

УДК 331.108

В. В. Ивановский, ассистент (БГТУ)**ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ**

В статье рассматриваются и анализируются роль и значение факторов роста производительности труда. С целью повышения эффективности использования трудового персонала группы факторов роста производительности труда ранжируются по уровню влияния на показатели эффективности работы предприятий. Предлагается сконцентрировать усилия предприятий непосредственно на достижении определенных показателей эффективности работы персонала, что позволит наилучшим образом внедрять новые технологии в производственный и сбытовой процесс, то есть переводить управление на так называемый инновационный путь развития.

The article discusses and analyzes the role and importance of the factors of productivity growth. To improve the efficiency of use of labor staff group factors of productivity growth are ranked by level of influence on the efficiency of enterprises. It is proposed to focus on companies directly reaching certain performance indicators staff that will provide the best way to introduce new technologies in the production and distribution process, ie the transfer of control to the so-called innovative development.

Введение. В условиях рыночной экономики основными задачами промышленного предприятия являются производство и реализация конкурентоспособной продукции, а также получение при этом максимальной прибыли за счет рационального и эффективного использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов. В решении этих и других задач, связанных с производственно-хозяйственной деятельностью промышленного предприятия, одну из главных ролей играет его персонал, от которого зависит эффективность использования средств и предметов труда, уровень эффективности производства, технико-экономические показатели работы отдельных подразделений и предприятия в целом. С этой точки зрения выявление и последующее воздействие на группы факторов роста производительности труда персонала являются актуальной задачей для предприятий промышленности Республики Беларусь [1].

Основная часть. Анализ динамики валового внутреннего продукта свидетельствует, что до 2008 года Республика Беларусь показывала постоянный устойчивый рост ВВП, однако после 2008 года тенденция роста сменилась периодом спада. Это явилось следствием мирового финансово-экономического кризиса. В Беларуси в последнее время стали весьма активно проявляться признаки, указывающие на возможные опасности в устойчивом развитии и на замедление экономического роста из-за исчерпания прежних его источников. Возникает озабоченность тем, как удерживать достигнутые позиции и как развиваться дальше. Чтобы ускорить восстановление экономики после спада, необходима долгосрочная стратегия по повышению ее эффективности и конкурентоспособности. Нужна новая парадигма роста, основанная на высокой производительности труда, а не на благоприятной конъюнктуре рынка [2].

Сравнение позиций Беларуси и пяти наиболее успешных государств-членов Европейского союза по показателям, описывающим различные аспекты создания и реализации конкурентоспособности, позволяет отметить следующее. Если относительное отставание республики по числу рабочих часов на работника и удельному весу рабочей силы в численности населения относительно небольшое, то по показателям эффективности различия критические. Так, ВВП на душу населения составляет только 12,2% от соответствующего показателя рассматриваемых государств ЕС (с учетом ценового уровня – 37,4%). Это означает, что для достижения уровня ведущих государств ЕС производительность экономики должна увеличиться при изготовлении конечной продукции более чем в восемь раз.

Одной из существенных причин отставания производительности в Беларуси является низкая активность в проведении научно-прикладной работы и финансировании инновационной деятельности: расходы на научно-прикладные работы на душу населения составили только 2,3% от ВВП, доля расходов на научно-прикладные работы в ВВП – 24% и доля организаций, осуществляющих затраты на инновации, – 31,3% от сравнимого среднего уровня пяти стран. Несмотря на отставание, расходы общественного сектора на образование составляют 87%, показатель охвата высшим образованием равен 89,3%. В результате потенциал конкурентоспособности не реализуется в той степени, на которую ориентированы документы государственного масштаба. Конкурентоспособность экономики на уровне государства реализуется в первую очередь в виде экономического роста. Обобщенно экономический рост (увеличение ВВП на душу населения) можно разложить на следующие составляющие:

– более интенсивное использование рабочей силы (более высокая доля трудоспособного населения, большая степень занятости и большее число рабочих часов);

– аккумуляция капитала (выросшее в результате инвестиций большее количество капитала на одного работника);

– рост комплексной производительности факторов – та часть роста реальной производительности, которую нельзя объяснить ростом двух предыдущих элементов и которая связана с такими факторами, как рабочий навык, технология производства, инновация, организация, конкуренция и эффект масштаба.

