

УДК 331.101.6

Рост производительности труда

Исмоилов Гайратбек Нуридин угли

Магистрант,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8;
email: gayratbek.ismoilov.gi@gmail.com

Аннотация

Повышение производительности труда имеет важное значение в развитии человеческого общества. Экономический прогресс невозможен без устойчивого роста производительности труда. Поэтому стремление к повышению производительности труда занимает центральное место в тенденции развития. Рост производительности труда зависит от многих факторов. В статье рассматриваются некоторые факторы, влияющие на производительность труда, описываются проблемы роста производительности, изучаются факторы, анализируются некоторые исследования. Указывается на то, что целью экономики каждой страны является достижение экономического развития, устойчивого экономического роста. Для достижения этой цели важен постоянный рост производительности труда. Производительность труда носит изменчивый, непостоянный характер. Определение и анализ факторов производительности труда на уровне предприятия и всей экономики должны быть важнейшей стратегической задачей.

Для цитирования в научных исследованиях

Исмоилов Г.Н. Рост производительности труда // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 6А. С. 7-14.

Ключевые слова

Социальные факторы, минимальный размер оплаты, заработная плата, защита занятости, технический уровень, коллектив, социально-экономическая политика.

Введение

Как сказал американский экономист и публицист Пол Кругман, лауреат премии по экономике памяти Альфреда Нобеля 2008 г., производительность – это не все, но в долгосрочной перспективе это почти все [Krugman, 1992]. Повышение производительности труда является одним из условий экономического роста в долгосрочной перспективе.

Более высокая производительность труда может привести к:

- более низким средним затратам (потребители могут приобрести товары и услуги по более низким ценам, что стимулирует рост спроса, увеличение объема производства и рост занятости);
- повышению конкурентоспособности и эффективности торговли (рост производительности и снижение удельных затрат являются ключевыми факторами, определяющими конкурентоспособность фирм на внутренних и мировых рынках);
- более высокой прибыли (повышение эффективности является источником большей прибыли для компаний, средства могут быть реинвестированы для поддержки долгосрочного развития бизнеса).

В современном мире повышение производительности труда становится практически безальтернативным источником обеспечения конкурентоспособности предприятия за счет снижения издержек производства, накопления инвестиционного капитала, выполнения обязательств перед акционерами, работниками и государством [Кучина, 2015]. Постоянный рост производительности труда на предприятии – неотъемлемое условие повышения конкурентоспособности предприятия, конкретного сектора или всей экономики, которое помогает создать необходимые условия для экономического развития.

Производительность труда характеризуется высокой изменчивостью и динамичностью, на нее влияет множество факторов, которые могут либо увеличить ее, либо снизить. Определение и анализ факторов роста производительности труда на предприятии позволяют определить потенциальные возможности предприятия, выделить основные направления, по которым оно должно развиваться в дальнейшем.

Существует ряд факторов, отрицательно влияющих на производительность труда, способствующих ее снижению. Для стабилизации и роста экономики эта проблема очень важна, потому что без остановки падения и последующего роста производительности труда невозможно добиться стабилизации общественного производства, не говоря уже о его росте [Фасоляк, Смирнов, 1999].

Какие факторы влияют на производительность труда и каково их влияние? Какие меры следует принять для повышения производительности труда? На какие моменты следует обратить больше внимания для обеспечения роста производительности труда на предприятии?

В этой статье будут рассмотрены некоторые из тех факторов, в том числе те факторы, которые становятся все более актуальными в изменяющемся современном мире. Исходя из важности постоянного повышения производительности труда на предприятиях, необходимо исследовать проблемы роста производительности, изучить факторы, проанализировать исследования некоторых ученых.

Социальные факторы

Социальные факторы включают в себя три важнейшие характеристики: условия труда, качественный уровень персонала, отношение работников к труду. Они прямо влияют на производственно-хозяйственные показатели работы предприятия, в том числе производительность труда работающего персонала.

Необходимыми и достаточными условиями повышения производительности труда в организации являются личная заинтересованность персонала предприятия в рационализации рабочего процесса (необходимое условие) и использование прогрессивных технологий организации труда наряду с модернизацией промышленного оборудования (достаточное условие) [Шаш, Бородин, Сорочайкин, 2013].

