

А. А. Ананьев

Определение производительности труда при процессном подходе к управлению предприятием

Статья посвящена анализу состояния производительности труда на российских предприятиях, выявлению причин низкой производительности труда, определению актуальности перехода к процессному подходу в управлении, переосмыслению понятия производительности труда, выведению формулы производительности труда через динамический показатель эффективности менеджмента в рамках перехода от функционального подхода к процессному.

Ключевые слова: производительность труда, процессный подход к управлению, динамический показатель эффективности менеджмента.

А. А. Ananiev

Definition of Labour Productivity in the Process Approach to Enterprise Management

This article is devoted to analyze the state of labour productivity in Russian enterprises, identify the causes of low productivity, determine the relevance of the transition to a process approach to management, rethink the concept of productivity, and make the formula of productivity through a dynamic indicator of management efficiency in transition from the functional approach to the process approach.

Keywords: productivity, a process approach to management, a dynamic indicator of management efficiency.

В современных условиях проблема эффективности системы управления для организации стоит на первом месте, в связи с этим важнейшим существенным критерием эффективности управления в производственной сфере (в сфере услуг) является показатель *производительность труда на предприятии*.

Под *производительностью труда* как экономической категорией принято понимать эффективность (плодотворность) трудовых затрат, способность конкретной работы создавать за единицу времени определенное количество материальных благ. Повышение производительности труда характеризует экономию совокупной (живой, осуществленной и будущей) работы.

Уровень производительности труда определяется количеством продукции (объемом работ или услуг), которое вырабатывает один работник за единицу рабочего времени (час, изменение, пору, месяц, квартал, год), или количеством рабочего времени, которое расходуется на производство единицы продукции (выполнения работы или услуги) [1].

Для понимания современного состояния производительности труда на российских предприятиях приведем несколько мнений.

По оценкам Росстата, на которые ссылается Министерство экономического развития и тор-

говли РФ, производительность труда в современной России до 30 раз ниже уровня производительности труда в Евросоюзе. Даже в наиболее благополучной сфере банковского дела, по сравнению с мировой практикой, показатели производительности труда в 10 раз ниже [2].

Так, согласно последним данным консалтинговой компании Conference Board из базы данных Total Economy Database за 2011 г., производительность труда на человека в час в США составляет \$61, в странах ЕС сильно варьируется (так, в Греции – порядка \$35, в Португалии – \$26, а во Франции уже \$56), в России она равна \$19, а в Китае и Индии – \$7,5 и \$4,1 соответственно [3].

Также заметим, что дороговизна рабочей силы, повышение производительности которой стало затруднительно, – одна из причин серьезного замедления экономического роста в ряде развитых стран. Темпы роста производительности труда по группам стран и отдельно взятым наиболее интересным представителям этих групп позволяют объективно сравнивать скорость экономического развития и свидетельствуют о быстрорастущей конкурентоспособности группы БРИКС, включая Россию, а также доли их рынка. При расчете данных Всемирного банка прирост производительности труда, выраженный

в среднегодовом ВВП на человека, в 1999–2011 гг. составил в Китае приблизительно 200 %, в Индии – 77,5 %, в России – 73,5 %, в США – 19 %, в ЕС – 8 %.

Таким образом, данные о производительности в России показывают, к сожалению, недостаточно эффективное использование потенциала человеческого капитала. И все это несмотря на то, что за период с 1999 г. удалось увеличить производительность труда в России более чем на 45 % относительно показателей ведущих стран, то есть примерно на 7 % в год в абсолютных показателях. Однако такое улучшение было во многом связано с увеличением численности трудового населения и более полной загрузкой производственных мощностей (до более чем 80 % по сравнению с 45 % в 1998 г.). Потенциал дальнейшего роста показателей производительности за счет тех же факторов ограничен и требует уже качественных изменений.

Для дальнейшего увеличения производительности труда России необходимо внедрять новые технологии в производственный и сбытовой процессы, то есть переводить экономику на так называемый инновационный путь развития, а также более эффективно готовить и использовать трудовые ресурсы. Интересен пример Финляндии, которая, переживая тяжелейший экономический кризис в 1989–1993 гг., существенно наращивала инвестирование в научно-исследовательские разработки (увеличив его более чем в два раза – до 4 % ВВП), что помогло преодолеть кризис производительности. Затраты в данной сфере у стран Скандинавии находятся на стабильном уровне в 3–4 % от ВВП, в то время как в среднем по ЕС – около 2 %, в США – 2,7 %, в Китае – 1,5 %, а в России – 1 %. Примечательно, что именно Китай постоянно наращивает долю затрат в данной сфере, в то время как в большинстве стран ЕС показатель в течение последних 20 лет остается неизменным. В странах Южной Европы показатель инвестирования в научно-исследовательские разработки почти вдвое ниже, чем в среднем по ЕС, и близок к показателю России.

Одной из основных проблем низкой производительности труда и конкурентоспособности российских организаций является то, что уровень производительности труда с советских времен практически не изменился, а издержки продолжают расти. Ничего не работает так, как должно работать. Если коллективное мышление нерационально, то никакая модернизация не может

дать результата. Чтобы повысить производительность труда и конкурентоспособность российских компаний, нужно в первую очередь, чтобы весь коллектив предприятия начал мыслить в одном направлении, в сторону повышения его эффективности.

Автор считает, что действенным способом повышения производительности труда на отечественных предприятиях является переход от функционального подхода к управлению к процессному подходу, так как данный переход позволяет уменьшить недостатки функционального подхода, конкретнее, избежать в будущем «конфликта интересов» между сотрудниками и руководством, а также между подразделениями предприятия. При функциональном подходе нередко наблюдается дублирование и «провисание» функций. Функциональная модель полностью не показывает взаимосвязи между функциями, выполняемыми в компании. Для выполнения более глубокого анализа деятельности предприятия необходимо разработать модель бизнес-процессов, которая является своего рода расширением функциональной модели. Процессный подход к управлению позволяет уйти от недостатков функционального подхода и качественно повысить влияние систем управления на производительность труда за счет того, что сотрудники и подразделения при работе будут не отстаивать свои интересы, как это было при функциональном управлении, а сопровождать процесс получения результата, то есть работать на результат в рамках всего предприятия.

В общем виде *бизнес-процесс* объединяет поток работ и функций, которые должны выполняться над элементами (заданиями) этого потока, людей и оборудование, которые реализуют эти функции, а также правила, управляющие последовательностью выполнения этих функций.

При описании деятельности организации с помощью бизнес-процессов встает вопрос об оценке эффективности самого бизнеса. В иерархической модели при функциональном подходе все очень просто: есть подразделения и система консолидированной отчетности, и по этим данным можно понять, эффективно работает подразделение или нет. Но при использовании процессной модели данная система оценки не работает, так как процесс – это прежде всего действие. В процессном подходе критическими показателями эффективности КРП бизнеса выступают два фактических и один косвенный. Фактические – скорость прохождения бизнес-процесса и

ресурсы, затрачиваемые на его исполнение. Косвенный КРІ – оптимальность построения самого процесса.

В связи с переходом к процессному управлению встал вопрос переосмысления понятия производительности труда с точки зрения процессного подхода. Напомним, что под *производительностью труда* как экономической категорией понимаем эффективность трудовых затрат, способность конкретной работы создавать за единицу времени определенное количество материальных благ (оказание услуг). Данное определение характеризуем формулой 1:

$$P_p = \mathcal{E}/T,$$

где: P_p – производительность труда;

\mathcal{E} – эффективность управленческой деятельности (трудовых затрат);

T – единица времени, в течение которого создаются материальные блага (оказываются услуги).

Формула 1 раскрывает понятие производительности труда с точки зрения функционального подхода к управлению.

Выразим производительность труда через динамический показатель эффективности менеджмента $\mathcal{E}_{мд}$, который показывает, на сколько рублей за рассматриваемый период изменяется конечный показатель (прибыль) при изменении управленческих расходов на 1 рубль. Он отражает динамику, темпы роста эффективности менеджмента (системы управления).

$$\uparrow\uparrow P_p = \frac{\mathcal{E}}{T} = \frac{\mathcal{E}_{мд}}{T} = \frac{\uparrow (P_n - P_b)}{\downarrow (P_{уп} - P_{уб}) * T} \downarrow$$

где: P_n , P_b – конечные показатели эффективности управления предприятия соответственно в данном и базисном периодах;

$P_{уп}$, $P_{уб}$ – расходы на управление соответственно в данном и базисном периодах.

Формула 2 наглядно показывает, как происходит переход от статического определения производительности труда (при функциональном подходе) к управлению к динамическому (при процессном подходе к управлению). Данная формула обосновывает критические показатели эффективности КРІ, применяемые в процессном подходе к управлению, то есть, увеличивая конечные показатели эффективности в определенный промежуток времени, повышая скорость прохождения процесса (уменьшая время) и уменьшая расходы на протекание процессов, мы можем говорить о повышении влияния на производительность труда при оптимальном построении процессов на предприятии.

Таким образом, проведен анализ состояния производительности труда, выявлена главная проблема низкой производительности труда на отечественных предприятиях. Автором переосмыслено понятие производительности труда, в результате выведена формула производительности труда через динамический показатель эффективности менеджмента в рамках перехода от функционального подхода к процессному.

Библиографический список

1. Производительность труда [Электронный ресурс] // Grandars.ru: Энциклопедия экономиста. – Режим доступа: URL: <http://www.grandars.ru/student/statistika/statistika-proizvoditelnosti-truda.html> (дата обращения: 02.07.2012).
2. Хмелева, Г. А. Трудовой потенциал организации в условиях инновационного вектора развития [Текст] / Г. А. Хмелева, Г. М. Хмелева // Проблемы современной экономики. Евразийский международный научно-аналитический журнал. – 2009. – № 30.
3. Трофимова, Е. Недостатки производительности труда – фундаментальный фактор мирового экономического кризиса [Электронный ресурс] / Е. Трофимова // Ведомости, опублик. 13.02.2012 г. URL: http://www.vedomosti.ru/finance/analytics/24490/nedostatki_proizvoditelnosti_truda_fundamentalnyj_faktor (дата обращения: 02.07.2012).