



# ОТРАСЛЕВЫЕ РЫНКИ И РЫНОЧНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА

УДК 658.331.101.6

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

**И. В. КРАСНОПЕВЦЕВА***Тольяттинский  
государственный  
университет**e-mail:**i.krasnopevtseva@mail.ru*

Обоснована возможность управления производительностью труда через совершенствование социально-экономических процессов, протекающих на предприятии. Уточнен перечень социально-экономических факторов, оказывающих существенное влияние на уровень производительности труда. Рассмотрены причины текучести кадров на промышленных предприятиях. Определено влияние морально-психологического климата коллектива на уровень производительности труда. Проведен анализ условий труда на промышленных предприятиях обрабатывающих производств Российской Федерации, Поволжского Федерального округа и Самарской области. Дана методика расчета повышения производительности труда за счет улучшения условий труда.

Ключевые слова: управление производительностью труда, социально-экономические факторы, текучесть кадров, морально-психологический климат в коллективе, условия труда.

Изменение уровня производительности труда на предприятии происходит под воздействием определенных факторов, приводящих к изменению величины затрат живого труда на единицу продукции. Регулирование силы воздействия имеющихся факторов на процесс производства в целях достижения более высоких результатов (большего дохода, большего объема продукции) при неизменных или меньших затратах лежит в основе процесса управления производительностью труда. Управлять производительностью труда на предприятии, создавая условия для ее роста, возможно посредством научно-технического развития производства, внедрения научной организации труда, обеспечения эффективного управления социально-экономическими процессами. При этом определяющими факторами многие ученые считают технические и организационные, непосредственно связанные с совершенствованием техники и технологии производства и улучшением организации труда. Однако большое значение для роста производительности труда имеют те факторы, которые связаны с развитием и закреплением на производстве рабочей силы, с удовлетворением ее материальных и социальных потребностей.

К. Маркс в свое время отмечал [11], что человек сам является основой осуществляемого им материального производства, и при этом определяющее влияние на материальное производство оказывают именно человеческие отношения.



Современные ученые, анализируя степень воздействия на уровень производительности труда различных факторов (например, П. А. Хромов [19]) также подчеркивают, что технический прогресс оказывает влияние на рост производительности труда только через совершенствование средств труда и технологий производства. Непосредственное же воздействие на повышение производительности труда оказывают именно социально-экономические факторы.

По мнению Г. И. Марчука [12], научно-технический прогресс опирается, прежде всего, на квалифицированные кадры, способные активно воздействовать на развитие производства. Ускорение же темпов научно-технического прогресса зависит от степени подготовленности людей к восприятию научных и технических идей и их использованию.

Конечно же все факторы, влияющие на изменение уровня производительности труда, взаимосвязаны, взаимозависимы и взаимообусловлены и в процессе производства постоянно воздействуют друг на друга. С одной стороны, внедрение в производство достижений научно-технического прогресса предполагает повышение уровня квалификации рабочей силы и влечет за собой изменение форм организации труда. С другой стороны, высокий уровень развития рабочей силы позволяет ей постоянно совершенствовать технику и технологию производства.

В настоящее время факторы, связанные с развитием и закреплением на производстве рабочей силы, по своей значимости становятся даже более важными по сравнению с теми факторами, которые связаны с научно-техническим прогрессом. Поскольку без соответствующих знаний, квалификации и опыта, при отсутствии сильных и устойчивых мотивов к труду, и конкретно к труду на данном предприятии, работники не смогут эффективно применять в производстве новейшие достижения науки и техники, обеспечивать грамотное управление ходом технологических процессов, сложными машинами и оборудованием.

К тому же управление производительностью труда через совершенствование социально-экономических процессов, протекающих на предприятии, не требует крупных капитальных вложений, поэтому необходимым и актуальным в современных условиях производства является развитие именно данного направления.

Несмотря на то, что социально-экономические факторы тесно связаны с факторами технического и организационного развития производства, для анализа их воздействия на уровень производительности труда необходимо выделить их в самостоятельную группу, определить их структуру и классифицировать.

