ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ

ВАК: 08.00.05 ГРНТИ: 06.00.00

С.И. Баженов
Уральский юридический институт МВД России,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 266654

АННОТАЦИЯ:
В статье уделено внимание актуальности, а также решению попутно возникающих проблем при повышении производительности труда в условиях инновационной экономики Российской Федерации и растущей конкуренции как на внутренних, так и на внешних отечественных рынках. Учитывая данные факторы можно сказать, что необходимость создания эффективной системы управления производительностью труда с учетом её особенности и многогранности не только как экономического и социального, но и исторического, правового, культурного явления обоснована. Целевая направленность управленческих решений обеспечивается на основе анализа и системного подхода к учету факторов роста производительности труда в процессе принятия каких-либо управленческих решений. Среди таких факторов, как производственно-технический, инновационный и человеческий – в решении проблемы производительности труда выделяется последний в связи с тем, что именно он прямо или косвенно задействован во всех направлениях модернизации, улучшения производственного процесса. В основу управления человеческими ресурсами положена современная концепция, предусматривающая развитие социального партнерства между бизнесом и обществом, где бизнес не ограничивается только получением прибыли, но и учитывает социальный фактор воздействия производственной сферы на работников. Введено понятие «качество управления», при котором управленческий инструментарий направлен на достижение цели. В нашем случае – это повышение производительности труда. Определен критерий качества управления, связанный с конкурентным преимуществом предприятия. Сделаны выводы относительно результатов управления и сформулированы предложения по обеспечению его качества.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: производительность труда, трудовые ресурсы, фактор роста, человеческий фактор, структура управления, качество управления, аспекты управления.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Сергей Иванович Баженов – доктор экономических наук, профессор; Уральский юридический институт МВД России (620057, Россия, Екатеринбург, ул. Корепина, 66); naukaservis@rambler.ru.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Баженов С.И. (2020). Особенности управления производительностью труда в современной конкурентной среде // Муниципалитет: экономика и управление. № 3 (32). С. 60–72.

© Баженов С.И., 2020

Введение

В условиях глобальной конкуренции важной проблемой любой национальной экономики является её конкурентоспособность. Россия не исключение, поскольку интегрирована в мировое хозяйственное пространство.

Современные российские исследователи по-разному интерпретируют экономическую категорию «конкурентоспособность». Так, И. В. Шевченко и Е. Н. Александрова [27] считают, что национальная конкурентоспособность – это совокупная конкурентоспособность систем государственного устройства, а именно: развитие и взаимодействие социальных, государственных и иных институтов, а также системы хозяйствования, которую составляют отдельные отрасли и предприятия. В. П. Оболенский [16] определяет конкурентоспособность как умение создавать товары и услуги, соответствующие запросам международного рынка вне зависимости от типа и статуса рынка (международный или внутренний).

А. А. Карпов [11] в своем диссертационном исследовании пришел к выводу, что все многообразие конкурентных отношений можно условно подразделить на три уровня:

1) конкурентоспособность на уровне товара и фирмы (микроуровень);

2) конкурентоспособность на уровне отрасли (мезоуровень);

3) страновая конкурентоспособность и конкурентоспособность регионов (макроуровень).

Очевидно, что основу конкурентоспособности национальной экономики составляет нижняя ступень её иерархической структуры – конкурентоспособность на микроуровне (конкурентоспособность каждого предприятия, товаров и услуг). «Согласно докладам Всемирного экономического форума (ВЭФ) „О глобальной конкурентоспособности“, в течение последних 6 лет российская экономика показывает рост рейтинга национальной конкурентоспособности и в 2017 г. заняла 38-е место из 137 возможных. За рассматриваемый период (6 лет) экономика РФ значительно поднялась в рейтинге – с 67-го места в 2012 г. до 38-го в 2017 г. за счет положительных изменений большинства показателей, в особенности в факторах инноваций» [26].

