКР, модернизации производства и внедрения новых технологий в составе издержек производства, освобождения их от налогообложения;

- субсидирование импорта перспективных современных технологий и научно-технической информации;

- поддержка сети научно-технических библиотек, субсидирование их деятельности по предоставлению услуг пользования информационными сетями и базами данных и по закупке научной литературы;

- стимулирование производства наукоемкой продукции и поддержка в ее экспорте.

Все перечисленные направления поддержки инновационной активности промышленных предприятий, осуществляемые на государственном уровне, позволят создать условия для их устойчивого развития и повышения конкурентоспособности.

Глава 3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ СОВОКУПНОГО ТРУДА НА ВНУТРИФИРМЕННОМ УРОВНЕ

3.1 Комплексная оценка влияния производительности совокупного труда на конкурентоспособность предприятия

Процессы становления в России рыночной экономики, возникшие в последнее время возможности для роста производства, постепенное развитие инвестиционных и инновационных процессов приводят к осознанию необходимости обеспечения конкурентоспособности промышленных предприятий как важнейшего условия развития экономики страны. Предлагаемая концепция обеспечения конкурентоспособности на основе повышения производительности совокупного труда является, на наш взгляд, наиболее эффективной, поскольку позволяет за относительно короткий промежуток времени не только добиться значительного конкурентного преимущества в эффективности использования имеющихся ресурсов, но и существенно укрепить конкурентный потенциал компании, расширяя спектр конкурентных преимуществ на перспективу.

Производительность совокупного труда, являясь фактором конкурентоспособности предприятия, характеризует его финансово-экономическое состояние и влияет на конкурентоспособность товарного предложения. Степень влияния производительности на конкурентоспособность можно определить, произведя оценку уровня конкурентоспособности предприятия.

В настоящее время в российской и зарубежной практике отсутствует общепризнанная методика оценки конкурентоспособности промышленных компаний. Каждая компания при оценке своей конкурентной позиции использует собственную методику, суть и эффективность применения которой не афишируется. Наиболее известные на сегодняшний день модели и методы оценки конкурентоспособности предприятия можно разделить на две группы: аналитические и графические. Данное деление достаточно условно, так как методы во многом совпадают. Нам представляется, что графические методы оценки конкурентоспособности являются достаточно неоднозначными. С одной стороны, они позволяют наглядно определить положение фирмы относительно других конкурентов, но с другой стороны, они весьма субъективны (применяется экспертный метод оценки), не дают точной количественной оценки характеристик предприятия, исключают проведение анализа причин данного положения фирмы.

В связи с этим мы полагаем, что основное внимание при рассмотрении методов оценки конкурентоспособности предприятия необходимо уделить аналитическим методам. Рассмотрим ведущие методики оценки конкурентоспособности предприятия названной группы методов.

Рейтинговая оценка используется при целевом сравнении предприятий отрасли и/или региона. Выводы делаются на базе количественного сравне-

ния, то есть на основе выбранных показателей (коэффициентов), «взвешенных» по их относительной важности, рассчитывается совокупная балльная оценка предприятий, являющаяся базой для определения итогового места предприятия в рейтинге. Недостаток данного метода заключается в том, что сложно получить исходные данные, рассчитать показатели. Также не учитываются качественные характеристики деятельности предприятия.

Л.В. Целикова в своей работе «Конкурентоспособность рынка и механизм ее оценки» предлагает оценку конкурентоспособности на основе расчета рыночной доли [189, с.57-67]. Доля рынка определяется как удельный вес розничного товарооборота объекта в его общем объеме. Увеличение или уменьшение в интервале от 0% до 100% свидетельствует об уровне конкурентоспособности. Данный метод определяет место фирмы на рынке, однако не позволяет определить причины выявленного положения фирмы, разработать необходимую стратегию.

Еще одно направление в развитии методологии оценки конкурентоспособности предприятия представляют методики, использующие в качестве основы оценку товара/услуги. К ним относятся методические разработки Р.А. Фатхутдинова, Н.К. Моисеевой, М.И. Круглова и А.А. Воронова [174, 107, 75, 27]. Необходимо отметить, что проводить сравнение с товарами-аналогами очень важно, однако данные методики сфокусированы на конкурентоспособности товара как единственном определяющем факторе конкурентоспособности предприятия, производящего его. Конкурентоспособность товара является определяющим фактором конкурентоспособности предприятия, но не исчерпывающим. При измерении конкурентоспособности предприятия необходимо учитывать его потенциальные возможности. Данные формулы могут быть использованы для измерения конкурентоспособности изделий, а не предприятия в целом.

В этом смысле более состоятельными являются методики оценки конкурентоспособности на основе теории эффективной конкуренции И.А. Максимовой, А.С. Шальминовой и Д.А. Мильгрома [90, 191, 105]. По их мнению, наиболее конкурентоспособными являются те предприятия, где наилучшим образом организована работа всех подразделений и служб. На эффективность деятельности каждой из служб оказывает влияние множество факторов - ресурсов фирмы. Данная оценка конкурентоспособности охватывает все наиболее важные аспекты хозяйственной деятельности предприятия, однако для сбора всей необходимой для анализа информации во всех трех методиках используются только экспертные методы. Это не дает возможности получить достаточно точные показатели конкурентоспособности и объективно определить уровень конкурентоспособности предприятия.

Наиболее полным является интегральный подход к оценке конкурентоспособности, при котором интегральный коэффициент конкурентоспособности рассчитывается на основе ряда частных показателей. Интегральный подход дает возможность полностью охватить внутрифирменную деятельность, учитывая при этом динамику показателей. Кроме этого, эффективность рабо-

ты каждого из подразделений предприятия характеризуется определенным набором факторов, которые можно рассчитать по заданным формулам. К данным методам относятся методики В.Л. Белоусова, А.А. Воронова, И.М. Костина и Х.А. Фасхиева [12, 28, 177]. Они охватывают не только показатели конкурентоспособности товаров, но и таких сфер, как производственная деятельность, финансовое положение, маркетинговая политика предприятия. Причем эти факторы необходимо анализировать в совокупности. Возможно, что финансово устойчивое предприятие не сможет конкурировать на рынке со своим товаром, который не будет пользоваться спросом у потребителей. Или, наоборот, предприятие выпускает превосходный, высококачественный товар, но конкурентоспособность также будет низкой из-за недостатка или неэффективности маркетинговых мероприятий, низкой инвестиционной привлекательности и т.п. Хотя данные методы и охватывают практически все критерии конкурентоспособности, но они предполагают анализ предприятия, как будто бы изолированного от остального рынка, концентрируя внимание на собственной деятельности предприятия. В то время как анализ конкурентоспособности предполагает обязательное сравнение с какой-либо базой.

Можно выделить следующие недостатки, характерные для данных методик:

- все они являются довольно неоднозначными, т.е. рассчитав уровень конкурентоспособности по данным методикам, будет очень трудно спрогнозировать дальнейшие результаты деятельности;
- в данных методиках используются либо сложные расчеты, либо показатели, поиск которых сопряжен с большими трудностями;
- в большинстве своем методики охватывают внутреннюю производственно-хозяйственную деятельность предприятия, в то время как для правильной оценки конкурентоспособности, особенно в условиях расширяющегося рынка, необходимо сравнение с другими предприятиями этой же отрасли и лучшими зарубежными аналогами.

Нам наиболее близок подход исследователей, рассматривающих конкурентоспособность предприятия как уровень эффективности использования хозяйствующим субъектом экономических ресурсов относительно их использования конкурентами [74, 106, с.131-136].

В этой связи мы предлагаем оценивать конкурентоспособность предприятия с помощью двух критериев: оценки эффективности использования экономических ресурсов и динамики изменения доли рынка предприятия, поскольку использование большого числа показателей, нередко дублирующих друг друга, осложняет проведение анализа ситуации.

Основным показателем, характеризующим эффективность использования ресурсов предприятия, является, на наш взгляд, показатель совокупной факторной производительности:

Псов = объем реализованной продукции / общие затраты.

Этот показатель позволяет оценить объем продукции в денежном выражении на один рубль затраченных средств.

Однако определение производительности через показатель полной стоимости выпускаемой продукции затрудняет определение эффективности отдельных этапов производственного процесса. Поэтому, определив общую тенденцию изменения совокупной факторной производительности, необходимо рассчитать производительность совокупного труда. Этот расчет позволяет выявить тенденции изменения эффективности работы компании за счет таких факторов производства, как труд и капитал.

В качестве компонентов производительности совокупного труда мы рассматриваем: производительность живого труда, производительность основного капитала, производительность оборотного капитала.

Производительность живого труда. В качестве основного будем рассматривать показатель, характеризующий величину добавленной стоимости, приходящейся на одного среднесписочного работника предприятия:

Производительность труда =
Добавленная стоимость / Среднесписочная численность работников.

Производительность основного капитала. Оценка эффективности использования вложенного в процесс производства капитала производится по эффективности использования основных фондов, материальных и нематериальных средств:

Производительность основного капитала =
Добавленная стоимость / Среднегодовая стоимость основных средств;

Производительность активов =
Добавленная стоимость / Материальные и нематериальные активы.

Уровень оснащенности работников основными производственными фондами определяется с помощью показателя фондовооруженности:

Фондовооруженность =
Среднегодовая балансовая стоимость основных фондов / Среднегодовая численность работников.

Производительность оборотного капитала. Оборотный капитал является важным фактором производительности, влияющим на затраты предприятия в силу, во-первых, существенной доли его в себестоимости производства, во-вторых, заметного изменения цен на него во времени. Производительность оборотного капитала можно определить с помощью следующего показателя:

Производительность оборотных активов =
Добавленная стоимость / Стоимость оборотных активов.

Важное место в системе показателей, характеризующих эффективность использования оборотного капитала, принадлежит **коэффициенту оборачиваемости оборотных средств**, рассчитываемому как отношение объема реализованной продукции к стоимости нормируемых оборотных средств. Ускорение оборачиваемости оборотных средств рассматривается как важный резерв повышения эффективности. Основным направлением при

этом является сокращение и оптимизация запасов сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий.

Мы привели лишь основные показатели оценки различных компонентов производительности совокупного труда. Достаточно полная и обоснованная методика анализа производительности живого труда, основного и оборотного капитала поэтапно представлена у Л.Г. Соколовой [152].

Доля рынка, занимаемого предприятием, является, по мнению большинства экономистов, одним из основных показателей конкурентоспособности, отражающих эффективность его деятельности с точки зрения маркетинга. Этот показатель является еще и своеобразным индикатором результативности стратегических мероприятий, проводимых компанией в рамках рыночного позиционирования. В этой связи прием в качестве второго критерия конкурентоспособности предприятия изменение доли рынка хозяйствующего субъекта, т.е. индекс изменения объемов выручки предприятия.

Оценка конкурентоспособности предполагает обязательное сравнение с какой-либо базой. Произведем оценку конкурентоспособности предприятия на примере ОАО «ИКАР», занимающегося производством оборудования для нефтегазовой отрасли. Для оценки конкурентоспособности ОАО «Икар» предлагается принять показатели деятельности основного его конкурента. Наиболее сильным конкурентом является АК «Корвет». В табл. 42 приведены основные показатели деятельности предприятий в динамике.

Таблица 42

Основные экономические показатели деятельности

	Единицы измерения	ОАО «Икар»			АК «Корвет»		
		2004г.	2005г.	2006г.	2004г.	2005г.	2006г.
Объем реализованной продукции	Тыс.р.	836137	916537	989272	962078	1041253	1401757
Добавленная стоимость	Тыс.р.	464870	532204	560488	516077	452208	534148
Общие затраты	Тыс.р.	739518	772934	905098	772036	868747	1249916
Среднесписочная численность персонала	Чел.	2480	2338	2235	1820	1899	1917
Среднегодовая стоимость основных фондов	Тыс.р.	166594	164821	184038,5	268076,5	306440	319566
Стоимость оборотных активов	Тыс.р.	226192	325966	334209	196107	274066	316795

Конкурентоспособность предприятия по эффективности используемых ресурсов будет характеризоваться отношением уровня совокупной факторной производительности хозяйствующего субъекта (ОАО «Икар») к уровню совокупной факторной производительности конкурента за определенный пе-

риод времени, а конкурентоспособность предприятия по изменению доли рынка – отношением изменения доли рынка хозяйствующего субъекта к изменению доли рынка конкурента:

$$K_p = I/I_o, \quad (10)$$

где K_p – коэффициент конкурентоспособности предприятия по динамике изменения доли рынка;

I, I_o – индексы изменения объемов выручки предприятия и объемов выручки конкурента.

В математической форме показатель конкурентоспособности предприятия выразим следующей формулой:

$$K_{пр} = K_{п} \times K_{р}, \quad (11)$$

где $K_{пр}$ – показатель конкурентоспособности предприятия;

$K_{п}$ – коэффициент конкурентоспособности предприятия по производительности;

$K_{р}$ – коэффициент конкурентоспособности предприятия по динамике изменения доли рынка.

В табл. 43 приведены составляющие конкурентоспособности предприятий в динамике.

Таблица 43

Сравнительная характеристика предприятий по составляющим конкурентоспособности

	ОАО «Икар»			АК «Корвет»		
	2004г.	2005г.	2006г.	2004г.	2005г.	2006г.
Коэффициент производительности	1,21	1,19	1,09	1,25	1,06	1,1
Коэффициент динамики доли рынка	1,25	1,10	1,08	1,33	1,12	1,35

Как показали результаты наших исследований, ОАО «Икар» существенно уступает своему основному конкуренту в уровне гарантийного и сервисного обслуживания, что является существенным препятствием для расширения рынка сбыта продукции.

Отставание ОАО «Икар» по уровню совокупной факторной производительности в 2004 г. и 2006 г. существенным образом повлияло на уровень конкурентоспособности (табл. 44).

Таблица 44

Обобщающие показатели конкурентоспособности ОАО «Икар»

	2004г.	2005г.	2006г.
Конкурентоспособность по производительности	0,97	1,12	0,99
Конкурентоспособность по динамике доли рынка	0,94	0,98	0,80
Конкурентоспособность предприятия	0,91	1,10	0,79

Для выявления причин такого положения необходимо дать оценку производительности совокупного труда. Данные по основным показателям, характеризующим производительность совокупного труда, представлены в табл. 45.

Таблица 45

Показатели производительности совокупного труда

	ОАО «Икар»			АК «Корвет»		
	2004г.	2005г.	2006г.	2004г.	2005г.	2006г.
Производительность труда, тыс.р./чел.	187,4	220,9	250,8	283,6	221,2	278,6
Производительность основного капитала, тыс.р.	2,79	3,23	3,0	1,93	1,37	1,67
Производительность активов, тыс.р.	0,89	0,84	0,76	0,6	0,57	0,6
Фондовооруженность труда, тыс.р./чел.	67,1	68,4	82,3	147,3	161,4	166,7
Производительность оборотного капитала, тыс.р.	2,05	1,63	1,68	2,63	1,65	1,69
Оборачиваемость оборотных средств, число оборотов	3,69	2,8	3,0	4,9	3,8	4,42

Анализ расчетных данных показывает, что ОАО «Икар» в значительной степени отстает от своего основного конкурента по производительности труда и материалов. Более высокий уровень производительности капитала по сравнению с конкурентом объясняется тем, что в рассматриваемый период АК «Корвет» осуществляла процесс технического перевооружения и обновления основных фондов, в результате чего стоимость основных фондов почти в два раза превысила аналогичный показатель у ОАО «Икар».

С целью дальнейшего углубленного анализа по составляющим производительности совокупного труда можно проанализировать ситуацию в разрезе отдельных подразделений и рабочих мест. Так, для более детальной оценки показатели производительности труда предприятия «расщепляются» на показатели производительности труда цеха, участка, рабочего места.

Регулярное проведение мониторинга эффективности использования ресурсов (капитала и труда) необходимо для определения симптомов изменения производительности, выявления «проблемных зон» и возможности корректировки нежелательного развития процессов. Такая диагностика проблем производительности на ранней стадии возникновения отклонений позволяет прогнозировать ход и тенденции изменений конкурентоспособности в будущем, предсказывать их последствия, предлагать основные направления программ повышения производительности совокупного труда.

Следует отметить, что в предложенной методике учитываются показатели, отражающие сегодняшнюю ситуацию в области производительности (диагностические показатели). Показатели этой группы должны использоваться в оперативном и тактическом управлении, контролировать бизнес-

процессы. К ним относятся показатели, характеризующие общие результаты деятельности компании, включая все задействованные факторы производства, а также эффективность использования труда и капитала. Оценка этих показателей производится двумя методами:

- 1) сравнение текущих и предшествующих показателей за фиксированные и сравнимые периоды времени;
- 2) сравнение плановых и фактических показателей за анализируемый период времени.

Тем самым при первом сравнении определяется динамика и скорость изменения показателей, а при втором – повышение или экономия средств по отношению к запланированным показателям. Оценка производительности труда по диагностическим показателям позволяет реализовать следующие цели:

- достижение роста производительности совокупного труда предприятия и его отдельных подразделений по сравнению с базовым периодом деятельности;
- выявление «узких» мест в технико-технологической, кадровой, организационно-управленческой сферах деятельности предприятия;
- определение приоритетных направлений повышения производительности совокупного труда на предприятии;
- достижение среднеотраслевого или превышающего этот уровень производительности совокупного труда предприятия;
- достижение более высокой производительности совокупного труда по сравнению с основными конкурентами.

