

корпоративное страховое общество, корпоративный инвестиционный фонд, корпоративный банк, корпоративная управляющая компания). На сегодняшний день корпоративная принадлежность отсутствует. Корпоративное пенсионное страхование – заключение договора между компанией и негосударственным пенсионным фондом на формирование системы пенсионного страхования для работников компании [4]. При этом НПФ в последнее время все чаще входят в состав банковских структур либо поглощаются более крупными игроками рынка.

3. Закрепление преференциального списка для корпоративного механизма: отмена/снижение обязанности отчислений накоплений НПФ в Фонд гарантирования пенсионных накоплений; необязательность акционирования КПФ; возможность создания КУК за счет корпоративных институтов; проведение перекрестного аудита корпоративными институтами и финансово-экономическими структурами компании-реципиента [5]; саморегулируемость – контрольные и надзорные функции лежат на субъектах (локализованных участниках рынка); разработка внутренних корпоративных стандартов [6].

4. Налоговые послабления для корпоративных систем. Уменьшение налогооблагаемой базы более чем на 12%, направление корпоративных накоплений на пенсионное/страховое обеспечение из тарифов «за вредность»; повышение коэффициента к льготе для работодателя, участвующего в софинансировании; изменение требований к отчетности, расширяющих возможности для компании и корпоративных институтов в привлечении заимствований.

5. Налоговые послабления для работников/населения-субъектов корпоративных механизмов. Увеличение суммы возврата НДС, распространяющихся на добровольные виды страхования; расширение списка для вычета при комбинированном и смешанном страховании.

6. Снижение порога для участников рынка ценных бумаг. Предоставление возможности приобретения акций корпорации работниками: с более низкими доходами, на кредитные средства. Корпоративные права наследования и/или

передачи акций после прекращения трудовых отношений, в том числе по достижении пенсионного возраста.

7. Правовое закрепление индивидуальных пенсионных накоплений в корпоративных институтах.

Литература

1. Аكوпова Е. С. Механизмы обеспечения экономической безопасности российского общества / Аكوпова Е.С., Таранов П.В., Самыгин С.И. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №3.
2. Донченко Е. Г. К вопросу о привлечении экономически активного населения в инвестиционный процесс / Донченко Е. Г., Шагинян С. Г. Труды Ростовского государственного университета путей сообщения. – 2014. - № 4.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ / СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения 07.02.2020).
4. Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О негосударственных пенсионных фондах» / СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18626/ (дата обращения 07.02.2020).
5. Федеральный закон «Об инвестировании средств для финансирования накопительных пенсий в РФ» от 24.07.2002 № 111-ФЗ (ред. 21.07.2014 г.) / СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76766/eae9c3b80e6a152443975022344b925d3dd77aba/ (дата обращения 07.02.2020).
6. Федеральный закон от 13.07.2015 № 223-ФЗ «О саморегулируемых организациях в сфере финансового рынка» / СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182662/ (дата обращения 07.02.2020).

УДК 331.1:338.2

ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Смирнова Наталья Валентиновна (eknauk@yandex.ru)
Военно-космическая академия имени А.Ф. Можайского*

В условиях необходимости экономического роста и повышения конкурентоспособности отечественных товаров большое значение приобретает рост производительности труда на российских предприятиях. Для того, чтобы выйти на траекторию устойчивого развития российской экономике необходимо достичь ежегодного пятипроцентного повышения уровня производительности труда, прежде всего, за счёт обрабатывающего сектора. В статье рассмотрены основные факторы, такие как кадры, основной капитал, организация труда с помощью которых возможно управлять динамикой производительности труда на предприятии в контексте проводимой правительством политики по увеличению

данного показателя. Особо выделен фактор расширения рынков сбыта отечественных предприятий с целью дозагрузки имеющихся производственных мощностей. Показано, что оптимальная дозагрузка мощностей через увеличение объема выпуска продукции способствует росту производительности труда на предприятии.

Ключевые слова: производительность труда, факторы, управление производительностью труда, загрузка мощностей, выпуск, занятость, предприятие, основной капитал, научная организация труда.