Однако положительная динамика роста рейтинга не должна успокаивать, так как место, которое занимает Россия в этом рейтинге, не соответствует её внутреннему потенциалу. Данное обстоятельство, а также усиливающиеся процессы конкуренции на мировом рынке сохраняют актуальность поиска путей формирования конкурентных преимуществ на всех уровнях российской экономики. Существует множество факторов экономического роста, обеспечивающих конкурентоспособность и описанных в экономической литературе. Одним из них является проблема повышения производительности труда. «История развития мировой экономики убедительно демонстрирует, что повышение производительности труда является главным источником экономического роста, благосостояния страны, научно-технического прогресса» [6].

Исходя из логики, сохраняется и актуальность решения проблем повышения производительности труда. «На современном этапе экономического развития Россия существенно отстает от ведущих развитых стран в показателе производительности труда. Согласно рейтингу Forbes производительность труда в России составила $ 22 (ВВП на один отработанный час, в долларах). Для сравнения: производительность труда в Японии ($ 39,8) выше в 1,8 раза, в Германии ($ 55,3) – в 2,5 раза, в США ($ 60,3) – в 2,7 раза, а в Норвегии ($ 81,5) – в 3,7 раза выше» [14].

Кроме того, теоретический анализ экономической литературы (Гагаринский А.В., Перфирьева М.Б., Калмыкова О.Ю., Краснопевцева И.В. и др.) и методы эмпирического исследования убеждают в том, что данная тема неисчерпаема, и потребность в углублении её разработки обусловлена динамично меняющейся экономикой. К примеру, «сегодня динамично меняющаяся экономика государства подразумевает необходимость импортозамещения как важнейшего элемента экономической политики и инструмента обеспечения главной цели – достижения конкурентоспособности и эффективности отраслей промышленности России» [12].

В основу данного исследования положена гипотеза, суть которой заключается в том, что управленческий учет всех факторов влияния

и качество управления ими обеспечат устойчивое повышение производительности труда в секторах экономики.

Комплексный подход к исследованию факторов роста производительности труда

Прежде всего следует отметить многоаспектность управления (исторический, экономический, правовой, культурный, социологический, психологический и иные аспекты). По мнению О. С. Елкиной, «управление можно рассматривать как теорию и практику общественной жизни. И каждый аспект этого явления может быть использован для повышения эффективности общественной организации» [7]. На наш взгляд, к любому объекту управления можно применить эту схему. В каждом аспекте управление реализует свою познавательную и регулирующую функции.

До недавнего времени среди практиков доминировала и продолжает сегодня господствовать точка зрения, согласно которой добиться повышения производительности труда можно на основе технического перевооружения и применения новых технологий. В экономической литературе на этот счет представлено разное видение решения проблемы. Так, С. Л. Смирнов [24] отмечает, что современные руководители промышленных предприятий в вопросах повышения производительности труда полагаются на выполнение таких мер, как внедрение новых технологий, модернизация производства, снижение налогов, льготное кредитование. Однако, в результате производительность повышается незначительно либо совсем не повышается. Причина в том, что в предлагаемых подходах не рассматриваются потенциал человеческих ресурсов и его развитие. Иными словами, подход, не учитывающий человеческий фактор, не работает или работает слабо.

По мнению И. В. Краснопевцевой, «все факторы, влияющие на изменение уровня производительности труда, взаимосвязаны, взаимозависимы и взаимообусловлены и в процессе производства постоянно воздействуют друг на друга. С одной стороны, внедрение в производство достижений научно-технического прогресса предполагает повышение уровня квалификации рабочей силы и влечет за собой изменение форм организации труда. С другой стороны, высокий уровень развития рабочей силы позволяет ей постоянно совершенствовать технику и технологию производства» [13].

Действительно, эмпирический характер этого явления убеждает в справедливости данного тезиса. Однако заметим, что необходимо наличие исходных условий для того, чтобы взаимозависимость и взаимовлияние факторов имели место: во-первых, использование достижений научно-технического прогресса уже предполагает, что персонал профессионально и морально подготовлен; во-вторых, профессиональная подготовка работников, как правило, осуществляется под решение конкретных задач. Иными словами, для применения научно-технических достижений необходимо: 1) определить цели и задачи; 2) определить и реализовать адекватную им кадровую политику, ориентированную на развитие трудовых ресурсов.