Заинтересованность работников в результатах труда побуждает их к совершенствованию организации производства и труда. Таким образом социальный фактор реализуется через организационные и материально-технические факторы и вызывает стремление к совершенствованию техники, технологии, организации производства, труда и управления.

Минимальный размер оплаты труда и производительность

Недавние исследования показали, что минимальный размер оплаты труда не только помогает сократить разницу между размерами заработной платы, но и может способствовать повышению производительности труда, направляя на рост производительности при этом на более высокую оплату труда как на уровне предприятия, так и на уровне экономики в целом.

На уровне предприятия работники могут быть мотивированы работать больше. Они также могут остаться дольше работать со своим работодателем, приобретая ценный опыт. На совокупном уровне минимальная заработная плата может привести к тому, что более производительные фирмы заменят наименее продуктивные, а выжившие фирмы станут более эффективными. Эти механизмы могут увеличить общую экономическую производительность.

Мак Лафлин в своей работе «Воздействие минимальной заработной платы на повышение производительности труда: уроки Дании, Новой Зеландии и Ирландии» пишет, что более высокий минимальный размер оплаты труда важен для производительности, так как компании в первую очередь попытаются покрыть расходы на повышение минимальный размер оплаты труда, инвестируя в обучение и оборудование, чтобы сделать своих работников более продуктивными. Минимальный размер оплаты труда может также привести к новым инновациям в долгосрочной перспективе, что будет способствовать экономическому развитию [McLaughlin, www].

В России величина минимальный размер оплаты труда не соответствует необходимому уровню оплаты труда, она растет медленнее, чем инфляция. Величина минимальный размер оплаты труда должна быть не менее прожиточного минимума и подлежать своевременной индексации.

В последнее время все чаще предлагается ввести минимальный часовой тариф и внести соответствующие изменения в трудовое законодательство. Это может изменить ситуацию. Большая часть работодателей в настоящее время используют почасовую оплату, но ее уровень невысок и определяется из норматива количества часов в неделю [Коокуева, 2017].

Заработная плата и производительность

В какой степени оказывает влияние изменение заработной платы на рост или снижение

производительности труда? Почему разные секторы экономики демонстрируют разные темпы роста производительности и заработной платы?

Э.С. Катовичем и А.Г. Майя проанализирована связь между динамикой производительности труда и заработной платы в Бразилии в период с 1996 по 2014 г. Этот период времени охватывает две отдельные стадии недавней экономической траектории Бразилии: движение к либерализации и рыночные реформы, характерные для конца 1990-х гг., и сырьевой бум и расширение просоциальных реформ 2000-х гг. Первый этап характеризуется стагнацией производительности и реальной заработной платы, а второй этап – продолжительным ростом производительности и значительным ростом реальной заработной платы. В результате исследования найдена универсальная позитивная связь между реальной заработной платой и производительностью труда.

Оценки исследования показали, что эластичность между производительностью труда и реальной заработной платой является наибольшей для секторов, где заработок напрямую зависит от производительности (например, оплата за комиссию в сфере недвижимости и торговли) или где производительность легко измеряется (промышленность). В свою очередь, эластичность меньше для тех секторов, где производительность труда труднее измерить или где существует высокий уровень неформального труда (сельское хозяйство и строительство) [Katovich, Maia, 2018].

Защита занятости и производительность

В Швеции все фирмы должны соблюдать правила LIFO (Last In, First Out), которые включают в себя список приоритетов и предусматривают, что последний нанятый человек увольняется первым в случае увольнения. Таким образом, правила LIFO ограничивают гибкость фирм в выборе того, кого оставить или уволить. В 2001 г. правила защиты занятости были реформированы, небольшим фирмам с числом сотрудников менее 11 позволяется увольнять работников не по правилу LIFO. К.М. Бюггрен эмпирически проанализировал влияние правил защиты занятости на производительность труда, используя данные шведских регистров. Он использовал именно эту реформу в качестве естественного эксперимента для оценки влияния менее строгой защиты занятости на производительность труда.