Вместе с тем, следует отметить, что даже если диагностические показатели рассматриваются за ряд лет, получаемая при этом оценка все равно остается статической. Анализируемый комплекс показателей предназначен для сравнения с предшествующими периодами на основе нормативов, разработанных для внутреннего применения, и ориентирован в большей мере на внутренние проблемы, чем на внешние. Ориентация на текущие результаты деятельности приводит к принятию краткосрочных инвестиционных решений, поскольку основывается на результатах деятельности в предшествующие периоды. Быстроменяющиеся элементы деловой среды подталкивают предприятия активно заниматься вопросами разработки и реализации своего развития. Обеспечить сохранение показателей на достигнутом уровне, а тем более их развитие в перспективе, чрезвычайно сложно без постановки долгосрочных целей развития и определения эффективной стратегии их достижения. Стремительно изменяющаяся внешняя среда делает необходимым учет неколичественных динамических факторов, которые могут обеспечить выживание компании на новых рынках сегодня и в перспективе. Такими факторами являются:

- способность прогнозировать будущие потребности рынка и развивать соответствующие технологии;

-способность быстрее и с меньшими издержками создавать и поставлять на рынок новые товары с повышенными качественными характеристиками;
-способность внедрять различного рода инновации в производственную деятельность и др.

Для оценки указанных факторов используется вторая группа показателей – стратегических.

В последние годы в литературе появились публикации по построению целостных систем показателей для предприятия. Новые модели получили в англоязычных источниках по аккаунтингу (отчетности) и контроллингу название Performance Measurement – системы измерения достижений.

Наиболее известной из них является система сбалансированных показателей (Balanced Scorecard) – это методика, в рамках которой традиционные показатели финансовых отчетов объединяются с операционными параметрами, что создает достаточно общую систему, позволяющую оценивать нематериальные активы. Balanced Scorecard (концепция стратегических карт) была предложена Р. Капланом и Д. Нортон в 1996 г. [221]. По мнению авторов, одних только финансовых показателей, используемых при управлении деятельностью компании, для реализации разработанной стратегии может быть недостаточно. Не менее важны для бизнеса показатели, которым сложно дать стоимостную оценку: развитие отношений с клиентами, управление персоналом, качество продукции, эффективность внутренних бизнес-процессов. Стратегические карты были рекомендованы авторами для согласования краткосрочных целей деятельности предприятия с его миссией и стратегией на долгосрочную перспективу с помощью определения четырех основных аспектов деятельности: финансы, персонал, потребитель (клиент), организация (бизнес-процессы). С помощью стратегических показателей усилия предприятия сосредотачиваются на достижении нескольких основных целей в приоритетных направлениях, а поле зрения менеджеров компании значительно расширяется, что позволяет увеличить количество контролируемых показателей.

Помимо сбалансированной системы показателей (BSC) в мировой практике существуют и другие менее известные модели управления эффективностью деятельности компании. К таким моделям относятся:

1. Концепция EFQM – предполагает содействие развитию бизнеса на основе оценки его сильных сторон и определения направлений деятельности, в которых для достижения целей необходимы улучшения. Отличительной особенностью EFQM является ее ориентация на социальные результаты, т.е. результаты взаимодействия с обществом. Именно по этой причине данная модель с успехом используется в правительственных и общественных организациях многих стран Европы. В модели выделено девять блоков: пять исходных (ресурсных) и четыре результирующих. Управление компанией осуществляется путем воздействия на показатели исходных блоков: руководство, персонал, политика и стратегия, сотрудничество и ресурсы, процессы. Результаты управления представлены показателями результирующих блоков:

результаты деятельности персонала, взаимодействия с покупателями, социальные результаты, ключевые показатели эффективности деятельности компании.

2. Модель Performance Pyramid (пирамида достижений) – в большей степени предназначена для пользователей, заинтересованных в результатах деятельности компании в целом (stakeholders). Данная модель позволяет дать характеристику как внешней, так и внутренней эффективности компании, выявить цели деятельности организации, установить показатели достижения этих целей, разработать систему измерения, обеспечить реализацию разработанной стратегии.

3. Tableau de Board (бортовое табло) – задающее систему показателей видения, стратегии, целей, критических факторов успеха. В данной модели, увязывающей стратегию и тактику деятельности организации, используются как финансовые, так и нефинансовые показатели, ответственность за исполнение которых четко распределена среди руководства компании. Все многообразие показателей делится на стратегические и диагностические показатели. Стратегические показатели отражают фактические результаты деятельности компании по достижению намеченных целей, а диагностические позволяют проследить динамику успешности достижения целей. На основе диагностических показателей принимаются решения о необходимости мероприятий по реализации стратегии. Принципиальное отличие Tableau de Board от системы сбалансированных показателей состоит в отсутствии жесткой группировки показателей по проекциям. По сути, показатели Tableau de Board отражают два из четырех аспектов деятельности сбалансированной системы показателей: финансовый аспект и внутренние бизнес-процессы. Преимущества данной модели состоят в ее применимости для компаний любого масштаба, отрасли и структуры управления.

4. Система EP2M – модель эффективности деятельности и роста К. Адамса и П. Робертса [3]. Согласно данной модели, наибольшее значение имеет оценка эффективности деятельности компании в четырех направлениях: -обслуживание потребителей и удовлетворение спроса (во внешней среде); -повышение эффективности и производительности (во внутренней среде); -распространение и адаптация общей стратегии компании на нижние уровни организационной структуры (сверху вниз в организационной структуре); -усиление влияния акционеров и расширение свободы действий работников (снизу вверх в организационной структуре).

В соответствии с концепцией авторов данной модели система оценки деятельности компании должна быть направлена не только на реализацию стратегии, но и на выработку корпоративной культуры, предусматривающей постоянное стремление к движению вперед.

5. Пирамида деятельности компании К. Мак-Найра, Р. Линча и К. Кросса – модель, разделяющая цели по уровням организационной иерархии: от высших уровней иерархии к нижним. На высшем уровне топ-менеджеры формулируют корпоративную миссию, на втором уровне – цели

хозяйственных подразделений через финансовые и маркетинговые показатели, третий уровень представлен показателями, отражающими качественные характеристики деятельности компании (удовлетворенность потребителей, гибкость и производительность), на четвертом уровне находятся показатели операционной деятельности. Основная идея состоит в ориентации на потребителя и выявлении связи между общей стратегией компании и финансовыми показателями ее деятельности, дополненными небольшим количеством нефинансовых показателей.

Существуют концепции, которые способствуют оптимальной оценке общей производительности компании с целью ее повышения, в которых значительная роль принадлежит персоналу, осуществляющему бизнес-процессы. В качестве примера можно привести две системы.

1. Productivity Measurement and Enhancement System (система улучшения и измерения производительности), построена на следующих принципах: объединение целей; оценка действий по достижению целей; объединение и внедрение информации прошлых периодов. Данная модель позволяет оценивать не только достижения организованной единицы (подразделения, группы), но и работников данной единицы.

2. Quantum Performance Measurement (квантовое измерение достижений), позволяет оптимизировать производительность предприятия. В качестве измерителей производительности предприятия используются: качество товара или услуги; время, отображающее качество процесса; затраты, показывающие степень экономического качества. Процессы анализируются на уровне организации, процессов и работника/процесса [128].

Следует отметить, что рассмотренные модели измерения достижений компаний отражают лишь часть того многообразия концепций, которые представлены в различных публикациях по стратегическому менеджменту. Однако уже они позволяют заключить, что показатели оценки производительности достаточно легко вписываются практически в любую концепцию измерения достижений. С одной стороны, производительность совокупного труда является одним из результирующих финансовых показателей деятельности предприятия, с другой стороны, данный показатель рассматривается как база для определения будущих целей и других показателей нефинансового характера.

Предлагаемый нами подход к оценке уровня производительности совокупного труда строится на учете влияния всей совокупности факторов, формирующих этот уровень и дающих возможность прогнозирования производительности на перспективу.

Мы исходим из того положения, что все факторы совокупной производительности труда отражают основные компоненты потенциала предприятия: уровень техники и технологии соотносится с технико-технологическим потенциалом; уровень использования кадров – с кадровым потенциалом; наличие сегмента рынка и качество менеджмента – с организационно-управленческим потенциалом. Из этого следует, что производительность со-

вокупного труда соотносима с конкретным потенциалом предприятия, следовательно, оценивая основные составляющие потенциала предприятия, мы тем самым оцениваем перспективы предприятия в повышении производительности совокупного труда.

Целью оценки составляющих потенциала предприятия является возможность определения стратегических направлений его развития, позволяющих увеличить производительность совокупного труда, осуществлять выпуск конкурентоспособной продукции, существенно повысив свою устойчивость и гибкость по отношению к изменяющейся внешней среде. Такая оценка позволит проанализировать и спрогнозировать тенденции развития, выявить основные преимущества и недостатки, подготовить рекомендации по формированию программ повышения производительности.

Теорией и практикой современного экономического анализа накоплен большой арсенал методов оценки различных составляющих потенциала предприятий. Аналитический обзор показал, что чаще всего используются качественные методы, из которых предпочтение отдается методам экспертных оценок, основанных на балльной методике. Однако практика показывает, что подобные методики не обладают свойством воспроизводимости (использования внутренними пользователями без затруднений), содержат значительный элемент субъективизма и требуют проведения достаточно трудоемких экспертных процедур. Кроме того, они не позволяют убедиться в адекватности полученных результатов и математически оценить их достоверность. Нам представляется более рациональным использование количественных методов оценки, основанных на применении относительных показателей, расчет которых можно произвести по доступному как для внутренних, так и для внешних аналитиков кругу параметров. Объективность оценки в этом случае будет зависеть от правильности выбора системы показателей, позволяющих в комплексе характеризовать потенциал предприятия по различным признакам.

Считаем необходимым систематизировать все показатели в соответствии с составляющими элементами потенциала предприятия. Данная система оценки может применяться для определения возможностей долгосрочного роста производительности совокупного труда (табл. 46).

Предлагаемая система показателей, на наш взгляд, соответствует требованию универсальности и простоты в использовании, обеспечивает получение объективной информации, адекватной исследуемому объекту.

Произведем сравнительную оценку ОАО «Икар» и АК «Корвет» по стратегическим показателям производительности (табл. 47)

Результаты сравнительной оценки показывают, что практически по всем составляющим конкурентного потенциала ОАО «Икар» уступает АК «Корвет».

Таким образом, оценка конкурентоспособности предприятия по текущей производительности позволяет разрабатывать оперативный план мероприятий, направленный на повышение производительности и конкурентоспособности на ближайшую перспективу. Оценка конкурентоспособности по

стратегическим показателям позволяет ставить конкретные задачи по укреплению конкурентного потенциала компании на дальнейшую перспективу.

Таблица 46

Система показателей оценки потенциала промышленного предприятия

Компоненты потенциала предприятия	Показатели	Формализация	Критерий
Технико-технологический	1.Уровень прогрессивности оборудования	$U_{пр} = O_{пр} / O_{общ}$	60-70%
	2.Уровень модернизации оборудования	$U_{м} = O_{м} / O_{общ}$	40-50%
	3.Уровень освоения новой техники	$U_{н} = O_{ПФн} / O_{ПФ}$	10-15%
	4.Коэффициент использования материалов	$K_{м} = \text{чистая масса материалов} / \text{норма расхода}$	0,8- 1
Кадровый	5.Коэффициент текучести кадров	$K = (Ч_{ув} + Ч_{с.ж.}) / Ч_{сп.}$	10%
	6. Удельные затраты на повышение квалификации и обучение кадров	$U = Z_{кадр} / ФОТ$	
	7.Уровень мотивации персонала	$U_{мот} = Ч_{удовл} / Ч_{сп}$	60-70%
	8.Уровень обеспеченности кадрами высшей квалификации	$U_{к} = Ч_{вк} / Ч_{сп}$	10-15%
Организационно-управленческий	9. Доля затрат на информационную деятельность	$U_{а} = Z_{ин} / Z_{ниокр}$	Больше 2%
	10.Доля новой продукции в общем объеме продаж	$U_{н} = V_{нов} / V_{общ}$	40-50%
	11.Уровень механизации управленческих работ	$U_{мех} = T_{мех} / T_{общ}$	50-60%

Система показателей оценки потенциала промышленного предприятия

Компоненты потенциала предприятия	Показатели	ОАО «Икар»	АК «Корвет»
Технико-технологический	1.Уровень прогрессивности оборудования, %	51	68
	2.Уровень модернизации оборудования, %	38	40
	3.Уровень освоения новой техники, %	9,3	12
	4.Коэффициент использования материалов	0,65	0,78
Кадровый	5.Коэффициент текучести кадров, %	26	17
	6. Удельные затраты на повышение квалификации и обучение кадров, %	0,9	1,4
	7.Уровень мотивации персонала, %	48	68
	8.Уровень обеспеченности кадрами высшей квалификации, %	8,5	9,5
Организационно-управленческий	9.Расходы на информационную деятельность, %	1,5	2
	10.Доля новой продукции в общем объеме продаж, %	40	45
	11. Уровень механизации управленческих работ, %	38	50

Развивая идею о взаимосвязи и диалектическом единстве производительности и конкурентоспособности предприятия, изложенную в первой главе, мы предлагаем рассматривать диагностические показатели производительности для определения конкурентоспособности деятельности предприятия, а стратегические показатели – для определения потенциала предприятия, т.е. возможностей повышения конкурентоспособности в перспективе.

3.2. Управление производительностью совокупного труда и разработка программы ее повышения

Теоретическое исследование производительности труда показало, что в условиях рыночных отношений в российской экономике необходимо изме-

нить доминировавший в дореформенный период подход к проблеме повышения производительности труда. При этом следует исходить из требований, основанных на принципиально новой сущности понятия производительности, согласно которой производительностью обладают все факторы производства. Повышение производительности представляет собой процесс изменений, который требует управления.

Система управления производительностью совокупного труда, как и любая другая система, находится в зависимости от внешней среды предприятия. Внешняя среда, являясь сложной, нестабильной, непредсказуемой, оказывает существенное влияние на уровень эффективности деятельности предприятия. Это происходит под воздействием таких факторов, как государственное регулирование, конкурентная среда и общественные потребности (ожидаемый спрос, воздействие потребителей, продукции, появление новых потребностей и наличие скрытых), социально-экономические, политические условия деятельности и др. Внутренняя среда системы включает в себя внутренние факторы предприятия, определяющие его производительность и поддающиеся регулированию. К ним мы относим факторы, составляющие технико-технологический, кадровый, организационно-управленческий потенциалы предприятия.

С целью наиболее эффективного управления производительностью совокупного труда необходимо осуществить методологическую декомпозицию производительности на текущую производительность и перспективную производительность.

Текущая производительность труда определяется производительностью труда и производительностью капитала (основного и оборотного).

Перспективная производительность определяется состоянием технико-технологического, кадрового, организационно-управленческого потенциалов предприятия.

В соответствии с этим можно говорить о получении синергетического эффекта в двух формах:

- реального (существующего) – для краткосрочного периода;
- потенциального (латентного) – для долгосрочного периода.

Производительность совокупного труда рассматривается как интегральный показатель, полученный за счет синергии от эффективного использования труда и капитала в краткосрочном периоде, а также за счет синергии организационно-управленческих, кадровых и технико-технологических возможностей предприятия, характеризующихся уровнем проявления и развития соответствующих потенциалов в рамках стратегии развития промышленного предприятия.

Таким образом, конечной целью управления производительностью совокупного труда является: 1) повышение эффективности использования ресурсов предприятия; 2) укрепление и наращивание составляющих элементов потенциала предприятия как основы его конкурентоспособности в будущем.

Весь процесс управления совокупной производительностью направлен на изменение (увеличение) уровня ее оценочных показателей и рассматривается как реализация следующих функций: оценка – планирование – органи-

зация – мотивация – контроль (рис. 12). Применительно к процессу управления производительностью нам представляется целесообразным выделить такую функцию управления, как оценка. Выполнение этой функции предусматривает измерение и оценку достигнутого уровня производительности, анализ факторов, влияющих на изменение показателей производительности, оценку имеющихся резервов роста производительности.

1. Оценка: а) оценка факторов окружающей среды компании; б) оценка состояния производительности совокупного труда в компании: оценка текущей производительности и оценка перспективной производительности.

2. Планирование совокупной производительности труда в соответствии с целями и задачами компании: оперативное планирование и стратегическое планирование.

3. Организация повышения производительности совокупного труда: 1) разработка плана мероприятий и реализация его по подразделениям с целью повышения эффективности использования имеющихся ресурсов; 2) принятие решения о вложении денежных средств, определение направлений и оптимизация структуры вложений денежных средств для наращивания потенциала компании на перспективу.

4. Мотивация персонала компании на достижение заявленных целей в области производительности основывается на сформированной и действующей системе мотивации труда.

5. Контроль результатов осуществляется по мониторингу диагностических и стратегических показателей производительности совокупного труда.

Для достижения поставленной цели управления производительностью совокупного труда необходимо выстроить четкую организационную структуру управления процессом. Она может быть адаптирована к обычной структуре управления промышленным предприятием путем закрепления соответствующих функций за конкретными управленческими звеньями: маркетинговой службой, финансово-экономической службой, службой управления персоналом, службой подготовки производства, отделом снабжения.

Возглавлять и контролировать этот процесс должен руководитель предприятия, несущий полную ответственность за результаты. Принципиально важным является то, что область действия системы управления производительностью совокупного труда должна не только ограничиваться лишь сферой производства продукции, как это было в дореформенный период, но и распространяться на другие функции, возникшие в российской экономике с момента реализации рыночных реформ.