Сложившаяся на протяжении последних лет диспропорция в реализации основополагающего закона экономической жизни, опережающего роста производительности труда над его оплатой, привела к необходимости дополнительного финансирования (экономики в целом и потребительского спроса домохозяйств в частности) с помощью заемного бремени, в том числе из внешних источников. Так, в аналитическом докладе о выполнении важнейших параметров прогноза социально-экономического развития, опубликованном Министерством экономики, говорится, что в прошлом году рост производительности труда в Беларуси отставал от темпов роста реальной заработной платы на 2,5%. Это означает, что в стране мы наблюдаем увеличение расхода заработной платы на единицу товарооборота и на эту же величину уменьшение суммы прибыли, получаемой предприятиями и государством в целом. В 2013 г. заработная плата росла более высокими темпами нежели производительность труда. Отставание темпов роста производительности труда (102,1%) от реальной заработной платы (120,2%) составило 18,1 п. п., то есть на 1% прироста производительности труда его оплата возрастала на 6%. Приведенный график дает наглядное представление об отставании темпов роста производительности труда от темпов роста заработной платы в 2013 г.

Низкий уровень производительности труда отрицательно сказывается на увеличении добавленной стоимости, созданной на предприятиях Республики Беларусь. По расчетным данным, производительность рабочей силы (созданная добавленная стоимость на одного работника) во всех отраслях экономики в Беларуси существенно отстает от уровня более развитых европейских государств.

Производительность труда в промышленности Республики Беларусь во многом зависит от показателей инвестиционной активности предприятий по реконструкции и модернизации производственных мощностей. В промышленности строительных материалов кроме факторов тех-

нического перевооружения для роста производительности труда важное значение имеет целый ряд факторов организационной и научной направленности.

Для предприятий промышленности строительных материалов в настоящее время актуальны следующие перспективные факторы роста производительности труда:

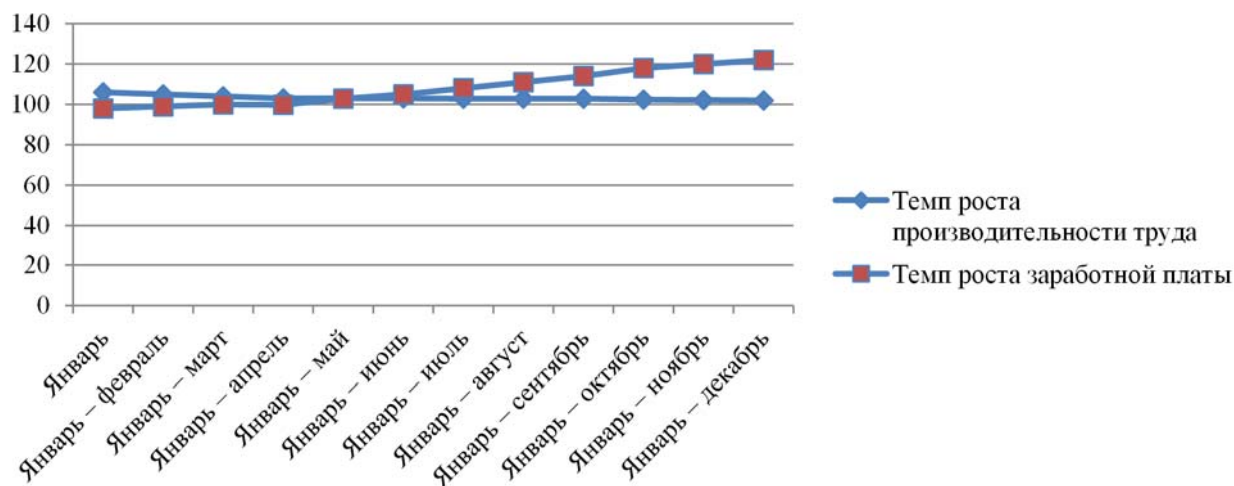
– организационные (стратегия работы с персоналом, система движения предметов труда, система премирования и наказания, работа системы, а не отдельной личности, согласие человека с условиями организации труда);

