

Содержание

<i>Бурцева Т. А.</i> Результаты исследования региональной производительности труда в условиях макроэкономической нестабильности	5
<i>Вешкурова А. Б., Шапиро С. А.</i> Новая парадигма производительности как основа получения конкурентного преимущества компании.....	10
<i>Винокуров С. И.</i> Социальные факторы в управлении производительностью труда.....	19
<i>Вихорева М. В., Меркулов А. С.</i> Инвестиционные проблемы повышения производительности труда.....	25
<i>Гаврилюк Т. М., Медведева П. М.</i> Влияние частичной мобилизации на производительность труда	36
<i>Дмитриева Т. М., Абадаева Д. В.</i> RPA для повышения производительности труда в транспортной отрасли	40
<i>Епишкин И. А., Подсорин В. А.</i> Диалектика управления производительностью труда на уровне государства и на уровне компании	45
<i>Жаков В. В.</i> Конкуренция как фактор влияния на инфраструктуру стратегии развития компании.....	49
<i>Жаков В. В., Колядин Д. Г.</i> Конкурентная стратегия как инструмент долгосрочного планирования деятельности компании	57
<i>Жуков А. Л.</i> О методах оценки производительности труда в соотношении с динамикой заработной платы	65
<i>Кауц В. Э.</i> Ретро-взгляд на научную организацию труда и повышение производительности труда на железнодорожных предприятиях Восточного полигона	75
<i>Кауц В. Э., Булохова Т. А.</i> Современные проблемы и реалии в планировании производительности труда на предприятиях железнодорожного транспорта Восточного полигона	81
<i>Михненко О. Е.</i> К вопросу измерения эффектов транспортного производства и производительности труда на железнодорожном транспорте	86
<i>Кокшаров В. А., Кольшев А. С.</i> Методология плавающей платформы системы оценки и измерения производительности труда на железнодорожном транспорте	99

<i>Никитин В. Н., Кобзева И. Н.</i> Проблемы управления производительностью труда на железнодорожном транспорте в контексте устойчивого развития отрасли.....	110
<i>Николаев П. В.</i> Калькулирование на основе жизненного цикла как инструмент планирования затрат транспортной компании.....	116
<i>Павлова А. Н.</i> Человеческий капитал как стратегический фактор увеличения производительности труда и эффективности развития экономики страны	121
<i>Сартакова С. В., Вешкурова А. Б.</i> Проблемы производительности труда в локомотивном комплексе.....	126
<i>Семина И. В.</i> Бюджетирование как инструмент мотивации работников	131
<i>Смирнова Е. А.</i> Факторы роста производительности труда на сельскохозяйственных предприятиях региона	138
<i>Стукова Ю. М., Сучилина В. В.</i> Современные подходы к оценке использования рабочего времени	148
<i>Соловьева Е. В.</i> Подходы к оценке и измерению многофакторной производительности.....	152
<i>Танифа Д. С.</i> Анализ уровня оплаты труда в компании ОАО «РЖД» и на региональных рынках Российской Федерации	161
<i>Тошболтаева М. Г.</i> Бережливое производство как инструмент повышения производительности труда на предприятии.....	169
<i>Фроловичев А. И., Ишханян М. В.</i> Моделирование производительности труда на региональном уровне	180
<i>Шаклеин К. И.</i> Роль транспортной инфраструктуры Дальнего Востока в экономическом развитии региона.....	188
<i>Шермет Н. М.</i> Производительность труда в контексте интересов сторон	195
<i>Шкурина Л. В., Стручкова Е. В.</i> Развитие методов управления производительностью труда на предприятиях железнодорожного транспорта	198
<i>Юсупова О. А., Борисова У. Н.</i> Перспективы цифровой трансформации банковской системы Российской Федерации	204

Результаты исследования региональной производительности труда в условиях макроэкономической нестабильности¹

Бурцева Т. А., д-р экон. наук, доцент.
Москва, Федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Российский технологический
университет-МИРЭА»

Аннотация. В статье рассматривается проблема низкого уровня региональной производительности труда и ее факторы в период макроэкономической нестабильности. Основной вывод заключается в том, что без роста объема инвестиций в основной капитал, доступности кредитных ресурсов и преодоления неравенства регионов в качестве жизни населения рост производительности труда не будет обеспечен цифровизацией их экономики.

