

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И КУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

ECONOMIC AND CULTURAL ASPECTS OF LABOR PRODUCTIVITY FACTORS

ПОЛУЧЕНО 07.05.2024 ОДОБРЕНО 24.05.2024 ОПУБЛИКОВАНО 30.08.2024

УДК 331.5 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-5-28-32

**ВИТИНА О.В.**

Заместитель председателя правления по финансово-правовым вопросам, Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых»; аспирант, г. Москва

VITINA O.V.

Postgraduate Student, Deputy Chairman of the Management Board For Financial and Legal Issue, All-Russian Public-State Movement of Children and Youth "Movement of the First", Moscow

e-mail: olgavit@mail.ru

Аннотация

Цель представленной статьи – выявление факторов, влияющих на рост производительности труда и предметный анализ их взаимосвязи. В данной работе автором проведен анализ ряда экономических показателей некоторых стран в различных отраслях. В статье оценивается динамика экономических показателей и их соотношение с факторами, традиционно признаваемыми как существенно влияющими на производительность труда. Наглядно продемонстрировано отсутствие прямой зависимости фондовооруженности, как одного из часто используемых факторов эффективности, с ростом производительности труда. Причем выявленные зависимости применимы во всех отраслях, кроме аграрного сектора Японии, где отрыв существенно ниже. Также в статье представлен обзор культурных различий отношения к труду в ряде стран. Автором сделан вывод о том, что ни один из представленных культурных паттернов в современном мире не может стать абсолютно успешным для стимулирования роста производительности труда, залогом успеха является гармоничное их сочетание.

Ключевые слова: производительность труда, фондовооруженность, соотношение показателей производительности, культура труда, отношение к труду.

Abstract

The purpose of the presented article is to identify factors affecting the growth of labor productivity and a substantive analysis of their relationship. In the presented work, the author analyzed a number of economic indicators of some countries in various industries. The article assesses the dynamics of economic indicators and their correlation with factors traditionally recognized as significantly affecting labor productivity. The lack of a direct relationship between the stock-making capacity, as one of the frequently used factors of efficiency, and the growth of labor productivity is clearly demonstrated. Moreover, the identified dependencies are applicable in all industries, except for the agricultural sector of Japan, where the gap is significantly lower. The article also provides an overview of cultural differences in attitudes towards labor in a number of countries. The author concluded that none of the presented cultural patterns in the modern world can become absolutely successful in stimulating the growth of labor productivity, the key to success is a harmonious combination of them.

Keywords: labor productivity, stock-making, ratio of productivity indicators, labor culture, attitude to labor.

1. ВСТУПЛЕНИЕ

Производительность труда — один из ключевых показателей эффективности экономической деятельности, играющий важную роль в определении конкурентоспособности предприятий, отраслей и стран. По существу, она отражает соотношение между объемом произведенной продукции или услуг и затратами рабочего времени и других ресурсов на её производство. В литературе можно встретить различные формулировки определения, но, по сути, производительность труда — это эффективность труда в процессе производства. Она измеряется количеством времени, затраченного на производство единицы продукции, или количеством продукции, произведенной в единицу времени. Величина, обратная производительности труда, — трудоемкость, она, в свою очередь, измеряется количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции.

От момента зарождения основ знаний об экономических процессах до настоящего времени экономистов, собствен-

ников бизнеса, руководителей и целые государства интересует вопрос: какие же факторы влияют на рост производительности труда? Актуальность задачи определяет непосредственное влияние этого показателя на экономический рост, уровень жизни населения и конкурентоспособность страны в мировом экономическом пространстве.

Можно выделить восемь основных факторов, способствующих росту производительности труда.