В настоящее время в обществе возрастает понимание роли производительности труда в качестве важнейшего источника экономического роста, а значит и благосостояния, уровня жизни людей. Экономический рост представляет собой увеличение объема валового внутреннего продукта (ВВП) в экономике, поэтому неуклонное обеспечение экономических субъектов товарами (услугами) высокого качества является одной из стратегических целей экономической политики. На макроэкономическом уровне необходимость увеличения производительности труда определена в майском указе Президента РФ В. Путина: достичь к 2024 году роста производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5 % в год. В связи с этим Правительству поставлены задачи: внедрить передовые управленческие, организационные и технологические решения для повышения производительности труда и модернизации основных фондов; сократить административные барьеры, заместить устаревшие и непроизводительные рабочие места; оказать методическую и организационную поддержку предприятиям; обучить кадры основам повышения производительности труда [1]. С целью исполнения данного указа разработан и реализуется национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости», сроком на пять лет (с 2019 по 2024 годы). Национальный проект рассчитан на постепенное вовлечение в него всех субъектов РФ, при этом количество крупных и средних предприятий–участников к 2024 году должно составить 10 000.

Под производительностью труда в широком смысле понимается соотношение количества произведенного продукта и трудозатрат (среднесписочного количества работников либо времени, затраченного на производство продукции). Часто рассчитывают и обратный показатель – трудоемкость: это количество времени (работников), затраченное на производство какого-либо количества продукции. В России Федеральная служба государственной статистики регулярно рассчитывает и публикует индекс производительности труда (Пр.т) [2]:

$$I_{\text{пр. т.}} = \frac{I_{\text{ВВП}}}{I_{\text{ЗТ}}} * 100\% \quad (1)$$

где $I_{\text{ВВП}}$ – индекс физического объема валового внутреннего продукта периода t к периоду $t-1$;

$I_{\text{ЗТ}}$ – индекс совокупных затрат труда периода t к периоду $t-1$.

Росстат рассчитывает ВВП производственным методом как сумму валовых добавленных стоимостей, которые представляют собой первичные доходы единиц-резидентов, участвующих в производстве товаров и услуг. Затраты труда, входящие в знаменатель формулы (1), исчисляются на основе количества рабочих мест (работ) и среднего времени работы на одно рабочее место по каждому виду работ. Данный показатель рассчитывается в целом по экономике, по субъектам РФ и в разрезе отраслей экономики (13 разделов ОКВЭД2). За период с 2015 по 2018 годы в российской экономике наблюдается небольшой рост индекса производительности труда (с 98,9 в 2015 г. до 102,3 в 2018 г.). В 2018 году прирост данного показателя определяется в таких отраслях как: добыча полезных ископаемых (1,8%), обрабатывающие производства (1,5%), обеспечение электрической энергией, газом и паром (1,9%), водоснабжение; водоотведение, сбор и утилизация отходов (2,7%), строительство (2,8%), торговля, ремонт автотранспорта (2,5%), деятельность гостиниц и предприятий общепита (2,5%). В то же время несколько отраслей экономики демонстрируют устойчивый спад показателя: сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство (-0,2%), операции с недвижимым имуществом (-4,6%). Прирост показателя по некоторым отраслям в 2018 году минимален (до 0,5%): деятельность в области информации и связи (0,2%), транспортировка и хранение (0,5%) (табл. 1).

Как видно за анализируемый период практически ни одна отрасль не демонстрирует устойчивых 5%-х темпов прироста производительности труда за исключением сельского хозяйства (в 2017 г. прирост 5,3%), профессиональной, научной и технической деятельности (8,4% в том же году) и административной деятельности (в 2015 г. 9,5%). Однако необходимость роста производительности труда была обоснована президентом ещё в 2012 году.

Методика Росстата имеет определенные ограничения в части наличия временного лага между расчетом индекса производительности труда по РФ в целом (по основным видам деятельности) – через 9 месяцев следующего периода (год) и расчетом индекса производительности труда по субъектам РФ – через 15 месяцев. Иными словами, индекс производительности труда за 2016 год по России появляется в

отчетности Росстата в сентябре 2017 года, а индекс производительности труда за 2016 год по субъектам – в марте 2018 года. Данное обстоятельство снижает возможность экономических субъектов оперативно отслеживать дина-

мику производительности труда на предприятиях в отраслях: сроки расчетов показателей достаточно долгие.

