

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ПРАКТИКА

Теория и мировая практика располагают апробированными моделями достижения быстрого роста национального продукта. Речь идет об опыте и западноевропейских стран, перешедших в 70-х годах на новый технологический базис, и Японии, сумевшей за короткий исторический период сформировать современный научно-технический потенциал и провести реструктуризацию экономики. В основе успехов развитых стран, преодолевших трудности перехода от индустриального к постиндустриальному типу производства, безусловно, лежит рост производительности труда. Это было бы невозможно, если бы государство в той или иной степени не оказывало влияния на технологическую и структурную перестройку отраслей, не поощряло выпуск конкурентоспособной продукции, не способствовало расширению сферы информационных услуг.

По мнению М. Портера: «Единственное на чем может основываться концепция конкурентоспособности - это продуктивность использования ресурсов. Рост уровня жизни в стране напрямую зависит от продуктивности использования ресур-

сов. Продуктивность использования людских ресурсов определяется их заработной платой, а продуктивность использования капитала определяет доход».

Не случайно на этот период приходится пик развития государственного социально-экономического прогнозирования, индикативного планирования и целевых программ, значительная часть которых была посвящена социальным аспектам труда, включая занятость, гибкие формы организации труда, повышение квалификации рабочих и специалистов. При этом требования к качественным параметрам человеческого капитала существенно повышались. Модернизация производства, освоение безлюдных технологий, сопровождавшиеся массовыми высвобождениями, требовали проведения грамотной социальной политики, участия государства в регулирование социальных процессов. В частности, предусматривались меры, направленные на "социальное восстановление" (использование повышенной оплаты при росте напряженности труда и сверхнормативного времени), перераспределение и

переобучение рабочей силы. Одна часть высвобождаемых работников проходила профессиональную переподготовку за счет фирм, другая – переобучалась за счет государственных средств. Активно применялось субсидирование уволенных работников, широкое распространение получило предоставление льготных кредитов для развития малого бизнеса и т.д.

Меры "социального регулирования" предусматривали государственное финансирование научно-технических программ и других проектов, способствующих снижению безработицы. Одновременно принимались законы в области демократизации управления трудовыми отношениями, организации оплаты труда, распределения прибыли. Появились новые системы оплаты труда и дополнительных выплат, стимулирующих трудовой вклад и творческий подход к решению производственных задач. Получили развитие различные формы привлечения персонала к управлению на предприятиях - участие в прибылях и доходах, а также в акционерном капитале компаний. Поощрения и вознаграждения в сочетании с дополнительными компенсациями (за напряженность труда, экономию времени и материалов, овладение новыми профессиями и специальностями и т.д.) непосредственно влияли на повышение производительности труда и качество продукции. Подобная эволюция трудовых отношений снимала проблемы "отчужденности" работника от собственности, увязывала его интересы с интересами администрации. Все это помогало снижать издержки производства, повышать конкурентоспособность предприятий, ускорять экономический

рост. Лишь создав новые модели трудовых отношений, имманентные постиндустриальному обществу, государственное регулирование "переместилось" в сторону более широкого использования финансовых методов: на первый план вышла кредитно-денежная политика.

Повышение качества товаров (услуг) органически связано с ростом производительности труда работников. Выпуск более совершенной продукции (по сортности, потребительским свойствам, упаковке и т. п.) экономит труд: уменьшается или исключается брак при производстве изделий, уменьшаются затраты на его исправление. Вместе с тем, если возникает дополнительный спрос на данную продукцию, то растет и общественная потребность в наращивании объема ее производства. Увеличение на этой основе заработков работников порождает у них стимул к интенсификации труда.

