

УДК 677

**ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
ПРИ ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**FEATURES EVALUATION OF LABOUR PRODUCTIVITY
WHILE ENSURING PRODUCTION EFFICIENCY**

Д.Н. СИЛКА
D.N. SILKA

(Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет)
(Moscow State University of Civil Engineering (National Research University))
E-mail: silkadn@mgsu.ru

По поводу решения вопросов, связанных с ростом производительности труда, существует большое число дискуссий. Производительность труда отражает качественную сторону развития предприятий, и для обеспечения конкурентной борьбы руководству предприятия необходимо повышать качество организации труда. В настоящее время рост уровня специализации производства и развитие информационных технологий приводят к тому, что многие виды труда могут быть полностью заменены техническими средствами. Проблема повышения производительности труда на предприятиях текстильной промышленности принимает особую форму, что и рассматривается в статье.

In terms of performance, there is a lot of discussion questions. Productivity reflects the qualitative aspect of the development of enterprises and to ensure that competition the company needs to improve the quality of work organization. Currently the growth of levels of specialization in production leads to the fact that many types of work can be completely replaced by technical means and information technologies. The problem of increasing productivity takes a particular form that is considered in the article.

Ключевые слова: промышленное производство, производительность труда, эффективность деятельности.

Keywords: industrial production, labor productivity, operational efficiency.

Производительность труда является важным показателем, отражающим эффективность как организации труда, так и всего производственного процесса в целом. В то же время в условиях рыночной экономики важно учитывать, что производительность труда в большей степени отражает не то, сколько предприятие может произвести за определенное количество времени, а то, сколько предприятие производит фактически и продает на рынке [3]. Иными словами, производительность труда напрямую зависит от спроса и от того, как предприятию удастся продвигать на рынок свою продукцию, работы и услуги. Маркетинг, а не только технологии и производственный инструментарий, может являться серьезным способом повышения производительности труда. В связи с этим в условиях расчетного эксперимента производительность труда на предприятии может быть гораздо выше, чем имеет место в отчетном периоде. Различные простои, вызванные невозможностью выведения на рынок текущего и дополнительного объема продукции, являются существенной проблемой для предприятия и отражают действительный и максимально возможный уровень производительности труда.

Анализ исторической ретроспективы показывает, что производительность труда всегда стремительно падала при наступлении кризисов в экономике [2], [4], [5]. Как правило, в такие периоды, в силу сложности увольнения незадействованных работников, выпуск продукции сокращается намного стремительнее, чем количество отработанных на предприятии часов. В совре-

менных условиях ситуация становится иной. Использование различных договорных схем по найму работников, аутсорсинговые схемы, просто массовое сокращение штата становится эффективным способом оптимизации производительности труда как в трудные периоды для предприятия, так и в периоды осуществления реформ и реализации программ повышения эффективности бизнеса. Так, во время масштабного спада в конце прошлого десятилетия (2006-2010 гг.) производительность труда, исходя из статистики наиболее развитой экономики мира – США, повысилась. Действительно, в указанный период выпуск продукции существенно снизился. Но при этом достаточно стремительно (с опережением) сократилось и количество отработанных часов. Резкое снижение отработанных часов по сравнению с выпуском продукции стало следствием проводимой предприятиями агрессивной политики по сокращению кадров. При этом нагрузка на оставшихся работников возросла. Эффективность менеджмента в компаниях в такой ситуации заключалась в повышении эффективности труда относительно малой (оставшейся) части работников при снижении видов деятельности, не связанных с основными процессами производства на предприятии. В то же время важной тенденцией становится переосмысление той роли, которую выполняют квалифицированные и неквалифицированные кадры.

Несколько десятилетий назад отдельным категориям работников требовались очень серьезные знания в их профессио-

нальной области. В настоящее время ситуация иная. Как известно, знания – это форма существования и систематизации результатов познавательной деятельности человека [1], [4]. В широком смысле слова "знание" является образом реальности субъекта в форме понятий и представлений. "Знание" в узком смысле – это обладание проверенной информацией (ответами на вопросы), позволяющей решать поставленную задачу. Например, знание предмета – уверенное понимание предмета, умение обращаться с ним, разбираться в нем, а также использовать для достижения намеченных целей. Знание помогает людям рационально организовывать свою деятельность и решать различные проблемы, возникающие в ее процессе.