– технические и технологические (автоматизация, организация системы машин, переход на новые технологии, новые технологические процессы);

– психологические и социальные (рост идейной работы, выявление общенациональных целей, снятие социальной напряженности, понимание человеком принципов роста свой зарплаты и создание возможностей для человека их достичь);

– научные (работа на аккумулировании опыта передовых стран, выявление перспективных идей для конкретного региона и страны, подготовка специалистов с широким кругозором по всей цепочке прохождения товара в строительной сфере, выявление перспективных материалов и технологий на местной сырьевой базе, изучение сырьевой базы и расширение ее использования, повторная переработка материалов, химизация процессов, переход от высокой материалоемкости к высокой добавленной стоимости, уменьшение давления на экологию высокой ренты полезных ископаемых). В последнее время все более актуальной для предприятий становится группа организационных факторов. Организационные факторы охватывают комплекс мер по организации труда и управлению, менеджменту персонала.

Практика управления промышленными предприятиями развитых стран показывает, что ориентация на массивные инвестиции и технологические прорывы не беспорна. В 80-х годах прошлого столетия американские компании поменяли свою хозяйственную стратегию, произвели серьезные изменения в инвестиционной политике и направили огромные средства на техническое перевооружение предприятий. Однако резкого повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции и роста эффективности производства не произошло. В то же время расположенные в тех же США японские предприятия, не всегда оснащенные самой передовой техникой, имели намного более высокие показатели эффективности и конкурентоспособности производства. Это свидетельствует о том, что не всегда проблема низкой производительности труда решается внедрением новой технологии производства.



Соотношение темпов роста производительности труда и реальной заработной платы

Данный принцип распространяется и на белорусские предприятия. Примером является ОАО «Минский комбинат силикатных изделий», на котором в 2009 году была внедрена прогрессивная немецкая линия Masa-Henke. Заводы, на которых установлено оборудование фирмы «Masa-Henke», отличает высочайший уровень механизации и автоматизации всех технологических переделов производства, минимальное количество производственных рабочих (50 человек) и, как следствие этого, высокая производительность труда (выработка на одного рабочего в год составляет 4000 м³ изделий). Однако данных показателей достигнуть аналогичному белорусскому производству так и не удалось. Одной из причин является недостаточное стимулирование персонала. Для многих работников действует повременная оплата труда, что недостаточно стимулирует персонал к повышению объемов производства и улучшению качества продукции. Стоит также обратить внимание на сбыт продукции. Имея такие существенные достоинства, как доверие белорусских покупателей, близость к транспортным магистра-

лям и т. д., рентабельность продаж составляет всего 2–5%. Решить данную проблему может набор квалифицированного персонала в отделы сбыта и маркетинга и дальнейшая активная работа по росту их профессионализма и эффективности в продажах.

Заключение. Для высокой эффективности работы предприятия недостаточно внедрения инновационного прогрессивного оборудования с более высокой мощностью, необходима также организация производства, система планирования. Поэтому для повышения производительности труда внимание должно уделяться все трем группам факторов.

Литература

1. Туровца О. Г., Родионова В. Н. Организационные факторы посткризисного развития промышленных предприятия // Организатор производства. 2009. № 3. С. 18–21.
2. Промышленность республики Беларусь: стат. сб. Минск: Национальный стат. ком., 2013. 265 с.

Поступила 22.03.2014