В 1950-х годах по инициативе Международной организации труда (МОТ) многие страны Запада охватило движение за рост производительности труда. В 1953 г. в Париже было создано Европейское агентство производительности. В совместной декларации профсоюзов и предпринимателей Бельгии, опубликованной в мае 1954 г., говорилось: «В настоящее время мы находимся в тяжелом экономическом положении. Для того чтобы поддерживать и далее повышать жизненный уровень народа, мы должны стремиться к улучшению качества и снижению себестоимости товаров. Иными словами, мы должны повысить производительность. Не только на внешнем рынке, но и на внутреннем мы вынуждены

Некоторые отличия современного капитализма от чистого капитализма

Основные черты	Капитализм XVIII—XIX вв.	Капитализм второй половины XX – начала XXI вв.
Масштабы обобществления производства	Обобществление производства в рамках предприятия	Обобществление и огосударствление части хозяйства в национальном и интернациональном масштабах
Преобладающая форма собственности	Экономическая деятельность единоличных предпринимателей-капиталистов	Экономическая деятельность на базе коллективной частной и государственной собственности
Регулирование экономики	Саморегулирование индивидуальных капиталов на основе свободного рынка при слабом вмешательстве государства	Активное государственное регулирование национальной экономики для стимулирования потребительского спроса и предложения, предотвращения кризисов и безработицы и т.д.
Социальные гарантии	Социальная незащищенность граждан в случаях безработицы, болезни и старости	Активное государственное регулирование национальной экономики для стимулирования потребительского спроса и предложения, предотвращения кризисов и безработицы и т.д.

конкурировать с зарубежными странами. Если мы не станем более конкурентоспособными, снизится наш товарооборот, что, в конце концов, повлечет за собой сокращение производства и увеличение безработицы». Движение за рост производительности труда имело большое значение для поддержания конкурентоспособности европейской экономики.

В Японии этот процесс имел наиболее массовый, систематический и долгосрочный характер, что резко усилило конкурентные позиции национальных корпораций и фирм на международном рынке. В сентябре 1954 г. Министерство внешней торговли и промышленности страны приняло решение об учреждении Японского центра производительности, который в последующие годы активно содействовал включению десятков миллионов работников в общественное движение за рост производительности труда. Представляет интерес оценка конкурентоспособности предприятий Японии видным предпринимателем и специалистом по менеджменту Исикава Каору. В 1960-х годах он писал: «Фирмы вступили в стадию комплексного управления качеством, которое предусматривало участие в этом процессе всех сверху донизу. Фирмы конкурировали между собой свободно и яростно (а часто и излишне жестоко) и становились конкурентоспособными в международном масштабе. В противоположность этому японское сельское хозяйство пошло по пути протекционизма, что привело к полной потере его конкурентоспособности. Вот почему мы едим самую дорогую говядину и самый дорогой в мире рис» [1].

Рост качественного уровня производства и продукции естественно сопровождается увеличением производительности труда и, следовательно, их совместное действие выступает важным фактором конкурентоспособности, как конкретных предприятий, так и экономики страны в целом. В то же время повышение качества и производительности зависит от массовости участия в них рабочих, менеджеров и специалистов «снизу доверху». Ключевой вопрос здесь – как это сделать? Прав Э. Деминг, когда утверждает: «Просить и умолять рабочих работать лучше – абсолютно бесполезно» [2].

Существует американская практика привлечения работников компаний к повышению каче-

ства продукции. Одной из первых в мире комплексную систему управления качеством создала знаменитая в прошлом компания «Интернэшнл телефон энд телеграф корпорейшн» (ИТТ), имевшая в 1975 г. 200 отделений в 70 странах мира с объемом продаж в 11,15 млрд. долл. США. Ведущий специалист компании Ф. Кросби так определил корпоративную философию: «Люди работают не только ради денег. Они поступают на работу, чтобы получать деньги, но когда размер денежной компенсации за их труд установлен, они ждут одобрения результатов своей деятельности. Открыто признавайте их вклад, но не унижайте их прикреплением «ценника» ко всему, что они делают. Руководство ждет от своих подчиненных несколько больших усилий, особенно в области качества труда и его эффективности» [3].