Весь процесс управления повышением производительности совокупного труда на предприятии должен начинаться с мониторинга показателей производительности. Наряду с информацией о результатах деятельности предприятия менеджмент компании должен регулярно иметь достоверную информацию об уровне и динамике роста производительности у конкурентов. При наличии неблагоприятных отклонений должны немедленно приниматься управляющие воздействия на подсистему фактической реализации мероприятий. На этом

уровне конкретные подразделения и исполнители, ответственные за проводимые мероприятия, проверяют ресурсное обеспечение, намечают меры по ликвидации отрицательных отклонений и оперативному контролю.

Ежемесячно руководство компании осуществляет контроль достоверности предоставляемых данных, работает с итоговой информацией по сравнительному, факторному и специальному анализу.

Предприятие не должно ограничиваться лишь текущими мероприятиями в управлении повышением производительности совокупного труда. Необходимо формировать систему прогнозирования, в том числе в области инвестирования в конкурентный потенциал предприятия.

Механизм реализации процесса управления производительностью должен осуществляться через создание программ повышения производительности.

В большинстве стран с развитой рыночной экономикой такие программы разрабатываются постоянно, действуют национальные центры производительности. В Пакистане, Словакии, Чили, Монголии, Кении, Вьетнаме для организации и управления динамикой производительности созданы национальные Советы по производительности, куда входят Министерство труда, Министерство экономики, Ассоциация работодателей и представители отраслевых профсоюзов.

В России до сих пор не принята концепция производительности, не разработана государственная программа повышения производительности, которая могла бы дать не только сопоставимые характеристики с другими странами по уровню использования факторов роста добавленной стоимости, но и позволила бы определить направленность и эффективность инвестиционных вложений в различные сферы экономики. Анализ работы отечественных промышленных предприятий за последние годы позволяет говорить о том, что у отечественного менеджмента не сложилось четкого понимания взаимосвязи вопросов повышения производительности и конкурентоспособности в деле успешного развития компаний на долговременную перспективу. Сказывается, с одной стороны, недостаточная теоретическая проработанность проблемы и отсутствие опыта использования в практике хозяйствования методологических принципов и методов стратегического планирования, а с другой, недостаточное внимание государства в целом к проблеме роста производительности совокупного труда на всех уровнях хозяйствования. Поскольку не сформирована концепция производительности на государственном уровне, не определены ориентиры в области повышения производительности на уровне отраслей и регионов, не ведется работа по информированию бизнеса о необходимости повышения производительности, проблематичной является задача концентрации усилий менеджмента предприятий на решении данной проблемы.

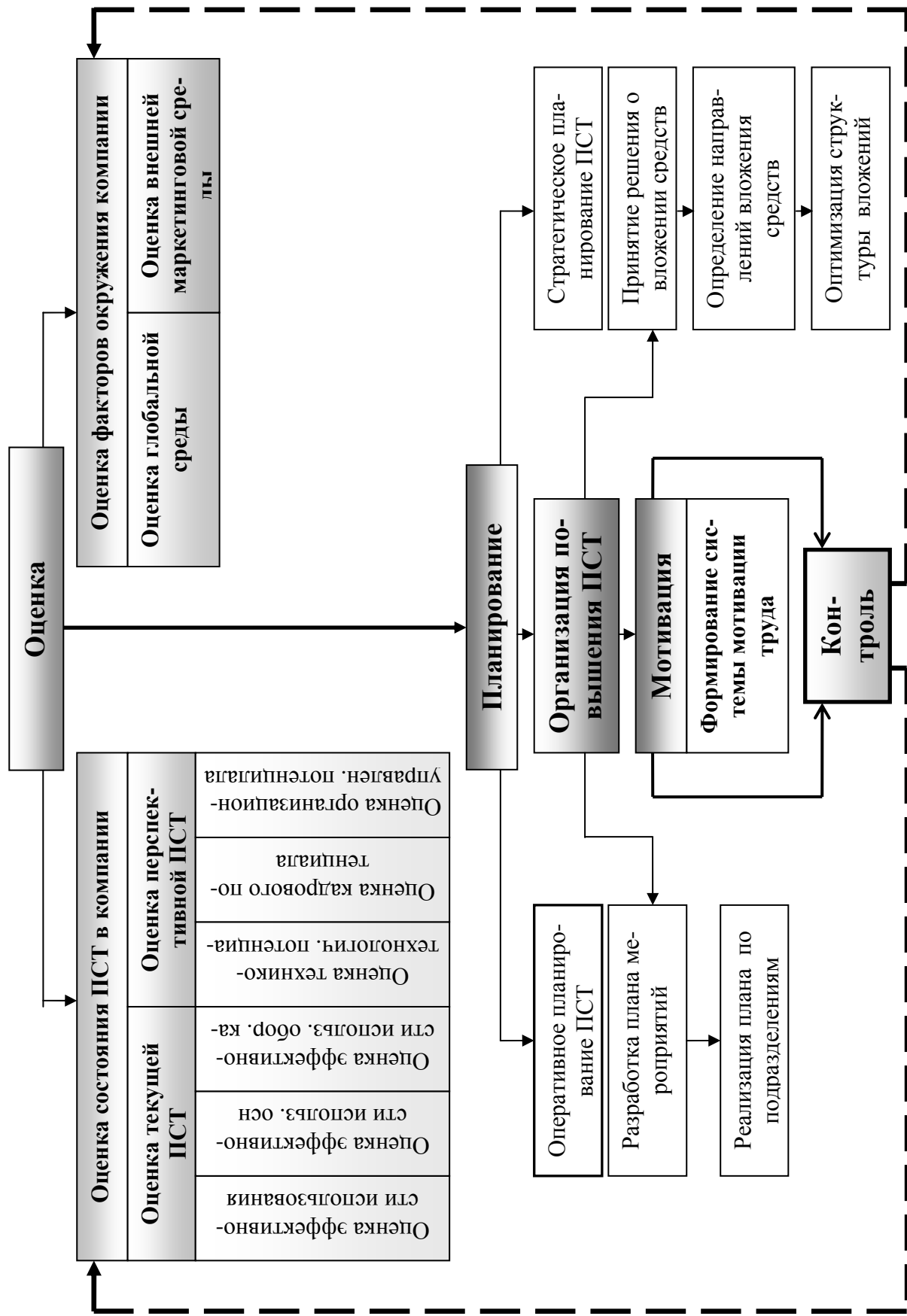


Рис. 12. Процесс управления производительностью совокупного труда

Нами был проведен экспресс-опрос руководителей и специалистов 15 средних и крупных промышленных предприятий Зауралья по стандартизированной анкете. Целью опроса являлось определение того, в какой степени руководство компании уделяет внимание проблеме роста производительности труда. Результаты показали, что на большинстве предприятий повышение производительности не входит в сферу первоочередных задач деятельности компаний, а отдельные мероприятия, направленные на рост производительности, не носят комплексного характера. Между тем, по данным Международной организации труда, страны, в которых разработаны и внедряются программы повышения производительности, являются наиболее адаптированными к деятельности в условиях глобальной экономики.

План повышения производительности должен быть составной частью стратегического планирования предприятия и учитывать все аспекты его деятельности. Сформированные на его основе программы повышения производительности должны осуществляться на перспективной, долговременной основе, а рост производительности должен выступать в качестве одной из важнейших целей организации [227].

Целостная программа повышения производительности может быть сформирована лишь на основе использования целого спектра методов и подходов, которые в свою очередь могут включать самые различные способы и системы управления различными аспектами деятельности организации. Такое «меню» предлагает самый широкий выбор средств: от оценок эффективности до оценок результатов деятельности, от компьютеризации до роботизации, от методов ведения коллективных переговоров до конкретных форм тесного сотрудничества между персоналом и управляющими, от использования материальных стимулов до полного отказа от денежных форм мотивации, от вложения средств в развитие оборудования до вложений в развитие рабочей силы, от профессиональной подготовки до подготовки управленческого персонала, от налаживания обратных связей до создания информационных сетей.

В западной теории и практике управления принято выделять два подхода к разработке программ повышения производительности: подход Международной организации труда (МОТ) и подход по обучению действием (Великобритания). Первый подход направлен на совершенствование организации производственного процесса, второй – на организацию программ обучения в ходе реализации плана повышения производительности. Подход и методология МОТ с конкретной спецификой использовались в ряде проектов сотрудничества и реализовывались в Эквадоре, Нигерии, Иране, Иордании, Сирии, Венесуэле и других развивающихся странах как в государственном, так и частном секторе. Сущность подхода МОТ заключается в предварительной диагностике проблем организации, ориентации на них высшего руководства, организации и планирования действий, которые преобразуются в оперативные решения для групп и отдельных исполнителей. Применение данного подхода способствует созданию эффективных рабочих групп, в которых аккумулируется коллективный опыт специалистов, выработке грамот-

ных практических решений, внедрению позитивных изменений, получению лучших качественных и количественных показателей деятельности.

Концепция и философия программы по улучшению показателей деятельности (обучение действием) принципиально не отличаются от программы МОТ, но имеют свои особенности в отдельных практических аспектах, связанных с диагностикой проблемы и указанием сфер деятельности. В процессе реализации этого подхода вырабатывается план по повышению производительности одновременно с действием программы обучения кадров.

В отечественной и зарубежной экономической литературе можно найти примеры использования отдельных частей или блоков программ повышения производительности, решающих конкретные организационные проблемы. Так, Алан Лоулор выделяет следующие четыре общие стадии процесса повышения производительности на уровне организации [224, с.95-206]:

1. Признание необходимости изменений и улучшений (осознание).
2. Принятие решения о конкретных действиях (решение).
3. Создание возможностей для претворения принятых решений в жизнь (разрешение).
4. Фактическое осуществление планов повышения производительности (действие).

Скотт Д. Синк предложил партисипативный подход к управлению производительностью на основе стратегического планирования [148, с. 459-464]. Процесс планирования применительно к проектированию и разработке программы управления производительностью состоит из восьми шагов:

1. Внутренняя стратегическая оценка (критический взгляд изнутри).

На данном этапе процесса планирования внимание концентрируется на внутренних аспектах деятельности организации. Выявляются внутренние факторы (сильные и слабые стороны организации), которые необходимо учитывать при разработке и осуществлении мероприятий в области управления производительностью.

2. Внешняя стратегическая оценка (критический взгляд кругом).

На данном шаге внимание сосредоточивается на внешних условиях деятельности организационной системы, которые способны оказать влияние на проектирование и разработку программы. Определяется воздействие внешних по отношению к организации факторов (поставщики, технологии, рыночные тенденции и др.), которые необходимо учитывать или включать в процесс в ходе проектирования и разработки мероприятий в области управления производительностью.

3. Определение предпосылок и/или допущений плана: разработка матрицы «важности-определенности».

На третьем шаге из всего многообразия внутренних и внешних факторов отбирается 15-20 конкретных предпосылок и/или допущений плана, на которых будет базироваться разработка программы. Строится матрица важности/определенности, оценивается важность каждой предпосылки для окончательного плана и степень определенности воздействия ее на план.

4. Осуществление стратегического планирования.

Данный этап посвящен определению стратегических целей и задач и обеспечению согласия относительно целей и/или задач программы управления производительностью. На этом шаге ведущей является дифференциация целей и задач по степени важности и первоочередности.

5. Разработка измерителей результативности.

На данном этапе внимание сосредоточивается на разработке конкретных критериев, по которым будет оцениваться программа управления производительностью. В качестве таких критериев могут быть использованы конкретные измерители, нормативы, по которым следует оценивать результативность мероприятий в области управления производительностью.

6. Планирование мероприятий для повышения производительности.

На этом шаге разрабатываются конкретные мероприятия, под которые следует выделить ресурсы (время и денежные средства) в предстоящем году для проектирования и разработки программы управления производительностью. Это могут быть не только краткосрочные шаги, но и мероприятия стратегического характера, на осуществление которых уйдет несколько лет, но приступить к ним необходимо в будущем году.

7. Планирование проектов выполнения конкретных мероприятий.

По завершении шестого шага вырабатывается согласованный перечень первоначальных (на первый год) мероприятий в области управления производительностью. Затем осуществляется дальнейшая детализация мероприятий путем разработки проекта, включающего последовательность выполнения работ, оценку затрат, функции и обязанности исполнителей, вопросы управления проектом и анализ издержек/выгод. По завершении седьмого шага представляются тщательно проработанные 3-5 основных мероприятий. Все результаты планирования сводятся воедино, анализируются, объединяются в общий план.

8. Рассмотрение и оценка программы.

На данном этапе происходит оценка программы по отобранным на шаге 5 показателям производительности.

Наиболее ценным в рассмотренном подходе к управлению производительностью, на наш взгляд, является этапность, комплексность, высокая степень практичности и экономичности. Кроме того, программа управления производительностью не навязывается экспертами со стороны, а является «внутренней» разработкой компании и основывается на знаниях и опыте собственных сотрудников (линейных и функциональных менеджеров различного уровня).

Достаточно новым инструментом, используемым с целью непрерывного улучшения результатов деятельности, повышения производительности и конкурентоспособности предприятия благодаря внедрению передовых идей, может считаться бенчмаркинг – сравнение собственных показателей с лучшими в отрасли или мире.

Бенчмаркинг основан на вполне логичном предположении, что если что-то делает одна компания, то это можно делать и другая. Кроме того, в се-

годняшней меняющейся рыночной ситуации любая компания, стремящаяся повысить свою конкурентоспособность, должна, как минимум, не отставать от лидера. Благодаря этому внешнеориентированному подходу менеджмент компании может узнать о достижениях, на порядок превосходящих все, что считалось возможным. Внутренние же базы сравнения, позволяющие оценивать текущую эффективность относительно прошлых результатов или результатов деятельности подразделений данной компании, редко когда приводят к такому пониманию. Кроме того, внутреннеориентированные сравнения порождают самоуспокоенность, внушают ложное чувство безопасности, заставляют направлять усилия не на конкуренцию на рынке, а на внутреннее соперничество. Бенчмаркинг обеспечивает получение информации, позволяющей сравнивать финансовые показатели, работу персонала по функциям, длительность циклов обработки, показатели в области качества и услуг и др. С помощью данного инструмента можно определить причину расхождений между текущим положением дел и целями, создать основу для рекомендаций по изменению или улучшению ситуации, а также помочь руководству компании сконцентрировать внимание на первоочередных задачах и стратегических решениях на перспективу.

Сложившиеся подходы к определению понятия «бенчмаркинг» включают две основные его разновидности с точки зрения специфики субъекта анализа: а) сравнение показателей деятельности организации с показателями других организаций (конкурентов, партнеров, лидеров отрасли); б) изучение успешного опыта, адаптация и применение лучших подходов, методов, стратегий в своей организации.

Мы разделяем позицию специалистов Американского центра производительности и качества, которые под бенчмаркингом понимают процесс постоянного исследования наилучших практик, определяющих наиболее высокую характеристику конкурентоспособности [37]. Большой потенциал бенчмаркинга в улучшении деятельности компаний, по мнению зарубежных ученых, обусловлен тем, что помогает сравнивать свою компанию с наиболее успешными фирмами для выбора стратегии совершенствования. Кроме того, этот метод позволяет осознать потребность в изменениях, демонстрируя, как необходимо преобразовывать процедуры, распределение работ и ресурсов [182, с. 176].

Бенчмаркинг может использоваться не только как самостоятельный метод, но и в сочетании с другими способами, что ведет к значительному повышению общей результативности. Практика свидетельствует, что обычно реинжиниринг приводит к улучшению основных показателей деятельности компании в среднем на 5-10%, в то время как дополнение его бенчмаркингом приводит к увеличению этих показателей до 50-70% [218].

С точки зрения отраслевой принадлежности можно выделить внутриотраслевое сравнение (между компаниями одной отрасли), межотраслевое (в смежных отраслях) и кроссотраслевое (в отраслях, не связанных цепочкой создания стоимости).

Бенчмаркинг может осуществляться в области исследования продукта, процесса, технологии, стратегии, затрат и т.д.

Применительно к нашему предмету исследования мы определяем бенчмаркинг как методологию изучения, анализа и адаптации передовых технологий и бизнес-процессов наиболее успешных компаний (конкурентов, партнеров, лидеров отрасли) в целях повышения производительности совокупного труда и конкурентоспособности конкретного предприятия.

Главные цели бенчмаркинга по производительности:

- определить, как соотносятся результаты работы своей компании и аналогичных предприятий;
- привлечь внимание менеджмента к слабым сторонам деятельности компании;
- предоставить объективную информацию менеджменту компании для принятия управленческих решений в области повышения производительности;
- внедрить полученный опыт в деятельность компании.

Бенчмаркинг, таким образом, может обеспечить диагностический инструментарий для управления ростом производительности. Смысл бенчмаркинга состоит не в том, чтобы изучить чужой опыт и повторить отдельные его элементы, а в том, чтобы разработать формализованную систему показателей эффективности, изучить пути достижения каждого из них и их вклад в общий успех. Только после этого необходимо воспроизводить и внедрять в своей компании определенный набор бизнес-решений.

Наиболее известной считается модель бенчмаркинга, состоящая из пяти этапов – «колесо бенчмаркинга» [37].

1. Планирование (определение критических факторов успеха, выбор процесса бенчмаркинга, документирование процесса, разработка показателей).
2. Поиск (выбор партнеров для бенчмаркинга).
3. Наблюдение (понимание и документирование процесса партнера по показателям и практике).
4. Анализ (идентификация «зазоров» в показателях и поиск их коренных причин).
5. Адаптация (выбор наилучшей практики процесса, приспособление его к условиям работы своей компании, внедрение перемен).