Таблица 1

**Индексы производительности труда в РФ за 2015-2018 годы
(в % к предыдущему году)**

	2015	2016	2017	2018
<i>В целом по экономике</i>	98,9	100,2	101,9	102,3
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	104,2	102,6	105,3	99,8
в том числе:				
Сельское, лесное хозяйство, охота	103,6	103,0	105,9	99,9
Рыболовство, рыбоводство	111,2	91,3	84,7	95,0
Добыча полезных ископаемых	99,5	100,3	101,6	101,8
Обрабатывающие производства	100,7	102,4	100,7	101,5
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	100,4	101,1	100,1	101,9
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов	91,5	100,1	96,7	102,7
Строительство	100,8	102,3	97,6	102,8
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	93,4	96,4	101,7	102,5
Транспортировка и хранение	100,3	100,8	100,0	100,5
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	98,0	94,1	103,5	102,5
Деятельность в области информации и связи	101,4	93,7	99,0	100,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	99,4	99,6	100,4	95,9
Деятельность профессиональная, научная и техническая	94,2	94,7	108,4	102,7
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	109,5	103,9	98,6	101,3

Источник: [https://www.gks.ru/storage/mediabank/ipt-okved2%20\(1\).xlsx](https://www.gks.ru/storage/mediabank/ipt-okved2%20(1).xlsx)

С целью преодоления указанного несоответствия в рамках действия национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» Министерство экономического развития разработало свою методику расчета показателя производительности труда предприятия, отрасли, субъекта РФ и начало её использование с 2019 года [3]. Данная методика имеет свои особенности. В расчет берутся предприятия только базовых несырьевых отраслей экономики, при этом задействуются налоговые данные экономического субъекта по объёму выручки за год (от 400 млн руб. до 30 млрд руб.), также учитывается, какой режим налогообложения выбран предприятием (общий режим налогообложения или единый сельскохозяйственный налог). Производительность труда в текущих ценах (ПТ_{ТЦ}) для предприятия исчисляется согласно данной методике следующим образом:

$$ПТ_{ТЦ} = \frac{ДС}{ЗТ} \quad (2)$$

где ДС – добавленная стоимость;
ЗТ – затраты труда.

При расчете числителя формулы (2) необходимо просуммировать прибыль от реализации товаров (работ, услуг), заработную плату персонала и страховые взносы, а также налог на имущество. Для исчисления знаменателя формулы (2) необходимы данные о числе застрахованных работников на предприятии. Очевидно, что величина производительности труда, предложенная для расчета в методике Минэкономразвития, будет различаться с данными Росстата в силу разных подходов к определению числителя и знаменателя в формулах. Думается, что логично было бы обеспечить сопоставимость показателей производительности труда за предыдущие периоды с нынешним новым показателем и произвести их перерасчет, а также изменить и ориентир по производительности труда, заданный президентом, поскольку он был рассчитан исходя из других параметров.

На микроэкономическом уровне рост производительности труда обеспечивает предпри-

ятию устойчивость и конкурентоспособность на рынке, поэтому важность эффективного управления этим показателем должна осознаваться менеджментом компании. С позиции управления производительностью труда важно рассмотреть факторы её увеличения (роста). Традиционно в экономической литературе выделяют следующие группы факторов роста производительности труда: люди (человеческий капитал), основной капитал, организация труда (рис. 1). Одной из задач управления производительностью труда является балансирование указанными группами факторов таким образом, чтобы внутренняя и внешняя активности предприятия давали бы возрастающий и измеримый результат. Под внешним результатом деятельности компании понимается получение (рост) добавленной стоимости, то есть многообразия товаров и услуг – преимущественно высокотехнологичных, наукоёмких и инновационных. Внутренний результат – более оптимальное использование фирмой экономических ресурсов, рост её потенциала и конкурентоспособности. Значение тех или иных факторов различно

и зависит от специфики деятельности компании, поэтому в определенные периоды эффективнее инвестировать в обновление основного капитала, в другие – в рост человеческого капитала или организацию труда. Так, преимущественное использование того или иного фактора зависит и от стадии технологического процесса: на этапе первого передела (первичная обработка сырья) большая отдача будет идти от вложений в обновление основного капитала, поскольку операции первого передела можно почти полностью роботизировать и автоматизировать. На этапе окончательного передела производительность труда зависит в большей степени от квалификации работников [4]. Указанная закономерность прослеживается, например, при попередельном калькулировании себестоимости продукции: на первом переделе прямые затраты складываются из затрат на сырье и в меньшей степени – из затрат на оплату труда, на последнем переделе – в основном из повышенной заработной платы (например, [5]).



