

УДК 331.101.6

**ЗАРУБЕЖНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА. ПРАКТИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД**

Авдеев М.Ю.

Аспирант.

ГБОУВПО «Технологический университет»

Московская область, г. Королёв, Россия

Аннотация. Проблема изучения теоретических подходов к управлению производительностью труда в настоящее время является особенно актуальной, заявления о необходимости форсированного увеличения показателей в части качества труда, признании того, что именно труд является одним из основных экономических показателей современности, и необходимости поиска скрытых ресурсов довольно часто озвучиваются в кругах научных конференций и государственных учреждений. Проблема носит федеральный характер. В представленной научной статье автором рассматриваются подходы к управлению производительностью труда предлагаемые и успешно используемые зарубежными коллегами на современном этапе, которым целесообразно считать вторую половину XX века. Отличительной чертой данной публикации является то, что теоретические аспекты рассматриваются с практическим уклоном, то есть анализируется возможность их применения на отечественных предприятиях. Научной новизной статьи является и то, что ее автор в качестве научной дискуссии предлагает выделить причины зарождения и становления теорий в области управления производительностью труда, к которым относятся внутренние потребности предприятия, потребности рынка, потребности написания научных работ и потребности научных организаций. В данной работе автор рассматривает закономерность появления научных направлений

в области управления производительностью труда. Выполняется краткий обзор зарубежных школ, к которым относятся американская, японская, британская и немецкая. Особое внимание уделяется установлению и научному обоснованию принципиальных различий с отечественными подходами, уделяется внимание корпоративным культурам и характеристическим отличиям. В качестве выводов предлагается и обосновывается необходимость применения комплексных методов и моделей разработанных с учетом потребностей отечественных промышленных предприятий.

Ключевые слова: экономика, организация производства, управление, менеджмент, организация труда, научные школы, экономическая теория.

***FOREIGN APPROACHES TO LABOR PRODUCTIVITY
MANAGEMENT. A PRACTICAL LOOK***

Avdeev M.Iu.

Postgraduate.

*State Budgetary Higher Educational Institution Moscow Region University of
Technology*

Korolev, Russia

Annotation. The problem of studying theoretical approaches to labor productivity management is currently particularly relevant, statements about the need for a forced increase in indicators in terms of quality of work, recognition that labor is one of the main economic indicators of modern times, and the need to search for hidden resources are often voiced in circles scientific conferences and government agencies. The problem is federal. In the presented scientific article, the author considers approaches to the management of labor productivity proposed and

successfully used by foreign colleagues at the present stage, which is advisable to consider the second half of the XX century. A distinctive feature of this publication is that the theoretical aspects are considered with a practical bias, that is, the possibility of their use in domestic enterprises is analyzed. The scientific novelty of the article is that its author as a scientific discussion proposes to highlight the reasons for the emergence and formation of theories in the field of labor productivity management, which include the internal needs of the enterprise, market needs, the needs of writing scientific papers and the needs of scientific organizations. In this paper, the author examines the pattern of the emergence of scientific fields in the field of labor productivity management. A brief overview of foreign schools, which include American, Japanese, British and German. Special attention is paid to the establishment and scientific substantiation of fundamental differences with domestic approaches, attention is paid to corporate cultures and characteristic differences. As conclusions, it is proposed and substantiated the necessity of applying complex methods and models developed taking into account the needs of domestic industrial enterprises.

Keywords: economics, production organization, management, management, labor organization, scientific schools, economic theory.

Ученые и практики классической эпохи внесли существенный вклад в развитие управления как науки, и его невозможно недооценивать, однако им присущи существенные недостатки, выражающиеся в неадекватности современным вызовам применительно к промышленным предприятиям. Несмотря на них, стоит отметить, что все последующие современные школы в той или иной мере в своем фундаменте содержат основы предложенные классиками. В представленной статье рассмотрены современные подходы к управлению производительностью труда и функциями, оказывающими на его

прямое воздействие. Современным, стоит считать период со второй половины XX века до наших дней.

Современные подходы к управлению производительностью труда в частности и менеджменту в целом зарождались и утверждались исходя из нескольких причин, к которым стоит отнести:

1. Внутренние потребности предприятий. В таком случае предприятие, как правило, промышленное в процессе осознания проблем в области управления производительностью труда и как следствие финансовых потерь приходило к неотвратимости разработки и внедрения исключительно действенных управленческих методик. В большинстве случаев над проблемными вопросами работали непосредственно наемные работники организации, что позволяло принимать правильные управленческие решения, которые учитывали все специфические особенности объекта. Практика показывает, что многие подобные разработки приводили к успеху, некоторые модели легли в основу учений, скопированы или адаптированы ко многим производственным процессам.