Изучению и классификации социально-экономических факторов роста производительности труда посвящены труды многих ученых-экономистов, таких как В.А. Балан, Ф.Ф. Бездудный, А.Н. Гржегоржевский, Л.А. Костин, П.Ф. Петроченко, А.А. Назаров, Г.П. Фролов и др. В работах данных ученых социально-экономические факторы подробно рассматриваются и определенным образом группируются. Однако анализ существующих в литературе классификаций показал, что у авторов, признающих влияние социально-экономических факторов на изменение уровня производительности труда, имеют место различные подходы как к структуре этой группы факторов, так и к их детализации.

В научной экономической литературе встречаются очень разные трактовки как состава, так и экономического содержания социально-экономических факторов. Например, А.Н. Гржегоржевский [6] и Г.П. Фролов [5] считают, что к социально-экономическим факторам роста производительности труда относятся объективные изменения, происходящие в отношениях между работниками в процессе производства. И.И. Кулинцев [9] в качестве социально-экономических факторов рассматривает две группы факторов: организационно-экономические, которые предполагают повышение уровня организации труда, производства и управления, и социально-психологические, которые определяются качествами трудового коллектива и условиями его развития.

В научной литературе встречаются классификации, в которых исследователи не разграничивают социально-экономические и организационные факторы [1], [13], [18], объединяя их в одну группу, отрицая тем самым их самостоятельную роль в управлении уровнем производительности труда.



В некоторых классификациях авторы относят одни и те же факторы роста производительности труда к разным группам: например, такой фактор как условия труда в одних классификациях рассматривается как организационный, в других – как социальный. Л.И. Жуков [18] коллективные формы организации труда и научную организацию труда относит к социальным факторам. В других же классификациях коллективные формы организации труда и научная организация труда относятся к организационным факторам.

Можно сделать вывод, что любые научные классификации и группировки, как правило, носят субъективный характер, что, безусловно, относится и к классификации социально-экономических факторов роста производительности труда, то есть нет единой точки зрения по поводу классификации данной группы факторов и единой трактовки их структуры.

Поэтому, по мнению автора, наиболее удачным является разделение социально-экономических факторов на две группы – объективные и субъективные. Однако перечень факторов, содержащихся в каждой из рассматриваемых групп, следует несколько уточнить.

Группа субъективных факторов должна содержать только те факторы, которые зависят от самого рабочего и оказывают непосредственное влияние на уровень производительности труда. К таким факторам относятся:

- уровень образования и квалификации;
- рациональное использование рабочего времени;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины;
- проявление трудовой и творческой активности;
- морально-психологический климат в коллективе.

Группа объективных факторов оказывает опосредованное влияние на уровень производительности труда через формирование способностей работников к труду и желания трудиться и принимает активное участие в формировании группы субъективных факторов. К ним следует отнести:

- совершенствование нормирования труда на предприятии;
- организацию материального и морального стимулирования;
- сокращение текучести кадров;
- улучшение условий труда;
- организацию подготовки и переподготовки рабочей силы на производстве.

Для планирования уровня производительности труда на предприятии и выявления дополнительных возможностей ее роста важно как можно полнее изучить влияние каждого из факторов, входящих в рассматриваемые группы.

К сожалению, рамки данной статьи ограничивают возможность анализа влияния каждого из рассматриваемых факторов. Поэтому будут рассмотрены только некоторые из них, которые, по мнению автора, существенно влияют на изменение уровня производительности труда.

Большим резервом роста производительности труда на промышленных предприятиях является сокращение текучести кадров. Переход работников не только с одного предприятия на другое, но даже из одного цеха в другой влечет за собой большие потери рабочего времени. А прием новых работников на предприятие несет с собой значительные затраты денежных средств на их обучение, профессиональную подготовку и переподготовку. Данными социологических исследований уже давно было доказано, что каждый работник, меняющий место работы, не участвует в общественном производстве, по меньшей мере, 20-30 дней. Производительность труда рабочего, который решил уволиться, в последние недели работы значительно снижается. Пришедший на новое место работник достигает средней производительности труда также только через несколько недель, что связано с процессами адаптации.

Данные государственной статистики [14] показывают, что в производственном секторе экономики имеет место активное движение рабочей силы (рис. 1). В результате более 30% работников обрабатывающих производств ежегодно увольняется с пред-

приятый, и часть их покидает промышленное производство, переходя в другие сферы деятельности.