Таким образов, взаимозависимость всех факторов обусловлена прежде всего выбором цели и определением задач для её достижения. Согласно современным экономическим словарям, взаимозависимость факторов означает, что изменение одних факторов влечет за собой изменение других факторов. В случае с производительностью труда усиливается значение комплексного подхода к исследованию факторов её роста для того, чтобы составить полное представление об их совокупности с учетом взаимовлияния и особенностях в управлении ими, а не ограничиваться изучением только одного или нескольких факторов.

Мы разделяем мнение тех аналитиков, кто наряду с организационными, производственно-технологическими и инновационными факторами в решении проблемы повышения производительности труда в числе ведущих определяет человеческий фактор, поскольку он задействован во всех направлениях совершенствования производства. Без участия человека не обходится освоение современного оборудования, применение инновационных технологий, разработка перспективных программ и управление всеми производственно-трудовыми процессами. Известный ученый-экономист, один из главных теоретиков менеджмента XXI века П. Друкер [5] не случайно на первое место в развитии бизнеса поставил вопрос

о поиске наиболее талантливых, психологически устойчивых, коммуникативно эффективных работников.

Управление производительностью труда как явления экономического и социального

Итак, в нашем исследовании производительность труда выступает в качестве объекта управления. С точки зрения учета её особенностей как явления экономического и социального, мы сочли бы необходимым применить системный подход к решению проблем управления. Рассмотреть его как функцию с различных позиций: экономической, научной, технической, социальной, психологической, – тем самым обеспечив управленческий учет всех факторов повышения производительности труда в процессе управления.

С экономических позиций основу управления составляет совершенствование системы оплаты труда, разработка и функционирование механизмов мотивации и стимулирования к активному труду, ориентированных на реализацию мер материального вознаграждения за активную и эффективную деятельность. Аналитики отмечают, что в условиях развития рыночных отношений экономический метод управления особенно значим. Действительно, финансовая стабильность предприятия обеспечивается в том числе и уровнем дохода, полученного от прибыли. В то же время, чем выше доход, тем выше уровень материального вознаграждения работников, а следовательно выше мотивация к производительному труду.

С научных позиций управление призвано обеспечить научную организацию труда, а именно: внедрение научно и технически обоснованных норм труда, внедрение прогрессивных технологий, совершенствование процедур планирования и прогнозирования производственных процессов с применением научных методов, направленных в том числе на устранение простоев, браков в работе, организация рабочих мест на основе технических и эргономических нормативов, соответствующих требованиям инновационной экономики.

С технических позиций управление означает внедрение механизации и автоматизации производственных процессов, принятие мер охраны труда; оснащение рабочих мест «техническими и прочими средствами, необходимыми для исполнения работником поставленной перед ним конкретной задачи» [2].

С социальных позиций управление означает ориентированность на формирование моральных и профессиональных ценностей работника, охватывающих решение таких проблем, как:

– гуманизация труда, которая «предполагает внимание к человеку, признание его определяющей роли в производственном процессе, уважение общечеловеческих ценностей, справедливость в экономической и общественной жизни. Необходимость «гуманизации» работы с персоналом связана как с изменением представлений об условиях успешной деятельности организации, так и с изменением содержания труда» [19];

– предоставление социальных услуг работникам, в том числе и пенсионного возраста, согласно уставу предприятия (бесплатное питание, медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение, проезд в общественном транспорте, посещение культурных заведений);

– воспитание уважительного отношения к труду и коллегам по совместной работе, сокращение текучести кадров;

– развитие различных форм социального партнерства;

– профессиональная подготовка и повышение квалификации;

– создание и развитие института наставничества;

– обеспечение безопасных условий труда.

«Социальные процессы в трудовом коллективе выражаются в двух основных формах: объективной (виды деятельности) и субъективной (явления сознания)» [23].