Рисунок 1. Факторы повышения производительности труда

Одним из главных рычагов управления производительностью труда на предприятии является кадровый вопрос (человеческий капитал). Известно, что в коротком периоде предпринимателю легче и быстрее изменить фактор труда, нежели капитала, что связано с увольнени-

ем или наймом дополнительных работников. В этой связи для роста производительности труда на своем предприятии предпринимателю необходимо использовать помимо повышения квалификации персонала ещё и мотивационный аспект, а также преимущества мобильно-

сти трудовых ресурсов. Последнему аспекту уделяется значительное внимание в литературе [6, 7, 8], поскольку реаллокация трудовых ресурсов является мощным источником роста производительности труда в экономике. Перераспределение рабочей силы может происходить как между регионами («географическая реаллокация»), так и между секторами народного хозяйства («межотраслевая реаллокация»), в том числе между формальным и неформальным секторами. Реаллокация рабочей силы может быть следствием другого фактора повышения производительности – перевооружения основного капитала. Инвестиции в технологии, в обновление производства могут спровоцировать сокращение занятости на предприятии в связи с созданием высокопроизводительных рабочих мест, роботизации, автоматизации и автономизации производства. Высвободившиеся работники будут трудоустраиваться в том числе и в неформальном секторе, поскольку им необходимо поддерживать прежний уровень своего благосостояния, поэтому производительность труда в этих секторах (регионах) может изменяться как в большую, так и в меньшую стороны в зависимости от условий нового рабочего места. Оставшиеся на высокопроизводительных рабочих местах работники с требуемым уровнем квалификации должны, по идее, показать рост производительности труда. Однако в данном случае многое зависит не только от уровня их заработной платы (безусловно, его необходимо повышать, чтобы заманчивать работника), но и от научной организации самого труда на предприятии, от интенсивности труда и его нормирования. С другой стороны, фактор мобильности работников имеет значение для управления производительностью в компании не только с точки зрения вынужденно высвободившихся работников, но и с точки зрения их добровольного перемещения к новому месту работы. Речь идет и о выпускниках вузов, ищущих работу и готовых переехать, и о специалистах, прошедших переподготовку (получивших второе высшее образование) и также готовых перейти в другую отрасль или переехать в другой регион.

Еще один фактор в увеличении производительности труда, которому в настоящее время придается большое значение на государственном уровне, – научная организация труда (НОТ). Основоположителем НОТ в Советском Союзе считается Алексей Гастев, на западе – Фредерик Уинслоу Тэйлор, изучавший рабочие процессы с целью выявления факторов роста эффективности производства и Генри Форд, разработавший систему организации поточного массового производства с использованием конвейера, стандартизации и типизации производства. Одним из инструментов НОТ является концепция «Бережливого производства» («Lean

Manufacturing», лин-технологии), сформулированная американским исследователем Дж. Вумеком на основе изучения производственной системы японской компании Тойота («Toyota Production System», «TPS») и активно внедряемая на предприятиях России. «Бережливое производство» выявляет действия по всей цепочке процесса изготовления продукта, добавляющие и не добавляющие ценности конечному продукту, и использует инструменты, которые позволяют избавиться от операций (потерь), не добавляющих ценности и связанных с ними затрат. В России стратегия роста производительности труда в рамках нацпроекта «Производительность труда и поддержка занятости» осуществляется с упором на фактор НОТ, в особенности на концепцию бережливого производства. С декабря 2017 года создан и активно функционирует Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда (ФЦК). Как указано на его официальном сайте: «ФЦК реализует проекты, направленные на устранение потерь в средних и крупных организациях за счет передачи сотрудникам этих организаций своего опыта, знаний и навыков; создание экосистемы для запуска цепной реакции роста производительности в организациях, в регионе и в стране в целом. Адресная поддержка оказывается непосредственно на предприятии, где создаются индивидуальные решения по росту производительности труда за счет устранения всех видов потерь» [9]. ФЦК реализует свою деятельность посредством консультирования с выездом на место, создания системы наставничества по вопросам организации труда и производства в целом. К преимуществам фактора НОТ в увеличении производительности труда на предприятии можно отнести возможность использования инструментов НОТ как в промышленности, так и в сфере услуг.