На ее основе мы разработали модель проведения бенчмаркинга по производительности (рис. 13).

В странах с развитой рыночной экономикой сбор информации о конкурентах осуществляется из открытых источников. В России подобное довольно затруднительно из-за высокой информационной закрытости бизнеса. Но существуют методы сбора внешней информации, успешно работающие и в российских условиях. Так, крупные успешные компании часто сами распространяют о себе информацию, подчеркивая тем самым свой лидерский статус. Их высокая медиаактивность объясняется желанием обеспечить узнаваемость бренда и позитивную информацию. Сбор сведений об организации бизнеса в таких компаниях проводится обычно путем мониторинга деловой и отраслевой прессы и дает ценную информацию для фирм, только выходящих

на новый рынок и формирующих бизнес-стратегию. При межфирменном сравнении важно иметь как количественные данные, так и информацию качественного характера для проведения соответствующего анализа. Еще одним методом сбора информации могут служить экспертные интервью с аналитиками и контрагентами изучаемого бизнеса. Анализ отраслевой рекламы позволяет выявить рекламные концепции конкурентов, распределение рекламы по группам носителей, основные целевые группы и их базовые ценности, на основе которых строятся рекламные сообщения. В качестве источника информации о фирмах-конкурентах могут выступать специализированные выставки. Однако следует иметь в виду, что отдельные фирмы демонстрируют на выставках еще неосвоенную продукцию. В то же время бывают случаи, когда из опасения утечки информации фирмы показывают на выставках устаревшую продукцию, предпочитая показывать новейшие изделия только своим клиентам непосредственно на предприятиях. Несмотря на имеющиеся трудности, на наш взгляд, бенчмаркинг может быть успешно использован в качестве инструмента для получения информации о конкурентах с целью совершенствования собственных бизнес-процессов.



Рис. 13. Модель проведения бенчмаркинга по производительности

В российской теории и практике наиболее известны исследования по управлению производительностью и эффективностью живого труда. В каче-

стве примера можно привести процессный подход к решению данной проблемы, предполагающий цепочку непрерывных взаимосвязанных действий по планированию, организации процессов, мотивации и контролю [205]. Планирование, в трактовке авторов, предполагает определение целей в области производительности и эффективности труда и способов ее достижения. Организация заключается в обеспечении согласованности и координации действий всех подразделений предприятия. Мотивация связана с комплексом денежных и неденежных способов воздействия на персонал с целью удовлетворения потребностей работников через высокую производительность труда. Контроль предполагает отслеживание процесса динамики производительности и эффективности труда для достижения поставленных целей. Названные базовые функции управления реализуются в программах управления производительностью и эффективностью труда.

По нашему мнению, все рассмотренные программы имеют свои достоинства и заслуживают самого пристального внимания. Вместе с тем, они носят достаточно общий характер и не учитывают механизма цикличности развития организации во времени.

Для объяснения результатов деятельности организации в прошлом и возможного прогнозирования развития ее в будущем может быть использована модель циклов и стадий развития организации. Согласно этой модели, жизнь организации по шкале времени может быть представлена в терминах жизненного цикла, означающих как процессуальность развития, так и его стадийность [172, с.99]. В соответствии с концепцией процессуальности и стадийности развития организации ни одна фирма (предприятие) не может слишком долго оставаться в одном и том же состоянии, а всегда проходит несколько этапов своего развития, каждый из которых сменяется следующим, зачастую с переживанием определенных трудностей и противоречий. Периоды, проживаемые фирмой в рамках однотипных ценностных установок и фиксирующие специфику управленческих задач в определенный период функционирования организации, называются стадиями организации, а периоды, в которых организация принципиально изменяет внутренние ценности и ориентации - циклы развития [172, с.100]. Нам представляется, что формирование программ повышения производительности необходимо осуществлять с учетом стоящих перед фирмой задач в каждый конкретный период времени.

К настоящему времени опубликовано большое количество исследований о теории жизненных циклов организаций, которые носят преимущественно теоретический и концептуальный характер. В этих исследованиях авторы расходятся в оценке количества стадий и этапов жизненного цикла организаций (ЖЦО) [216]. Если обобщить все многообразие подходов к количеству и названию стадий, то можно выделить следующие основные модели развития организации: становление, рост, зрелость и упадок.

На **стадии становления** предприятие осуществляет поиск привлекательного для потребителя товара на основе изучения представлений о потребностях потенциального клиента. Руководство компании озабочено по-

иском денежных средств для обеспечения выживания. Вместе с тем, с целью нахождения собственной ниши на рынке товаров могут быть использованы технологические или инновационные преимущества.

Стадия роста характеризуется активным освоением рынка, развитием и модернизацией деловых процессов, усложнением операций, увеличением направлений деятельности. На этом этапе особенно интенсивными являются процессы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции. Основной целью является рост объема продаж новых продуктов и услуг при сохранении адекватного уровня затрат предприятия.

На стадии зрелости организация сохраняет устойчивое положение во внешней среде, достигает своего наибольшего размера. Основной стратегической целью данного этапа является поддержание и укрепление занятой рыночной ниши, стабилизация деятельности. На этой стадии особое внимание уделяется снижению себестоимости продукции за счет сокращения издержек и максимального нормирования собственной деятельности.

На стадии упадка снижается эффективность деятельности организации из-за появления противоречий между компанией и окружающей средой, выражающихся в появлении конкурентов, которые активно вытесняют предприятие с занятого рынка, или в исчезновении самого рынка. Столкнувшись с высокой конкуренцией, нехваткой ресурсов, вызовом со стороны новых технологий или любыми другими изменениями в окружающей среде, организация либо прекращает свое существование, либо вынуждена искать новые пути и возможности для выживания. Сохранение организации и переход к следующему циклу развития возможен при условии нахождения нового товара или занятии нового места на рынке. Таким образом, цикл может повториться с соблюдением всех перечисленных стадий (табл. 48)

Стадия зрелости (закрепление на достигнутом) требует от компаний едва ли не больших усилий, чем на предыдущих стадиях. Это связано с решением проблем преимущественно внутреннего характера. Именно на этой стадии необходима разработка действенных программ повышения производительности, ведущих к снижению издержек фирмы, поскольку на стадии роста главной задачей компании является повышение дохода компании с целью увеличения добавленной стоимости, интенсификации использования материальных и человеческих ресурсов.

В целях эффективного осуществления инновационной деятельности по внедрению программы управления повышением производительности труда необходимо соблюдение комплекса условий, которые можно объединить в три группы: организационно-экономические, научно-методические и социально-психологические.

Организационно-экономические:

- заинтересованность высшего руководства предприятия в создании системы управления повышением производительности труда;
- готовность персонала предприятия к практическому осуществлению изменений, необходимых для решения проблем, повышения производительности труда;

Особенности формирования программ повышения производительности с учетом фаз жизненного цикла компании

Фаза жизненного цикла	Основная цель	Задачи программы
Становление	Выживаемость в условиях конкурентной борьбы	Маркетинговые исследования рынка. Подбор персонала и повышение его компетентности. Осуществление технико-технологических нововведений
Рост	Увеличение объема выручки и рост прибыли	Увеличение добавленной стоимости через повышение доходности. Интенсификация использования всех видов ресурсов
Зрелость	Поддержание приемлемых объемов продаж, сокращение издержек	Сокращение операционных издержек. Поиск направлений инновационного развития. Разработка мотивационных программ
Спад	Избежание банкротства	Жесткий контроль за издержками. Поддержка инновационной активности. Высвобождение излишнего персонала

-ориентированность руководства и коллектива предприятия на продолжительную во времени, скрупулезную работу, требующую значительных усилий, а не на получение сиюминутных результатов;

- определение ответственного лица и/или группы лиц, отвечающих за разработку программы;

- полное информирование персонала о предстоящих изменениях;

- нежелательность начала проведения работ в период, когда предприятие находится в очень тяжелом экономическом положении.

Научно-методические условия:

- обеспечение руководителей, специалистов и рабочих предприятия необходимыми материалами по внедрению методов повышения производительности труда;

- апробация и адаптация их в конкретных производственных условиях;

- подготовка внутренних консультантов по проблемам повышения производительности труда или приглашение внешних консультантов;

- обучение персонала предприятия теории и практике применения методов повышения производительности, в том числе углубленное обучение группы специалистов конкретным методам.

Социально-психологические условия:

- формирование у работников позитивного отношения к предстоящим изменениям путем проведения разъяснительной работы;

- неформальное отношение ведущих участников процесса внедрения программы к выполнению своих обязанностей;

- формирование атмосферы творчества и конструктивного решения всех возникающих проблем.

3.3 Оптимизация вложений в долгосрочное повышение производительности совокупного труда на основе экономико-математического моделирования

Повышение производительности совокупного труда в долгосрочном периоде требует значительного объема финансовых ресурсов, которые могут быть как внешнего, так и внутреннего происхождения. При этом важным стратегическим аспектом является оптимальное распределение средств, предназначенных для перспективного повышения производительности.

Наряду с заемными средствами, ассигнованиями и иностранными инвестициями важным финансовым источником вложений является доход предприятия $Y(t)$, который в каждый конкретный момент времени t делится на потребление $P(t)$ и инвестиции (капиталовложения) $C(t)$:

$$Y(t) = P(t) + C(t), \quad (12)$$

где $C(t)$ – фонд накопления в периоде t ;

$P(t)$ – фонд потребления в периоде t .

$$C(t) = s(t) * Y(t), \quad (13)$$

где $s(t)$ – норма накопления в периоде t , %.

Задача оптимизации вложений в долгосрочное повышение производительности совокупного труда состоит из следующих этапов: определение величины фонда накопления ($C(t)$); принятие решения о необходимости привлечения заемных средств; распределение денежных средств по составляющим элементам конкурентного потенциала предприятия как основы роста его производительности и конкурентоспособности в будущем.

Конкурентный потенциал предприятия состоит из следующих элементов: технико-технологический потенциал, кадровый потенциал и организационно-управленческий потенциал. Долгосрочное повышение производи-

тельности совокупного труда обеспечивается при оптимизации объема и соотношения затрат между указанными структурными элементами.

Вложения в технико-технологический потенциал предприятия предполагают следующие затраты:

- на приобретение новых технологий (права на патенты, лицензии на использование изобретений, промышленных образцов, полезных моделей);
- на исследования и разработки новой продукции и методов ее производства, новых производственных процессов;
- на модернизацию и приобретение новых машин и оборудования.

Вложения в кадровый потенциал предприятия предполагают затраты на развитие персонала: профессиональные и инновационные программы обучения, оздоровительные и культурно-развивающие мероприятия.

Вложения в организационно-управленческий потенциал предприятия предусматривают затраты на проведение маркетинговых исследований, повышение качества менеджмента, развитие внешних инновационных коммуникаций.

Алгоритм решения задачи оптимизации вложений в долгосрочное повышение производительности совокупного труда представлен на рис.14.

Необходимо рассчитать оптимальную структуру вложений по трем направлениям при условии, что изменение производительности может рассматриваться как функция отклонения фактической доли вложений денежных средств от оптимальной, приводящей к требуемому (планируемому) уровню производительности совокупного труда на предприятии:

$$\Delta Pr = F(b_i^{факт} - b_i^{опт}) = F(\Delta b_i). \quad (14)$$

Экономико-математическая модель, описывающая связь между ростом производительности совокупного труда в долгосрочном периоде и факторами, непосредственно влияющими на этот рост, является динамической, т.е. изменяющейся во времени. Модель должна приводить к максимуму производительности совокупного труда на предприятии в каждом конкретном периоде времени, т.е. $Pr(t) \rightarrow \max$.

Обозначим через b_1 долю вложений денежных средств в технико-технологический потенциал предприятия, через b_2 и b_3 - доли вложений в кадровый и организационно-управленческий потенциалы предприятия соответственно. В рассматриваемом периоде t финансовые вложения в денежном выражении в указанные направления составят:

$$J_1(t) = b_1 * Y(t) * s, \text{ руб.} ; \quad (15)$$

$$J_2(t) = b_2 * Y(t) * s, \text{ руб.} ; \quad (16)$$

$$J_3(t) = b_3 * Y(t) * s, \text{ руб.} ; \quad (17)$$

где $J_1(t)$ – вложения в технико-технологический потенциал предприятия в периоде t , руб.;

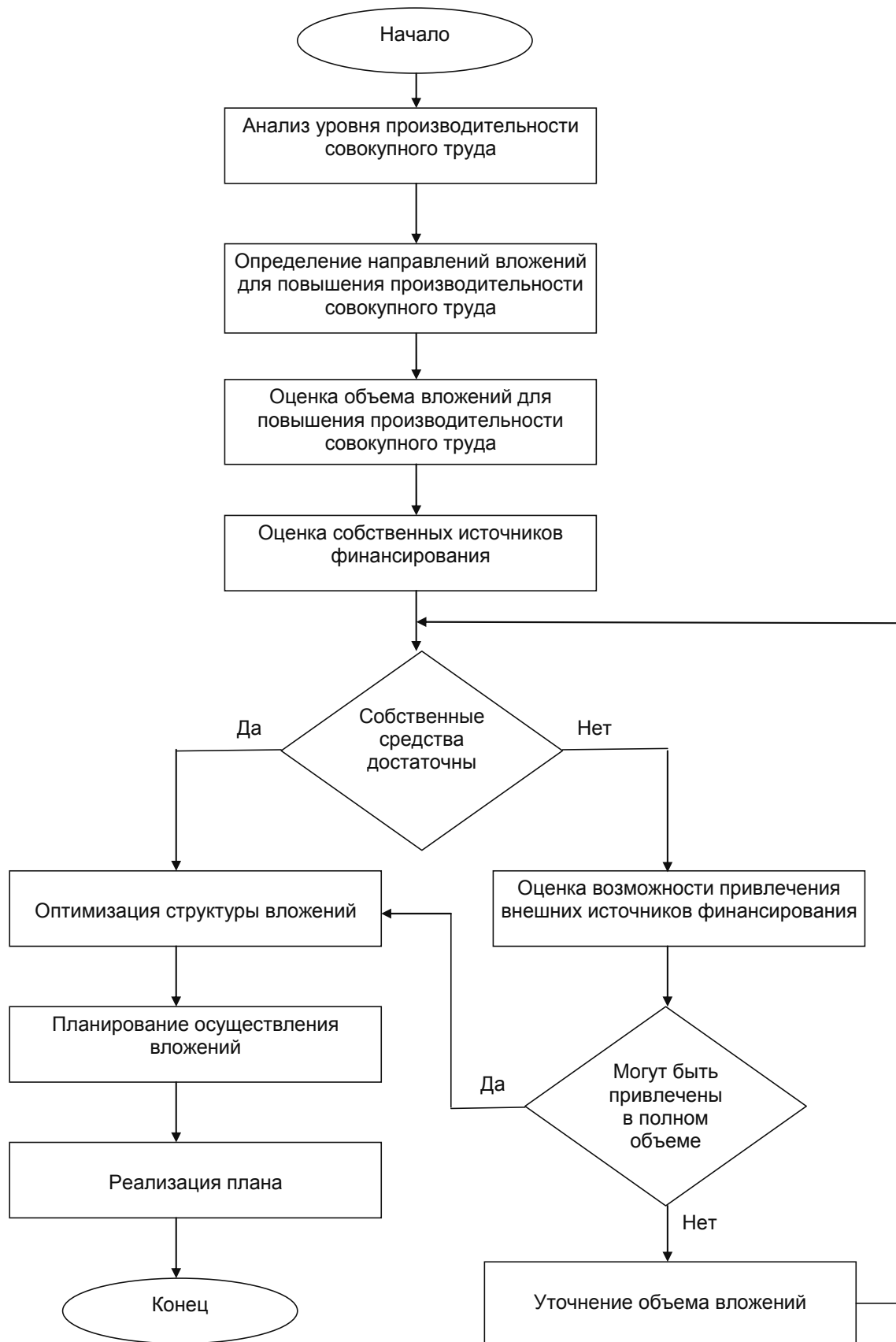


Рис.14. Алгоритм оптимизации вложений в повышение производительности

$J_2(t)$ – вложения в кадровый потенциал предприятия в периоде t , руб.;

$J_3(t)$ – вложения в организационно-управленческий потенциал предприятия в периоде t , руб.

Долгосрочное повышение производительности совокупного труда напрямую зависит от повышения отдачи от вложений в технико-технологический потенциал предприятия, являющийся долгосрочным фактором экономического развития и требующий при этом привлечения значительного количества ресурсов. Формирование данного фактора может быть определено формулой следующего вида:

$$Q_1(t) = \int_0^t J_1(r) * e^{v_1 * (r-t)} dr, \text{ руб.} \quad (18)$$

где $Q_1(t)$ – накопленная взвешенная сумма вложений в технико-технологический потенциал предприятия за t периодов с учетом темпа морального и физического старения компонентов научно-технического потенциала;

v_1 – постоянный показатель темпа морального и физического старения компонентов технико-технологического потенциала.

Показатель v_1 оценивается аналитическим путем. В настоящих условиях развития НТП средняя продолжительность службы новых разработок и высокотехнологичной продукции – 7 лет (или 28 кварталов). Программные продукты (Windows 2000) разрабатываются на срок использования до 7 лет, производители сложной бытовой техники сегодня устанавливают срок ее службы в этих пределах. Таким образом, примем $v_1 = \frac{1}{28}$.