Если буквально следовать этой концепции, то повышение качества и эффективности труда никак не должно оплачиваться. Однако практика показала ошибочность подобного вывода. Такой ущербный подход, в конечном счете, привел фирму ИТТ к утрате ее конкурентных позиций. В 1975 г. по уровню годового дохода она занимала в США десятое место, а уже в 1985 г. ее не было в списке десяти крупнейших американских корпораций.

Улучшение качества продукции, как основа конкурентоспособности отдельных компаний и экономики страны в целом, может быть обеспечено только при стимулировании сотрудничества рабочих, специалистов и менеджеров в достижении этой цели. Его сутью является внутрифирменное соревнование за применение наиболее прогрессивных технологических и организационных способов (методов, приемов) достижения требуемого качественного уровня товаров, а также распространение передового производственного опыта среди всех работников. В результате массовости этого процесса, как отмечает Э. Деминг, возникает «цепная реакция – снижаются затраты, повышается конкурентоспособность». Он также особо подчеркивает, что «производственные рабочие в Японии, как и во всем мире, всегда знали об этой цепной реакции, знали они и о том, что дефекты и погрешности, которые видны потребителю, ведут к потере рынка и могут стоить им места».¹

¹ Эдвардс Деминг. Выход из кризиса. М., 2007. С. 30.

В рамках компании наилучшей организационной формой распространения передового производственного опыта является группа-коллектив, в которую на добровольной основе входят рабочие, специалисты и менеджеры. Рабочая группа трудится эффективно и энергично, когда она имеет возможность действовать свободно и самостоятельно при решении стоящей перед ней сложной производственной задачи, если выдвигаемые этой задачей цели носят стимулирующий характер и ей предоставлено право концентрировать имеющиеся материальные, финансовые и людские ресурсы на приоритетных направлениях. При этом вознаграждение группы за достижение поставленных целей должно обязательно соответствовать степени преодоленных ею трудностей.

Примером успешной деятельности рабочих групп являются японские «бригады качества» (кружки качества). Их особенность состоит в том, что исторически они возникли в середине 1960-х годов среди рабочих промышленных предприятий Японии на добровольной, неформальной основе. Уже к концу 1970-х годов в стране функционировало более одного миллиона таких кружков, в них участвовало свыше 10 млн. чел. (в один кружок входило в среднем от 3 до 12 работников).

Основная цель «кружков качества» заключалась в выработке для высшего руководства компании предложений по совершенствованию процесса производства, разработке мероприятий для уменьшения доли брака и усилению контроля за ходом производства на конкретных рабочих местах. К работе кружков активно привлекались специалисты и менеджеры среднего уровня управления. Происходил широкий обмен опытом между членами бригады, стимулировалась их сплоченность в совместной деятельности на производстве и повышение их общего уровня квалификации. «Кружки качества» сыграли огромную роль в усилении конкурентоспособности японских корпораций и товаров на мировых рынках.

Труд различных категорий работников тесно связан между собой. В японской системе организации труда рост вознаграждения каждого сотрудника является результатом эффективности совокупного труда рабочей группы в целом. В такой коллективистской структуре действует мотивация на полную самореализацию трудового потенциала каждого ее члена, концентрацию внимания на неотложных производственных про-

блемах, осуществление совместного «мозгового штурма». Эффективность деятельности группы зависит от наличия и удельного веса в ее составе работников высшей квалификации, так как при большей их численности увеличивается вероятность быстрого и оптимального решения конкретной производственной задачи. В условиях «мозгового штурма» порой достаточно, чтобы один участник бригады предложил наилучший выход из технологического или организационного тупика, как в рабочей группе возникает «цепная реакция» и найденный способ становится общим правилом для всех работников данного трудового процесса.

В Казахстане же, как и в России, других странах постсоветского пространства, процессы экономического роста правительство связывает в первую очередь с эволюцией финансовых и административных методов управления.