В группе традиционных факторов роста производительности труда, на наш взгляд, следует выделить ещё один важный фактор, а именно: расширение рынков сбыта. Под расширением рынков сбыта понимается и выход компании на новые (национальные и внешние) рынки, и появление гарантированного сбыта в рамках, например, государственного заказа. В обоих случаях предприятие, получая дополнительные заказы либо вследствие наличия неудовлетворенного спроса, либо в рамках системы госзаказа, обеспечивает загрузку собственных производственных мощностей, а значит – увеличивает выпуск готовой продукции, величину добавленной стоимости, одновременно растёт и производительность труда.

Согласно исследованию [10] в России занятость мало чувствительна (эластична) к изменению объемов производства. Это значит, что падение производства не сочетается с ростом безработицы, а увеличение ВВП – со значи-

тельным ростом занятости, как это имеет место в развитых странах. Так, сокращение количества работающих в 90-е годы в России составило около 14%, в то время как объем ВВП снизился на 40%-42%. Фаза подъема 2000-х годов сопровождалась значительным увеличением объемов национального производства (практически на 100%), при этом количество работающих выросло не более, чем на 10%. Думается, что одной из причин негибкости занятости в России может являться социальная функция, которую выполняют предприятия в экономике: всемерная поддержка занятости, когда избыточные, неэффективные рабочие места продолжают сохраняться (иногда даже создаваться) на предприятиях с тем, чтобы не допустить безработицу. Еще одной причиной является достаточно жесткое трудовое законодательство по условиям увольнения, всевозможные административные проверки и надзоры, что ограничивает предприятия в регулировании количественной составляющей знаменателя формулы (1), то есть количества рабочих мест. Стабильность занятости компенсируется гибкостью заработной платы, точнее, её переменной (сдельной, бонусной) части: когда конъюнктура на подъеме, то и располагаемые доходы растут, ведь увеличивается премиальная часть заработной платы. И, напротив, в случае спада наблюдается снижение располагаемых доходов работников. В этом заключается специфика российской экономики, поскольку в соответствии с теорией циклов фаза экономического роста всегда сопровождается проциклическим ростом объема производства и занятости. Фаза спада, наоборот, – снижением и национального продукта, и количества работающих. При этом, реальные располагаемые доходы работающих не должны зависеть от конъюнктурных колебаний, а мобильность рабочей силы должна сглаживать безработицу, возрастающую из-за высвобождающихся работников.

Итак, в российских условиях негибкой занятости с целью управления производительностью труда менеджмент компании может регулировать числитель формулы (1), а именно – наращивать объемы загрузки используемых производственных мощностей (табл. 2).

Как видно из таблицы 2 высокий уровень загрузки мощностей в 2017 году (84% и выше) по сравнению с 1990 годом (около 90%) сохранился в добывающих отраслях, производстве кокса и нефти (здесь данные за 1990 год отсутствуют), черной металлургии, то есть за весь анализируемый период наблюдается относительная стабильность показателей и высокая загрузка мощностей. При этом в отраслях обрабатывающего сектора промышленности регистрируется значительное снижение загрузки мощностей: с 80% - 95% в 1990 году до 16% - 47% в 2017 году. Проанализированные стати-

стические данные по другим видам экономической деятельности за тот же период (производство пищевых продуктов, текстильное и швейное производство, производство обуви, обработка древесины, производство прочих неметаллических минеральных продуктов), не вошедшие в таблицу 2, показывают, что на протяжении последних трех десятилетий в России наблюдается устойчивый спад загрузки мощностей в указанных отраслях (разрыв достигает от 10% до 71%¹) и к 2017 году российская экономика не показывает результатов 1990 года. Выделим основные причины, способствующие недогрузке мощностей обрабатывающего сектора на предприятиях России в 2019 году: малый внутренний спрос (52%), высокая налоговая нагрузка (43%), неуверенность в завтрашнем дне в экономике (43%), высокая ставка ссудного процента по кредитам для предприятий (27%) и, как следствие, дефицит оборотных средств (35%), импортная продукция конкурентов (22%) [11]. Примечательно, что традиционными причинами недогрузки мощностей и низкого объема выпуска (то есть и низкой производительности труда) – устаревшему оборудованию и неквалифицированной рабочей силе – руководители компаний придали меньшее значение по сравнению с вышеуказанными причинами – 19% и 21% соответственно.