Вторым фактором, определяющим долгосрочное повышение производительности совокупного труда, является уровень образования, квалификации и инновационной культуры работников предприятия, определяемый следующим образом:

$$Q_2(t) = \int_0^t J_2(r) * e^{v_2 * (r-t)} dr, \text{ руб.} \quad (19)$$

где $Q_2(t)$ – накопленная взвешенная сумма вложений в кадровый потенциал предприятия за t периодов с учетом темпов выбытия квалифицированных сотрудников предприятия;

v_2 – постоянный показатель темпа выбытия квалифицированных работников предприятия.

Полный цикл выбытия вложений в развитие персонала соответствует средней продолжительности активной трудовой деятельности человека – в среднем 25-30 лет (или 100-120 кварталов) для женщин и 30-35 лет (120-140 кварталов) для мужчин, поэтому примем $v_2 = \frac{1}{120}$.

Реальность достижения результатов зависит от соответствия ресурсов целям и задачам производства, от организационных методов и способов управления имеющимися производственными и инвестиционными возможностями на предприятии. Последний фактор организационно-управленческий уровень – может быть представлен следующей формулой:

$$Q_3(t) = \int_0^t J_3(r) * e^{v_3 * (r-t)} dr, \text{ руб.} \quad (20)$$

где $Q_3(t)$ – накопленная взвешенная сумма вложений в организационно-управленческий потенциал предприятия за t периодов с учетом темпа выбытия вложений в организационно-управленческую систему предприятия;

v_3 – показатель темпа выбытия вложений в организационно-управленческую систему предприятия, зависящий от характера и сроков действия проводимых на предприятии мероприятий.

Маркетинговые мероприятия проводятся как для достижения стратегических целей, так и для решения тактических задач. Деловые связи между взаимодействующими организациями могут иметь долгосрочный, среднесрочный, краткосрочный, а очень часто и разовый характер. В силу этих и многих других факторов показатель темпа выбытия вложений в эту систему рассчитывается для каждого конкретного предприятия и может варьироваться от одного года и более. Для решения данной задачи возьмем $v_1 = \frac{1}{28}$, то есть 7 лет.

Путем преобразований и решения интеграла:

$$Q_1(t) = \int_0^t J_1(r) * e^{v_1 * (r-t)} dr \quad (21)$$

можно получить, что $Q_1(t) = \frac{e^{v_1} - 1}{e^{v_1} * (t+1)} * \sum_{i=1}^t J_1(i) * e^{v_1 * i}$. (22)

Аналогичным образом получаем решения интегралов (19) и (20):

$$Q_2(t) = \frac{e^{v_2} - 1}{e^{v_2} * (t+1)} * \sum_{i=1}^t J_2(i) * e^{v_2 * i} \quad (23)$$

$$Q_3(t) = \frac{e^{v_3} - 1}{e^{v_3} * (t+1)} * \sum_{i=1}^t J_3(i) * e^{v_3 * i} \quad (24)$$

Как ранее было отмечено, в целях долгосрочного повышения производительности совокупного труда необходимо оптимизировать соотношение вложений в технико-технологический, кадровый и организационно-управленческий потенциалы предприятия, для чего целесообразно решить задачу оптимального управления, в которой величины $Q_1(t)$, $Q_2(t)$, $Q_3(t)$ будут являться фазовыми координатами. При этом законы изменения фазовых координат в соответствии со свойством интеграла с переменным верхним пределом будут выглядеть следующим образом [9, с.242]:

$$Q_i'(t) = s * b_i * Y(t) - v_i * Q_i(t) \quad i = 1, 2, 3 \quad (25)$$

На следующем этапе решения задачи оптимального управления введем классическую производственную функцию Кобба-Дугласа, используемую для измерения производительности факторов производства в рамках некоторой производственной единицы, в качестве которой может выступать отдельное предприятие. Двухфакторная функция Кобба-Дугласа, описывающая связь между выпуском конечного продукта и количеством ресурсов (факторов производства), которые необходимо затратить для достижения заданного объема производства, имеет вид:

$$Q = F(K, L) = A * K^\alpha * L^\beta, \quad (26)$$

где Q – объем выпуска продукции предприятия;

A – коэффициент, учитывающий влияние факторов, не вошедших в уравнение (26) (их конкретные числовые значения определяются на основе статистических данных с помощью корреляционных методов), ед.;

$\alpha, \beta \in (0, 1)$ – постоянные величины (const), характеризующие эластичность факторов производства;

K – затраты капитала;

L – затраты труда.

Если сумма показателей степени ($\alpha + \beta$) равна единице, то функция Кобба-Дугласа является линейно однородной, то есть она демонстрирует постоянную отдачу при изменении масштабов производства. Если сумма показателей степени больше единицы, функция отражает возрастающую отдачу, а если она меньше единицы – убывающую [179, с.85, 87].

С учетом имеющейся информации и целей настоящего исследования на основе двухфакторной функции Кобба-Дугласа выведем производственную функцию для поставленной задачи. Для этого в производственную функцию Кобба-Дугласа введем дополнительный параметр, характеризующий уровень обеспечения функционирования организационно-управленческой системы предприятия M^γ (γ – это постоянная величина (const), характеризующая эластичность фактора производства). Данный параметр мультипликативно войдет в рассматриваемую производственную функцию.

Выпуск конечного продукта будем измерять величиной добавленной стоимости DSt:

$$DSt = F(K, L, M) = A * K^\alpha * L^\beta * M^\gamma, \text{ руб.} \quad (27)$$

где DSt – добавленная стоимость, руб.;

A – коэффициент, учитывающий влияние факторов, не вошедших в это уравнение (их конкретные числовые значения определяются на основе статистических данных с помощью корреляционных методов), ед.;

K – стоимость основных производственных фондов, руб.;

L – фонд заработной платы промышленно-производственного персонала предприятия, руб.;

M – расходы на обеспечение функционирования организационно-управленческой системы предприятия, руб.

Если ввести упрощение, что вложения в технико-технологический потенциал предприятия влияют только на эффективность использования основных производственных фондов, вложения в кадровый потенциал – только на качество работы ППП, а вложения в организационно-управленческий потенциал – на эффективность использования K(t) и L(t), то можно вывести следующие соотношения:

$$K(t) = K^* \left(\frac{Q_1(t)}{Q_1(t_0)} \right)^{d_1} \quad (28)$$

$$L(t) = L^* \left(\frac{Q_2(t)}{Q_2(t_0)} \right)^{d_2} \quad (29)$$

$$M(t) = A \left(\frac{Q_3(t)}{Q_3(t_0)} \right) \quad (30)$$

где t_0 – базисный период (при апробации модели для конкретного предприятия в качестве базисного периода принимается 1 квартал 2005г.);

K^* , L^* – расчетные данные регрессионного анализа показателей в базисном периоде времени t_0 ;

A – коэффициент, учитывающий влияние факторов, не вошедших в уравнение производственной функции (27) (их конкретные числовые значения определяются на основе статистических данных с помощью корреляционных методов), ед.;

$Q_1(t)$, $Q_1(t_0)$ – накопленная взвешенная сумма вложений в научно-технический потенциал предприятия за t (t_0) периодов с учетом темпа мо-

рального и физического старения компонентов технико-технологического потенциала, руб.;

$Q_2(t)$, $Q_2(t_0)$ – накопленная взвешенная сумма вложений в кадровый потенциал предприятия за t (t_0) периодов с учетом темпов выбытия квалифицированных сотрудников предприятия, руб.;

$Q_3(t)$, $Q_3(t_0)$ – накопленная взвешенная сумма вложений в организационно-управленческий потенциал предприятия за t (t_0) периодов с учетом темпа выбытия вложений в организационно-управленческую систему предприятия, руб.;

d_1 , d_2 – величины, характеризующие степень влияния на производство Q_1 , Q_2 соответственно, оцениваемые с помощью регрессионного анализа показателей.

По определению производственная функция как выражение между выпуском и затратами, по сути, совпадает с существующим в экономической теории определением совокупной производительности. Различие между ними состоит лишь в том, что в показателях производительности выпуск и затраты сопоставляются. Следовательно, процессы производства и изменения производительности существенно не различаются. Один и тот же результат (выпуск продукции) и одни и те же затраты характеризуют и процесс производства, и динамику производительности. Поэтому в качестве показателя производительности совокупного труда будем рассматривать величину добавленной стоимости.

Подставляя соотношения (28–30) в уравнение производственной функции (27), получаем, что наша производственная функция зависит от фазовых координат и принимает следующий вид:

$$Pr = Z(t_0) * Q_1(t)^{\alpha * d_1} * Q_2(t)^{\beta * d_2} * Q_3(t)^\gamma, \quad (31)$$

где d_1 , d_2 – степени влияния на производство Q_1 , Q_2 соответственно, оцениваемые с помощью регрессионного анализа показателей.

$Z(t_0)$ – специально вводимый корректирующий параметр, находящийся из соотношения:

$$Z(t_0) = \frac{K^* * L^*}{Q_1(t_0)^{\alpha * d_1} * Q_2(t_0)^{\beta * d_2} * Q_3(t_0)^\gamma}. \quad (32)$$

Ввод данного параметра необходим для представления производственной функции (31) в более упрощенном виде и отражения наиболее значимых связей.

Если ввести обозначение $F_i = b_i * Pr$, то $\frac{\partial F_i}{\partial Q_i} * Q_i$ – это производительность совокупного труда при осуществлении вложений в объеме Q_i .

$$\frac{\partial F_1}{\partial Q_1} * Q_1 = \frac{\partial (b_1 * Z * Q_1^{\alpha * d_1} * Q_2^{\beta * d_2} * Q_3^\gamma)}{\partial Q_1} * Q_1 = b_1 * Z * \alpha * d_1 * Q_1^{\alpha * d_1 - 1} * Q_2^{\beta * d_2} * Q_3^\gamma * Q_1 =$$

$$\frac{b_1 * \alpha * d_1 * Z * Q_1^{\alpha * d_1} * Q_2^{\beta * d_2} * Q_3^\gamma}{Q_1} * Q_1 = \frac{b_1 * \alpha * d_1 * Pr}{Q_1} * Q_1 = b_1 * \alpha * d_1 * Pr$$

Аналогично получаем:

$$\frac{\partial F_2}{\partial Q_2} * Q_2 = b_2 * \beta * d_2 * Pr$$

$$\frac{\partial F_3}{\partial Q_3} * Q_3 = b_3 * \gamma * Pr$$

Производительность совокупного труда при осуществлении вложений в объеме Q_i составит:

$$\sum_{i=1}^3 \frac{\partial F_i}{\partial Q_i} * Q_i = (b_1 * \alpha * d_1 + b_2 * \beta * d_2 + b_3 * \gamma) * Pr \quad (33)$$

В соответствии с задачей развития производства целевая функция будет выглядеть следующим образом:

$$\int_{T_1}^{T_2} (b_1 * \alpha * d_1 + b_2 * \beta * d_2 + b_3 * \gamma) * Pr dt \rightarrow \max \quad (34)$$

Таким образом, необходимо решить задачу оптимального управления, т.е. определить управление b_1 , b_2 и b_3 , приводящее к максимизации функции (34), при $0 \leq b_i \leq 1$, $i = 1, 2, 3$, $b_1 + b_2 + b_3 = 1$.

Наряду с этим должно выполняться такое условие, что фазовые координаты $Q_1(t)$, $Q_2(t)$ и $Q_3(t)$ и управление (b_1 , b_2 и b_3) связаны дифференциальными уравнениями, правые части которых являются непрерывными и дифференцируемыми функциями:

$$Q_i'(t) = s * b_i * Pr(t) - v_i * Q_i(t) \quad i = 1, 2, 3. \quad (35)$$

Данную задачу оптимального управления целесообразно решать численными методами. В качестве начальных условий задачи приняты значения фазовых координат и управления в последнем отчетном периоде. В качестве оптимального управления принимается последнее приближение.

Поскольку процесс решения задач с использованием численных методов является крайне трудоемким, то в целях автоматизации расчетов создана специальная программа решения данной задачи на языке программирования Pascal. Блок-схема представлена на рис. 15. Решение данной задачи оптимального управления позволяет получить оптимальные доли вложений денежных средств по направлениям вложений применительно к конкретному

предприятию. В настоящей работе проведена апробация модели для предприятия ОАО «Курганхиммаш» (табл. 49)

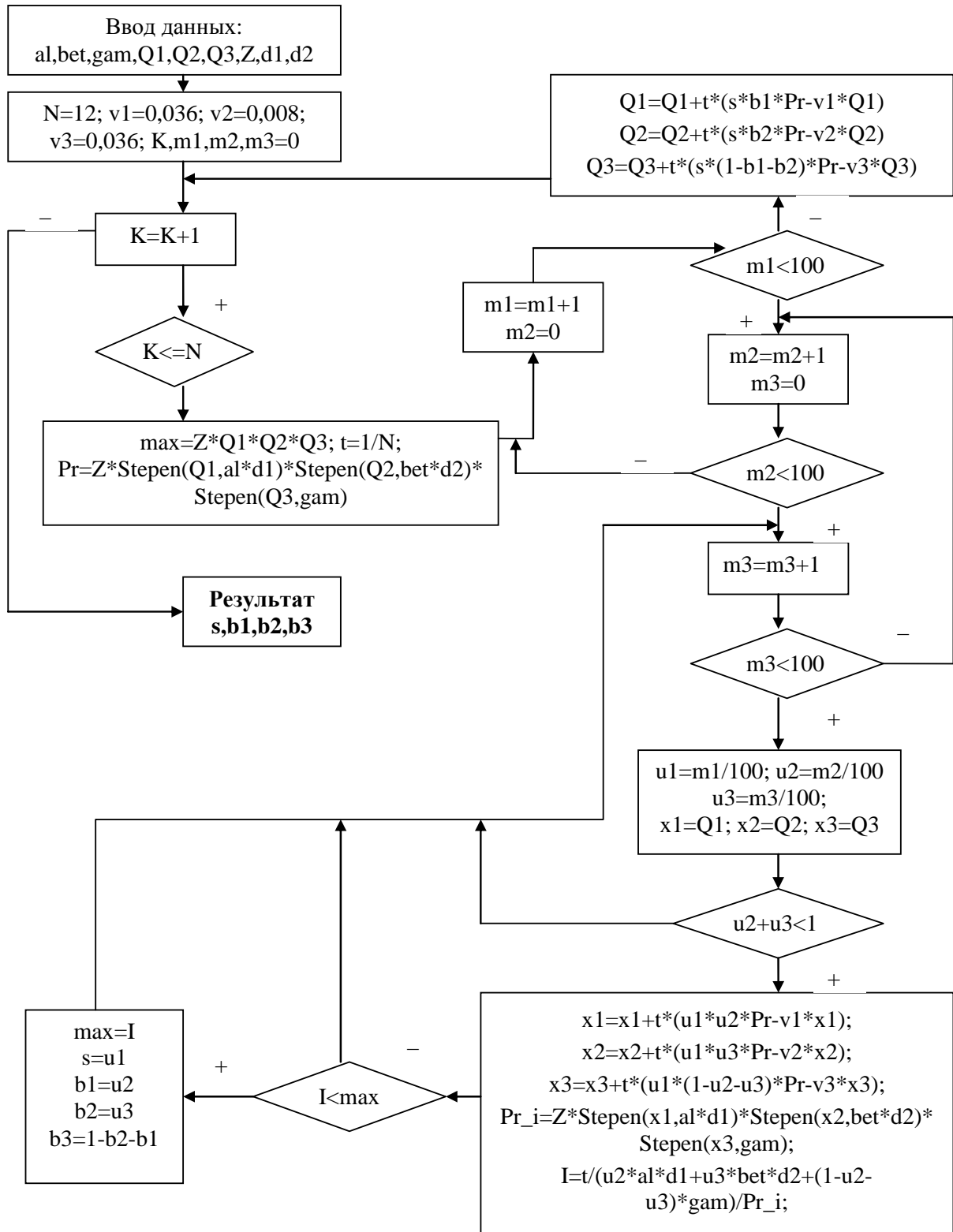


Рис. 15. Блок-схема процесса оптимизации вложений в конкурентный потенциал предприятия

Исходные данные по ОАО «Курганхиммаш», тыс. руб.

Показатели	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.
1. Добавленная стоимость	292374	356933	476534	521765	689565
2. Затраты на производство и реализацию продукции	347817	529156	690345	735857	823119
3. Стоимость основных производственных фондов	245641	301000	358822	397419	413579
4. Стоимость приобретенных машин и оборудования	15737	16050	20811	22443	23960
5. Стоимость приобретенных технологий	-	360	279	356	224
6. Затраты на оплату труда	60192	101275	173701	235831	302760
7. Затраты на обучение персонала	780	900	1030	1200	1790
8. Затраты на повышение квалификации персонала	180	200	376	327	390
9. Затраты на проведение маркетинговых исследований	395	496	520	690	930
10. Организационно-управленческие расходы	406	540	650	720	890

Выведем основные параметры, используемые в программе Turbo Pascal (версия 7.1) при расчете оптимальных долей вложений. Зависимость $DSt = A * K^{\alpha} * L^{\beta} * M^{\gamma}$ оценивается с помощью регрессионного анализа на основании показателей производственной деятельности ОАО «Курганхиммаш» за период 2002-2006 гг. с использованием программы MS Excel 2007, возможности которой позволяют оценивать неизвестные параметры и анализировать общее качество регрессии, благодаря наличию в ней всех необходимых статистических функций.