2. Потребности рынка. В данном случае управлением занимаются специалисты извне, не являющиеся работниками предприятия, то есть проблему осознает перенасыщенный рынок консалтинговых организаций. Основываясь на данных статистики, проблемных докладах, финансовых отчетах экспертами разрабатываются шаблонные модели и под различными предложениями продаются на предприятия, некоторым удается найти поддержку государственных структур. Не смотря на единичные успешные примеры таких работ, в большинстве случаев в организацию в красивой, «товарной» оболочке попадает набор лекций, презентаций, и умных словосочетаний. Одновременно с ним, как правило, в систему управления привносятся непонимание со стороны работников, отторжение, и ничтожные в сравнении с ожидаемым результаты.

3. Потребности научных организаций. В этом случае над проблемами организации труда работают профессиональные ученые, их основной целью не является скорейший вывод продукта на рынок. Результаты, полученные в ходе исследований проведенных в рамках кафедр, лабораторий обсуждаются в научных и практических кругах, становятся достоянием конференций и симпозиумов. Впоследствии некоторые из них ложатся в основу учебников и методических пособий, часть становится материалом для лекций в высшей школе, на некоторые разработки обращают внимание предприятия, которые в свою очередь исходят из внутренних потребностей.

4. Потребность написания квалификационных работ. В таком случае, работая над выполнением данной задачи, как отдельные ученые, так и группы ставят себе цель подготовить научное исследование, удовлетворяющее определенным требованиям, например Высшей аттестационной комиссии. Примером таких работ может служить множество диссертаций, написанных и успешно защищенных в диссертационных советах, авторефераты которых, отправлены на полки библиотек. Существует множество случаев того, что авторы, достигнув поставленной задачи, больше ни когда не возвращаются к теме своих исследований, а некоторые и к научной деятельности в целом. В итоге ценные теоретические результаты, находящиеся в данных работах становятся доступны лишь узкому кругу специалистов.

В большинстве случаев, в исследованиях современные подходы анализируются, основываясь на зарубежных достижениях. Выделяются японские, американские, немецкие модели и т.д., это связано как с уровнем доступности информации, так и с определенным снижением качества отечественных разработок во времена плановой экономики. Детально останавливаться на каждом из зарубежных методов нецелесообразно, по той причине, что каждой из зарубежных школ уделено достаточно много

внимания, они в достаточной мере отражены в научной и периодической печати,[1] рассмотрим общие принципы формирования систем управления производительностью труда у наших иностранных коллег.

Большинство отечественных исследователей среди наиболее распространенных выделяют японскую, шведскую, американскую, английскую, немецкую и французскую школы управления производительностью труда.[1] Рассмотрим их основные критерии.

Практически все японские модели базируются на принципе «опережения роста производительности труда по отношению к уровню жизни»,[1] практически во всех подходах используется принцип зависимости вклада работника в показатели производительности труда, во внимание принимается профессионализм, возраст и стаж работника на конкретном предприятии. Все подходы, успешно применяемые в японской промышленности, учитывают корпоративную культуру одним из основных факторов, [2] в которой главенствует самоотверженность и приоритет корпоративных и национальных интересов над личными. Принципом японской модели так же является поиск оптимального баланса между проблематикой, генерацией инновационных методик, их интеграцией в предприятия и производственными условиями. [3;4] В работе Войтовой В.М., Замлеловой В.Т. отмечается, что все японские модели строятся на характеристических национальных особенностях экономичности, бережливости, стремлению к высокому качеству результатов своего труда.[3] Именно культура японцев способствовала появлению эффективных подходов к управлению промышленными предприятиями (Лин-менеджмент, Кайдзэн, Канбан, Пока-йоке) [5] Отмечается существенное преимущество японской модели над американской и прочими [3], данное утверждение неоправданное и необоснованное, так как практика показывает, то, что результаты, достигнутые в Японии, не удалось повторить ни на одном из секторов

промышленности в других странах, что обусловлено культурными особенностям населения этой страны.[6]