Ключевые слова: пространственное развитие, рынок труда, занятость, производительность труда, региональные кластеры.

Современные условия развития регионов России характеризуются ростом макроэкономической нестабильности, причинами которой стали политические угрозы, пандемия коронавируса, ухудшение условий внешнеэкономической торговли и международного сотрудничества. Данная ситуация усиливается на региональном уровне из-за высокой дифференциации регионов по уровню социально-экономического развития и качеству жизни, а также из-за цифрового неравенства, формируемого низкими уровнями цифровой грамотности населения и доступности цифровых технологий и интернета. Названные факторы влияют и на региональную производительность труда, для измерения которой на макроуровне применяются методики международных организаций (Международная организация труда, ОЭСР) и Федеральной службы государственной статистики России. При наличии достаточно развитых макроэкономических

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00330

оценок производительности труда в российской экономике можно отметить ограниченное число региональных исследований, в которых бы комплексно рассматривались факторы, влияющие на производительность труда. В то же время именно понимание факторов, способствующих или ограничивающих рост производительности, в том числе с учётом региональных различий, является основой для построения стратегической государственной политики экономического роста и структурных изменений.

По уровню производительности труда СССР в мировом рейтинге 1968 года занимал 32 место и в последующие годы выше не поднимался. В настоящее время Россия по данному показателю занимает только 52 место. Низкий уровень производительности труда является одной из важнейших причин сдерживания экономического роста в России. В докладе об экономическом развитии до 2060 года Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) сказано, что в 2018–2030 гг. производительность труда в России будет расти всего на 0,3 % в год, а в 2030–2060 гг. на 1,1 %, при среднемировых показателях в 2,5 % и 1,9 % соответственно. На успешность решения проблемы низкой производительности труда в России влияет много факторов, нарастание региональных различий в уровне развития российских регионов является одной из таких причин. Под фактором региональной производительности труда предлагается понимать причину, которая изменяет её уровень, то есть значимо влияет на вариацию измерителя региональной производительности труда, а факторы классифицировать по степени управляемости на регулируемые, слабо регулируемые и нерегулируемые факторы [1]. Такой подход к исследованию обеспечивает применение экономико-статистических методов, дающих высокую объективность результатов, и делает возможным определение критических факторов в системе управления регионами.

Для определения значимых факторов рынка труда в регионах России использованы методы экономической статистики, корреляционного и кластерного анализа и структуризация факторов регионального рынка труда, основанная на системе факторов региональной производи-

тельности труда, представленной в работе [2]. В результате выяснено, что снижение производительности труда в региональной экономике из-за падения объема инвестиций, роста заболеваемости населения, несбалансированности региональных рынков труда, высокой межрегиональной трудовой миграции, роста цен не позволит эффективно решать проблемы развития экономики регионов с помощью только внедрения цифровых технологий. «В условиях пандемии коронавируса только в 44 % регионов России цифровые технологии способствовали эффективному решению проблем занятости населения», благодаря удаленной форме работы [3].

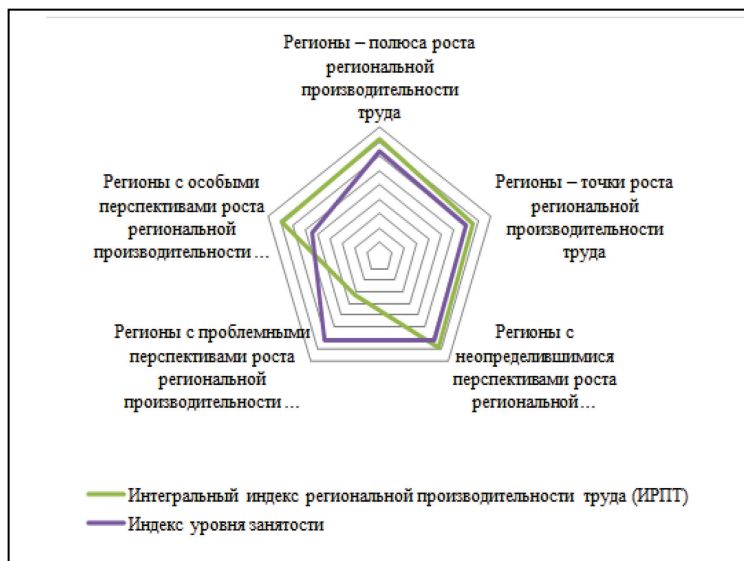


Рис. 1 — Сравнение динамики региональной производительности труда и занятости по кластерам регионов
Источник: [3]