Так, функция «Линейн» рассчитывает статистику для рядов данных с применением метода наименьших квадратов (минимизируется сумма квадратов отклонений регрессионных значений от фактических значений) и вычисляет прямую линию, наилучшим образом аппроксимирующую имеющиеся данные.

Программа в числе прочего возвращает коэффициент детерминации (R^2), называемый также квадратом коэффициента множественной корреляции, который характеризует долю вариации (разброса) зависимой переменной. Если существует статистически значимая линейная связь величин, то коэффициент R^2 близок к единице.

Несмотря на то, что полученная производственная функция нелинейна относительно $K(t)$, $L(t)$ и $M(t)$, коэффициенты можно получить, оценивая приведенную к линейному виду регрессию, образованную путем логарифмирования обеих частей модели:

$$\text{Log}(DSt) = \text{Log}(A) + \alpha * \text{Log}(K) + \beta * \text{Log}(L) + \gamma * \text{Log}(M) . \quad (36)$$

Коэффициент детерминации $R^2 = 0,96$ позволяет говорить о существовании именно трехфакторной производственной функции (27), в которой $\alpha=0,23$; $\beta=0,65$; $\gamma=-0,20$; $A=1,91$.

Таким образом, производственная функция примет вид:

$$DSt = 1,91 * K^{0,23} * L^{0,65} * M^{-0,20} . \quad (37)$$

Значения степеней влияния $d_1=0,7$; $d_2=0,3$ на производство Q_1 , Q_2 оценены с помощью регрессионного анализа показателей. K^* и L^* – это расчетные данные регрессионного анализа показателей, которые равны 86836 тыс. руб. и 53156 тыс. руб. соответственно.

В качестве $J_1(t)$ рассматривается стоимость приобретенных машин и оборудования и стоимость приобретенных технологий; $J_2(t)$ – затраты на обучение и на повышение квалификации ППП; $J_3(t)$ – затраты на проведение маркетинговых исследований и развитие качественного менеджмента.

Значения накопленных вложений по направлениям Q_i с учетом темпов выбытия рассчитаны по формулам (26)-(28).

Начальные значения фазовых переменных и управления приняты для 4 квартала 2006 года и составляют:

- $Q_1(t)=Q_1(4 \text{ кв. } 2006)=2648$ тыс. руб.;
- $Q_2(t)=Q_2(4 \text{ кв. } 2006)=56$ тыс. руб.;
- $Q_3(t)=Q_3(4 \text{ кв. } 2006)=168$ тыс. руб.;
- $s(4 \text{ кв. } 2006)=0,457$
- $b_1(4 \text{ кв. } 2006)=0,858$;
- $b_2(4 \text{ кв. } 2006)=0,077$;
- $b_2(4 \text{ кв. } 2006)=0,065$.

В качестве базисного периода t_0 принят 1 квартал 2005 года:

- $Q_1(t_0)=Q_1(1 \text{ кв. } 2005)=1702$ тыс. руб.;
- $Q_2(t_0)=Q_2(1 \text{ кв. } 2005)=30$ тыс. руб.;
- $Q_3(t_0)=Q_3(1 \text{ кв. } 2005)=97$ тыс. руб.

Корректирующий параметр равен

$$\begin{aligned} Z(t_0) &= \frac{K^* * L^*}{Q_1(t_0)^{\alpha * d_1} * Q_2(t_0)^{\beta * d_2} * Q_3(t_0)^{\gamma}} = \\ &= \frac{86836 * 53156}{1702^{0,23 * 0,7} * 30^{0,65 * 0,3} * 97^{-0,2}} = 1804498050 . \end{aligned}$$

В ходе апробации модели на ОАО «Курганхимаш» были получены следующие результаты, позволяющие оптимизировать распределение имеющихся средств в целях долгосрочного повышения производительности совокупного труда в 1 квартале 2007 года:

- в модернизацию оборудования, покупку технологий, проведение научно-технических разработок (технико-технологический потенциал предприятия) необходимо вкладывать около 16% фонда накопления, прогнозируемого в планируемом квартале.
- на повышение квалификации и обучение персонала (кадровый потенциал предприятия) необходимо направлять сумму, равную 36% фонда накопления;
- организационно-управленческая система предприятия нуждается во вложениях порядка 48% от прогнозируемого на 1 квартал 2007 года фонда накопления.

Представляется, что разработанная экономико-математическая модель может стать одним из элементов инструментария управления производительностью совокупного труда и конкурентоспособностью предприятия. Модель может быть использована для упрощения процедуры планирования и распределения средств, предназначенных на развитие компании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В деле повышения экономической устойчивости промышленных предприятий в современных условиях особая роль принадлежит производительности труда, отражающей уровень эффективности хозяйственной деятельности и обеспечивающей решение задач по дальнейшему развитию компаний. Поскольку рост эффективности производства – это основа повышения прибыльности и выживания в конкурентной борьбе, то в условиях резкого ускорения НТП рост производительности труда должен стать приоритетной целью в деле повышения конкурентоспособности предприятий в современных условиях. Поиск решения этой проблемы неразрывно связан с теоретическими и научно-практическими исследованиями, которые должны представлять собой совокупность необходимых знаний по разработке и реализации программ обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов.

Исследование отечественной экономической литературы современного периода выявило отсутствие единого подхода к определению понятия «производительность». В этой связи предложено уточненное определение понятия «производительность» как обобщенного измерителя, отражающего как внутреннюю, так и внешнюю сторону деятельности компании. С одной стороны, производительность характеризует, насколько эффективно использует предприятие ресурсы (трудовые, материальные, финансовые, информационные и др.), другой ее составляющей являются результаты деятельности предприятия – реализованная на рынке продукция и услуги.

Установлено, что наиболее полно и достоверно эффективность используемых в деятельности предприятий ресурсов характеризует показатель производительности совокупного труда (живого и овеществленного). Измерение производительности совокупного труда предложено осуществлять по результирующему показателю, адекватному условиям рыночной экономики – добавленной стоимости, позволяющему определить степень востребованности деятельности хозяйствующего субъекта в условиях рыночной конкуренции.

В целях дальнейшего исследования производительности совокупного труда предложена авторская классификация факторов, формирующих производительность на внутрифирменном уровне: факторы глобальной среды (нерегулируемые), факторы внешней маркетинговой среды (нерегулируемые и частично регулируемые) и внутренние факторы (регулируемые).

Автором выявлена взаимосвязь производительности совокупного труда и конкурентоспособности на различных уровнях хозяйствования, что позволило определить место производительности совокупного труда в системе факторов конкурентоспособности предприятия. Разработана модель формирования конкурентоспособности предприятия, согласно которой в долгосрочной перспективе конкурентоспособность предприятия определяется его ресурсным потенциалом (конкурентоспособность ресурсов), умением производительно использовать ресурсы (производительность совокупного труда) и конкурентной стратегией (качество менеджмента).

Результаты исследования состояния российских промышленных предприятий, проведенного на основе обширной статистической базы данных за период 1991-2007 гг., свидетельствуют о наличии большого количества препятствий на пути к устойчивому развитию и возможности свободно конкурировать на мировых рынках. Выявленные причины низкого уровня производительности в российской промышленности позволили сделать вывод о недостаточности разработанных методологических подходов к устранению данной проблемы. Были определены и исследованы основные приоритетные направления повышения производительности совокупного труда, соответствующие современным условиям.

Исследована возрастающая роль демографических и миграционных процессов на уровень производительности труда как новых факторов, оказывающих непосредственное влияние на формирование конкурентоспособности российской промышленности. Сделан вывод о нехватке квалифицированной рабочей силы в промышленности сегодня и растущем ее дефиците в будущем. В качестве важнейшего источника восполнения дефицита экономически активного населения предложено рассматривать трудовую миграцию иностранной рабочей силы. Разработан механизм привлечения иностранной рабочей силы на примере Курганской области для реализации крупного инвестиционного проекта «Урал промышленный – Урал полярный».

Исследовано влияние человеческого капитала на производительность совокупного труда в условиях возрастающей роли знаний и информации. Выявленные проблемы в развитии общего и специфического человеческого капитала позволили разработать рекомендации по наращиванию человеческого капитала путем совершенствования системы непрерывного образования и здравоохранения, использования прогрессивных подходов к обучению работников. В качестве мер по наращиванию специфического капитала предложена идея создания внутрифирменной системы непрерывного профессионального обучения на базе корпоративных центров обучения персонала. Обоснована возможность решения проблемы развития человеческого капитала на основе создания отраслевых образовательных кластеров, в состав которых должны войти базовые предприятия, головной вуз, а также средние и начальные профессиональные учебные заведения.

Определено значение технико-технологических инноваций для роста производительности совокупного труда, рассмотрены их основные направления на современном этапе. Выявлены факторы, препятствующие активной инновационной деятельности предприятий: недостаток собственных денежных средств, недостаточная поддержка со стороны государства, высокая стоимость и длительные сроки окупаемости нововведений, недостаток информации о новых технологиях, низкий уровень межотраслевых и межорганизационных взаимосвязей. С целью решения данной проблемы предложено формирование промышленных кластеров, основывающихся на концентрации и специализации промышленного производства, позволяющих снизить удельные издержки предприятий, повысить качество выпускаемой продукции, оперативно распространять передовые технологии и информационные

ресурсы. На основе анализа динамики экономических показателей предприятий за последние годы и мнений экспертов выявлена взаимосвязь кластерных отраслей с инновационными траекториями развития на примере Курганской области. Определена роль государственной поддержки в осуществлении трансферта в производство важнейших достижений науки и техники, предложены основные направления государственного регулирования этого процесса.

Доказано определяющее значение мотивации труда персонала в повышении производительности и конкурентоспособности предприятий. На основе сравнительных результатов социологических исследований, проведенных автором на ряде промышленных предприятий Курганской области, разработана система мотивационных факторов, влияющих на производительность труда. С целью повышения точности и достоверности полученных выводов построена дескриптивная модель, описывающая взаимосвязь наиболее важных факторов мотивации и производительности труда. На основе полученной экономико-математической модели определены методы улучшения мотивации, произведена научно обоснованная их классификация с целью оценки их роли в повышении производительности труда.

Разработан методологический подход к оценке влияния производительности совокупного труда на конкурентоспособность предприятия на основе системы диагностических и стратегических показателей. Предложена методика оценки текущей конкурентоспособности предприятия на основе двух критериев: оценки эффективности использования экономических ресурсов (производительность совокупного труда) и динамики изменения доли рынка предприятия (конкурентоспособность продукции). Для определения производительности и конкурентоспособности по стратегическим показателям сформирована комплексная система оценки, основу которой составляют показатели, отражающие технико-технологический, кадровый и организационно-управленческий потенциалы промышленного предприятия. Такой подход позволяет диагностировать проблемы производительности на ранней стадии возникновения отклонений, прогнозировать ход и тенденции изменений конкурентоспособности в будущем, предсказывать их последствия, предлагать основные направления программ повышения производительности совокупного труда.

Разработан алгоритм процесса управления производительностью совокупного труда, в качестве механизма реализации данного процесса предложено создавать программы повышения производительности. Обоснован авторский подход к формированию программ повышения производительности совокупного труда с учетом стадий жизненного цикла компании.

Долгосрочное повышение производительности совокупного труда как основы обеспечения конкурентоспособности предприятия на перспективу предложено осуществлять путем оптимизации вложений в составляющие элементы конкурентного потенциала компании (технико-технологический, кадровый и организационно-управленческий). Разработана экономико-математическая модель распределения денежных средств предприятия и

произведена ее апробация. Сделан вывод о возможности использования модели для упрощения процедуры планирования и распределения средств, предназначенных на дальнейшее развитие потенциала предприятия с целью повышения производительности и конкурентоспособности.

Таким образом, совокупность разработанных в монографии теоретико-методологических подходов позволяет решить научную проблему обеспечения конкурентоспособности промышленных предприятий на основе повышения производительности совокупного труда, которая имеет большое значение для эффективного функционирования промышленности – базовой отрасли экономики.

Библиографический список

1. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие.- Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 1999.-244с.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокин М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ, 2001.-407с.
3. Адамс К., Робертс П. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей/ Пер. с англ. - М., 2003.
4. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика: Учебное пособие.- М.: ЦЭИМ, 1996.-207с.
5. Азоев Г.Л., Челенков А.П. Конкурентные преимущества фирмы. -М.: Типография «Новости», 2000.
6. Андreyuk В.Ю. Экономическая стратегия иммиграционной политики ФРГ в 60-90 годы XX века.-М., 1997.
7. Ансофф И. Стратегическое управление /Под ред. Л.И. Евенко.- М.: Экономика, 1989.-519с.
8. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия.-СПб.: Питер Ком, 2005.
9. Ашманов С.А. Введение в математическую экономику. -М.:Наука, 1984.- С.242.
10. Белкин В.Н., Белкина Н.А. Как управлять трудом.- Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2005.-304с.
11. Белозерова С. Рост производительности труда – основное условие удвоения ВВП // Человек и труд. -2004.-№ 8.-С.52-59.
12. Белоусов В.Л. Анализ конкурентоспособности фирмы// Маркетинг в России и за рубежом. - 2001. -№5.
13. Бобков В.Н., Меньшикова О.И., Акумова Н.В. Новая концепция оплаты труда.- М., 1998.
14. Бондаренко В.А., Сацута А.И. Пути активизации человеческого фактора в условиях перестройки // Научный коммунизм.- 1986.- №6.
15. Бондаренко А.Г. Повышение производительности: европейский подход// Экономист.-2000.-№11.-С.35-40.
16. Бородушко И.В. Стратегическое планирование и контроллинг. -СПб.: Питер, 2006.-192с.
17. Бурдина А.А. Методология управления конкурентоспособностью промышленных предприятий. – М.: Изд-во «Доброе слово», 2007.
18. Буржуазные предшественники социалистической экономики: Кенэ, Смит, Риккардо в избранных отрывках / Под общ. ред. проф. И.Д.Удальцева.-М.,Л.: Госиздат, 1926. - 317с.
19. Быков В.А. Конкурентоспособность товара: научные основы, методы оценки, управление. - М.: Научная книга, 2003. - 207с.
20. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Современная экономическая энциклопедия. – СПб., 2002.
21. Вещекин Н.П. Маркетинг. - М.: МГУК, 1999.

22. Вимон К. Демографические изменения, рынок труда и рост производительности // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия «Экономика». - 2002. - №1. - С.134.
23. Внедрение сбалансированной системы показателей / Horvath Partners; Пер. с нем. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 478с.
24. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. - М.: Экономика, 1998.
25. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: Учебное пособие. - М., 2005. - 508с.
26. Воспроизводство рабочей силы // Население и трудовые ресурсы: Справочник. - М.: Мысль, 1990.
27. Воронов А.А. К оценке уровня конкурентоспособности машиностроительных предприятий // Машиностроитель. - 2000. - №3.
28. Воронов А.А. Измерение эффективности и качества работы машиностроительных предприятий в условиях рынка // Машиностроитель. - 2003. - №3.
29. Гаврилов Р.В. Производительность труда: показатели, планирование и методы измерения. - М., 1985.
30. Галихметов Р.А. Современная информационно-энергетическая теория трудовой деятельности. - Ижевск: Изд-во Удмуртского ун-та, 1994.
31. Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекций. - М.: Изд-во «НОРМА», 2002. - 384с.
32. Германова О.Е. Производительность: экономическое содержание и проблемы измерения. - М.: Наука, 1996. - 188с.
33. Гальвановский М. Конкурентоспособность: микро-, мезо- и макроуровни. Вопросы методологии // Высшее образование в России. - 2006. - №10. - С.32-40.
34. Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Пер с англ.; Авт. предисл. Б.З. Мильнер. - М.: Экономика, 1991. - 319с.
35. Гретченко А.И. Планирование производительности труда в промышленности. - М., 1983.
36. Глобализация и конкурентоспособность: стратегии успеха. Сб. статей / Сост. С. Литовченко, А. Дынин, П. Панов, А. Соколов. - М.: Ассоциация менеджеров, 2003. - 208с.
37. Данилов И.П., Данилова Т.В. Бенчмаркинг как основа конкурентоспособности предприятия. - М.: РИА «Стандарты и качество», 2005.
38. Дасковский В. Экономический рост: темпы и качество // Экономист. - 2005. - №11. - С.10-23.
39. Дафт Р.Л. Теория организации: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2006. - 736с.
40. Десслер Гари. Управление персоналом / Пер. с англ. - М.: Изд-во «БИНОМ», 1997. - 432с.
41. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивационной деятельности // Вопросы психологии. - 1984. - №4. - С.126.
42. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальное решение / Пер. с англ. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 1998.