С психологических позиций в реализации управленческих функций используются неформальные факторы: интересы личности, коллектива; коммуникативные способности персонала; взаимоотношения исполнителей с руководителями; укрепление трудовой дисциплины, степень заинтересованности в делах предприятия, фирмы; благоприятный климат на производстве; умение руководства разрешать или сдерживать конфликты.

Таким образом, системный подход к управлению производительностью труда позволяет осуществить управленческое воздействие по всем направлениям деятельности организации и оценить достаточность его уровня в сравнении с достигнутой целью. Структура управления производительностью труда на основе управленческого учета всех факторов её роста в современных условиях приведена на рисунке 1.

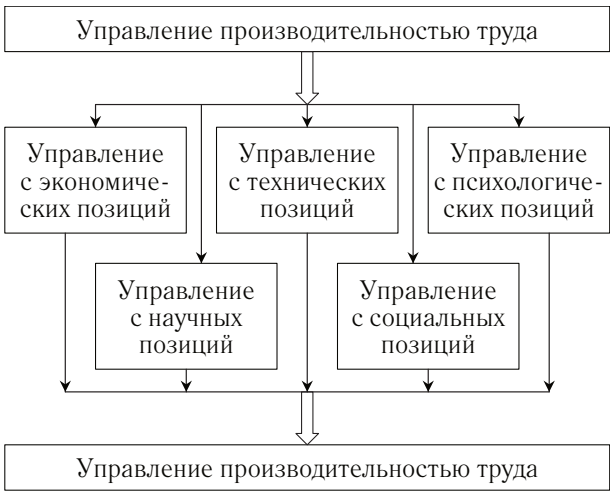


Рисунок 1 – Структура управления производительностью труда на основе управленческого учета всех факторов её роста в современных условиях

Качество управления производительностью труда

Сегодня аналитики ставят знак равенства между подлинным управлением и достижением поставленной цели. Иными словами, при подлинном управлении все управленческие решения сосредоточены на достижении цели. Так, «при принятии решений в управленческой практике значимость нетривиального методологически оснащенного мышления обусловила рост спроса на проблемно-символический подход, который утверждает, что средства (инструментарий) собственно управленческой практики и методологии решения управленческих проблем в проблемной ситуации должны соответствовать не программным задачам налаженного производства, а целям управленца, формируемым в ходе анализа ситуации и личностного самоопределения»[1].

К управлению производительностью труда, структура которого приведена на рисунке 1, мы предлагаем применить понятие «качество управления», и по аналогии с подлинным управлением – проблемно-символический подход, при котором весь управленческий инструментарий направлен на достижение цели: повышение производительности труда.

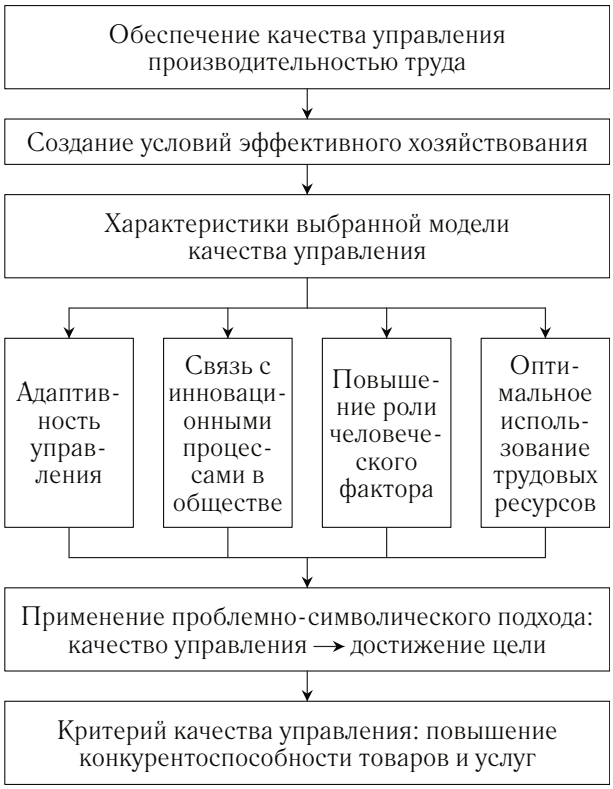


Рисунок 2 – Структурно-функциональная модель обеспечения качества управления производительностью труда

В экономической литературе представлены различные трактовки понятия «качество управления». Е. Н. Ялунина, обобщив их, предложила «обозначить качество управления как совокупность свойств, определяющих возможность создания надлежащих условий для оптимального функционирования и развития экономической системы путем выбора, интегрирования и комбинирования средств воздействия на определенные факторы внутренней и внешней среды» [28]. Критерием качества управления производительностью труда является повышение конкурентоспособности товаров и услуг, обусловленное созданием условий эффективного хозяйствования, при котором управление производительностью труда отвечает принципам адаптивности, устанавливает

[1]Всемирная организация Проблемно-символического подхода. Проблемно-символический подход. URL: https://ps-podhod.org/about-psp.

связь с инновационными процессами в обществе, повышает роль человеческого фактора и позволяет оптимально использовать трудовые ресурсы. Структурно-функциональная модель реализации качества управления производительностью труда приведена на рисунке 2.

Основные характеристики выбранной модели качества управления производительностью труда

Адаптивность системы управления на практике определяется её способностью эффективно выполнять заданные функции в меняющейся среде под воздействием внутренних и внешних факторов. «В науке адаптация рассматривается в качестве стратегии приспособления» [9].

На наш взгляд, адаптивность системы управления производительностью труда следует рассматривать в аспекте рыночных отношений, под воздействием которых производственная деятельность осуществляется с ориентацией на потребительский спрос, с необходимостью оперативного реагирования на все изменения в функционировании рынка в связи с высоким уровнем конкуренции. В таких условиях возможные колебания уровня производительности труда потребуют от субъекта управления принятия дополнительных определенных управленческих решений, направленных на сохранение устойчивой тенденции её роста. Однако основа их содержания уже предусмотрена в стратегии управления производительностью труда.

Во-первых, решение сложных задач, к каким относится сохранение качества и объема выпускаемой продукции и оказываемых услуг при ужесточении конкуренции, потребует творческого подхода, а его носителем является исполнитель, уже профессионально и экономически обученный.

Во-вторых, принятие единственно правильного решения возможно, если владеешь большим объемом информации, поступающей от заказчиков, поставщиков, персонала; информации о состоянии рынка и другой, и обладаешь навыками её обработки. В этом случае применение автоматизированной системы управления производством позволяет решить данную проблему, а оно предусмотрено стратегией управления.

В-третьих, в критических для организации ситуациях может быть пересмотрен механизм материального и морального стимулирования, усиливающий фактор трудовых ресурсов.

Кроме того, адаптивное управление производительностью труда должно учитывать географические, природно-климатические условия и другие факторы. К примеру, «поддержание здоровья и воспроизводства трудовых ресурсов в суровых природно-климатических условиях требует больших расходов на лечебную и профилактическую медицину» [15]; оборудование производственных помещений кондиционерами на случай повышения температурного режима в летнее время; решение проблем предоставления транспортных услуг персоналу, обусловленное необходимостью изменения графика работ.

Таким образом, адаптивность системы управления производительностью труда – это её способность оперативно реагировать на внешние возмущающие факторы, сохраняя при этом конкурентоспособные преимущества производимых товаров и оказываемых услуг.

Отметим также, что адаптивный подход к управлению производительностью труда предусматривает внедрение инновационных методов в деятельность организации с тем, чтобы сохранить позиции на рынке товаров и услуг и соответствовать запросам времени.

Из учебного пособия [8] для студентов следует, что «инновационная деятельность – это деятельность, направленная на использование и коммерциализацию результатов научных исследований и разработок для расширения и обновления номенклатуры и улучшения качества выпускаемой продукции (товаров, услуг), совершенствования технологии их изготовления с последующим внедрением и эффективной реализацией на внутренних и зарубежных рынках».

Большое значение в повышении производительности труда имеет человеческий фактор, его мы предложили бы рассмотреть в двух аспектах:

1) человеческий фактор при разработке и реализации стратегии управления;

2) человеческий фактор влияния трудовых ресурсов на развитие производительности труда.

«Определенная группа людей, обладающая необходимыми физическими и умственными способностями для участия в общественно-полезной деятельности с учетом возможного их задействования в процессах создания новых товаров и услуг в виде материальных благ и предложений инновационного содержания», – такое определение понятию «трудовые ресурсы», отобразившему полную их сущность, предложили И. В. Афанасьев и И. В. Волков [3].

Управление, согласно общей теории, означает реализацию положений хозяйственного механизма. Л. И. Абалкин определяет хозяйственный механизм как «способ хозяйствования (способ организации общественного производства) со свойственными ему отношениями, формами и методами воздействия на производство, организационной структурой управления и условиями привлечения людей к труду» [1].

Руководитель, возглавляющий предприятие, он же субъект управления, утверждает структуру управления, распределение в ней функциональных обязанностей сотрудников и несет всю полноту ответственности за организацию общественного производства, за принятие управленческих решений. Ввиду того что стратегия управления производительностью труда создает основу формирования конкурентоспособности предприятия, обеспечив его эффективную деятельность по всем направлениям (социально-экономическое, техническое и инновационное), оно является составной частью общего процесса управления производством, и важное место в его структуре занимает управление трудовыми ресурсами. «Это особый вид управленческой деятельности, обеспечивающий формирование социальной политики предприятия, социального партнерства, доверия между наемными работниками и работодателями» [25; 5].

В этой связи обратимся к теории управления персоналом (человеческими ресурсами). Известно, что развитие данной теории происходило под влиянием различных школ управления. Зарождение классической теории относится к концу XIX в. и связано с такими именами, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер и др. С 1930 г. и до конца XX в. применялась теория «человеческих отношений» (К. К. Арджерис, Э. Мэйо, Р. Ликарт и др). Современной теорией считается «теория человеческих ресурсов», авторами которой являются А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор и др. Их значение на практике постоянно росло, особенно в организациях развитых стран мира. В 70-е гг. прошлого столетия многие руководители предприятий, в том числе бывшего СССР, признали, что управление персоналом является важнейшим фактором его экономического роста.

Сегодня научное направление «Управление персоналом» использует достижения таких наук, как теория и организация управления, менеджмент, социология, психология, конфликтология, этика, экономика труда, трудовое право, политология и другие. Поэтому «для обеспечения согласования индивидуальных, коллективных и общественных интересов работодателю необходимо использовать в организации трудового процесса данные многих наук: экономики, социологии, физиологии, юриспруденции, организационной конфликтологии и других» [10].

Итак, роль человеческого фактора в управлении производительностью труда следует рассматривать с позиции оценки эффективности управления трудовыми ресурсами. «Стиль руководства должен меняться с ростом профессионального мастерства, опыта работы подчиненных и соответствовать той ситуации, в которой находится подчиненный» [4].

Нам близка позиция Н. Панфиловой и Ю. Маркова, которые считают, что «главной причиной низкой производительности труда являются не устаревшие производственные фонды, на что предприятия обычно списывают все производственные проблемы (хотя в этом, конечно, есть доля истины), а прежде всего низкий уровень управления и неэффективная система мотивации труда» [17].

Исследователи проблем производительности труда также высоко оценивают человеческий фактор развития трудовых ресурсов, поскольку именно творческий потенциал и профессиональный уровень работника составляют базу для достижения высоких производственных показателей. Так, Т. А. Рюмкина убеждена, что «насколько трудовые ресур-

сы будут организованы, мотивированы в осуществлении трудовой деятельности, настолько будут решены задачи, связанные с повышением качества выпускаемой продукции и выполняемых работ, наращиванием общего уровня организационной культуры фирмы» [22].