По факторам проведена кластеризация регионов и предложена новая их типология по росту региональной производительности труда [4]. В основу формирования кластеров заложены оценки усредненного влияния нерегулируемых и слабoreгулируемых факторов (темп роста

заболеваемости населения, доля расходов на покупку товаров и услуг в доходах населения, использование сети интернет в организациях) в регионах одного типа и высокой тесноты связи факторов рынка труда. На *рис. 1* представлено сравнение региональной производительности труда и занятости по кластерам регионов.

По данным *рис. 1* можно сделать выводы: в кластере регионов с проблемными перспективами роста производительности труда индекс уровня занятости меньше, чем в других кластерах регионов, и его величина больше ИРПТ. То есть производительность труда в этой группе регионов снижалась в большей степени, чем занятость населения. Это говорит о том, что в регионах данного кластера уровень производства и организации хозяйственной деятельности ниже, чем в регионах остальных кластеров. Рост занятости в данных регионах не обеспечивает рост производительности труда. В данном кластере оказались субъекты Федерации, для которых характерны тенденции сокращения объёмов инвестиций в основной капитал и роста доли убыточных организаций, что и привело к значительному росту безработицы населения и дефициту специалистов [4]. Таким образом, критическими факторами развития экономики регионов являются недоинвестированность и финансовая несостоятельность организаций из-за недоступности кредитных ресурсов, что снижает потенциал роста производительности труда в регионах России. Цифровизация экономики — это внедрение новых технологий и форм организации хозяйственной деятельности, ее активизация обеспечит рост доступности ресурсов развития региональной экономики, но не сами ресурсы.

Список использованной литературы

1. Френкель А. А. Производительность труда: проблемы моделирования роста. — М.: Экономика, 1984. — 176 с.
2. Бурцева Т. А., Френкель А. А., Тихомиров Б. И., Сурков А. А. Анализ влияния факторов на региональную производительность труда // Экономика и предпринимательство. — 2021. — № 7. — С. 407–412.

3. Бурцева Т. А., Френкель А. А., Тихомиров Б. И., Сурков А. А. Исследование факторов роста рынка труда в регионах России // Экономика труда. — 2022. — Том 9. — № 11. — С. 1825–1838. — doi: 10.18334/et.9.11.116648.

4. Бурцева Т. А., Френкель А. А., Тихомиров Б. И., Сурков А. А. Типология регионов по уровню производительности труда // Экономика труда. — 2021. — № 9. — С. 931–944.

Новая парадигма производительности как основа получения конкурентного преимущества компании

Вешкурова А. Б., канд. экон. наук, доцент

Шапиро С. А., канд. экон. наук, доцент.

Москва, Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Российский университет транспорта»

Аннотация. Наблюдаемые в течение десятилетия значительные различия в конкурентных преимуществах, обусловленных производительностью, не могут быть объяснены традиционными представлениями о производительности. Как на эмпирических, так и на теоретических основаниях мы Большие конкурентные различия, похоже, возникают из нового источника производительности — нелинейной системной динамики в бизнес-организациях. Это имеет как теоретические, так и практические последствия для управления в целях достижения конкурентного преимущества и требует нового подхода к управлению, контролю и организации труда.

Ключевые слова: производительность труда, новая парадигма, эффективность, бережливое производство, информационные технологии.

Наблюдаемые в течение десятилетия значительные различия в конкурентных преимуществах, обусловленных производительностью, не могут быть объяснены традиционными представлениями о производительности или традиционным стратегическим анализом.

Производительность является фундаментальным понятием в экономическом анализе. Эволюция среднесрочного и долгосрочного экономического роста — что является важнейшим допущением при анализе, например, о фискальной устойчивости — в значительной степени зависит от взглядов на роста производительности. Производительность также важна в свете краткосрочной экономической динамики. Например, когда экономика растет, желательная политика, сопровождаемая ростом производительности труда, будет совершенно иной, чем в отсутствие роста.