В теории искусственного интеллекта и экспертных систем "знание" – это совокупность утверждений о мире, свойствах объектов, закономерностях процессов и явлений, а также правил логического вывода одних утверждений из других и правил использования их для принятия решений [1]. Главное отличие знаний от данных состоит в их структурности и активности: появление в базе знаний новых фактов или установление новых связей между ними может стать источником изменений в принятии решений.

Итак, говоря о снизившейся необходимости в некоторых сферах иметь глубокие знания, приведем следующие примеры. В прошлом никогда не было такого, чтобы знания в относительно массовом порядке могли становиться ненужными. Так, юристы должны были знать множество тонкостей юриспруденции, где, например, сфера международных отношений образовывала колоссальный поток информации. Работники, занятые в текстильной, легкой промышленности, в частности, различные технологи этих и иных сфер деятельности, должны были знать особенности колеровки (цветообразования), соединения различных компонент для изготовления тканей, иных материалов, рецептуры производства искусственных материалов и продукции. Таксисты, обладая, на первый взгляд, обычными навыками для любого автовладельца, должны были знать массу адре-

сов и маршрутов, что требовало многих лет практики и запоминания особенно в крупных и/или стремительно развивающихся городах. Работники медицины должны были знать категории и виды всевозможных лекарств, применяемых в той или иной ситуации, симптомы и способы лечения распространенных и массы редких заболеваний, их диагностики (например, измерение артериального давления с помощью традиционного тонометра). Глубокими знаниями могли обладать работники музеев, выставок, библиотек, бухгалтеры и работники банковской сферы, специалисты, занятые калькуляцией ценообразующих факторов выпускаемой продукции и т.д. Сейчас же ситуация сильно изменилась. Знания в области законодательства и юриспруденции можно получить из специальных компьютерных правовых программ. Отсутствие знаний сложных городских маршрутов с легкостью компенсируют спутниковые навигаторы. Знание технологий производства продукции также без труда воспроизводится с помощью соответствующих компьютерных программ. Медицинские работники могут пользоваться многочисленными компьютерными справочными системами и измерять артериальное давление электронными автоматическими приборами. Экономисты и финансисты также могут свободно пользоваться информационными технологиями и перекладывать на них часть мыслительной работы. Во многих случаях осуществить перевод текста с одного на другой язык можно также мгновенно, с помощью информационных технологий.

Все эти тенденции, хотя и не повсеместно, но в сравнении с историей прошлого, беспрецедентно масштабно приводят к фактам дискредитации квалифицированных работников, знания которых обесцениваются. При этом работник с небольшой подготовкой становится способным с помощью информационных технологий выполнить такую же работу и получить результат не хуже. А оплата его труда будет ниже, и для предприятия в этом имеется прямая выгода. Более того, такая ситуация приводит к меньшей зависимости от квалифицированных кадров и в меньшей степени делает работника незаменимым. Как ре-

зультат, в тех сферах, где удалось интегрировать в бизнес-процессы информационные технологии, искусственный интеллект, робототехнику, уже сейчас многие предприятия прибегают к найму низкоквалифицированных работников, которые выполняют весьма несложные задачи и получают за это посредственные деньги. В целом стоимость человеческого труда, его ценность снижаются, в результате чего предприятиям становится проще манипулировать трудовыми ресурсами и управлять производительностью труда. Технические средства и информационные технологии позволяют снижать уровень занятости на предприятии, как результат – при снижении объемов продаж снижается и корреляция между количеством отработанных часов и объемом проданной продукции. Как бы негативно не выглядела ситуация с размыванием квалификации опытных и образованных работников, эта тенденция является бесповоротной и любому предприятию следует ее придерживаться. В ином случае удерживать конкурентные преимущества и способности будет сложно, или невозможно вовсе. Если предприятие из-за низкого уровня развития и потенциальных возможностей также использует большое количество низкоквалифицированного труда, в силу отсталости не применяет передовые технические решения и информационные технологии, то его перспективы роста начинают сильно ущемляться. Другими словами, не всегда использование низкоквалифицированного труда – это только плохо или только хорошо.