К.М. Бюггрен, по данным шведских регистров, связал результаты по производительности труда с капиталоемкостью, общими факторами производительности (далее – ОФП) и человеческим капиталом. Кроме того, он расширил анализ, включив в него добавленную стоимость, выручку и прибыль. Результаты показали, что влияние на капиталоемкость и производительность труда зависит от направления изменения защиты занятости. Увеличение производительности труда связано с увеличением как ОФП, так и капиталоемкости. Увеличение ОФП составляет 67% прироста производительности труда, что подтверждает вывод о том, что влияние на производительность труда в основном связано с повышением эффективности. Реформа позволила небольшим фирмам сохранить ценных работников и уволить менее ценных, что привело к росту производительности труда. Реформа повысила производительность труда на 2-3% в небольших фирм по сравнению с более крупными [Vjuggren, 2018].

Технический уровень производства

Технический уровень производства связан с применением прогрессивной технологии и новой техники, с использованием новых видов сырья и материалов. Технический прогресс

является одним из важнейших факторов экономического роста, поскольку количество капитала и труда может дать нам больше количество продуктов, следовательно, повышение производительности нашей экономической системы. Наиболее эффективное использование существующих продуктивных факторов (сырье, труд) достигается предприятиями, которые включают в производственный процесс новейшие технологии [Polyzos, Arabatzis, 2006].

Коллектив

В Хотторнских экспериментах Э. Мэйо определил, что значительное влияние на производительность труда имеют стиль руководства и структура межличностных отношений [Стрижакова, 2014]. Многие исследования демонстрируют, что наиболее эффективными обычно являются трудовые коллективы, в которых есть представители обоих полов. Однако существует много организаций или их подразделений, состоящих либо только из женщин, либо только из мужчин.

Как увеличить производительность труда в коллективе, состоящем из представителей одного пола? Одним из самых простых, но действенных способов для изменения такой ситуации в организации является введение в штат (или хотя бы более-менее постоянное присутствие) представителей другого пола.

Считается, что если в женском коллективе присутствует хотя бы один мужчина, то производительность труда увеличивается не менее чем на 15%. Именно поэтому и мужчины, и женщины должны не просто быть в организации, но и быть представлены на каждом ее иерархическом уровне.

Социально-экономическая политика государства

Целенаправленная социально-экономическая политика государства, наряду с рыночными механизмами, выступает как важнейшая предпосылка экономического роста, направленная на создание благоприятного делового, организационного и правового климата для повышения эффективности производства и труда. При этом социально-экономическая политика государства не только предопределяет рост товарной массы и прибыльности производства, но и нацелена на повышение результативности управленческой деятельности в материальном производстве и в сфере услуг, на активизацию человеческих ресурсов и совершенствование производственного аппарата.

Многие наблюдения показывают, что наибольший прирост производительности обеспечивается частным сектором экономики, поэтому политика должна быть направлена на повышение конкурентоспособности предприятий и рынков.

Замедление роста государственных инвестиционных расходов может привести к сокращению частных инвестиций и, соответственно, к снижению темпов роста производительности труда. Снижение темпов роста производительности труда влечет за собой возрастание удельных затрат на оплату труда и ускорение инфляции.

Глобальное потепление

Глобальное потепление – это глобальная проблема. Со времен начала промышленной революции (XVIII в.) температура планеты повысилась примерно на 0,7°C. Начиная с 1970-х гг.

этот показатель стал увеличиваться в несколько раз быстрее. По данным ученых за десять месяцев 2015 г., средняя температура планеты оказалась на 1,02°C выше той, которую фиксировали в XIX в. (когда началось наблюдение за изменениями глобальной температуры). Порог в один градус был превышен впервые в современной истории. Предполагается, что в течение XXI в. она вырастет еще на 1,1-6,4°C.

Биофизическое воздействие более высоких температур на работоспособность человека научно доказано. Уже сегодня совокупное влияние тепла на экономическую производительность на национальном уровне находится наравне с другими препятствиями, связанными со здоровьем [Evans-Lacko, Knapp, 2016].

Изменение климата, которое негативно влияет на производительность труда работников, является потенциальной проблемой. Потери производительности могут быстро возрасти после нарушения определенных температурных порогов. Согласно пятому оценочному докладу Межправительственной группы экспертов по изменению климата, глобальные средние температуры к 2100 г., вероятно, будут как минимум на 1,5°C выше, чем в течение 1850-1900 гг., а в некоторых сценариях – выше более чем на 5°C.