43. Емельянов С.В. Международная конкурентоспособность американских производителей: политика фирм и конкурентные преимущества // Труд за рубежом. - 2002. - №2.
44. Емельянов Г.А. Роль потребностей в активизации человеческого фактора // Научный коммунизм. -1987.-№4- С.20- 23.
45. Ермолович Л.Л. Анализ факторов роста производительности труда.- Минск: БГИНХ, 1982.
46. Завьялов Ю.С., Квасов Б.И., Мирошниченко В.Л. Методы сплайн - функций – М.: Наука, 1980.
47. Зазерский Г.Д. Труд и его стимулы. Проблемы стимулирования труда при социализме. -Л., 1976. С.13-18.
48. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. -М., 1986.-36с.
49. Здравомыслов А.Г, Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов.- 2-е изд., испр. и доп.- М.: Аспект Пресс, 2003.- 485с.
50. Зинин В.А. Мотивация труда: содержание и формы осуществления в рыночных условиях: Автореф. Дис. ... канд. экон. наук.- М., 1993.
51. Зинина Е. Проблема эффективности общественного производства в экономической литературе 20-30-х гг.//Экономические науки.-1974.-№12.-С.70-76.
52. Золотов А. Общественная производительность труда // Экономист.- 2002.- №6.-С.92-96.
53. Золотова И.В. Корпоративный университет: выбор нового поколения // Справочник по управлению персоналом.- 2005.- №10.-С.10-14.
54. Зубов В.М. Как измеряется производительность труда в США / Под ред. Р.В. Гаврилова.- М.: Финансы и статистика, 1990.-144с.
55. Игнатовский П. Производительность труда – двигатель развития // Экономист.- 2004.- №11.- С.3-13.
56. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы.- СПб.: Изд-во «Питер», 2000.
57. Иоффе П. О построении территориальных индексов производительности труда// Вестник статистики.-1959.-№2.
58. Иширо Накаяма. Введение в проблемы производительности (переводная серия-1)//Азиатская организация производительности. – Иркутск, 1977. - 62с.
59. Карпухин Д.Н. Производительность общественного труда и народнохозяйственные пропорции. - М., 1972.
60. Кенэ Ф. Избранные экономические сочинения. - М.: Соцэкгиз, 1969.
61. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2003.-304с.
62. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: Учебное пособие.- М.: Изд-во «Экзамен», 2003.- 416с.
63. Колбачев Е.Б. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях: Учебное пособие.- Ростов н /Д.: Феникс, 2004.-224с.
64. Конкурентоспособность и модернизация экономики / Отв. ред. Е.Г. Ясин.-М.:ГУ ВШЭ, 2004. Кн.2.-480с.
65. Конкурентоспособность России в глобальной экономике.-М.: Международные отношения, 2003.-376с.

66. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 гг. (от 3 сентября 2005г.). - М.: ТЦ Сфера, 2006.
67. Коротков Э.М. Исследование систем управления. М.: ООО Издательско-консалдинговое предприятие «ДеКА», 2003.- 336с.
68. Корпоративное управление: Учебное пособие/ Под ред.В.Г. Антонова.-М.: ИНФРА-М, 2006.-288с.
69. Кортков С.В. Оценка инвестиционной привлекательности инновационных научно-технических проектов // Методические рекомендации Минобразования РФ. Вып. 21.- СПб., 2003.
70. Костин Л.А., Костин С.Л. Кардинальное повышение производительности труда. -М., 1986.
71. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент/ Пер. с англ. - СПб.: Питер, 1999.
72. Кравченко А.И. Социология менеджмента.- М., 1999.
73. Кремнев Г.Р. Управление производительностью и качеством. - М.: ИНФРА-М, 2000.
74. Криворотов В.В. Методология оценки конкурентоспособности предприятия // Вестник УГТУ-УПИ. Серия «Экономика и управление». -2002.-№2-С.60-69.
75. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией. - М.:Русская деловая литература, 1998.
76. Кудров В. Производительность труда в промышленности России, США, Германии, Франции и Великобритании // Вопросы экономики.- 1999.- №8.- С.112-122.
77. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда.- М.: Центр экономики и маркетинга, 1999.-288с.
78. Кунц А.Х. Влияние внешних систем стимулирования на внутреннюю мотивацию // Проблемы теории и практики управления.- 2005.- №1.-С.91-97.
79. Кучина Е.В. Современные подходы к измерению и оценке производительности совокупного труда // Вестник Курганского государственного университета. - 2007. - №2 (10). -С.119-122.
80. Кучина Е.В. Производительность и мотивация труда: Монография. - Курган: Изд-во КГУ, 2006. - 107с.
81. Кучина Е.В. Повышение производительности и конкурентоспособности промышленных предприятий: Монография.- Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2008.-143с.
82. Кемпбелл Э. Стратегический синергизм.- СПб.: Питер, 2004.
83. Ленин В.И. Развитие капитализма в России// Полн. собр.соч.- 5-изд.-Т.3.
84. Ленин В.И. Проект программы РКП(б)// Полн. собр.соч.- 5-е изд. -Т.38.- С. 81-124.
85. Лифиц И.М. Формирование и оценка конкурентоспособности товаров и услуг: Учебное пособие. - М.: Юрайт-издат, 2004.-335с.
86. Львов Д.С. Экономика развития. -М.: Экзамен, 2002.
87. Мазин А.Л. Экономика труда: Учебное пособие.-2-е изд.-М.:ЮНИТИ, 2007.- 575с.

- 88.Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие.- М.: Финансы и статистика, 2001.
- 89.Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика/Пер. с англ.-М.: ИНФРА-М, 1999.-974с.
- 90.Максимова И.А. Оценка конкурентоспособности предприятия // Маркетинг. - 1996. - №3.
- 91.Мамедов О.Ю. Производственные отношения: политико-экономическая модель (материалы к спецкурсу). – Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1997.-288с.
92. Маркс К.,Энгельс Ф.Соч.-2-е изд. -Т.26.
93. Маркс К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. -2-е изд. -Т.23.
94. Маршал А. Принципы экономической науки. - М., 1993. –Т.1.
95. Матрусова Т.Н. Япония: материальное стимулирование в фирмах.- М.: Наука, 1992.
- 96.Мельник М.В. Анализ и оценка систем управления на предприятиях.- М.: Финансы и статистика, 1990.-136с.
97. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента/ Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. - 702с.
- 98.Международный маркетинг:Учебное пособие/ Под ред. Н.И. Перцовского. - М.: Высшая школа, 2001.
- 99.Метелев С.Е. Международные миграционные процессы: концептуальный анализ // Человек и труд.-2006.-№4.-С.78-82.
- 100.Метелев С.Е. Перспективы социально-экономического развития страны и смена модели ее участия в международных процессах трудовой миграции. - Омск, 2006.-88с.
- 101.Методика определения экономической эффективности капитальных вложений//Экономическая газета. - 1981.- №2-3. - С.1-7.
- 102.Методические указания к разработке государственных планов экономического и социального развития СССР.- М.: Экономика, 1985.
103. Методологические проблемы экономики труда. - М., 1970.
104. Методы и практика определения эффективности капитальных вложений и новой техники /Отв. ред. В.К. Фальцман.-М.: Наука, 1992.-149с.
- 105.Мильгром Д.А. Оценка конкурентоспособности экономических технологий// Маркетинг в России и за рубежом. – 2000. - №2.
106. Минько Э.В., Кричевский М.Л. Качество и конкурентоспособность. - СПб.: Питер, 2004.
- 107.Моисеева Н.К. Международный маркетинг: Учебник. - СПб.: Питер, 2001.
- 108.Муравьева А.А. Экономика, основанная на знаниях // Труд за рубежом.- 2004. -№4.-С.134-157.
- 109.Мухин В.И. Основы теории управления: Учебник для вузов. - М.: Изд-во «Экзамен», 2003.
- 110.Назаров М.Г. Производительность труда: измерение, анализ, резервы. - М.: Экономика, 1977. - 207с.
- 111.Народное хозяйство СССР в 1988г.: Статистический ежегодник.- М.: Финансы и статистика, 1989.

112. Никулин Л.Ф. Интенсификация трудовых процессов: Методы количественной оценки.- М.: Экономика, 1981.
113. Новая экономика и российские реалии: Межвуз. сб. научн. тр. / Под общ. ред. проф. Ю.К. Перского. - Пермь, 2005.-277с.
114. Новожилов В.В. О тенденциях в развитии производительности труда в СССР// Вопросы развития социалистической экономики. -М.: Наука, 1972.
115. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70000 слов / Под ред. Н.Ю. Шведковой. -21-е изд.- М.: Русский язык, 1989.-921с.
116. Организационные факторы роста производительности труда.- Киев, 1977.
117. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие. -М.: ИНФРА-М, 2003.-268с.
118. Паппе Я.Ш. Малоразмерные макроэкономические модели экономического роста и научно-технического прогресса. - М.: Наука, 1992. - 187с.
119. Первушин С.П. Производительность труда и эффективность производства // Соц. труд. - 1985. - № 6.
120. Петраков Н.Я. Некоторые аспекты дискуссии об экономических методах хозяйствования.-М.: Экономика, 1966.-С.36-41.
121. Петров А.Ю. Экономический анализ производительности труда: Учебное пособие. - М.: Экономистъ, 2003. - 128с.
122. Петроченко П.Ф., Лясников И.А., Холодная Г.Н. Экономика труда в промышленности. - М., 1970.
123. Петросянц В.З. Экономическая политика депрессивного региона: проблемы формирования и реализации.- М.: Наука, 2005.-189с.
124. Пивоваров К.В. Планирование на предприятии: Учебное пособие. – Ростов-н /Д.: М.: Феникс, Дашков и К, 2006.-256с.
125. Платонов К.К. Структура и развитие личности.- М., 1986.-80с.
126. Подмарков В.Г. Методологические аспекты стимулирования и мотивации труда // Вопросы философии.- 1979.- №5.-С.58-69.
127. Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н.А. Горелова.- СПб.: Питер, 2003.-653с.
128. Попов Д. Эволюция показателей стратегии развития предприятия// Управление компанией. - 2003.- № 2.- С. 66-76.
129. Портер М. Международная конкуренция / Пер. с англ. – М.: Международные отношения, 1999.
130. Портер М. Конкуренция: Учебное пособие /Пер. с англ. - М.: Вильямс, 2000.-495с.
131. Посадков Е. Стимулирующие системы: опыт и современная практика // Человек и труд.- 2002.- № 4.-С.77-78.
132. Постановление XIV съезда РСПП//Человек и труд. -2005.-№1.
133. Производительность труда «белых воротничков» / Пер. с англ.; Общ. ред. В.В. Зотова.- М.: Прогресс, 1989.-248с.
134. Производительность труда и факторы ее роста / Под ред. В. Андреева. – Минск, 1982.
135. Прокопенко И.И. Управление производительностью.- К.: Техніка, 1990.
136. Рагин Ф.В. Стратегия растущего бизнеса.-СПб.: Питер, 2005.

137. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь.- М, 1997.
138. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достигнуть результатов, сохраняя целостность / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. - 352с.
139. Райс Э., Траут Дж. Маркетинговые войны.- СПб.: Питер, 2000.
140. Резервы ускорения роста производительности труда / Под ред. Д.Н. Карпухина. - М.: Наука, 1987.
141. Рейдер Р. Бенчмаркинг как инструмент определения стратегии и повышения прибыли / Пер. с англ.; Под ред. Т.В. Даниловой. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2007.-248с.
142. Роик В. Феномен «седеющего населения» – глобальная демографическая проблема // Человек и труд.-2006.-№4.-С.24-26.
143. Русак Н.А., Русак В.А. Финансовый анализ субъектов хозяйствования.- Минск: Высшая школа, 1997.
144. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий. -М.: Радио и связь, 1989.-316с.
145. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - Минск: ООО «Новое знание», 2001.
146. Сенге Питер М. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / Пер. с англ. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003.
147. Середа В.А., Кучина Е.В., Сабирьянова К.З. Мотивация труда: обзор теоретических концепций: Учебное пособие. – Екатеринбург, 1994.-35с.
148. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение/ Пер. с англ. - М.: Прогресс, 1989. - 332с.
149. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2004.
150. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Соцэкгиз, 1962. Т.1.
151. Современная экономика труда: Монография /Руководитель авт. кол-ва и научн. ред. В.В. Куликов.– М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.-660с.
152. Соколова Л.Г. Производительность: теория, измерение, проблемы роста.- Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2000.-241с.
153. Соловьев Б.А. Управление маркетингом: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации».-М.:ИНФРА-М, 1999.
154. Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // Маркетинг в России и за рубежом.-2006.-№2.-С.106.
155. Социологический энциклопедический словарь. - М.: Издательская группа ИНФРА-М-НОРМА, 1998.-488с.
156. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом?- М.: АО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»,1995.-С.134-135.
157. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов/Под ред.А.Н. Петрова. – СПб.:Питер, 2007.-496с.

158. Стратегия развития дотационного региона: статистика и методы анализа.-Курган: Изд-во «Курганстат», 2006.
159. Струмилин С.Г. К методологии изучения производительности труда: Вступительная статья // Беленький В.Л. Индексы производительности труда. - М., 1930.
160. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. -М.: Наука, 1982.
161. Струмилин С.Г. Избранные произведения. - М.: Наука, 1964. -Т.3.-С.431.
162. Сурков С. Социально-психологические модели в анализе трудовой мотивации работников // Вопросы экономики. -2004. - №8.
163. Тихомирова Е.И. Экономический рост и конкурентоспособность российских регионов: статистико-экономическое исследование.- Самара: Самарский гос. экономический ун-т, 2006.-420с.
164. Теслинов А.Г. развитие систем управления: Методология и концептуальные структуры.- М.: Глобус, 1998.-229с.
165. Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст.- М., 2002.
166. Труд и занятость в России: Официальное издание: Статистический сборник. -М., 2006.
167. Тюленева Н. Рейтинг мотивации и инвестиционная привлекательность компании // Человек и труд. -2003. -№12.-С.65-69.
168. Ткаченко В.П. Методологические проблемы производительности труда. - Киев-Донецк, 1978.
169. Тихонов Р.М. Конкурентоспособность промышленной продукции. -М.: Изд-во стандартов, 1985.
170. Управление персоналом / Под ред. В.К. Потемкина.- СПб.: РАЕН, 2001.- 669с.
171. Управление эффективностью и качеством. Модульная программа в 2-х частях /Под ред. И. Прокопенко, К. Норты. - М.: Дело, 2001.
172. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.:ЮНИТИ, 2002.
173. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент.-М.: ТЕИС, 2004.-236с.
174. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг: Учебник для вузов.-4-е изд.-СПб.: Питер, 2007 -352с.
175. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: Учебник. - М.:Изд-во «Эксмо», 2005. - 544с.
176. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент.- М.: Маркетинг, 2002.
177. Фасхиев Х.А., Попова Е.В. Как измерить конкурентоспособность предприятия?//Маркетинг в России и за рубежом. - 2003. - №4.
178. Фасхиев Х.А. Модель управления конкурентоспособностью предприятия// Проблемы теории и практики управления.- 2008.-№2.- С.69-80.
179. Федосеев В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда: методы, модели, задачи: Учебное пособие.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.-167с.
180. Филоsofoва Т.Г., Быков В.А. Конкуренция и конкурентоспособность: Учебное пособие. – М.:ЮНИТИ, 2007.-271с.

181. Философова Т.Г. Управление конкурентоспособностью на мировых рынках.- М.: Научная книга, 2006.
- 182.Харрингтон Дж. Х. Бенчмаркинг в лучшем виде. 20 шагов к успеху. - СПб.: Питер, 2004.
- 183.Хромов П.А. Производительность труда (теория, методология, динамика). - М.: Наука, 1979.
- 184.Хмельницкая З.Б. Организация и управление производственно-техническим обслуживанием машиностроительных предприятий (теория, методология, опыт): Монография. – Екатеринбург, 1992.
- 185.Хромов П.А. Производительность труда (теория, методология, динамика).- М.: Наука, 1979.
186. Чемберлин Э. Теория монополистической конкуренции- М.:Экономика, 1996.
- 187.Чаринцева В.А. Управление производительностью: Учебное пособие / Под ред. Ф.И. Парамонова. - М.: ООО «Благовест-В», 2006. - 280с.
- 188.Человек и его работа (социологическое исследование) /Под ред. А.Г. Здравомыслова. – М.: Мысль, 1967.
- 189.Целикова Л.В. Конкурентоспособность субъектов рынка и механизм ее оценки // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. - 2000. - №2.- С.57-67.
- 190.Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. - 2006. - №1.
- 191.Шальминова А.С. Инновационное бизнес-планирование развития приоритетной отрасли: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. -Казань: КФЭИ, 2000.
- 192.Швандар К. Человеческий капитал как важная составляющая международной конкурентоспособности // Человек и труд.- 2006.- №1.-С.54.
- 193.Щербаков А. Совершенствование форм мотивации труда – необходимое условие роста его производительности // Человек и труд.- 2004.- №12.-С.50-55.
194. Шмидт В.Р. Организация обучения на производстве в развитых странах Запада // Труд за рубежом. - 2005.- №3.
- 195.Шмидт В.Р. Организация обучения на производстве в развитых странах Запада // Труд за рубежом.- 2005.- №3.-С.76-89.
- 196.Штольберг Р. Социология труда.- М.: Прогресс, 1982.-247с.
- 197.Экономика труда: Учебник / Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина.- М.: Юристъ, 2003.-592с.
- 198.Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова.- М.: ИНФРА-М, 2003.- 584с.
- 199.Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова.- М.: Изд-во «ЭКЗАМЕН», 2003.-736с.
- 200.Экономика труда и социально-трудовые отношения /Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой.- М.: Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996.-623с.
201. Экономика труда /Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова.-СПб.: Питер, 2005.
- 202.Экономика предприятия: Учебник для вузов /Под ред. В.М. Семенова. – СПб.: Питер, 2005.-384с.