Если рассматривать денежно-кредитную политику, то немедленное ужесточение денежно-кредитной политики не является если экономика растет с ростом производительности, а условия на рынке труда условия на рынке труда не являются жесткими. Напротив, центральным банкам следует проявлять осторожность в отношении экономического роста без повышения производительности труда, поскольку экономические пузыри и ускоренная инфляция вполне вероятны в результате перегрева экономики.

Хотя широко признано, что производительность труда концептуально важна, измерить производительность довольно сложно. Одна из проблем при измерении производительности заключается в том, что производительность, измеренная в реальном времени, будет пересмотрена из-за пересмотра исходных данных [1].

Представляется более эффективным измерением производительности труда в натуральных или условно-натуральных показателях — в тех единицах, которые прямо говорят о состоянии предприятия, его положении на рынке и могут быть использованы как для балансировки производства, так и для сравнения себя с конкурентами или образцами.

Традиционная концепция производительности предполагает оценку того, насколько эффективно используются имеющиеся ресурсы для достижения поставленной цели (рис. 1).



Рис. 1 — Традиционная концепция производительности труда
Источник: составлено авторами

Таким образом, производительность сохраняется или растет в результате:

1. Использования меньшего объема вводимых ресурсов и при этом производить такое же количество продукции.

2. Сохранять затраты на прежнем уровне, но производить больше продукции.

3. Использовать меньше ресурсов при большем объеме выпуска.

Показатель частной производительности соотносит объем выпуска с одним ресурсом. Общая факторная производительность (или TFP) соотносит индекс выпуска с комплексным индексом всех вводимых ресурсов.

Можно выделить следующие основные способы измерения производительности труда:

1. Однофакторная производительность.

2. Производительность с добавленной стоимостью.

3. Учет затрат на единицу продукции.

4. Коэффициенты эффективности.

5. Управленческий контроль системы коэффициентов.

Экономическая теория мало что значит для информирования руководства об повышении производительности. Согласно микроэкономической теории, производительность определяется сочетанием используемого труда и капитала. Это единственные факторы, по которым можно признать производство, и единственная роль руководства заключается в определении распределения труда и капитала. Для повышения производительности он должен выделять больше капитала (например, оборудование, инструменты и т. д.) на фиксированное количество труда.

По мере развития массового производства среди промышленно развитых стран, объем и разнообразие производимых товаров увеличивались и началась эра потребления огромного количества продуктов. Единственным способом дальнейшего повышения производительности было усилить автоматизацию, использовать больше информационных технологий. В этой оценке совершенно не учитывается вклад, который менеджеры могли бы внести путем совершенствования принципов и методов работы, что во многих

отраслях, где автоматизация затруднена, является единственным практическим методом повышения производительности. Вклад автоматизации в повышение производительности, в частности применение информационных технологий, не должно быть, но это не единственный способ повышения производительности. Бережливое производство и TQM/Six Sigma предлагают альтернативную модель. Эта новая парадигма продуктивности в этом разделе будет объяснена моделью модифицированных продуктовых систем [2]. Современная производственная теория развивалась по двум достаточно независимых друг от друга путей: путь производительности и путь качества. Предприятия шли по одному или другой путь, но редко оба, вероятно, в результате общепринятого мнения о том, что качество и производительность являются компромиссами. Постепенно стало ясно, что одна из основных причин неэффективности — это дефекты (брак), а одна из основных причин возникновения дефектов — неправильно организованный и структурированный процесс. Руководители пришли к пониманию, что совершенствование процесса производства является ключом к повышению качества продукции и производительности.

Разница в подходах к производительности приведена в *таблице 1*.

Таблица 1

Смена парадигм производительности [3]

Прежний подход	Новый подход	Прежний подход	Новый подход
Как можно лучше	Малое тоже хорошо	Централизация	Децентрализация
Усложнять	Упрощать	Делегировать	Упрощать организационную структуру
Функциональная специализация	Продуктовая команда	Измерение производительности	Повышение производительности
Высокая загрузка оборудования	Избыточные мощности	Оперативное управление	Стратегическое планирование

Окончание табл.