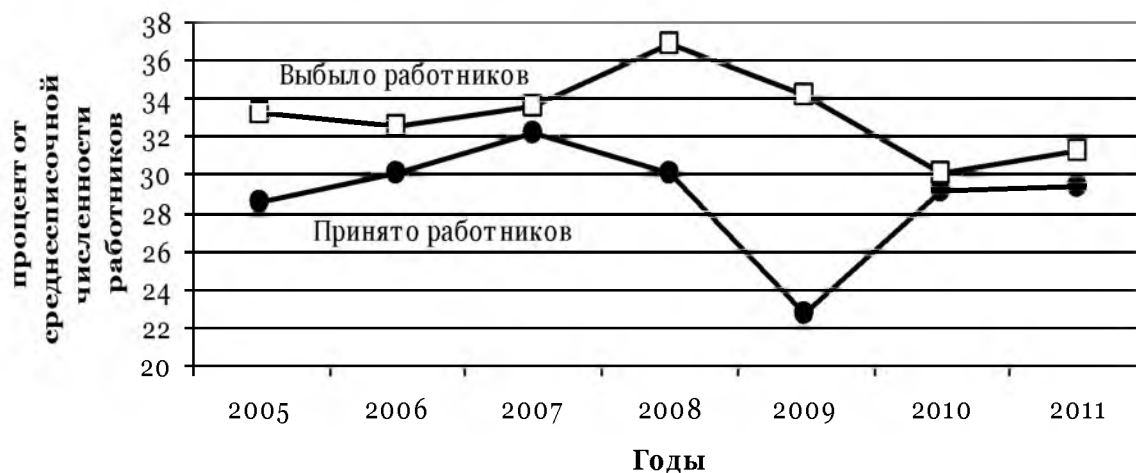


Рис. 1. Динамика движения работников обрабатывающих производств

Проведенный на российских промышленных предприятиях мониторинг [15], выявил, что наибольший дефицит рабочей силы испытывают легкая промышленность, машиностроение и промышленность строительных материалов. При этом было отмечено, что предприятия машиностроения, производящие наукоемкую и высокотехнологичную продукцию, испытывают недостаток не просто рабочей силы, а квалифицированной рабочей силы, что является для них большой проблемой. Причинами тому служат невысокий уровень средней заработной платы в машиностроении (80-85% от среднего уровня по промышленности), развал системы начального профессионального образования, резкое изменение направления высшего образования и снижение престижа работы на промышленном предприятии. Все это создает сложности в привлечении на предприятия как квалифицированных работников, имеющих производственный опыт, так и молодых специалистов [8].

Государственная статистика приводит данные [17] ухода работающих с предприятий по следующим двум причинам: уход по собственному желанию и в связи с сокращением (рис. 2)

Анализ статистических данных показывает, что выбытие работников с предприятий обрабатывающих производств происходит в основном по собственному желанию.

Даже в кризисный 2009 год, когда резко снизились объемы промышленного производства, и на предприятиях прошла волна сокращений, выбытие работников в связи с сокращениями составило не более 10%.

Анализ причин ухода работающих с предприятий по собственному желанию, позволил разделить их на две основные группы: причины личного и производственного характера. К причинам личного характера были отнесены: перемена места жительства, уход за малолетними детьми, отдаленность жилья от места работы, достаточность материального положения в семье, получение другой профессии. К причинам производственного характера были отнесены: неудовлетворенность размером зарплаты, работа не по специальности, неудовлетворенность организацией и условиями труда на предприятии, недовольство установившимся морально-психологическим климатом в коллективе [7].

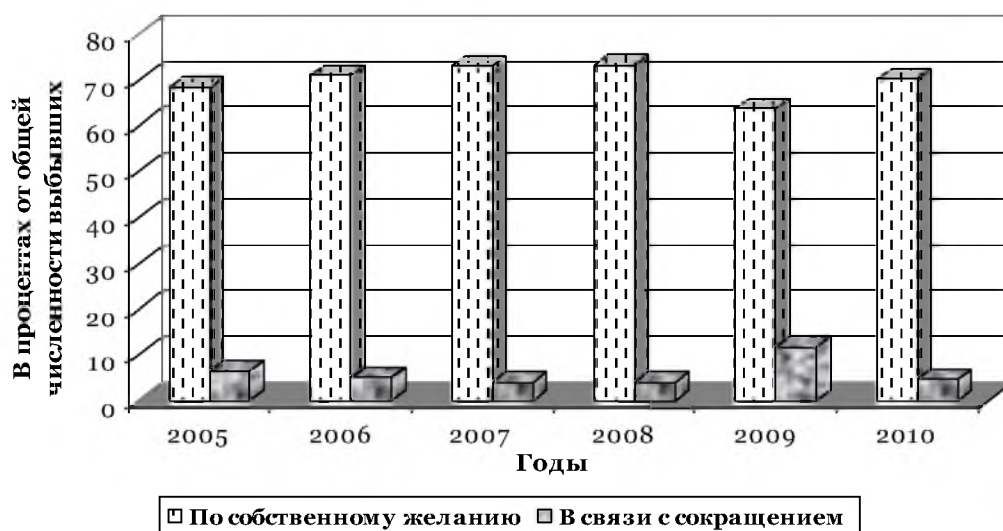


Рис. 2. Выбытие работников предприятий обрабатывающих производств по отдельным причинам

Процесс управления производительностью труда, как и любой другой процесс управления, тесно связан с налаживанием межличностных отношений внутри коллектива. Межличностные отношения являются показателем уровня социального развития коллектива и во многом определяют эффективность его производственной деятельности. На основе межличностных отношений в коллективе формируется соответствующий морально-психологический климат, определяющий ценностные и мотивационные ориентации работающих. Изучением морально-психологического климата в производственных коллективах занимались такие ученые, как В.В. Бойко, Н.В. Гришин, А.Г. Ковалев, Н.С. Мансуров, В.Н. Панферов, Б.Д. Парыгин, Н.В. Федорова и др. Проведенные учеными многочисленные исследования показали, что удовлетворенность работников существующим в коллективе морально-психологическим климатом зависит от стажа их работы в данном коллективе, от уровня образования, квалификации и возраста. Было выявлено, что работники, имеющие стаж работы в коллективе от 5 до 10 лет, менее удовлетворены морально-психологическим климатом коллектива, чем те, кто проработал в этом коллективе свыше 10 лет. Также имеет место взаимосвязь между высоким уровнем образования и квалификации работников и высоким уровнем их удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе [2].

Это можно объяснить высокой востребованностью квалифицированных кадров и наличием у них возможности работать в тех коллективах, морально-психологический климат которых их устраивает.

Проведенные исследования показали также, что те, кто работает по избранной специальности, в большей степени удовлетворены морально-психологическим климатом в коллективе. Достаточно высоко оценивают морально-психологический климат коллектива работники, удовлетворенные результатами собственного труда. Было отмечено также, что с возрастом люди начинают все больше ценить в коллективе хорошие межличностные отношения [10].

Социологические наблюдения, проведенные в конфликтных коллективах, позволили сделать вывод, что существует прямо пропорциональная зависимость между уровнем конфликтности в коллективе и уровнем производительности труда [9]: высокий уровень производительности труда может быть только в коллективах, имеющих здоровый морально-психологический климат, создающий у работников необходимый эмоциональный настрой. Наличие в коллективе ссор, проявлений личной неприязни, напряженных отношений значительно снижает эффективность его деятельности.



На формирование морально-психологического климата коллектива оказывают влияние такие факторы, как своевременная и достоверная информация о его производственных задачах и результатах их выполнения, своевременное технико-технологическое обеспечение производственного процесса и условия труда, в которых люди осуществляют свою трудовую деятельность.

Условия труда на промышленных предприятиях делятся на комфортные, нормальные и неблагоприятные. Комфортными называются благоприятные для здоровья человека условия труда, когда фактические параметры по отдельным факторам условий труда ниже предельно допустимых. На рабочих местах с нормальными условиями труда имеет место соблюдение санитарно-гигиенических норм. К рабочим местам с неблагоприятными условиями труда относятся такие, на которых не соблюдаются установленные санитарно-гигиенические нормы, превышаются предельно допустимые концентрации вредных веществ. На таких рабочих местах люди работают с риском потери работоспособности и трудоспособности [3].

Статистические данные [17] показывают, что на предприятиях обрабатывающих производств количество людей, работающих в условиях труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам, постоянно возрастает (рис. 3).

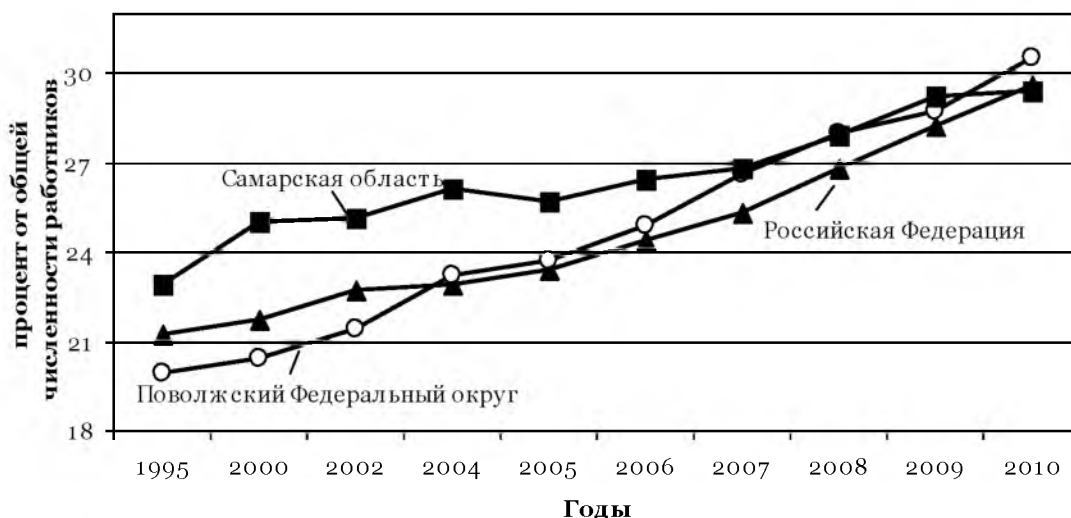
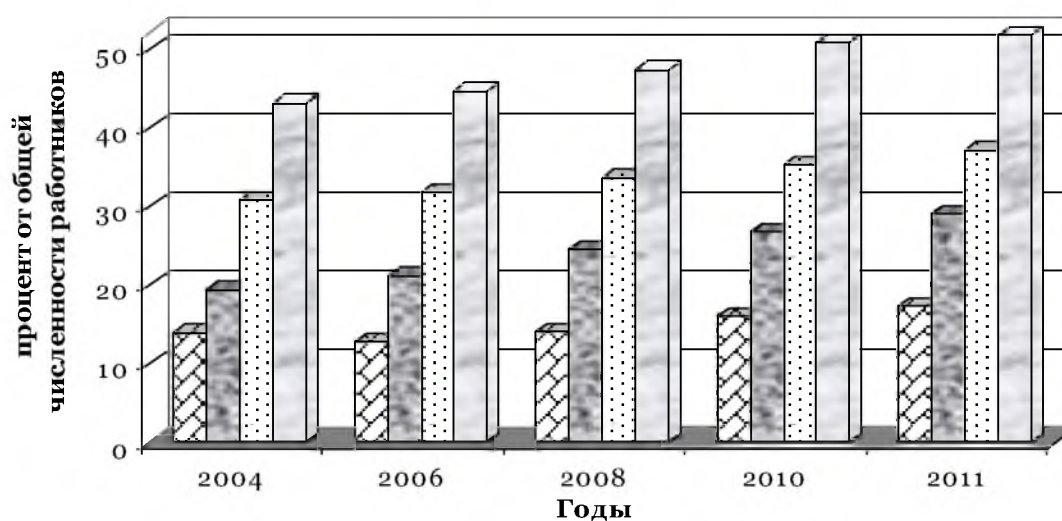


Рис. 3. Доля работников обрабатывающих производств, работавших в условиях, не отвечающих санитарно гигиеническим нормативам условий труда

Анализ статистических данных показывает, что изначально в Самарской области доля работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам условий труда, была существенно выше, чем в среднем по стране, но в настоящее время практически выровнялась. Гораздо меньшее, чем в среднем по стране, количество рабочих мест, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам условий труда, было в Поволжском Федеральном округе, однако наблюдаются высокие темпы их роста, гораздо более высокие, чем по Самарской области и по Российской Федерации в целом.

Статистические данные [16] по видам экономической деятельности, составляющим машиностроение и металлообработку Российской Федерации, также показывают увеличение доли работающих в неблагоприятных условиях труда (рис. 4).



- ▨ производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования
- производство машин и оборудования
- ▤ производство транспортных средств и оборудования
- ▨ металлургическое производство и производство готовых металлических изделий

Рис. 4. Доля работников, работавших в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам условий труда по видам экономической деятельности

Согласно приведенным данным, наименьшее количество рабочих мест с условиями труда, не отвечающими санитарно-гигиеническим нормам, имеет производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования, которое относится к точному машиностроению. За период 2004-2011 гг. число рабочих мест с неблагоприятными условиями труда в этом виде экономической деятельности выросло только на 3,3%, хотя для такого вида производственной деятельности, как точное машиностроение, 17,2% рабочих мест с неблагоприятными условиями труда от всего числа рабочих мест по данному виду деятельности – это очень и очень немало.

Лидирует по доле работников, занятых на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда металлургическое производство и производство готовых металлических изделий. За рассматриваемый период число рабочих мест с неблагоприятными условиями труда здесь выросло на 8,7%. В этом виде экономической деятельности в настоящее время более 50% работающих трудится на рабочих местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам условий труда. Негативное влияние на состояние условий труда на предприятиях машиностроения и металлообработки оказало неуклонное старение основных производственных фондов, низкие темпы их обновления, а также снижение ответственности работодателей за сохранение трудоспособности работающих.

Аналізу состояния условий труда на промышленных предприятиях большое внимание уделяли в своих трудах такие ученые, как М.М. Зиньковский, В.Г. Макушин, Г.Э. Слезингер и др. Ими исследовались как социально-экономические аспекты улучшения условий труда, так и влияние условий труда на рост его производительности.

Существующие в научной литературе [4] практические методики расчета повышения производительности за счет улучшения условий труда позволяют рассчитать как прирост производительности труда, связанный с повышением работоспособности человека при доведении фактического уровня условий труда до нормативного, так и относительную экономию за счет этого численности работающих (формулы 1 и 2).



$$\Delta P_{усл} = \left( \frac{P_n}{P_{\phi}} - 1 \right) \cdot 100 \cdot k_{np} \quad (1),$$

где  $\Delta P_{усл}$  – прирост производительности труда за счет доведения фактического уровня условий труда до нормативного;

$P_n$  – нормативный интегральный показатель работоспособности, зависящий от тяжести труда на данном рабочем месте, устанавливается эмпирическим путем;

$P_{\phi}$  – фактический интегральный показатель работоспособности;

$k_{np}$  – коэффициент, учитывающий прирост производительности труда в связи с повышением работоспособности человека, принимается в среднем равным 0,2.

$$\mathcal{E}_{раб} = \mathcal{Ч}_{раб} \cdot \frac{\Delta P_{усл}}{100 + \Delta P_{усл}} \quad (2),$$

где  $\mathcal{E}_{раб}$  – относительная экономия численности рабочих от повышения работоспособности в связи с приведением фактических условий труда к нормативным;

$\mathcal{Ч}_{раб}$  – численность рабочих, условия труда которых не соответствуют нормативным.

Расчеты, произведенные по данным формулам, дают представление о величине имеющихся на предприятии резервов роста производительности труда и экономии фонда заработной платы за счет возможного высвобождения работников с неэффективных рабочих мест. Однако существующая на данный момент ситуация показывает, что на промышленных предприятиях имеет место явная недооценка работодателями рассматриваемых резервов, непонимание того, что ухудшение условий труда влечет за собой огромные экономические потери.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы и предложения:

– эффективность управления производительностью труда на предприятии зависит от грамотного использования всей совокупности факторов, влияющих на нее, в их взаимосвязи и взаимообусловленности;

– для стимулирования роста производительности труда необходимо уделять особое внимание социально-экономическим факторам, напрямую связанным с укреплением рабочей силы на производстве и повышением удовлетворенности условиями, в которых протекает трудовая деятельность;

– большим резервом роста производительности труда на промышленных предприятиях является сокращение текучести кадров, из-за которой наблюдается серьезный отток рабочей силы из сферы материального производства;

– текучесть кадров на промышленных предприятиях в большой степени обусловлена условиями труда, не отвечающими санитарно-гигиеническим нормативам, и недовольство сложившимся в коллективе морально-психологическим климатом;

– благоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе является одним из важнейших резервов роста производительности труда;

– формирование благоприятного морально-психологического климата должно протекать через изучение причин конфликтности в трудовом коллективе и улучшение санитарно-гигиенических условий труда работников;

– улучшение санитарно-гигиенических условий труда является большим резервом роста его производительности и экономии фонда заработной платы за счет высвобождения работников с неэффективных рабочих мест;

– политика государства должна быть направлена на то, чтобы работодателю было выгодней вкладывать средства в улучшение существующих условий труда, нежели расходовать средства на выплату льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.





### Литература

1. Андросович, Н.И. Производительность труда: оценка, анализ, резервы / Н.И. Андросович, М.С. Кунявский. – Мн.: Наука и техника, 1971. – 184 с.
2. Бойко, В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
3. Воловская, Н.М. Экономика и социология труда / Н.М. Воловская. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 204 с.
4. Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (объединениях): Методические рекомендации НИИ труда. – М., 1983. – 104 с.
5. Гржегоржевский, А.Н. Социально-экономические проблемы труда: организация, планирование, управление / А.Н. Гржегоржевский, Г.П. Фролов. – М.: Мысль, 1977. – 213 с.
6. Гржегоржевский, А.Н. Производительность труда: факторы и резервы роста (социально-экономические проблемы) / А.Н. Гржегоржевский. – М.: Мысль, 1971. – 300 с.
7. Краснопевцева, И.В. Анализ мотивации трудовой деятельности рабочих промышленного предприятия / И.В. Краснопевцева // Экономика и управление в машиностроении. 2011. № 4. С. 18-23.
8. Краснопевцева, И.В. Кадровые проблемы российских промышленных предприятий / И.В. Краснопевцева // Вестник Иркутского гос. тех. ун-та. 2012. №9 (68). С. 274-280.
9. Кулинцев, И.И. Экономика и социология труда / И.И. Кулинцев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – изд. 2-ое, перераб. и доп. – 312 с.
10. Мансуров, Н.С. Морально-психологический климат и его изучение / Н.С. Мансуров. – М.: Экономика, 1992. – 178 с.
11. Маркс, К. Теории о производительном и непроизводительном труде. Соч., т. 26, ч. 1 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Политиздат, 1983. – 380 с.
12. Марчук, Г.И. Научно-технический прогресс и эффективность производства / Г.И. Марчук. – Мн.: Наука и техника, 1983. – 179 с.
13. Организационные факторы производительности труда. – Киев: Наукова думка, 1977. – 280 с.
14. Промышленность России. 2012: Стат.сб./Росстат. – М., 2012. – 445 с.
15. Российская экономика в 2011 году. Тенденции и перспективы. (Выпуск 33). М.: Институт Гайдара, 2012. – 612 с.
16. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. – М., 2012. – 786 с.
17. Труд и занятость в России. 2011: Стат.сб./Росстат. – М., 2011. – 637 с.
18. Труд и зарплата на предприятиях машиностроения в условиях самофинансирования / Л.И. Жуков [и др.]: под общ. ред. Л.И. Жукова. – Л.: Машиностроение. Ленингр. отд-ние, 1988. – 155 с.
19. Хромов, П.А. Производительность труда (теория, методология, динамика) / Хромов П.А. – М.: Наука, 1978. – 238 с.

## **SOCIAL AND ECONOMIC ASPECTS OF MANAGEMENT LABOUR PRODUCTIVITY AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES**

**I.V. KRASNOPEVTSEVA**

*Tolyatti State University*

*e-mail:*

*i.krasnopevtseva@mail.ru*

The opportunity of management by labour productivity through perfection of the social and economic processes proceeding at the enterprise is proved. The list of the socio-economic factors rendering essential influence on a labour productivity level is specified. The reasons of turnover of staff at the industrial enterprises are considered. Influence of a moral and psychological climate of collective on a labour productivity level is certain. The analysis of working conditions at the industrial enterprises of processing manufactures of the Russian Federation, Volga region Federal district and the Samara area is lead. The design procedure of increase of labour productivity due to improvement of working conditions is offered.

Keywords: management of labour productivity, socio-economic factors, turnover of staff, a moral and psychological climate in collective, working conditions.