Американские школы так же строятся на менталитете нации, в сознании которой заложено получение максимального вознаграждения. Практически все американские подходы основаны на оказании финансового воздействия, как на отдельного работника, так и на коллектив в целом. На промышленных предприятиях США находят широкое применение производственные системы «Скенлон» и «Раккера».[7] Стоит отметить, что данные системы повышают общее состояние промышленности и увеличивают удовлетворенность трудом у большинства работников,[1] однако сокращают количество реальных рабочих мест, что приводит к еще большему расслоению среди обеспеченности населения страны. Подходы к управлению производительностью труда в Соединенных Штатах Америки основываются на определении максимально выполнимого результата (экономического, качественного, количественного),[8] а уже от него разрабатываются мероприятия необходимые для его достижения. Overall equipment effectiveness – часто применяемый показатель отражающий степень загруженности основных фондов. [9] Некоторые американские проекты пересекаются с картированием производственных потоков достаточно широко применяемых на российских предприятиях. В американских моделях так же делается особый акцент на корпоративную культуру.

Максимальным набором повсеместно применяемых методик в управлении производительностью труда отличается французская школа, стратегическое планирование и снижение производственных издержек, среди которых находятся на первом месте[1].

Останавливаться детально на национальных моделях нецелесообразным, так как они достаточно широко изучены и отражены в

научных работах. Обратимся к анализу основных национальных особенностей в построении систем управления мотивацией и организацией труда в зарубежных странах. В таблице приведены ключевые особенности формирования систем управления производительностью труда в зарубежных странах.

Таблица 1 - Ключевые особенности формирования систем управления производительностью труда и мотивацией в зарубежных странах [1]

Страна	Ключевые факторы	Характеристические особенности
Япония	Профессиональное мастерство Возраст Стаж Результативность труда	Пожизненный найм Единовременное пособие при выходе на пенсию
США	Поощрение предпринимательской активности Качество работы Высокая квалификация	Сочетание элементов сдельной и повременной систем Участие в прибыли Технологические надбавки Премии за безаварийную работу, длительную эксплуатацию оборудования и инструмента Соблюдение технологической дисциплины Система двойных ставок
Франция	Квалификация Качество работы Количество рационализаторских предложений	Индивидуализация оплаты труда Балльная оценка труда работника по профессиональному мастерству, производительности труда, качеству работы, соблюдению правил техники

	Уровень мобилизации	безопасности, этике производства Инициативность Дополнительные вознаграждения
Великобритания	Доходы	Стимулирование труда Социальные гарантии
Германия	Качество	
Швеция	Солидарная заработная плата	Дифференциация системы налогов и льгот Сильная социальная политика

Вывод: все развитые страны, являющиеся передовыми в части уровня производительности труда, в передовых моделях в значительной мере учитывают корпоративную и национальную культуру [10], что косвенно подтверждает гипотезу автора – копирование и адаптация иностранных подходов применительно к отечественным промышленным предприятиям не во всех случаях приводит к положительному результату, а иногда просто губительна. Следовательно, отечественным промышленным предприятиям необходимо наличие собственной комплексной программы повышения производительности труда основанная, на применении производственно-технических подходов. Решению данной задачи будут посвящены следующие научные работы.

Библиографический список.

1. Молочников Н.Р., Хуако А.Н. Организация и мотивация труда: Зарубежный опыт // теория и практика общественного развития.- 2011.- № 8.- С.323-326

2. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально - трудовых проблем. М., 1998.
3. Войтова В.М., Замлелова В.Т. Методы и модели управления производительностью труда: анализ мирового опыта//Российское предпринимательство.- №4(226).- 2013. С.80-86
4. Безручко П. Повышаем производительность труда: Международный опыт и российская специфика. 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/rossijskaja-specifika.html.
5. Майкл Вэйдер. Инструменты бережливого производства. Мини-руководство по внедрению методик бережливого производства. Альпина Бизнес Букс, 2007 г.
6. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности «Основы менеджмента». – 3-е изд., изм. и доп. – М.: НОРМА, 2007. – 544 с.
7. Шамхалов Ф.И. Американский менеджмент: теория и практика. М., 1993.
8. Гудков. А. Сравнение показателей производительности труда в России и Америке. 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/sravnenye-pokaz.html.
9. Притулин С.В. Основы управления производительностью труда в организациях // Молодой ученый. – 2011. – № 3. – Т. 1.
10. Агафонов А.Н. Актуальность применения методов контроллинга в системах управления персоналом // Инициативы XXI века. 2012. № 2. С. 89-91.

Оригинальность 85%