Инвентаризация как актив	Инвентаризация как невозвратные затраты	Упор на деньги	Упор на время
Краткосрочная прибыль	Долгосрочная прибыль	Власть начальства	Власть людей
Допустимый процент брака	Бездефектное производство	Командное управление	Партисипативное управление
Широкомасштабный процесс	Маломасштабный процесс	Много рабочих мест	Мало рабочих мест
Показатели эффективности достижения целей компании	Показатели удовлетворенности клиентов	Специализированный труд	Кросс-функциональный работник
Длительное время выполнения заказа на заводе	Производство в реальном времени	Погоня за дешевой рабочей силой	Управление талантами
Развернутая система контроля	Упрощение, Канбан	Дедуктивная логика	Творческое мышление
Экономия от масштаба	Экономия от сферы применения	Оправдание затрат	Стратегические инвестиции

Новая парадигма продуктивности предназначена для достижения лучших результатов с точки зрения производительности, а также улучшения качества по сравнению с традиционным продуктом. Это также дает преимущества в виде большей гибкости и более коротких сроков изготовления, что является большим преимуществом в условиях жесткой конкуренции на глобальном рынке.

Многие компании использовали методы внедрения качества и производительности (например, кружки качества, контрольные карты и т. д.), но с ограниченным успехом в своих организациях. Они заметили, как работают эти

методы, но не понимают, как они работают, и поэтому не могут создать целостную систему внедрения.

Компании, добивающиеся значительных улучшений в качестве и производительности, — это те, которые используют системный подход и вносят необходимые изменения в культуру организации. Как правило, это происходит благодаря руководству, которое инициирует и поддерживает эти изменения.

Программы качества «Шесть сигм» являются производными от статистических методов контроля качества, впервые разработанных Уолтером Шеухартом (1931) в 1930-х годах в компании Western Electric Company и популяризированных У. Эдвардом Демингом (1982), Джозефом Джураном (1979), Филипом Кросби (1979) и другими в последующие десятилетия. Эти методы были разработаны в США, но впервые были применены в Японии. В США они стали использоваться только после того, как американские фирмы столкнулись с сильной конкуренцией со стороны японских фирм.

Подход к производству с позиции бережливости предлагает иной способ повышения производительности и качества. В бережливом производстве акцент делается на экономию ресурсов и постоянное совершенствование в сочетании со стратегическим вниманием к качеству компании.

Большинство фирм имеют, по крайней мере, часть производственных цепочек на международном уровне. Эти глобальные цепочки поставок необходимы для того, чтобы фирма могла максимизировать выигрыш в производительности и повысить свою конкурентоспособность. В наши дни многие фирмы производят очень мало фактической продукции, передавая свою продукцию сторонним субподрядчикам, обычно в развивающихся странах. Все их фирменное наименование находится на продукте, и капитал их бренда в значительной степени определяется качеством работы их субподрядчиков. Они должны работать с субподрядчиками, а также с поставщиками, чтобы обеспечить высокое качество, низкие затраты и быструю доставку. Все большее беспокойство вызывает корпоративная социальная ответственность (КСО); которая включает в себя условия работы

условия труда на заводах за рубежом и экологические вопросы. Если вопросы КСО не будут должным образом решены, то пострадает имидж бренда и объем продаж фирмы [4].

На сегодняшний день основным результатом инвестиций в информационные технологии является рост производительности труда, который является одним из основных показателей эффективности функционирования компании. Однако информационные технологии в современной информационной экономике нередко влияют на рост производительности труда и экономический рост не напрямую, а опосредовано. Это влияние, зачастую, выражается не столько в количественных, сколько в качественных показателях: изменение структуры управления предприятиями, улучшение качества выпускаемой продукции, повышение производительности в сфере услуг, улучшение качества обслуживания потребителей [5].

Одним из объяснений этого парадокса является роль «нематериального капитала» в использовании ИТ. Если фирма инвестирует в компьютеры и информационные технологии без изменения своих внутренних процессов для их эффективного использования, это приведет к незначительному повышению производительности. Отчет Глобального института McKinsey, основанный на серии исследований, утверждает, что именно инновации в значительной степени стимулируют рост производительности труда, а инновации стимулируются конкуренцией (и предпринимательской деятельностью). ИТ в этом представлении играют лишь вспомогательную роль.

Одним из примеров, может быть, внедрение автоматических систем 3R. Система Концепция автоматизации 3R дает:

- повышенное использование существующего оборудования;
- повышение производительности;
- повышенная гибкость;
- снижение производственных затрат;
- более низкие затраты;
- сокращение времени амортизации.