Сопоставление динамики общественной производительности труда, численности занятых и обновления фондов показывает, что экономическое «выживание» в период реформ поддерживалось главным образом за счет живого труда при значительном уменьшении занятости, особенно в промышленности.

Показатели общественной производительности труда за 1992-2002 гг. в странах СНГ свидетельствуют, что за этот период так и не вышли на дореформенный уровень. Наиболее резкое снижение производительности труда отмечалось в 1993 г. (почти на 24%). Тенденция спада сохранялась до 1998 г. Некоторый рост наметился с 1999 г. В целом за весь пореформенный период общественная производительность труда выросла примерно на 23%.

Хотя с 1999 г. обозначилась тенденция к росту производительности труда, она не настолько значима, чтобы проектировать удвоение ВВП без значительных вложений в экономику страны и оздоровления трудовых отношений. Конечно, темпы удвоения будут определяться уровнем развития всей совокупности отраслей, но главную роль играет промышленность, поскольку именно в ней не только создаются продукты конечного потребления, но и формируется база для развития других отраслей материального и нематериального производства.

В промышленности отток кадров произошел еще в начале реформ. Массовые увольнения

объяснялись кризисными процессами в экономике предприятий, а не техническим перевооружением или сменой технологий, как было в свое время в развитых странах. Это сказалось на качестве труда и рабочей силы. С предприятий увольнялись люди самого работоспособного возраста. Оставались в основном стареющие работники, не способные к обновлению знаний и освоению информационных технологий. В ближайшие два-три года произойдет новый отток кадров, связанный с выходом на пенсию послевоенного поколения. Это значительно осложнит ситуацию в промышленности, поскольку нарушен нормальный процесс кадрового обновления. Высокие темпы выбытия сохранялись до 1998 г. Затем темпы снижения численности замедлились, но тенденция сохраняется и в настоящее время. В 2000 году численность промышленно-производственного персонала в Казахстане составляла 654,1 тыс. чел., в 2001г. – 664,5 тыс. чел., в 2002г. – 671,2 тыс. чел., в 2003- 597,4 тыс.чел., в 2004г.- 600,9 тыс. чел., в 2005г.- 617,6 тыс.чел., в 2006г. – 632,0 тыс.чел. Анализ в процентах к предыдущему году показывает следующую динамику: в 2001г. – 101,6%, в 2002 – 101,0%, в 2003 г. - 89,0 %, в 2004г.- 100,6%, в 2005- 102,8%, в 2006 г. - 102,3%. Следовательно, поддержание выпуска продукции осуществлялось меньшей численностью на старой технической базе.

Кроме того, важно иметь в виду, что в добывающих отраслях значительная часть основных рабочих занята в 12-часовых сменах, в том числе при вахтовой организации труда. При соблюдении режимов междуменного отдыха в соответствии с трудовым законодательством среднегодовая величина продолжительности рабочего дня (с учетом его сокращения на тяжелых и вредных работах) должна находиться в пределах 6,8 - 7,5 ч на одного работника в год.

Рост интенсивности в сочетании с увеличением продолжительности рабочего дня при низкой оплате отрицательно влиял на мотивацию работников: люди увольнялись. На этом фоне сохранялась тенденция к увеличению продолжительности рабочего дня: в 1998 г. в нефтедобывающей промышленности она достигла 9,6 ч, в газовой - 9,3 ч, в черной металлургии - 9,12 ч. Аналогичные процессы происходили в обрабатывающих отраслях промышленности.

К началу 2005 г., при снижении численности рабочих на 8% по сравнению с 2001 г., производительность труда в промышленности увеличилась до 108,2%. Обновление основных фондов составило в среднем – 19,9 %. Коэффициенты обновления основных средств определились соответственно: в сельском хозяйстве 13,3; в промышленности – 13,9; в строительстве – 21,8; в торговле -33,6; в транспорте и связи - 14,9; в гостиничном бизнесе – 10,5; в финансовом секторе – 31,2.