203. Экономическая психология / Под ред. И.В. Андреевой.- СПб.: Питер, 2000.- 512с.
204. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика.- М.: Изд-во МГУ, 1996.- 800с.
205. Экономика труда / Под ред. Н.А. Горелова. – СПб., 2007.
206. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: Изд-во «ЭКЗАМЕН», 2003. - 736с.
207. Экономика труда / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. - СПб.: Питер, 2005.
208. Экономика труда: Учебник / Под ред. П.Э.Шлендера, Ю.П. Кокина. - М.: Юристъ, 2003. - 584с.
209. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. В.М. Семенова. – СПб.: Питер, 2005. - 384с.
210. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия.- М.:Сов. Энциклопедия, 1980.-Т.4.-624с.
211. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. - М.: Изд-во «Бизнес-Информ», 1997.
212. Эффективное управление фирмой: современная теория и практика / Бондарь Н.П., Васюхин О.В., Голубев А.А. и др.- СПб.: Изд. дом «Бизнес-пресса», 1999.-416с.
213. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика: Учебное пособие.-3-е изд.- М.: Гном и Д, 2000.
214. Ямпольская Н.Ю. Использование государственных и региональных механизмов управления качеством при формировании конкурентоспособности продукции: Учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2005.-176с.
215. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии.- М.: Центр экономики и маркетинга, 1999.-248с.
216. Adizes I. Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do about It. Englewood Cliffs.,N.J.: Prentice Hall,1989.c.12, Flamholtz E.G. Managing the Transition from an Entrepreneurship to a Professionally Managed Firm. San Francisco: Jossey-Bass.1986.
217. Abramson R. Halset W. Planning for improved enterprise performance: A guide for managers and consultants- Geneva: ILO, 1979.-P.7-19.
218. Evans J.R. The management and control of quality/ J.R. Evans, W.M. Lindsay.2002.838p.
219. Hackman J.R., Oldham G.R. Motivation though the design of work: Test of a theory. – Organizational Behavior and Human Performance, 1976.- P. 250-279.
220. Hutchins. Quality circles handbook.-London: Pitman, 1985.-P.1-10.
221. Kaplan R.S., and D.P. Norton. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. Boston: Harvard Business School Press,1996.
222. Kendrick J. Improving company productivity. Baltimore: The Johns Hopkin University Press, 1984.
223. Laman W. Porter and Edward E. Lawler, Managerial Attitudes and Performance Homewood III: Irwin, 1968), p. 165. Used with permission of the publisher.

- 224.Lawlor A. Productivity improvement manual.- Aldershot, United Kingdom: Gower,1985.-Chap.4.
- 225.Malgrem H.B. Technology and Economy. In: The Global Economy: America's Role in the Decade Ahead/ Amer, Assembly; Ed. by Brock W.E., Horlats R.D.- N.Y.; L.: Norton, 1990. p. 92-119.
- 226.McGregor D. The human side of enterprise.- New York: McGraw-Hill, 1960.
227. Riggs J.L., Felix G.H. Productivity by objectives.-Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall.1983.-IX, 260 p.
- 228.Prahalad C.K., Hamel G. The Core Competence of the Corporation // Harvard Business Review.- 1990. Vol. 68. May-June.- P.79-91.
- 229.Putnam R.D. Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community. N.Y.:Simon and Schuster, 2000.
- 230.Romer P.M. The origins of endogenous growth // J.Econ Perspect. 1994.Vol.8.P.3-22.
231. Sheshinski E. Optimal accumulation with learning by doing // Essays on theory of optimal growth/Ed.K.Shel.Cambridge (Mass.): MIT press, 1967.
- 232.Solow R.W.Technical change and the aggregate production function // The Review of Economics and Statistics. 1957.
- 233.Stalker P./Workers without Frontiers: The Impact of Globalization on International Migration/ Boulder, 2000.
- 234.The OECD Observer. 1996, № 97, p.3.
235. The Russian Economic Barometer, 2003, No 2, p.58.
236. Vasquez R.A. et at. Productivity improvement circles: A man.- Manila: Development Acad. of the Philippines, 1983.-P.8-40.
- 237.Yearbook of Labour Statistics / ILO. Geneva: International Labour Office:Geneva.2005.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Индексы физического объема произведенной продукции по отраслям промышленности (1991=100)

	1992г.	1993г.	1994г.	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Вся промышленность	75	65	51	50	47	48	46	51	57	60	62	66	70
Электроэнергетика	95	91	82	80	78	76	74	74	75	77	76	77	77
Топливная промышленность	87	77	69	69	67	66	64	66	69	73	78	85	91
Черная металлургия	78	65	54	59	56	57	52	61	71	71	73	79	83
Цветная металлургия	68	59	53	55	53	56	54	59	68	71	76	80	83
Химическая и нефтехимическая промышленность	73	58	44	47	44	45	42	52	60	64	66	69	73
Машиностроение и металлообработка	77	64	44	40	35	36	33	38	46	49	50	54	60
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	77	63	44	44	33	33	34	340	45	46	47	48	49
Промышленность строительных материалов	78	66	48	44	33	32	30	33	38	39	41	43	45
Легкая промышленность	64	49	26	18	13	11	13	16	18	16	16	15	14
Пищевая промышленность	76	670	58	53	48	47	47	49	56	61	65	68	71

Динамика численности промышленно-производственного персонала, тыс. чел.

	1991г.	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Вся промышленность	20117	16006	14934	14009	13173	13077	13294	13282	12976	12384	11977
Прирост к 1991 г., %		-20,4	-28,4	-30,4	-34,5	-35,0	-33,9	-34,0	-35,5	-0,38	-0,40
Электроэнергетика	563	750	790	810	842	880	913	942	928	893	868
Прирост к 1991 г., %		33,2	40,3	43,9	49,6	56,3	62,2	67,3	64,8	58,6	54,2
Топливная промышленность	815	846	856	821	794	738	730	806	774	740	699
Прирост к 1991 г., %		3,8	5,0	0,7	-2,6	-9,4	-10,4	-1,1	-5,0	-9,2	-14,2
Черная металлургия	772	727	727	683	673	676	711	727	695	664	666
Прирост к 1991 г., %		-5,8	-5,8	-11,5	-12,8	-12,4	-7,9	-5,8	-10,0	-14,0	-13,7
Цветная металлургия	502	549	537	508	480	503	560	582	570	553	525
Прирост к 1991 г., %		9,4	7,0	1,2	-4,4	0,2	11,6	15,9	13,5	10,1	4,6
Химическая и нефтехимическая промышленность	1115	968	923	891	858	839	877	877	866	829	811
Прирост к 1991 г., %		-13,2	-17,2	-20,1	-23,0	-24,8	-21,3	-21,3	-22,3	-25,6	-27,3
Машиностроение и металлообработка	9093	6190	5628	5262	4856	4715	4745	4685	4510	4317	4262
Прирост к 1991 г., %		-31,9	-38,1	-42,1	-46,6	-48,1	-47,8	-48,5	-50,4	-52,5	-53,1
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	1725	1383	1261	1138	1034	1057	1102	1054	1010	968	939

Продолжение приложения 2

Прирост к 1991 г., %		-19,8	-26,9	-34,0	-40,1	-38,7	-36,1	-38,9	-41,4	-43,9	-45,6
Промышленность строительных материалов	1067	973	868	783	713	718	684	677	667	642	624
Прирост к 1991 г., %		-8,8	-18,7	-26,6	-33,2	-32,7	-35,9	-36,6	-37,5	-39,8	-41,5
Легкая промышленность	2145	1332	1133	1006	888	863	849	814	765	694	596
Прирост к 1991 г., %		-37,9	-47,2	-53,1	-58,6	-59,8	-60,4	-62,1	-64,3	-67,6	-72,2
Пищевая промышленность	1533	1506	1487	1454	1396	1439	1484	1492	1495	1488	1415
Прирост к 1991 г., %		-1,8	-3,0	-5,2	-8,9	-6,1	-3,2	-2,7	-2,5	-2,9	-7,7

**Динамика производительности труда в промышленности России
(в % к предыдущему году)***

	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Вся промышленность	105,7	105,7	104,8	101,1	111,8	110,2	106,1	107,2	111,4	109,3
Электроэнергетика	91,9	92,1	95,6	94,2	94,7	98,5	99,1	102,3	106,3	104,2
Топливная промышленность	101,2	96,0	103,8	100,3	109,7	105,7	96,6	111,0	116,3	115,2
Черная металлургия	111,7	95,0	107,5	93,4	116,4	110,5	98,0	107,3	114,6	105,0
Цветная металлургия	97,2	98,2	112,1	101,6	105,3	103,6	101,0	108,3	109,5	109,2
Химическая и нефтехимическая промышленность	112,8	96,4	107,7	96,6	126,8	109,5	107,0	103,0	108,9	108,1
Машиностроение и металлообработка	103,3	94,6	110,2	98,6	120,5	118,8	108,4	106,2	114,1	111,4
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	110,3	84,4	110,4	110,5	115,5	108,4	107,3	106,2	105,7	106,2
Промышленность строительных материалов	98,4	84,1	106,4	103,2	109,2	118,6	107,0	104,6	110,8	108,5
Легкая промышленность	84,1	84,6	108,1	101,9	115,2	123,0	109,4	103,2	107,7	107,6
Пищевая промышленность	92,3	92,2	99,2	105,0	100,9	110,7	107,5	106,8	105,6	109,5

*Расчитано как соотношение индексов производства (в сопоставимых ценах) к индексам занятости в соответствующих отраслях.
Источник: Российский статистический ежегодник, 2005 г.

Производительность труда работающих в сопоставимых ценах, млн р./чел. в год

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2204/ 1991
Вся промышленность	0,065	0,049	0,045	0,038	0,040	0,041	0,045	0,045	0,050	0,056	0,058	0,062	0,070	0,076	1,17
Электроэнергетика	0,085	0,072	0,065	0,055	0,51	0,047	0,045	0,042	0,040	0,039	0,039	0,039	0,041	0,042	0,49
Топливная промышленность	0,106	0,087	0,075	0,069	0,070	0,067	0,070	0,070	0,077	0,081	0,078	0,087	0,100	0,113	1,07
Черная металлургия	0,075	0,057	0,048	0,042	0,047	0,045	0,048	0,045	0,052	0,058	0,056	0,061	0,069	0,072	0,96
Цветная металлургия	0,149	0,096	0,081	0,077	0,075	0,074	0,083	0,084	0,088	0,091	0,092	0,100	0,109	0,119	0,80
Химическая и нефтехимическая промышленность	0,075	0,054	0,044	0,036	0,041	0,040	0,043	0,041	0,052	0,057	0,061	0,063	0,069	0,075	1,00
Машиностроение и металлобработка	0,032	0,026	0,024	0,019	0,019	0,018	0,020	0,020	0,024	0,028	0,031	0,033	0,037	0,042	1,31
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	0,040	0,029	0,026	0,020	0,022	0,018	0,020	0,022	0,026	0,028	0,030	0,032	0,034	0,036	0,90
Промышленность строительных материалов	0,041	0,031	0,027	0,020	0,020	0,017	0,018	0,019	0,020	0,024	0,026	0,027	0,030	0,032	0,78
Легкая промышленность	0,090	0,066	0,055	0,032	0,027	0,023	0,024	0,025	0,029	0,035	0,039	0,040	0,043	0,046	0,51
Пищевая промышленность	0,123	0,092	0,084	0,072	0,066	0,061	0,061	0,064	0,064	0,071	0,076	0,081	0,086	0,094	0,76

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата промышленно-производственного персонала в промышленности России в 1991, 1995-2004 гг., р., до 1998 г. тыс. р.

	1991г.	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Вся промышленность	0,606	528,8	868,8	1056,8	1208	1838,1	2735,7	4016	5128,6	6439,1	7864,8
Электроэнергетика	0,917	985,8	1610,9	1879,2	2134,5	2961,5	4013,8	5599,7	7354,1	9090,3	10741,9
В % от среднепромышленного уровня	151	186	185	178	177	161	147	139	143	141	137
Топливная промышленность	1,001	1210,4	1913,2	2320	2495,5	4119,8	6624,8	10441,7	12578,4	15504,7	12098,1
В % от среднепромышленного уровня	165	229	220	219	207	224	242	260	245	241	154
Черная металлургия	0,696	643,3	1153,4	1326	1432,3	2238,9	3521	4827,8	6055,3	7901,6	9488,9
В % от среднепромышленного уровня	115%	122	133	125	119	122	129	120	118	123	121
Цветная металлургия	0,967	1060,1	1635,1	1916,8	2307	3947,6	6180,5	8090,5	9526,5	11578,1	13516,1
В % от среднепромышленного уровня	160	200	188	181	191	215	226	201	186	180	172
Химическая и нефтехимическая промышленность	0,590	508,3	836,3	1036,0	1216,7	1853,4	2625,8	3703,1	4571,7	5792,1	7103,4
В % от среднепромышленного уровня	97	96	96	98	101	101	96	92	89	90	90
Машиностроение и металллообработка	0,529	403,2	652,1	808,9	935,3	1393,5	2105,2	3152,9	4240,6	5367,8	6661,4
В % от среднепромышленного уровня	87	76	75	77	77	76	77	79	83	83	85

Продолжение приложения 5

Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	0,587	450,6	684,3	804,1	880,3	1396,3	2004,8	2742,9	3493,3	4321,9	5140,0
В % от среднепромышленного уровня	97	85	79	76	73	76	73	68	68	67	65
Промышленность строительных материалов	0,649	522,9	816,9	970,5	1060,0	1451,0	2107,5	3093,9	4178,6	5245,9	6437,0
В % от среднепромышленного уровня	107	99	94	92	88	79	77	77	81	81	82
Легкая промышленность	0,575	265,6	392,3	483,2	540,5	823,0	1209,1	1756,6	2279,8	2782,3	3443,4
В % от среднепромышленного уровня	95	50	45	46	45	45	44	44	44	43	44
Пищевая промышленность	0,653	556,7	921,4	1089,0	1214,5	1809,5	2392,7	3384,9	4280,2	5253,9	6397,8
В % от среднепромышленного уровня	108	105	106	103	101	98	87	84	83	82	81

Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы промышленно-производственного персонала в промышленности России (в % к предыдущему году)

	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Вся промышленность	231,4	164,3	121,3	114,3	152,2	148,8	146,8	127,7	125,5	122,1
Электроэнергетика	218,6	163,4	116,7	113,6	138,7	135,5	139,5	131,3	123,6	118,2
Топливная промышленность	232,2	158,1	121,3	107,6	165,1	160,8	157,6	120,5	123,3	?
Черная металлургия	241,3	179,3	115,0	108,0	156,3	157,3	137,1	125,4	130,5	120,0
Цветная металлургия	244,3	154,2	117,2	120,4	171,1	156,6	130,9	117,7	121,5	116,7
Химическая и нефтехимическая промышленность	245,4	164,5	123,9	152,3	152,3	141,7	141,0	123,4	126,7	122,6
Машиностроение и металлообработка	229,2	161,7	124,0	115,6	149,0	151,1	149,8	134,5	126,6	124,1
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	245,4	151,9	117,5	109,5	158,6	143,6	136,8	127,4	123,7	118,9
Промышленность строительных материалов	208,9	156,2	118,8	109,2	136,9	145,2	146,8	135,1	125,5	122,7
Легкая промышленность	225,1	147,7	123,2	111,9	152,3	146,9	145,3	129,8	122,0	123,8
Пищевая промышленность	207,1	165,5	118,2	111,5	149,0	132,2	141,5	126,4	122,7	121,8

**Соотношение темпов роста производительности труда и среднемесячной заработной платы
работавших в промышленности**

Отрасль	1992г.	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Вся промышленность											
Рост производительности труда, в % к предыдущему году	1430	314	147	114	112	186	149	124	120	130	136
Рост заработной платы, в % к предыдущему году	1172	231	164	122	114	152	149	147	128	126	122
Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы	1,22	1,36	0,90	0,93	0,98	1,22	1,00	0,84	0,94	1,03	1,11
Электроэнергетика											
Рост производительности труда, в % к предыдущему году	2090	241	150	111	108	105	134	134	138	131	121
Рост заработной платы, в % к предыдущему году	1439	219	163	117	114	139	136	140	131	124	118
Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы	1,45	1,10	0,91	0,95	0,96	0,76	1,00	0,96	1,05	1,06	1,03

Продолжение приложения 7

Цветная металлургия																			
Рост производительности труда, в % к предыдущему году	1872	256	108	120	151	235	139	97	112	119	140								
Рост заработной платы, в % к предыдущему году	1551	244	154	117	120	171	157	131	118	122									
Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы	1,21	1,05	0,70	1,02	1,26	1,37	0,89	0,74	0,95	0,98									
Химическая и нефтехимическая																			
Рост производительности труда, в % к предыдущему году	1682	311	120	116	109	190	144	107	119	127	129								
Рост заработной платы, в % к предыдущему году	1305	245	165	124	117	152	142	141	123	127	123								
Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы	1,29	1,27	0,73	0,94	0,93	1,15	1,02	0,76	0,96	1,00	1,05								

Пищевая промышленность																			
Рост производительности труда, в % к предыдущему году	1059	264	136	112	120	192	130	130	130	120	120	130	130	120	120	130	130	134	
Рост заработной платы, в % к предыдущему году	1164	207	166	118	112	149	132	141	126	123	122	122	123	123	123	123	123	122	
Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы	0,91	1,28	0,82	0,95	1,07	1,29	0,98	0,92	0,95	1,06	1,1	1,1	1,06	0,95	0,92	0,92	0,98	1,1	

Научное издание

Кучина Елена Вячеславовна

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ
ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
СОВОКУПНОГО ТРУДА**

Редактор Н.Л. Попова

Подписано в печать	Формат 60x90 1/8	Бумага тип. №1
Печать трафаретная	Усл.печ.л. 12,88	Уч.-изд.л. 12,88
Заказ	Тираж 500	Цена свободная

Редакционно-издательский центр КГУ.
640669, г. Курган, ул. Гоголя, 25.
Курганский государственный университет.