К счастью, в настоящее время существует целый ряд вариантов адаптации, и многие из них являются экономически эффективными. Потери производительности труда, связанные с теплом, могут быть потенциально смягчены путем корректировки условий труда. Данные меры делятся на «технические», «инфраструктурные, регулирующие и планирующие», «поведенческие» и «исследования и разработки». Техническими мерами являются, например, инженерные реакции на прохладные рабочие места, такие как кондиционирование воздуха или зеленые крыши (крыша здания, которая полностью или частично покрыта почвой и растительностью). К нормативным и политическим мерам относятся внедрение строительных стандартов, «зеленый» городской дизайн (например, увеличение городского зеленого пространства) и популяризация определенных технологий. Поведенческие реакции действуют на индивидуальном и фирменном уровне и включают изменение рабочего времени, местоположения или типа занятости. Меры в области исследований и разработок относятся к программам и исследованиям, направленным на повышение эффективности мер адаптации или разработку новых вариантов адаптации [Day et al., 2019].

Ученые сходятся во мнении, что именно деятельность человека (сжигание нефти, газа и угля) приводит к парниковому эффекту, который вызывает повышение средней температуры. Изменения климата происходят из-за воздействия человека на окружающую среду, поэтому люди, предприятия должны улучшить свое отношение к окружающей среде. В последнее время многие исследования утверждают, что использование экологически чистых методов благоприятно не только для окружающей среды, для экологии, но и для сотрудников и предприятий, так как данные методы повышают производительность труда и, следовательно, доходы [Lannelongue, Gonzalez-Benito, Quiroz, 2017].

Заключение

Целью экономики каждой страны является достижение экономического развития, устойчивого экономического роста. Для достижения этой цели важен постоянный рост производительности труда. Производительность труда носит изменчивый, непостоянный характер. Определение и анализ факторов производительности труда на уровне предприятия и всей экономики должны быть важнейшей стратегической задачей.

Библиография

1. Коокуева В.В. Минимальный размер оплаты труда как инструмент социальной политики: реалии и проблемы // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2017. Т. 10. № 10. С. 1157-1172.
2. Кучина Е.В. Управление производительностью труда промышленных компаний // Известия УрГЭУ. 2015. № 5. С. 50-56.
3. Стрижакова Е.Н. Производительность труда в промышленности: факторы роста, резервы и модели // Экономика и предпринимательство. 2014. № 11-4. С. 493-497.
4. Фасоляк Н.Д., Смирнов Н.В. Организация и планирование снабжения и сбыта в народном хозяйстве. М.: Экономика, 1999.
5. Шаш Н.Н., Бородин А.И., Сорочайкин А.Н. Производительность труда персонала промышленных предприятий: исследование структуры и факторов влияния // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 12. С. 129-136.
6. Vjuggren C.M. Employment protection and labour productivity // Journal of public economics. 2018. Vol. 157. P. 138-157.
7. Day E., Fankhauser S., Kingsmill N., Costa H., Mavrogianni A. Upholding labour productivity under climate change: an assessment of adaptation options // Climate policy. 2019. Vol. 19. No. 3. P. 367-385.
8. Evans-Lacko S., Knapp M. Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries // Social psychiatry and psychiatric epidemiology. 2016. Vol. 51. No. 11. P. 1525-1537.
9. Katovich E.S., Maia A.G. The relation between labor productivity and wages in Brazil: a sectoral analysis // Nova economia. 2018. Vol. 28. No. 1. P. 7-38.
10. Krugman P. The age of diminished expectations. Cambridge: MIT Press, 1992.
11. Lannelongue G., Gonzalez-Benito J., Quiroz I. Environmental management and labour productivity: the moderating role of capital intensity // Journal of environmental management. 2017. Vol. 190. P. 158-169.
12. McLaughlin C. The productivity-enhancing impacts of the minimum wage: lessons from Denmark, New Zealand and Ireland. URL: https://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp342.pdf
13. Polyzos S., Arabatzis G. Labor productivity of the agricultural sector in greece: determinant factors and interregional differences analysis // New Medit. 2006. Vol. 1. P. 58-64.