Однако именно рост производительности труда - главный показатель эффективности социально-экономических преобразований. В странах не менее развитого капитализма до сих пор именно производительность труда определяет уровень зарплаты, проще говоря, сколько человек наработал, столько он и получит. Эффективность нормально функционирующей экономики определяется тремя составляющими – ценами, зарплатой и производительностью труда.

Согласно принятой в мире методике производительность определяется путем деления объема произведенных товаров и услуг на количество времени, затраченное на их производство. Но для Казахстана эта методика не подходит, поскольку никто не ведет точного учета отработанных часов. По словам доктора экономических наук, генерального директора Казахского НИИ труда Серикжана Берешева, на практике уровень производительности измеряется как отношение объема валового внутреннего продукта в рыночных ценах к среднегодовой численности занятого населения. «Трудности определения производительности труда связаны с тем, что со времени развала Союза и планового хозяйства мы вообще отказались от нормирования труда, а такая популярная профессия, как нормировщик, перестала существовать». Если по республике еще можно рассчитать производительность, то на большей части предприятий это сделать просто невозможно. «Нынешние производственные отношения закладывались в начале 1990-х, в период экономического романтизма. Предприятия были отпущены в свободное плавание. Со ссылкой на опыт развитых стран были сокращены все отделы труда, нормировщики уволены. Кстати, это коснулось и системы образования: специальность «экономика труда» заменили «управлением персоналом», хотя у нее совсем

другие задачи. Это все-таки в большей степени работа с кадрами и лишь частично – определенные мотиваций».

При этом есть разные методы повышения производительности труда, в том числе, за счет реструктуризации производственной системы. Когда произойдет стабилизации ситуации в промышленности, у собственников и менеджеров возникнет больше стимулов к перестройке производственного процесса, к созданию кооперационных связей, которые особенно важны для таких отраслей как машиностроение и химическая промышленность, где очень высока производственная кооперация, и конкурентоспособность за счет улучшения ситуации на одном промышленном предприятии обеспечить невозможно. Тысячи поставщиков должны производить высококачественную продукцию и этим создавать конкурентоспособность конечной продукции, собираемой из многих компонентов. И здесь никакая госполитика, направленная на отдельные предприятия и на отдельные технологии, на крупный бизнес, без учета фактора мелкого и среднего бизнеса не работает. Потому что даже в американской экономике, которая инновационно очень развита, а инновации – это важный элемент повышения производительности труда, наряду с гигантскими корпорациями, которые всем известны, существуют тысячи мелких предприятий. Исследования не подтверждают старый тезис о

том, что крупные предприятия в современных условиях более эффективны. Последняя американская статистика показывает, что доля инновационной продукции у малых предприятий не меньше по отношению к объемам выпуска. И очень многие инновации иницируются и создаются в мелком бизнесе. Когда производитель является и собственником своего продукта – это одна из высших мотиваций к росту производительности труда, особенно в инновационной экономике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Исикава Каору. Японские методы управления качеством. Изд. «Экономика», 1988. С. 52.
2. Эдвардс Деминг. Выход из кризиса. М., 2007. С. 30-33.
3. Организация управления в капиталистических фирмах. М.: Экономика, 1998. С. 81.

Резюме

Мақалада бәсекелестік құралы ретіндегі еңбек өнімділігі туралы айтылады. Озық шетелдік тәжірибелер қарастырылған: Жапония, Еуропа, АҚШ, Қазақстандағы еңбек өнімділігінің өзіндік ерекшеліктері көрсетілген. Автордың ойынша, еңбек өнімділігін жоғарылату бәсекелестікке тура пропорционал әсерін тигізеді.

Summary

In this item it speaks about productivity of work, as the tool of competitiveness. Let's view foreign experience: in Japan, Europe and USA. It showed typical peculiarity of productivity in Kazakhstan. Author thinks that rise of works productivity will have directly proportional influent on competitiveness.

Поступила 15.04.08г.