Происходящее в хозяйственной среде на достаточно глубоком уровне объясняет ситуацию, когда отрасли и сферы деятельности функционируют, при этом выпускаемая продукция имеет крайне низкий уровень потребительских свойств, малоизвестна на мировом рынке, может иметь хронически низкое качество, и сама отрасль или вид производства слабо поддерживается государством. Когда имеется доступность к минимально необходимому количеству средств производства, а современный уровень развития экономики способствует этому, создание продукции может осу-

ществляться как фабричным и заводским способом, так и кустарно. Так, например, сейчас это происходит в сфере легкой промышленности. Уровень оплаты труда работников является крайне низким. Но при отсутствии альтернатив по трудоустройству и без особых квалификационных качеств их труд продолжает использоваться, и соответствующие виды деятельности продолжают существовать. Происходит в некотором смысле демпинг цен на рынке – в противопоставлении с производствами, где используются передовые технические и технологические достижения и высококвалифицированные работники. Продукция высокотехнологичного производства доминирует на рынке и, по сути, имеет неоспоримые потребительские преимущества. В той же легкой и текстильной промышленности высокотехнологичные синтетические, мембранные ткани, кожзаменители и другие имеют безальтернативные преимущества. Но остается сегмент покупателей, которых удовлетворяет и товар, выпускаемый в условиях относительно примитивной организации производства. Тем более, таким производствам за счет эксплуатации низкоквалифицированного труда и низкой себестоимости удается конкурировать с технологичными предприятиями.

ВЫВОДЫ

Исходя из изложенного, следует рассмотреть, какие способы организации труда все-таки позволят создавать перспективу для бизнеса. Очевидно, что в конечном счете высокотехнологичная продукция на рынке будет иметь большие перспективы по генерированию выручки производителей. В связи с этим, если высококвалифицированных работников содержать на предприятии становится накладно и это влечет за собой затраты, негативно сказывающиеся на конкурентоспособности предприятия, то выход может быть только в расширении использования технологий, позволяющих замещать квалифицированный труд. Развитие таких технологий может являться задачей как органов отраслевого управления, так и самих предприятий в

рамках программ модернизации своих производств. Неустойчивость производств, где неквалифицированный труд не компенсируется высокотехнологичным инструментарием, является очевидной. Решение задач нахождения оптимальных соотношений высоких технологий и простого человеческого труда должно иметь высший приоритет при наличии стратегических целей развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гаврилова Т.А., Хорошевский В.Ф. Базы знаний интеллектуальных систем. – СПб.: Питер, 2000.
2. Пешков В.В., Яськова Н.Ю. Мифы и реальность современного администрирования // Экономический часопис-XXI. – 2015. Т. 1, № 3-4. С.32...36.
3. Форд М. Роботы наступают: Развитие технологий и будущее без работы / Пер. с англ. – М.: Альпина нон-фикшн, 2016.

4. Кохановский В.П. и др. Философия для аспирантов. – 2-е изд. – Ростов н/Д.: Феникс, 2003.

5. Яськова Н.Ю., Волошин А.В. Управленческие тренды малого бизнеса в новой экономике // Научное обозрение. – 2014, № 7-1. С. 388...391.

REFERENCES

1. Gavrilova T.A., Horoshevskij V.F. Bazy znaniy intellektual'nyh sistem. – SPb.: Piter, 2000.
2. Peshkov V.V., Jas'kova N.Ju. Mify i real'nost' sovremenogo administrirovanija // Ekonomichnij chasopis-XXI. – 2015. T. 1, № 3-4. S.32...36.
3. Ford M. Roboty nastupajut: Razvitie tehnologij i budushhee bez raboty / Per. s angl. – M.: Al'pina non-fikshn, 2016.
4. Kohanovskij V.P. i dr. Filosofija dlja aspirantov. – 2-e izd. – Rostov n/D.: Feniks, 2003.
5. Jas'kova N.Ju., Voloshin A.V. Upravlencheskie trendy malogo biznesa v novoj jekonomike // Nauchnoe obozrenie. – 2014, № 7-1. S. 388...391.

Рекомендована кафедрой экономики и управления в строительстве МГСУ. Поступила 28.12.16.