Даже в условиях требований бережливого производства и программ качества фирмы смогли значительно повысить производительность за счет повышения квалификации своих работников. Это может происходить за счет более избирательного найма, но часто это усиливается за счет более интенсивного обучения, ротации сотрудников, многопрофильного обучения и наделения сотрудников полномочиями. На смену модели, при которой рабочий выполняет простую, повторяющуюся раз за разом задачу, пришла модель, при которой рабочий на заводе чередует рабочие места и участвует в мероприятиях кайдзен. Это повышает моральный дух сотрудников в целом и может принести существенную пользу в виде высочайшего качества и предложений рабочих по улучшению процесса. Поскольку сотрудник понимает большую часть производственного процесса, он в большей степени способен внести свой вклад в повышение эффективности, что само по себе может быть мотивирующим. Более высокая заработная плата и сниженный в результате этого оборот рабочей силы создают стимул для фирм продолжать инвестировать в обучение работников, что делает их более успешными, создавая еще один добродетельный цикл, способствующий повышению производительности труда в долгосрочной перспективе. Кроме того, обучение и профессиональное развитие рабочих мест делают применение информационных технологий более продуктивным.

Повышение производительности труда необходимо для поддержания конкурентоспособности компании. Оно позволяет более эффективно и рационально использовать производственные ресурсы для каждой компании и получать дополнительный доход, направляя средства на производственное развитие, обновление ассортимента продукции.

Снижение производительности труда приводит к обратным результатам. Предприятие не только снижает объем производства, но и теряет необходимые средства для развития производства.

Повышение производительности происходит, когда доля живого труда уменьшается, а доля материализованного

труда увеличивается. Этот рост происходит таким образом, что общее количество труда, заключающееся в продукте, уменьшается. Тот факт, что масса живого труда уменьшается в большей степени, чем увеличивается масса материализованного труда.

Поэтому, используя различные методы управления качеством, персоналом, производства, капитала, энергии и других ресурсов на предприятии можно значительно сэкономить средства и повысить производительность труда.

Список использованной литературы

1. Naoko Hara. Hibiki Ichiue (2011) Real-time analysis on Japan's labor Productivity.

2. Robert N. Mefford (2009) Increasing productivity in global firms: The CEO challenge.

3. Leow C. S., Samsinar, M. D., Vincent, L. (2014). Selling With Heart and Soul: Transforming Yourself to be Sales Superstar, Manchester: Human Behaviour Academy.

4. Auger, P., Burke, P., Devinney, T. M., Louviere, J. J., (2003). What will consumers pay for social product features? Journal of Business Ethics 42, 281–304.

5. П. В. Корнеева. Информационные технологии как фактор повышения производительности труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10–1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-tehnologii-kak-faktor-povysheniya-proizvoditelnosti-truda> (дата обращения: 11.10.2022).

Социальные факторы в управлении производительностью труда

Винокуров С. И., канд. экон. наук, доцент.
г. Иркутск, Федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Иркутский государственный
университет путей сообщения»

Аннотация. В статье рассматриваются социальные факторы в управлении производительностью труда. Определены ограничения, вызывающие низкую производительность ресурсов и низкую эффективность изменений состава и качества используемых ресурсов. Рассмотрены и сгруппированы основные социальные факторы.

Ключевые слова: производительность труда, железнодорожный транспорт, социальные факторы, эффективность, экономика организации.

В сфере управления эффективностью деятельности организации управленческие действия должны ориентироваться на социальные факторы повышения производительности труда.

Рост производительности труда — одна из ключевых целей указа Президента РФ. Производительность труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей к 2024 году должна прирастать ежегодно минимум по 5 % в год. Однако, чисто технически достижение данной цели с помощью сокращения рабочих при неизменном объеме производства самый быстрый способ повышения выработки и тем самым производительности. Эффективно ли на долгосрочную перспективу? Большой вопрос.

Понимание производительности труда как результативности рабочей силы основывается на особенности труда как единственного источника создания (приращения) стоимости (рис. 1). С этих позиций логичным является рассмотрение рабочей силы, как главного источника приращения стоимости в результате объединения факторов при производстве блага.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru