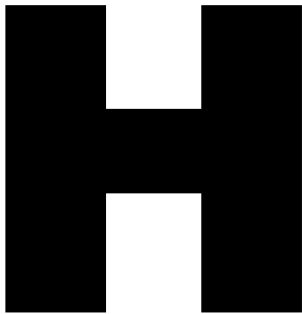


Эффективность труда как фактор повышения качества жизни

Рассмотрены новые подходы к повышению эффективности труда, приводятся методы измерения производительности труда и ограничения этого понятия. Предложена классификация факторов и показателей качества жизни. Показано, что эффективность труда обеспечивает высокий уровень удовлетворенности результатами труда всех заинтересованных сторон, способствует повышению качества жизни общества



А.Е. Хачатуров

заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга Российского химико-технологического университета имени Д.И. Менделеева (РХТУ им. Д.И. Менделеева), Москва, tavrizyan@mail.ru, д-р экон. наук, профессор

А.В. Голубев

выпускник кафедры «Менеджмент и маркетинг» РХТУ им. Д.И. Менделеева, Москва

Низкий уровень производительности труда российских предприятий практически во всех сферах деятельности не обеспечивает ни устойчивого развития нашей экономической системы, ни ее конкурентоспособности в глобальной экономике, ни повышения реального качества жизни большинства людей.

Рост производительности труда, в последнее десятилетие сыгравший существенную роль в экономическом развитии России, обеспечивался за счет загрузки свободных мощностей и массового притока иностранной рабочей силы. Производительность труда увеличивалась в среднем на 6 % в год и обеспечила 2/3 прироста внутреннего валового продукта (ВВП) на душу населения. Тем не менее уровень производительности труда российских предприятий разных отраслей промышленности все еще не превышает 10–30 % от уровня производительности труда в США [1].

По достигнутому уровню производительности труда судят о развитии национальной экономики, он определяет уровень жизни, обеспечивает высокие доходы населения. В то же время низкий уровень заработной платы сдерживает или снижает производительность труда, поскольку в таких условиях предприятиям экономически нецелесообразно заниматься автоматизацией производства и закупать дорогостоящее оборудование, поскольку производство обеспечивается трудом низкооплачиваемых рабочих [2].

По расчетам специалистов консалтинговой компании Strategy Partners, если только 10 % от общего числа занятых в России работали на предприятиях со средним уровнем производительности труда США (137 тысяч долларов на одного занятого), то объем производства российских предприятий уве-

личился бы приблизительно в 1,4 раза, а ВВП — в 1,5 раза. Чтобы достичь такого результата при существующем уровне производительности труда, российским предприятиям потребуется дополнительно создать не менее 30 миллионов новых рабочих мест [3].

В настоящее время экстенсивные факторы экономического роста российской экономики исчерпали себя. Темп роста доходов населения России и опережающий темп роста производительности труда стимулируют спрос, превышающий предложение. Как следствие растет инфляция, а удовлетворение платежеспособного спроса в значительной мере обеспечивается за счет огромных объемов импорта. Таким образом, перед российскими предприятиями стоит задача повысить темпы роста производительности труда настолько, чтобы они опережали рост заработной платы.

С одной стороны, для повышения производительности труда в России необходимо модернизировать промышленность и сельское хозяйство, использовать новые виды энергоносителей. С другой, — российским предприятиям необходимо переосмыслить философию и концепцию менеджмента персонала.

В соответствии с методологией современного менеджмента персонал человек является главным субъектом организации и особым объектом управления. В условиях острого дефицита природных ресурсов, экологических и социальных проблем, усложнения содержания труда, изменения мотивационных установок работников усиливается зависимость компаний от человеческого капитала. От сотрудников требуется более высокий уровень образования и творческий подход к работе, что в свою очередь делает необхо-

ключевые слова

качество труда, производительность труда, эффективность труда, показатели качества жизни, удовлетворенность результатами труда

димым переосмысление и расширение понятия «производительность труда».

Производительность и эффективность труда: два подхода

В экономической науке понятие «производительность труда» не включает некоторых важных аспектов, таких как роль личности в процессе труда, ее творческий и инновационный потенциал, повышение качества труда и качества жизни работников. Хотя эти факторы непосредственно влияют на уровень производительности труда, но в данном показателе не учитываются. Поэтому при определении стратегий развития страны, ее регионов, каждого предприятия целесообразно использовать более широкое по содержанию понятие «эффективность труда», которое должно включать в себя производительность и результативность труда, а также качество труда и качество жизни работников и общества в целом.

Эффективность труда обеспечивается творческим и личностным ростом работников, она напрямую связана с качеством жизни и труда, без которых невозможно обеспечить устойчивое, долгосрочное развитие как отдельного предприятия, так и всей экономики. Данный подход предполагает трансформацию системы управления, которая должна быть нацелена на повышение эффективности труда, а не только на рост его производительности.

Понятие «эффективность труда» используется сейчас в рамках двух основных подходов. Первый основан на том, что эффективность труда (в отличие от его производительности) учитывает как количество произведенной продукции, так и ее качество. «Близким по значению к понятию «производительность труда», но более широким по содержанию является понятие «эффективность труда». Эффективность труда в отличие от производительности труда выражает не только количественные, но и качественные результаты труда. Производительность труда не отражает необходимости рационального использования трудовых

ресурсов, а важным достоинством показателя эффективности труда является отражение в нем экономии трудовых ресурсов» [3].

Однако этот подход суживает содержание понятия «производительность труда», которое обязательно учитывает качественные результаты труда, поскольку рынок устанавливает требования к качеству продукции. Производительность труда — это отношение реализованной на рынке продукции к затратам труда на ее производство (с учетом рыночных цен). Затраты труда также учитываются в производительности труда и фактически отражают рациональность использования времени работников. Таким образом, в первом подходе эффективность труда эквивалентна его производительности, что делает нецелесообразным использование данного термина.

Согласно второму подходу эффективность труда является обобщающим показателем производительности труда. Так, в работе [5] утверждается: «Чаще всего понятие «производительность» является более узким, чем понятие «эффективность». Эффективность труда — это производительность совокупного труда». Это определение также не показывает различий между эффективностью труда и его производительностью. Однако оба подхода подчеркивают, что понятие «эффективность труда» шире в сравнении с понятием «производительность труда».

К описанию сущности производительности труда также применяются два подхода. Первый характеризует ее как продуктивность трудовой деятельности, соотношение измеренного тем или иным способом количества продукции, произведенного системой, и потребованных для этого затрат ресурса труда. Рост производительности труда в этом понимании является одним из определяющих факторов увеличения реального объема производства. Второй подход определяет сущность производительности труда как эффективность его использования, соотношение экономического результата деятельности системы и за-

справка

Человеческий капитал — совокупность врожденных способностей, здоровья, знаний и профессионального опыта, мотивации к труду и непрерывному обучению, культуры, которые постоянно развиваются путем государственных и частных инвестиций в соответствии с требованиями современного общественного производства, основанного на знаниях [4]

Нормирование труда — разработка норм времени, требующегося для выполнения заданной операции или производственного задания [12]

Социор (социальный организм) — обобщенное название любого объединения представителей рода Homo. Термин введен Ю.И. Семеновым

Самоорганизация — процесс, в ходе которого создается, воспроизводится или совершенствуется организация сложной динамической системы

Клиодинамика — междисциплинарная область исследований, объединяющая подходы математического моделирования долговременных социально-исторических процессов, теоретической истории, исторической макросоциологии, создания и анализа исторических баз данных, исследований социальной эволюции, исторической демографии и т.д.

справка

Торстейн Бунде Веблен (Thorstein Bunde Veblen, 1857–1929) — американский экономист, социолог, публицист, футуролог. Доктор философии. Веблен считал, что в рыночной экономике потребители подвергаются всевозможным видам общественного и психологического давления, вынуждающих их принимать неразумные решения. Ввел в экономическую теорию понятие «престижное или показное потребление», известное как эффект (парадокс) Веблена. Согласно Веблену люди получают полезность не от абсолютного, но от относительного уровня богатства

Семенов Юрий Иванович (1929, г. Свердловск) — советский и российский историк, философ, этнограф. В настоящее время — профессор Московского физико-технического института и Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, главный научный сотрудник Института этнологии и антропологии РАН. Занимается исследованием проблем этнологии, истории первобытного и раннеклассового общества, философии истории и теории познания. Автор около трехсот научных работ

Малинецкий Георгий Геннадиевич (1956, г. Уфа) — российский математик. Доктор физико-математических наук, профессор, руководитель сектора «Нелинейная динамика» Института прикладной математики им. М.В. Келдыша РАН. Автор более 350 научных работ. Один из основоположников клиодинамики

трат, связанных с привлечением и использованием ресурса труда. По сути, в этом случае производительность характеризует эффективность, экономическую отдачу каждой единицы затрат на труд. Рост производительности труда является фактором увеличения финансового результата деятельности, снижения себестоимости и повышения рентабельности, иначе говоря, фактором роста массы и нормы прибыли, конкурентоспособности фирмы [6].

Оба подхода различаются лишь способами измерения производительности труда. В первом случае измерение проводится в натуральном выражении, а во втором — в денежном. Натуральный способ измерения производительности труда применим для внутренней оценки эффективности трудовой активности работников, для нормирования труда. Сфера применения стоимостного способа измерения намного шире, поскольку в реальной экономике необходимо не только произвести продукцию или услуги, но и реализовать их на рынке.

Производительность труда недостаточно рассматривать как способность производить максимальный объем продукции в единицу времени. Существенно более важным может стать умение быстрее конкурентов произвести более качественную или принципиально новую продукцию. Производительность труда является функцией живого, конкретного труда и выражает экономическую эффективность трудовых затрат человека в производстве материальных благ или способность труда создавать в единицу времени большее или меньшее количество продукции.

На уровень и динамику производительности труда влияют две его характеристики: экстенсивность и интенсивность [7].

Экстенсивность труда отражает полноту использования рабочего времени при неизменности других характеристик. Интенсивность труда характеризует его напряженность в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека. Чем выше интенсивность тру-

да, тем выше его производительность. Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психологическими возможностями человеческого организма. Следовательно, интенсивность труда не может быть безграничной [8].

Считается, что безграничным источником роста производительности труда является научно-технический прогресс, находящий отражение в технико-технологическом совершенствовании производства, в появлении новых материалов, видов энергии [9]. Однако скорость модернизации каждого физического предприятия отстает от научно-технического прогресса, так как существуют экономические ограничения по внедрению новшеств.

Таким образом, производительность труда в рыночных условиях — это показатель, характеризующий отношение объема произведенной и реализованной продукции в рыночных ценах к затратам труда на ее производство.

Новый подход к определению эффективности труда

Для обеспечения устойчивого развития экономических субъектов необходимо разработать методы и подходы, позволяющие принципиально по-новому управлять персоналом, а также выработать новый подход к определению эффективности труда. В соответствии с новым подходом под производительностью труда понимают его экономическую эффективность (то есть отношение реализованного на рынке результата труда в денежных единицах к оплаченной по рыночным ценам трудоемкости производства этого результата), а под эффективностью труда — его результативность (то есть величину удовлетворенности результатами труда всех заинтересованных сторон на всех стадиях жизненного цикла как самого труда, так и его результата. И если в цепочке всех вовлеченных в труд (каждого со своим ресурсом и своими потребностями) сотрудников, менеджеров, владельцев, покупателей, поставщиков появляются слабые (не полностью удовлетворенные)

или разорванные звенья (полностью разочарованные), то об эффективности труда можно забыть. А низкая эффективность труда неизбежно рушит производительность, так как исчезает мотивация на результативный труд.

Результативность в рассматриваемом контексте — это, по сути, совокупность частных и общественных благ, а также символов (то есть словесных, предметных и других знаков, отражающих духовную реальность человеческого бытия), получаемых и создаваемых в качестве результатов труда. Удовлетворенность субъекта результатами труда связана и с тем, как он (на основании каких способов и критериев) определил ценность этих результатов. Конечно, путем установления рыночных цен (или нерыночных ограничений) отдельные субъекты могут быть исключены из числа получателей по крайней мере части выгод (или части затрат), прямо связанных с производством и потреблением определенного результата труда. Кроме того, внешнее воздействие может привести к убыванию полезности результата труда (блага) [10].

Профессор Г.Г. Малинецкий [11] отмечает, что современное общество занимает все больше людей в сфере услуг и работе с информацией. Это с «большой натяжкой может быть отнесено к экономике. Важнейшие изобретения — телевидение, компьютеры, интернет — оказались идеальными средствами для «убивания времени» миллиардов людей. И тут экономика начинает отходить на задний план». Замечательное наблюдение. Однако именно деятельность по «убиванию времени» заставляет сотни миллионов людей, вовлеченных в реальную экономику, с одной стороны, обеспечивать эту сферу товарами, созданными за счет высокоинтеллектуальных технологий, а с другой — повышать производительность своего труда, чтобы иметь возможность «убить время», то есть получить досуг. Реальный труд используется для получения символов и обеспечения престижного потребления!

Результаты труда распределяются в соответствии с положением вовле-

ченного в труд субъекта (организации или индивида) в иерархической системе социора. Организация не может устойчиво развиваться без четко выстроенной иерархии. Это — закон жизни организации. Иерархия определяет распределение ресурсов, затрат, властных полномочий и как следствие долю присвоенных результатов труда, что приводит к социальному неравенству. Однако иерархия — это способ сохранения устойчивости социоров. Таким образом, социальное неравенство является следствием объединения людей в организацию. Задача менеджмента в данной ситуации — обеспечить удовлетворенность всех заинтересованных сторон результатами труда (повысив его эффективность) в рамках этого неравенства. Такое решение должно привести к увеличению эффективности деятельности организации и в результате повысить удовлетворенность всех заинтересованных сторон.

В соответствии с теорией ожидания Виктора Врума для работника важно, чтобы работа была для него интересной и чтобы вознаграждение соответствовало результатам труда. Мотивационная модель Лаймана Портера и Эдварда Лоулера, интегрирующая основополагающие идеи теорий ожидания и справедливости, показала, что высокая результативность труда является причиной удовлетворенности, а не ее следствием.

В то же время удовлетворенность человека определяется качеством жизни, которое во многом зависит от качества его труда. Качество трудовой жизни обеспечивается удовлетворенностью условиями труда: интересной работой, справедливым вознаграждением и признанием результатов труда, состоянием рабочей среды, минимально достаточным контролем руководства, участием в принятии решений, затрагивающих работу персонала, гарантийной работой, дружескими взаимоотношениями с коллегами, обеспеченностью средствами бытового и медицинского обслуживания и т.д. [10].

Качество трудовой жизни во многом определяется качеством труда. Боль-

справка

Врум Виктор (Vroom Victor) — американский исследователь в области теории мотивации. Разработал теорию ожиданий, согласно которой мотивированность человека на затрату определенных усилий для выполнения какого-либо задания зависит от ожидания, то есть от вероятности того, что существует взаимосвязь результатов труда и его оплаты, а также от валентности — ценности ожидаемого вознаграждения

Лайман В. Портер и Эдвард Е. Лоулер (Lyman W. Porter and Edward E. Lawler) — разработчики комплексной процессуальной теории мотивации, включающей элементы теории ожиданий и теории справедливости. В их модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно модели Портера — Лоулера достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей, а также от осознания им своей роли

шой экономической словарь определяет это понятие как «характеристику конкретного вида труда по его сложности, интенсивности, условиям и народно-хозяйственной значимости, а также качественному уровню его результатов» [12]. Однако данное определение не раскрывает всех имеющихся аспектов трудовой деятельности людей, так как не учитывает в явном виде удовлетворенность всех вовлеченных в труд и пользующихся его результатами заинтересованных сторон, а также влияние качества труда на качество жизни.

В настоящее время отсутствует общепринятое определение понятия «качество жизни». В самом общем виде качество жизни — это степень удовлетворения материальных, культурных и духовных потребностей человека [13]. По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), качество жизни — это «восприятие индивидуумом его положения в жизни в контексте культуры и системы ценностей, в которых индивидуум живет, и в связи с целями, ожиданиями, стандартами и интересами этого индивидуума» [14]. Очевидно, что в основе определения ВОЗ лежит субъективная оценка человеком условий своей жизни, уровень удовлетворенности жизнью, зависящей от ожиданий, мировосприятия каждого человека, а также от норм и ценностей той социальной среды, в которой он живет. С этой точки зрения качество жизни — уровень удовлетворенности человеком своей жизнью, исходя из собственной субъективной оценки. Однако существует еще комплекс объективных показателей, отражающих различные стороны жизни людей. В таблице представлен ряд факторов качества жизни и некоторые объективные показатели, которые могут быть использованы для его оценки. С этой точки зрения понятие «качество жизни» представляет собой уровень удовлетворения потребностей человека, определяемый по комплексу объективных показателей.

Качество жизни может быть оценено также на основе индикаторов устойчивого развития, которые отражают экологические, экономические и социальные (включая психологические) аспекты жизни населения в регионе.

Объединив эти подходы, можно заключить: качество жизни — это уровень удовлетворения экономических, социальных, экологических, политических, духовных потребностей человека, определяемый как по субъективной оценке человека, так и по комплексу объективных показателей. Также в понятии «качество жизни» должно учитываться удовлетворение потребности человека в творчестве, развитии и реализации своих способностей.

Таблица
Факторы и показатели качества жизни

Факторы качества жизни	Комплекс объективных показателей
Здоровье	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Средняя продолжительность жизни ▶ Уровень смертности детей ▶ Уровень расходов на здравоохранение (в % от ВВП)
Материальное благополучие	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ВВП на душу населения ▶ Уровень среднедушевого конечного потребления ▶ Уровень налогообложения ▶ Доля расходов на продукты питания в структуре потребительских расходов ▶ Отношение потребления и накопления
Демографическая ситуация	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Показатели рождаемости ▶ Динамика численности населения ▶ Доля работоспособного населения ▶ Плотность населения
Окружающая среда и экологическая обстановка	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Количество осадков и средняя температура ▶ Площадь заповедников и национальных парков по отношению к общей площади территории страны ▶ Уровень вредных выбросов в атмосферу ▶ Доля загрязненных вод в общем объеме сточных вод ▶ Масса токсичных отходов производств и потребления
Социальная сфера и безопасность	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Отчисления на социальную защиту (в % от ВВП) ▶ Уровень безработицы в стране ▶ Уровень преступности, наркомании и алкоголизма
Образование, наука и культура	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Количество студентов (% от населения в возрасте от 17 до 35 лет) ▶ Затраты на образование (% от ВВП) ▶ Затраты на науку (% от ВВП) ▶ Количество театров, музеев, галерей и их посещаемость ▶ Количество людей со средним и высшим образованием
Политическая свобода и безопасность	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Политические права и гражданские свободы ▶ Легитимность действий представителей власти ▶ Уровень коррупции в обществе
Инфраструктура	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Протяженность железных и автомобильных дорог ▶ Энергообеспеченность ▶ Число магазинов, рынков в регионе ▶ Число поликлиник, больниц в регионе ▶ Число детских садов, школ, вузов, библиотек в регионе ▶ Число аэропортов, железнодорожных, автомобильных и морских вокзалов в регионе ▶ Число телефонных линий, пользователей мобильной связи и подключений к сети Интернет в регионе

Значимую роль в повышении качества жизни всех вовлеченных в труд и пользующихся его результатами заинтересованных сторон играет возможность экономического субъекта обеспечить свое устойчивое развитие. Это значит, что экономический субъект способен демонстрировать экономический рост при увеличении полезного и уменьшении вредного влияния на природную и социальную среды. Устойчивое развитие реализуется за счет эффективного и рационального использования человеческих и природных ресурсов, подходов, обеспечивающих экономическую выгоду от реализации программ социальной и экологической ответственности. Экономичность — вселенский фактор самоорганизации, а эффективность труда — фактор самоорганизации экономических систем.

Таким образом, эффективность труда является комплексным показателем, учитывающим производительность и результативность труда, качество труда и качество трудовой жизни работников, рост которого обеспечивает устойчивое развитие экономического субъекта, улучшение качества жизни всех вовлеченных в труд и пользующихся его результатами заинтересованных сторон с учетом их места в организационной иерархии.

Эффективность труда — динамический показатель, отражающий измене-

ние (в %) в единицу времени (например, в год) суммы показателей роста производительности и результативности труда (ценность благ, полученных как результаты труда), качества труда и качества трудовой жизни работников, экономической эффективности деятельности социора, качества жизни всех вовлеченных в труд и пользующихся его результатами заинтересованных сторон с учетом весовых коэффициентов (определяемых индивидуально для каждой экономической системы).

Повышение эффективности труда будет обеспечивать повышение качества труда и качества жизни работников. При этом растет удовлетворенность работников результатами труда. Значит, мотивация на дальнейший рост качества труда увеличивается. Вследствие этого потребители смогут приобретать более качественную продукцию, что, в свою очередь, обеспечит рост доходов предприятия, направляемых на дальнейшее улучшение качества жизни персонала, условий труда, повышение заработной платы менеджерам, увеличение дивидендов для своих акционеров и отчислений в налоговые органы и фонды. Поэтому эффективность труда обеспечивает высокий уровень удовлетворенности результатами труда всех заинтересованных сторон, внося свой вклад в повышение качества жизни всего общества. ■

справка

Вот что пишет современный русский писатель Виктор Пелевин в книге *Empire V* о «потреблении на показ» (термин Торстейна Веблена), вводя понятие «престижное потребление на показ в области духа». Главная мысль, которую человек пытается донести до других, заключается в том, что он имеет доступ к гораздо более престижному потреблению, чем про него могли подумать. Одновременно с этим он старается объяснить окружающим, что их тип потребления гораздо менее престижен, чем они имели наивность думать. Этому подчинены все социальные маневры. Меняться будет только конкретный тип потребления: это может быть потребление вещей, впечатлений, культурных объектов, книг, концепций, состояний ума и так далее

Список литературы

1. Эффективная Россия: производительность как фундамент роста / Доклад глобального института McKinsey, апрель 2009.
2. Мониторинг производительности труда на предприятии и в вертикально-интегрированной структуре / Научный журнал КубГАУ. — 2010. — № 60 (06).
3. Понятие «эффективность труда» / Электронный ресурс. URL: <http://laboureconomics.ru/glava5/p53/>.
4. Мясоедова Т.Г. Управление персоналом: курс лекций. Ч. 1. — М.: РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2008.
5. Экономика и социология труда / Электронный учебник под общ. ред. Л.А. Попова / Электронный ресурс: rea.ru/e/stat.nsf/welcome.
6. Экономика труда: учебник, 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. — М.: Магистр, 2010.
7. Экономика и социология труда: учебник / Под ред. В.А. Гаги. — Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008.
8. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие. 2-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2007.
9. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. — М.: КНОРУС, 2010.
10. Тюрина А.Д. Микроэкономика. Конспект лекций. — М.: Эксмо, 2008.
11. Бадалян Л.Г. и Криворотова В.Ф. История. Кризисы. Перспективы. Новый взгляд на прошлое и будущее / Под ред. Г.Г. Малинецкого. — М.: Книжный дом «Либроком», 2010.
12. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна, 7-е изд., доп. — М.: Институт новой экономики, 2008.
13. Электронный ресурс. URL: <http://www.insidebusiness.ru/biznes/ekonomika/kachestvo-zhizni.html>.
14. Электронный ресурс. URL: <http://ruscience.newmail.ru/medicine/mbooks/qol.html>.