1. Технологический прогресс и инновации играют ведущую роль в повышении производительности труда. Внедрение новых технологий производства, оборудования, программного обеспечения и автоматизация производственных процессов позволяют не только существенно сократить срок выполнения работы и снизить усилия на ее выполнение, но и снизить количество ошибок и сбоев при ее выполнении.
2. Уровень образования, квалификация и навыки работников непосредственно влияют на их способность эффективно выполнять свои задачи. Инвестиции в развитие

Таблица 1

**Данные по динамике производительности труда
и фондовооруженности в двух отраслях экономики
Российский Федерации**

Отрасль экономики	Год				
	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Аграрный сектор</i>					
Изменение производительности	2%	5%	-1%	0%	7%
Изменение фондовооруженности	7%	8,5%	4,4%	7,2%	6,1%
<i>Производственный сектор</i>					
Изменение производительности	2%	2%	-1%	4%	0%
Изменение фондовооруженности	6,2%	6,1%	7,95%	1,38%	3,48%

Изменение фондовооруженности (показатель, отражающий уровень технического оснащения предприятия в расчете на одного сотрудника) рассчитывается по формуле:

$$\text{ПФв} = \frac{\text{Стоимость основных средств}}{\text{Среднее число сотрудников по списку}}$$

Анализ также показывает, что изменение фондовооруженности, по сути, дооснащение (модернизация, восстановление) производства, не имеет прямой корреляции к производительности труда. Более того, динамика роста производительности труда стабильно негативна по отношению к росту фондовооруженности.

В табл. 2 представлены данные о соотношении показателей производительности труда в Российской Федерации и ряде других стран.

Таблица 2

**Соотношение показателей производительности труда
в Российской Федерации и ряде других стран**

Отрасль	Год			
	2017	2018	2019	2020
<i>Агропромышленный сектор</i>				
Германия	3,52	2,90	3,21	3,37
Япония	1,55	1,36	1,39	1,35
США	5,42	5,66	5,03	5,27
<i>Промышленное производство</i>				
Германия	4,29	4,24	4,08	4,02
Япония	3,97	3,87	3,72	3,47
США	6,59	6,49	6,41	6,70

Отклонение значений производительности труда рассчитано как частное от деления значения в иной стране к значению в Российской Федерации.

Из анализа соотношений показателей производительности труда в разных странах можно сделать следующие выводы:

- 1) в аграрном секторе уровень производительности труда Российской Федерации и Японии отличается в полтора раза и даже меньше, а в производственном секторе — в 3,5–4 раза. При том что Российская Федерация обладает гораздо более плодородными землями и простократно большей их площадью (площадь территории Российской Федерации 17,098 млн квадратных километров, площадь территории Японии 0,373 млн квадратных километра). Разрыв между отклонением в производительности аграр-

человеческого капитала имеют существенное влияние на динамику производительности труда, особенно в современной экономике знаний.

3. Оптимизация производственных процессов, включая, например, улучшение планирования производства, эффективность логистики, инструменты контроля, может значительно повысить эффективность работы организации.
4. Компетентность и эффективность управленческой команды, а также применение современных методов управления, развитие лидерства оказывают существенное влияние на производительность труда.
5. Корпоративная культура является одним из наиболее значимых факторов, влияющих на производительность труда. Мотивация работников, их вовлеченность в деятельность организации, объединение членов команды едиными ценностями и принципами формирует предпосылки для роста эффективности деятельности.
6. Инвестиции в научно-исследовательскую деятельность и разработки (R&D) способствуют созданию для организации точек роста, стимулируют внедрение инноваций в существующие процессы, способствуют пересмотру подходов к управлению.
7. Государственная политика в области налогообложения, инвестиций в инфраструктуру, поддержка науки и образования, а также регулирование рынка труда имеют значительное влияние на производительность труда на национальном уровне.
8. Глобализация и международная конкуренция стимулируют компании к инновациям и поиску способов повышения эффективности, чтобы оставаться конкурентоспособными на мировом рынке.

2. СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД

Безусловно, исходя из самой сути подхода к оценке производительности труда, показатель рассматривается как увеличение выпуска, выработки, иными словами — результата деятельности по отношению к затраченным усилиям или объему использованного трудового ресурса.

Несомненно, каждый из перечисленных факторов имеет свою степень влияния на производительность труда. Однако, учитывая современные тенденции развития экономики, следуя концепции Сергея Глазьева о структурных технологических укладах, мировая экономика стоит на пороге глобальных перемен. Сам подход к оценке производительности труда может быть глобально пересмотрен с учетом структурного перехода к когнитивной экономике. И, если экстраполировать логику развития технологических укладов дальше среднесрочного прогноза на 20–30 лет, можно уже сейчас с уверенностью сказать, что когнитивные способности человека станут безоговорочно определяющим ресурсом в контексте роста производительности труда.

Этот тезис наглядно подтверждает и анализ динамики производительности труда и фондовооруженности как одного из факторов, считающихся наиболее существенно влияющим на производительность труда.

Данные по динамике производительности труда и фондовооруженности в двух отраслях экономики Российской Федерации в 2018–2022 гг. приведены в табл. 1.

Анализ показывает, что соотношение в динамике роста производительности труда и изменения фондовооруженности аналогично и в аграрном, и в промышленном секторах, а значит, зависит в том числе и от отраслевой принадлежности. Исключение — 2021 год, где обратный эффект можно связать с выходом экономики из ковидного кризиса.

ного и промышленного сектора в разы отличается от других стран;

- 2) с учетом анализа показателя фондовооруженности в аграрном секторе можно сделать вывод либо о сравнительно низком уровне организации производственных процессов, либо о высокой удельной доле промежуточного продукта в отрасли (объеме промежуточного потребления). При этом отставание относительно всех приведенных в анализе стран менее существенное в аграрном секторе, чем в промышленности.

Для более глубокого исследования причин отставания в промышленном секторе следует анализировать как технологическое отставание (именно качество технической оснащенности), так и подходы к управлению, где причиной, возможно, являются как раз культурные отличия.

3. КУЛЬТУРА ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ

Только ли мыслительные способности человека являются определяющим фактором технологического развития? Каковы культурные доминанты, в рамках которых стимулируется рост производительности труда в разных экономиках?

Культура отношения к труду в России представляет собой уникальное сочетание исторически сложившихся традиций, социокультурных норм и современных тенденций.

В историческом контексте Россия прошла долгий путь от крепостного права до советской плановой экономики, каждый этап которого оказал существенное влияние на отношение к труду. В советские времена труд был поднят в культ, акцентировалось коллективное достижение целей, при этом часто за счет индивидуальной инициативы и творчества. Идеология труда как долга перед обществом и государством оставила глубокий след в менталитете. С распадом Советского Союза и переходом к рыночной экономике в 1990-е гг. отношение к труду в России претерпело значительные изменения. Произошла трансформация социальных ценностей, появилась возможность предпринимательства, и важность личной инициативы стала акцентироваться как никогда ранее. Однако этот период также был отмечен растущей нестабильностью и неравенством, что привело к различным социальным и экономическим проблемам. Современное отношение к труду в России характеризуется разнообразием. С одной стороны, наблюдается стремление к профессиональному росту, повышению квалификации и работе на результат. С другой стороны, сохраняется ностальгия по утраченной социальной защищенности и стабильности, которые ассоциируются с советским прошлым.

Одним из ключевых отличий от России европейского подхода к труду является стремление к достижению равновесия между работой и личной жизнью. Во многих странах Европы, особенно в Скандинавии, большое внимание уделяется созданию условий для гармоничного совмещения профессиональных обязанностей и отдыха. Государственная политика в области социальной защиты, такая как продолжительный отпуск по уходу за ребенком, гибкие рабочие графики и поддержка рабочих мест, содействует этому балансу. Важным элементом европейской культуры отношения к труду является упор на качество и мастерство. В странах, таких как Германия, Швейцария и Австрия, большое значение придается профессиональному образованию и подготовке квалифицированных специалистов через систему ученичества. Это способствует развитию высокого уровня профессионализма и глубокой преданности своему делу. Тем не менее в южных странах Европы, таких как Италия, Испания и Греция, культурные и экономические условия породили иной подход к труду, где больше внимания уделяется

социальным аспектам работы, таким как общение на рабочем месте и продолжительные обеденные перерывы, которые способствуют созданию крепких межличностных связей. Система ценностей, лежащая в основе отношения к труду в Европе, также подчеркивает важность социальной защиты и справедливости. Сильные профсоюзы и развитая система социального обеспечения в большинстве европейских стран направлены на защиту прав работников, обеспечение безопасных условий труда и справедливой оплаты. Европейское восприятие труда в целом можно охарактеризовать как «преобладание личного над коллективным».

Однако, такие культурные различия даже в Европе уже наглядно демонстрируют, как культура влияет на производительность труда — уровень производительности труда в Италии остается ниже, чем во многих других развитых странах. В 2019 г. производительность труда в Италии составляла около 77% от среднего уровня в Еврозоне, и она была ниже, чем во многих других странах Европы, таких как Германия и Франция. В то же время Германия, ведущая экономика Еврозоны, демонстрирует довольно скромную динамику роста производительности труда в 2017–2022 гг. (табл. 3)

Таблица 3

Динамика роста производительности труда в Германии

Год	Показатель производительности труда (долл./человек)	Динамика
2017	76 172	
2018	76 446	0,36%
2019	76 194	-0,33%
2020	75 033	-1,52%
2021	77 780	3,66%
2022	76 701	-1,39%

Как видно из табл. 3, динамика производительности труда стабильно отрицательная, за исключением 2021 г., где рост традиционно связывают с выходом из ковидного кризиса.

Культура отношения к труду на востоке, в частности в Китае и Японии обладает глубокими историческими корнями, отражающими уникальные традиции, социально-экономические условия и культурные ценности этих стран. Несмотря на свои отличия, обе страны демонстрируют высокую степень преданности работе, что в значительной степени сформировало их экономическое развитие и мировое положение.

В Китае отношение к труду традиционно связано с конфуцианскими ценностями, в центре которых лежит усердие, дисциплина и уважение к старшим. С реформами и развитием экономики в конце XX в. произошли значительные изменения, в том числе и в сфере трудовых отношений. Современный Китай характеризуется стремительным экономическим ростом, интенсивной работой и высокой конкуренцией на рынке труда. Понятие «996» — рабочий график с 9 утра до 9 вечера 6 дней в неделю — отражает высокую норму труда во многих китайских компаниях, особенно в секторе высоких технологий. Такой ритм работы вызывает обсуждения о рабочем балансе, здоровье и благополучии работников.

В Японии отношение к труду также основывается на традиционных ценностях, таких как гармония, коллективизм и лояльность к компании. Японская трудовая этика во многом опирается на концепции, такие как «гамбару» (стремление делать все возможное) и «кайзен» (непрерывное улучшение). Долгие годы в Японии преобладала система пожизненного найма, подразумевающая долгосрочную приверженность работнику одной компании, в обмен на соци-

альную защиту и корпоративные льготы. Однако в последние десятилетия под влиянием глобализации и экономических изменений японские компании стали пересматривать свои подходы к управлению и трудоустройству, включая внедрение более гибких форм работы и повышение внимания к рабочему балансу.

Таким образом, восточная культурная доминанта отношения к труду — безусловно «коллективное превыше личного».

Влияние восточной культуры на производительность труда ярче всего иллюстрирует «китайское экономическое чудо». Именно с культурными особенностями зачастую связывают успех китайских экономических реформ. Объединение общей целью, работа «на стратегический ориентир» вкупе с гибкостью и долгосрочным планированием, а также уважением к образованию и труду, формируют уникальную атмосферу, способствующую повышению производительности труда.

Однако исключительное «восточный культурный путь» тоже имеет свои недостатки, особенно с учетом демографического кризиса в Японии. Традиции пожизненного найма и продвижения по службе по принципу «выслуги лет» существенно ограничивает развитие талантливых работников, внедрение инноваций и мотивацию работников.

Уникальное сочетание «коллективного» и «индивидуального» подходов в России создает уникальные возможности для устойчивого роста производительности труда. Признание и поощрение как коллективного, так и индивидуального вклада в достижение общих целей может способствовать эффективной работе команд и стимулировать личные инициативы и творческие подходы к решению задач. Вместе с этим активная государственная поддержка образования и предпринимательства играет ключевую роль в формировании устойчивого роста производительности труда. Инвестиции в образование не только обеспечивают качественную подготовку кадров, но и способствуют развитию креативного мышления и инновационного потенциала рабочей силы. Поддержка предпринимательства и инновационных инициатив также способствует развитию новых отраслей и технологий, что, в свою очередь, может повысить производительность труда на макроэкономическом уровне.

ЛИТЕРАТУРА

- International Labor Organization//SDG Labor Market Indicators (ILOSDG) [Электронный ресурс]. — URL: <https://ilostat.ilo.org> (дата обращения: 02.04.2024).
- United Nations Statistics Division Version (UN data) [Электронный ресурс]. — URL: <https://data.un.org> (дата обращения: 02.04.2024).
- Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 02.04.2024).
- Официальный сайт С.Ю. Глазьева [Электронный ресурс]. — URL: <https://glazev.ru/articles/6-jekonomika/54923-velikaja-tsifrovaja-revoljutsija-vyzovy-i-perspektivy-dlja-jekonomiki-i-veka?ysclid=1wizn00684417089405> (дата обращения: 05.04.2024).
- Национальный проект «Производительность труда» [Электронный ресурс]. — URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/?ysclid=1wuutkr6m955443217 (дата обращения: 05.05.2024).
- Минченкова О.Ю. Повышение конкурентноспособности организации на основе управления знаниями [Текст]: монография / О.Ю. Минченкова, В.М. Свистунов. — М., 2008.
- Федорова Н.В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. — М., 2022.
- Рябова Т.М. Система мотивации и проявление традиционных ценностей в управлении персоналом организации [Текст] / Т.М. Рябова, И.В. Наумчев // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — Т. 12. — № 6. — С. 46–53. — URL: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-12-6-46-53> (дата обращения: 25.02.2024).
- Захаров Д.К. Дефицит персонала в российских организациях и демографическая ситуация [Текст] / Д.К. Захаров, А.С. Лобачева // Журнал Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — Т. 13. — № 1. — С. 23–28. — URL: <https://naukaru.ru/ru/storage/viewWindow/151003> (дата обращения: 05.05.2024).
- Гершанок А.А. Современные возможности и перспективы повышения производительности труда [Текст] / А.А. Гершанок // Экономика и бизнес: теория и практика, 2023. — № 7. — С. 36–39. — URL: <https://economyandbusiness.ru> (дата обращения: 05.05.2024).
- Шаоминь Ли, Сын Хо «Сэм». Brics magazine [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.bricsmagazine.com/ru/articles/trudolyubivaya-kultura> (дата обращения: 14.04.2024).
- Долгов А.Ю. Труд и трудовые отношения в современной России [Текст] / А.Ю. Долгов // Культурные особенности, гендерные и социально-экономические аспекты. (Обзор), Российская академия наук. Институт научной информации по общественным наукам. Новые социальные практики в зеркале социологии. Сборник научных трудов, Москва, 2019 год. С. 24–36 (дата обращения: 14.04.2024).

REFERENCES

- International Labor Organization//SDG Labor Market Indicators (ILOSDG) [Electronic resource]. URL: <https://ilostat.ilo.org> (accessed: 02.04.2024).
- United Nations Statistics Devison Version (UN data) [Electronic resource]. URL: <https://data.un.org> (accessed: 02.04.2024).
- Federal State Statistics Service (Rosstat) [Electronic resource], <https://rosstat.gov.ru> (accessed: 02.04.2024).
- Official website of S.Yu. Glazev [Electronic resource]. URL: <https://glazev.ru/articles/6-jekonomika/54923-velikaja-tsifrovaja-revoljutsija-vyzovy-i-perspektivy-dlja-jekonomiki-i-veka?ysclid=1wizn00684417089405> (accessed: 05.04.2024).
- National Labor Productivity Project [Electronic resource]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/?ysclid=1wuutkr6m955443217 (accessed: 05.05.2024).
- Minchenkova O.Yu., Svistunov V.M. Increasing the competitiveness of the organization based on knowledge management. Monograph. Moscow, 2008.
- Fedorova N.V., Minchenkova O.Yu. Human Resources Management. Textbook. Moscow, 2022.
- Ryabova T.M., Naumchev I.V. Motivation system and manifestation of traditional values in the organization's personnel management. Journal Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia. 2023, vol. 12, no. 6. URL: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-12-6-46-53>, pp. 46–53 (accessed: 25.02.2024).
- Zakharov D.K., Lobacheva A.S., Shortage of personnel in Russian organizations and demographic situation. Journal Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia. 2024, vol. 13, no. 1. URL: <https://naukaru.ru/ru/storage/viewWindow/151003>, pp. 23–28 (accessed: 05.05.2024).

10. Gershanok A.A. Modern opportunities and prospects for increasing labor productivity. *Journal of Economics and Business: Theory and Practice*, 2023, issue 7. *Ekonomika-i-biznes-7.pdf* (economyandbusiness.ru), pp. 36–39 (accessed: 05.05.2024).
11. Shaomin Lee, Seung Ho «Sam,» *Brics magazine*, [electronic resource] // <https://www.bricsmagazine.com/ru/articles/trudolyubivaya-kultura> (accessed: 14.04.2024).
12. Dolgov A.Yu. Labor and labor relations in modern Russia: Cultural features, gender and socio-economic aspects. (Review), Russian Academy of Sciences, Institute of Scientific Information on Social Sciences, *New Social Practices in the Mirror of Sociology*, Collection of Scientific Papers, Moscow, 2019, pp. 24–36 (accessed: 14.04.2024).

Иванова С.В., Ветлужских Е.Н., Вешнякова Е.А., Малыгина З.Е.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1С:Академия ERP, 2024

Книга Управление человеческими ресурсами, серия 1С:Академия ERP посвящена вопросам управления персоналом. Применение описанных в книге методов управления показано в рамках прикладного решения "1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП"

Данная книга содержит, в первую очередь, методологическое описание процессов управления и сосредоточена на управленческом функционале, реализованном в программе.

Книга состоит из следующих разделов:

- Подбор персонала
- Оценка кандидатов на собеседовании
- Прохождение адаптации
- Обучение
- Оценка работающих сотрудников методом 360 градусов
- Построение системы KPI и грейдов

Изложенные подходы в управлении персоналом легко применить на практике, используя прикладное решение "1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП", - каждая теоретическая глава сопровождается практикумом в программе.

Книга содержит методологическое описание процессов управления, поэтому может быть интересна специалистам департамента управления персоналом, отдела кадров, менеджерам среднего и высшего звена. Здесь Вы найдете методики, часто применяемые на практике, а также подробное описание функционала системы, что позволит Вам в дальнейшем внедрить данные процессы.

Данная книга входит в серию "1С:Академия ERP", другие издания которой также рекомендуются к изучению для понимания процессов, протекающих в компаниях, и их взаимосвязей, как между собой, так и с точки зрения управления персоналом и управления ресурсами предприятия в целом.