В условиях загрузки мощностей трудовой ресурс на предприятии начинает использоваться с большей эффективностью, что может дать по некоторым оценкам 10 - 30% прироста выпуска продукции [12, 13]. С технологической точки зрения пределы загрузки мощностей могут достигать 95 - 98% в зависимости от отрасли, с экономической – максимальная загрузка для каждого предприятия находится с помощью различных эконометрических и математических методов. Так, в экономической науке используются такие методы определения максимальной загрузки, как модель минимизации средних издержек в коротком периоде или равенство краткосрочных и долгосрочных средних издержек, когда мощности загружены таким образом, что достигается потенциальный объем выпуска. Другой подход ставит максимальную прибыль в коротком периоде в качестве ориентира определения производственной мощности. Третий – использует статистические оценки пиковой загрузки мощностей, четвертый – ориентируется на косвенные признаки, такие как объемы потребления электроэнергии или динамику рентабельности в зависимости от объемов продаж.

¹ Так, по производству мяса и субпродуктов пищевых убойных животных загрузка мощностей составила в 1990 г. 76%, в 2017 г. – 66%, при этом по производству тканей льняных суровых – в 1990 г. 86%, в 2017 г. – 15%.

Таблица 2

**Уровень использования среднегодовой производственной мощности организаций
по выпуску отдельных видов продукции, в процентах**

	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Добыча полезных ископаемых</i>										
Уголь	93	84	77	79	81	80	81	82	84	84
Концентрат железорудный	94	71	90	94	94	91	94	93	91	90
<i>Производство кокса и нефтепродуктов</i>										
Нефть на переработку	-	-	90	93	91	93	92	87	86	84
<i>Металлургическое производство</i>										
Чугун	84	86	90	90	88	92	93	94	94	95
Сталь	94	77	84	84	84	84	85	82	83	85
Прокат готовый черных металлов	92	72	79	81	80	78	82	80	79	81
Трубы стальные	93	47	72	71	70	70	73	72	64	68
<i>Производство машин и оборудования</i>										
Турбины на водяном паре	53	14	41	54	44	38	12	20	9	21
Тракторы	81	19	25	39	40	19	16	10	12	16
Станки металлорежущие	81	17	7,7	13	10	24	17	17	14	20
Машины кузнечно-прессовые	83	13	38	44	40	39	18	21	13	14
Экскаваторы	98	28	28	20	12	12	16	12	13	19
Бульдозеры	88	31	32	57	44	39	19	17	15	18
Холодильники и морозильники	98	39	68	70	65	61	53	46	53	47
Электродвигатели универсальные	81	37	46	43	42	38	32	33	42	33
Автомобили легковые	84	74	57	72	80	68	59	43	41	47
Автомобили грузовые	90	39	31	42	47	45	39	34	35	41
Автобусы	79	56	29	40	50	44	35	34	38	20
Турбины газовые	18	21	54	55	41	28	43	40	33	21
Подшипники	89	55	29	33	33	29	29	31	27	27
Краны мостовые электрические	74	2,9	12	13	13	10	9	20	27	25

Источник: составлено по <https://www.gks.ru/storage/mediabank/urov-motsh.doc>

<https://www.gks.ru/storage/mediabank/mosh10.doc>,

Для сравнения производственного потенциала предприятия и уровня его фактической производительности менеджмент может рассчитывать коэффициент использования мощностей (КИМ) по следующей формуле:

$$\text{КИМ} = \frac{\text{ФМ}}{\text{ПМ}} \quad (3)$$

где ФМ – фактическая мощность,

ПМ – потенциальная мощность (максимальная с технической точки зрения или оптимальная с экономической точки зрения).

КИМ может рассчитываться как для отдельного станка (линии), для предприятия, так и для отрасли. Расчет КИМ для предприятия используется для оценки загруженности производственных линий, возможностей увеличения потенциала выпуска на имеющемся оборудова-

нии, оценки скрытых резервов основного капитала, выявления простоев оборудования, оценки величины предельного дохода и снижения себестоимости продукции. Как указывалось выше, дозагрузка мощностей способна дать прирост выпуска 10 - 30% , что соответственно увеличивает числитель формул (1, 2) и дает увеличение производительности труда на предприятии. Значения КИМ теоретически могут находиться в диапазоне от 0 до 100%. На практике значения КИМ 80 - 90% считаются высокими, что говорит об эффективной производительности на предприятии и сохранении потенциала роста выпуска продукции в диапазоне 20 - 10%. Низкие значения КИМ 30 - 50% ведут к удорожанию продукции за счет роста ее себестоимости: средние издержки производства будут достаточно велики. Увеличение значения КИМ способствует росту количества выпускаемой продукции на предприятии и снижает её себестоимость. Высокие значения КИМ ускоряют обновление производственных мощностей, что может быть не всегда выгодно для предприятия, поскольку оно несет значительные издержки по вводу новых мощностей. С позиции макроэкономики низкие значения КИМ обычно ускоряют инфляцию, а высокие – способствуют интенсификации процессов ввода нового оборудования и выбытия устаревшего, поэтому важно находить оптимальный уровень КИМ для своей компании с учетом отраслевой и региональной специфики.

Задача по повышению производительности труда в своей компании должна твердо осознаваться менеджментом, поэтому, с точки зрения постоянного управления ростом производительности труда, руководителям следует выработать, на наш взгляд, комплексную программу, охватывающую все системы и процессы в компании на постоянной основе. Возможная программа по увеличению производительности труда может включать:

1. Поиск рыночных ниш с неудовлетворенным спросом, активные меры по формированию спроса на свою продукцию (система госзаказа, маркетинг, выход на внешние рынки, в том числе в рамках интеграционных объединений ЕАЭС, ШОС, БРИКС).

2. Поиск оптимальных значений загрузки производственных мощностей с целью увеличения выпуска, снижения простоев и себестоимости продукции.

3. Увеличение инвестиций (в том числе и государственных) в обновление оборудования и внедрение новых технологий с целью увеличения выпуска и достижения (поддержания) качества продукции на уровне не хуже, чем у конкурентов.

4. Повышение квалификации работников, их мобильности (решение жилищного вопроса), стимулирование высокопроизводительного

труда, высокой трудовой дисциплины и культуры труда.

5. Использование инструментов НОТ, в том числе нормирование труда (типовые отраслевые нормы труда).

Эффективность деятельности компании, использующей программу по управлению производительностью труда, заметно возрастает, поэтому важно составить и внедрить её с учетом всех ключевых факторов роста производительности труда.

Выводы:

1. Производительность труда является одним из основных показателей развития экономики каждого предприятия и страны в целом. Стратегия увеличения производительности труда осуществляется на макроуровне в рамках соответствующего национального проекта и на микроуровне – среди руководителей компаний. Для контроля динамики производительности труда в России используются два инструмента: методика Росстата и методика Министерства экономического развития, разработанная специально для реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

2. Рост производительности труда зависит от ряда факторов: рабочей силы, основного капитала, организации труда. Каждый из них вносит свой вклад в увеличение производительности труда. Предлагается выделить в этой группе фактор расширения рынков сбыта, поскольку он не всегда отчетливо осознается менеджментом компании в контексте роста производительности. Новые рыночные ниши позволят наращивать объемы производства как за счет дозагрузки имеющихся мощностей (прирост выпуска 10-30%), так и ускорять введение новых (дополнительных) мощностей.

3. Существуют несколько причин, препятствующих дозагрузке производственных мощностей в России: недостаточный внутренний спрос на продукцию, высокий уровень налогообложения компаний, невыгодные кредиты для бизнеса, неуверенность ведения бизнеса. Особо можно отметить негибкость занятости к колебаниям объемов национального производства, низкую заработную плату в регионах, ограниченную трудовую мобильность граждан РФ.

Думается, что решать проблему низкой производительности труда на предприятиях и в отраслях невозможно без всемерной поддержки государства. Система государственного заказа, работающая в системе Министерства обороны, может значительно расширить рынки сбыта для гражданского сектора национальной экономики. Кроме того, необходимо наращивать государственные инвестиции в основной капитал и другие нефинансовые активы (в настоящее время они составляют около 20% от общей величины инвестиций, остальное прихо-

дится на собственные и заемные средства предприятий), активнее использовать инструментарий дотаций и субсидий. И, наконец, важный момент – повышение заработной платы в бюджетном секторе, что, несомненно, вызовет со временем рост доходов и в частном секторе, а, значит, увеличит внутренний спрос.

Литература

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/7183> (дата обращения 01.11.2019).
2. Об утверждении методики расчета показателя «Индекс производительности труда»: Приказ Федеральной службы государственной статистики РФ от 28.04.2018 № 274 [Электронный ресурс]. – URL: gks.ru>metod/pr274-280418.pdf (дата обращения 01.11.2019).
3. Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»: Приказ Министерства экономического развития РФ от 28.12.2018 № 748 [Электронный ресурс]. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/552128236> (дата обращения 05.11.2019).
4. Матвеева. А. Производительность труда: культурный аспект [Электронный ресурс]. – URL: <https://expert.ru/expert/2017/22/proizvoditelnost-truda-kulturnyj-aspekt/> (дата обращения 06.11.2019).
5. Манжосова И.Б., Дуракова А.С. Вариативность поперечного калькулирования продукции в кирпичном производстве [Текст] / И.Б. Манжосова, А.С. Дуракова // Международный бухгалтерский учет. – 2013. – № 47(293). – С. 12-18.
6. Воронина С.В. Влияние реаллокации занятых в неформальном секторе экономики на эффективность труда в регионах РФ [Текст] / С.В. Воронина // Российское предпринимательство. – 2016. – Т. 17. – № 3. – С. 315–328.
7. Эффективная Россия: производительность труда как фундамент роста. Практика менеджмента: исследование McKinsey global institute [Текст] // Российский журнал менеджмента. – 2009. – Том 7. – № 4. – С. 109–168.
8. Воскобойников И.Б., Гимпельсон В.Е. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике [Электронный ресурс]: препринт WP3/2015/04 / НИУ «Высшая школа экономики». – М.: ИД Высшей школы экономики, 2015. – 47 с. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2015/07/17/1085497876/WP3_2015_04_FFF.pdf (дата обращения 20.11.2019).
9. Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда [Электронный ресурс]: – URL: <https://xn--b1aedfedwqdbfnz0oe.xn--p1ai/ru/about-fcc/generalinfo/> (дата обращения 15.11.2019).
10. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследования рынка труда НИУ ВШЭ. / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшниковой, С. Рошина. – М.: Центр стратегических разработок. – 2017. – 145 с. [Электронный ресурс]: – URL: <https://www.csr.ru/ru/publications/rossijskij-rynok-truda/> (дата обращения 10.12.2019).
11. Деловая активность организаций в России в сентябре 2019 года [Электронный ресурс]. – URL: https://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/lssWWW.exe/Stg/d04/187.htm (дата обращения 01.12.2019).
12. Ивантер В. Возможности ускорения темпов экономического роста в России / В. Ивантер // Общество и экономика. – 2019. – № 7. С. 5–11.
13. Анализ важнейших структурных характеристик производственных мощностей обрабатывающей промышленности России. – М.: Центр стратегических разработок. – 2017. – 183 с. [Электронный ресурс]: – URL: <https://www.csr.ru/ru/publications/tssr-otsenil-proizvodstvennuyu-moshhnost-obrabatyvayushhej-promyshlennosti/> (дата обращения 12.12.2019).

УДК 338.242

МАСШТАБЫ ОТКЛОНЕНИЙ РАЗНОЙ РАЗМЕРНОСТИ КАК ОЦЕНОЧНЫЙ ИНСТРУМЕНТ В СИСТЕМЕ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАШИНОСТРОЕНИЯ

Сызганов Максим Васильевич (syzganov37@yahoo.com)

Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва

В статье определены возможности использования масштабов допустимых, предупредительных и критических отклонений фактических результатов деятельности от плановых заданий на предприятии-