

# ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: БЕЛАРУСЬ И МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

**И. Ю. Курбиева**

*Гомельский государственный технический  
университет имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель Н. П. Драгун, канд. экон. наук, доц.

Анализ ситуации, сложившейся в настоящее время в национальной экономике Беларуси, позволяет утверждать, что сегодня страна столкнулась с необходимостью проведения структурных реформ. Эти структурные реформы необходимы для того, чтобы сдвинуть экономику Беларуси с мертвой точки, повысить конкурентоспособность и производительность труда. Однако в настоящее время проблема, связанная с эффективностью проведения этих реформ, далека от своего решения. В этой связи актуальным является определение путей повышения производительности труда на предприятиях Беларуси на основе анализа мировой ситуации. Настоящая работа направлена на решение указанной проблемы.

**Анализ мировой ситуации.** Нами установлено, что для развитых стран мира характерны следующие тенденции и структурные проблемы в области управления трудовыми ресурсами:

1. *Устойчивое снижение роста занятости населения практически во всех регионах мира.* Основной причиной данной ситуации является дефицит качественных рабочих мест, в наибольшей степени соответствующих международным стандартам в сфере труда. Оно выражается в росте неформальной, частичной, принудительной занятости.

2. В мире отмечается серьезное *сокращение уровня оплаты труда в государственном секторе ряда европейских стран.* Особенно это коснулось таких отраслей, как здравоохранение, образование, государственное управление. Как следствие, низкий уровень заработной платы влечет за собой снижение доли труда в ВВП, возникает значительная региональная дифференциация, усиливается сегментация рынка труда, растет незанятость, падает спрос на рабочую силу, увеличивается степень неравенства по оплате труда.

3. Комплексным показателем ухудшающейся ситуации в сфере занятости служит *рост числа «работающих бедных» в мире*. Значительная часть бедных людей в мире парадоксальным образом бедны не потому, что они не имеют работы, а потому, что их заработки чрезвычайно низки. Это объясняется структурной трансформацией экономики, усиливающейся сегментацией рынка труда, на котором наряду с высокооплачиваемыми высококвалифицированными специалистами, в которых нуждается современная экономика, присутствует значительная часть тех, кто не в состоянии претендовать на рабочие места в принципе [2].

В силу того, что экономика Беларуси является открытой, все мировые проблемы проявляются и в нашей стране. Отечественный рынок труда характеризуется падением спроса на рабочую силу, ростом безработицы, низкой оплатой труда работников государственного сектора. Таким образом, проблемы, характерные для белорусского рынка труда, соответствуют общемировым. Эти макроэкономические проблемы переносятся и на уровень предприятий.

**Анализ системы управления производительностью труда в Беларуси.** Несмотря на то, что сегодня каждое промышленное предприятие Беларуси постоянно и целенаправленно занимается повышением производительности труда работников, используемый подход к управлению не отличается расширением содержания, форм и методов организации труда работников. Система управления производительностью труда на предприятиях Беларуси характеризуется следующими инструментами:

1. *В области организации труда и производства.* Основное внимание уделяется цеху – низшему звену производства. Как следствие, инструменты, направленные на рост производительности труда, ориентированы исключительно на основных рабочих, в то время как проблема повышения производительности труда управленческого персонала остается не решенной. Это позволяет говорить о том, что для отечественных предприятий характерно отсутствие корпоративной культуры, сфокусированной на ликвидацию потерь, вовлечение всего персонала в процесс управления, интеграцию интересов и увеличение заинтересованности работников в результатах труда.

2. *В области оплаты труда и премирования работников.* Для предприятий Беларуси характерно использование премиальной системы, основанной на заранее установленных конкретных показателях и условиях премирования, обусловленных положениями о премировании. Отсутствие внутрифирменной дифференциации заработной платы не позволяет увязать тарифные ставки с результатами труда, личными и деловыми качествами работников.

3. *В области нормирования труда.* Традиционным механизмом нормирования труда работников является хронометражный метод нормирования труда. Широкое использование в отечественной практике в сфере изучения производственных процессов находит метод фотографии рабочего дня. При этом проблему представляет отсутствие методологической базы, позволяющей осуществлять нормирование труда всех категорий персонала, в том числе управленческих работников.

Проведенный нами анализ действующих механизмов управления позволил установить, что для промышленных предприятий Беларуси характерны следующие проблемы в области управления производительностью труда:

1. Анализ ситуации, сложившейся в настоящее время в системе корпоративного управления, позволяет утверждать, что современный механизм управления производительностью труда на промышленных предприятиях Беларуси характеризуется наличием «ловушки управления изменениями» [1]. Основными инструментами организационного воздействия на работников белорусских предприятий являются внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность работников,

а также управленческие решения, связанные с определением сроков исполнения, ответственных лиц и методов контроля выполнения производственных заданий. Таким образом, административный ресурс на белорусских предприятиях нацелен на соблюдение правил и процедур, выполнение доведенных поручений и заданий, что искажает стимулы, сковывает инициативу и тем самым сдерживает рост производительности труда.

2. Ключевыми проблемами системы управления производительностью труда на промышленных предприятиях Беларуси являются, *во-первых*, проблемы с выстраиванием бизнес-процессов. Белорусские предприятия не уделяют данной проблеме должного внимания, поддерживая конкурентоспособность продукта за счет более дешевой рабочей силы и сырья. *Во-вторых*, мягкая политика по отношению к неэффективным звеньям. Часто для белорусских руководителей представляет большую сложность сокращать людей (оптимизировать численность) или закрывать отделы, даже очевидно ненужные. *В-третьих*, квалификация и навыки сотрудников. Исторически сложившееся невнимание белорусских предприятий к обучению сотрудников – одна из причин того, что их навыки и квалификация часто оказываются ниже, чем у западных коллег.

Таким образом, система управления производительностью труда на предприятиях реализуется по трем направлениям: организация, оплата, нормирование труда. Однако комплексная система, которая позволила бы эффективно управлять производительностью труда работников, до сих не создана. Действующая система является достаточно сегментированной, все направления реализуются изолированно друг от друга.

**Анализ системы управления производительностью труда за рубежом.** Установлено, что в зарубежных компаниях для решения проблемы управления производительностью труда применяются следующие механизмы и инструменты:

1. *В области организации производства и труда.* Вектор подхода зарубежных компаний направлен от первоначальной оптимизации методов работы к их целям. По такому принципу работают технологии «бережливого производства», или Lean-подход, который рассматривает компанию как систему взаимосвязанных процессов и сочетает концепцию ликвидации потерь, управление запасами по принципу Just-In-Time, встроенное качество, вовлечение рабочих.

2. *В области оплаты труда и премирования.* В зарубежной практике используют два направления в системах стимулирования: стимулирование роста производственных показателей и стимулирование повышения качества рабочей силы. Системы, стимулирующие рост производительности труда, занимают одно из главных мест среди систем, направленных на стимулирование роста эффективности производства.

3. *В области нормирования труда.* Прогрессивным методом нормирования труда за рубежом является микроэлементное нормирование. К числу микроэлементных систем, получивших наибольшее распространение в практике зарубежного нормирования, относятся базовые, или детальные, системы MTM 1 или Work Factor, а также укрупненные системы MTM 2, MTM 3, MTM 4 и т. д. В последнее время созданы автоматизированные системы микроэлементного нормирования, такие как Most, Univation, Wocom, 4 M-Data, Modapts Plus и др. [3].

**Заключение.** Проведенное нами исследование позволило установить, что эффективное управление производительностью труда возможно только в условиях разработки и реализации комплексной системы управления; постоянного процесса совершенствования навыков работников и разработки методики оценки степени привязки этих навыков к целям деятельности предприятия (например, с помощью системы ключевых индикаторов производительности KPI); внедрения на предпри-

иях автоматизированной системы управления персоналом; внедрения современных форм организации производства и труда, таких как инструменты «бережливого производства», система микроэлементного нормирования труда, передача функций на аутсорсинг. Очевидно, что данные подходы к управлению не являются новыми и уже внедрены на предприятиях как развитых, так и некоторых развивающихся стран. Однако реализация именно этих предложений в современных условиях развития предприятий может привести к существенному росту производительности труда.

#### Л и т е р а т у р а

1. Возникшие проблемы в России и Украине снижают экспортные возможности Беларуси // Thinkthanks.by. Сайт белорусских исследований. – Режим доступа: <http://thinktanks.by/publication/2016/02/05/>. – Дата доступа: 02.05.2016.
2. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России) // Институт мировой экономики и международных отношений Российской Академии наук. – Режим доступа: [imemo.ru/files/File/ru/publ/2013/13046.pdf](http://imemo.ru/files/File/ru/publ/2013/13046.pdf). – Дата доступа: 02.05.2016.
3. Ягофаров, А.А. Рецепт повышения производительности труда в три раза // Управление производством. – Режим доступа: [http://www.up-pro.ru/library/production\\_management/productivity/povyshenie-v-tri-raza.html](http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/povyshenie-v-tri-raza.html). – Дата доступа: 24.04.2016.