An increase in labour productivity

Gairatbek N. Ismoilov

Master's Degree Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 8, Sukhanova st., Vladivostok, Russian Federation;
email: gayratbek.ismoilov.gi@gmail.com

Abstract

The article aims to reveal the importance of increasing productivity as one of the conditions for economic growth in the long term. Higher productivity can lead to lower average costs (consumers can buy goods and services at lower prices, which stimulates demand growth, output growth and employment growth), increased competitiveness and trade efficiency (productivity growth and lower unit costs are key determinants of firms' competitiveness in domestic and global markets) and higher profits (increased efficiency is a source of greater profits for companies, funds can be reinvested to support long-term business development). The author of the article points out that increasing productivity is essential to the development of human society. Economic progress is impossible without sustainable productivity growth. Therefore, the desire to increase productivity is central to the development trend. An increase in labour productivity depends on many factors. The

article discusses some factors affecting labour productivity, describes the problems of productivity growth, studies the factors, analyses the results of some studies. The aim of the economy of every country is to achieve economic development, sustainable economic growth. In order to achieve this goal, it is important to constantly increase productivity. Labour productivity is variable. The analysis of factors affecting labour productivity at the level of enterprises and throughout the economy should be a major strategic objective.

For citation

Ismoilov G.N. (2019) Rost proizvoditel'nosti truda [An increase in labour productivity]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (6A), pp. 7-14.

Keywords

Social factors, minimum wage, wages, employment protection, technical level, team, socioeconomic policy.

References

1. Bjuggren C.M. (2018) Employment protection and labour productivity. *Journal of public economics*, 157, pp. 138-157.
2. Day E., Fankhauser S., Kingsmill N., Costa H., Mavrogianni A. (2019) Upholding labour productivity under climate change: an assessment of adaptation options. *Climate policy*, 19 (3), pp. 367-385.
3. Evans-Lacko S., Knapp M. (2016) Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 51 (11), pp. 1525-1537.
4. Fasolyak N.D., Smirnov N.V. (1999) *Organizatsiya i planirovanie snabzheniya i sbyta v narodnom khozyaistve* [The organisation and planning of supply and sale in the national economy]. Moscow: Ekonomika Publ.
5. Katovich E.S., Maia A.G. (2018) The relation between labor productivity and wages in Brazil: a sectoral analysis. *Nova economia*, 28 (1), pp. 7-38.
6. Kookueva V.V. (2017) Minimal'nyi razmer oplaty truda kak instrument sotsial'noi politiki: realii i problemy [The minimum wage as an instrument of social policy: realities and problems]. *Finansovaya analitika: problemy i resheniya* [Financial analytics: problems and solutions], 10 (10), pp. 1157-1172.
7. Krugman P. (1992) *The age of diminished expectations*. Cambridge: MIT Press.
8. Kuchina E.V. (2015) Upravlenie proizvoditel'nost'yu truda promyshlennykh kompanii [Managing labour productivity in industrial companies]. *Izvestiya UrGEU* [Proceedings of the Ural State University of Economics], 5, pp. 50-56.
9. Lannelongue G., Gonzalez-Benito J., Quiroz I. (2017) Environmental management and labour productivity: the moderating role of capital intensity. *Journal of environmental management*, 190, pp. 158-169.
10. McLaughlin C. *The productivity-enhancing impacts of the minimum wage: lessons from Denmark, New Zealand and Ireland*. Available at: https://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp342.pdf [Accessed 09/05/19].
11. Polyzos S., Arabatzis G. (2006) Labor productivity of the agricultural sector in greece: determinant factors and interregional differences analysis. *New Medit*, 1, pp. 58-64.
12. Shash N.N., Borodin A.I., Sorochaikin A.N. (2013) Proizvoditel'nost' truda personala promyshlennykh predpriyatii: issledovanie struktury i faktorov vliyaniya [Labour productivity in industrial enterprises: research on the structure and factors of influence]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [Bulletin of Samara State University of Economics], 12, pp. 129-136.
13. Strizhakova E.N. (2014) Proizvoditel'nost' truda v promyshlennosti: faktory rosta, rezervy i modeli [Labour productivity in industry: growth factors, reserves and models]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economy and entrepreneurship], 11-4, pp. 493-497.