Развитие рыночных отношений внесло серьезные изменения в систему управления трудовыми ресурсами, разрушив монополию государства на их использование и сформировав новый взгляд на ценность работника, которая ранее в условиях плановой экономики рассматривалась только с позиции их профессиональных способностей. Сегодня взаимоотношения работодателя и работника строятся на основе социального партнерства, исходя из соблюдения взаимных интересов. Работодатель заинтересован в компетентном, творческом, коммуникабельном и ответственном работнике, для этого он создает и реализует на производстве систему производственных и социально-материальных мотиваций к активному и эффективному труду. В свою очередь, работник, желающий получать адекватное вознаграждение за свой труд, стремится к повышению профессионального уровня, производственной культуры, производственных показателей; заинтересован в формировании комфортной среды на предприятии, в его успехах.

Таким образом, современная концепция управления человеческими ресурсами представляет человека, прежде всего, как социальную ценность, а затем уже рассматривает формирование трудового ресурса на основе применения стратегического и инвестиционного подходов. Многие аналитики убеждены, что развитию творческого потенциала человека способствуют именно инновационные подходы к управлению трудовыми ресурсами, обусловленные новым содержанием задач с высокой степенью сложности. «Управление человеческими ресурсами направлено на решение принципиально новых, долгосрочных задач, повышение экономической и социальной эффективности работы организации, поддержание её баланса со средой. А это предполагает, что социальная деятельность администрации предприятий нуждается в сотрудничестве с наемными работниками. Поэтому управление человеческими ресурсами возможно только на основе социального партнерства» [20].

Заключение

Производительность труда — это многоаспектное явление, количественное измерение которого отражает эффективность всех процессов, происходящих на предприятии (производственных, административных, социальных и др.). Практики и теоретики едины во мнении, что производительность труда существенно влияет на развитие национальной, региональной экономик и экономики хозяйствующих субъектов. Так, по мнению В. А. Парфенова, «в современных условиях хозяйствования производительность труда выступает одним из ведущих факторов конкурентоспособности на микроуровне — организации; на мезоуровне — региона, на макроуровне — национальной экономики» [18]. Производительность труда является объектом государственного внимания, о чем свидетельствует Концепция развития страны до 2020 г., предусматривающая четырехкратное повышение производительности труда; а также приоритетная программа федерального национального проекта 2019 г. «Производительность труда и поддержка занятости», цель которой — рост производительности труда до 5 % к 2024 г. на средних и крупных предприятиях базовых и не сырьевых отраслей экономики.

С другой стороны, производительность труда — это управляемый объект, значение которого изменяется под воздействием множества факторов из числа как производительных сил, так и производственных отношений. К таким факторам аналитики относят:

1) природные характеристики, физиологические способности работника (состояние здоровья, особенности характера, способности к инновациям, к обучению);

2) объем и структуру приобретенного человеческого капитала (знания, опыт, профессионализм, способность к коммуникациям);

3) техническое состояние производства (фондовооруженность, технико-технологическая новизна оборудования, техническое состояние эксплуатируемого оборудования);

4) социально-трудовые отношения в коллективе (отношения между коллегами, отношения между персоналом и работодателем,

укрепление и развитие партнерских отношений между профсоюзом и работодателем;

5) организация труда (организация производственного процесса, рабочего времени, рабочего места; разделение труда).

Перечень можно продолжить, добавив ещё внешние факторы, создающие зону риска, такие как конъюнктура рынка, несовершенство законодательного регулирования, мировые финансовые кризисы и т. д.

Очевидно, что с позиции логики, повышения производительности труда, формирующее конкурентоспособное преимущество экономики любого уровня, можно добиться, создав систему управления факторами, положительно влияющими на её изменение. При этом результат управления, на наш взгляд, необходимо соотнести с качеством управления, которое должно обеспечиваться соблюдением следующих условий:

1) система управления производительностью труда должна опираться на инновационные технологии и составлять автономный блок в общей стратегии управления всем производственным процессом, предусмотрев в нем планирование, координацию, контроль и анализ полученных результатов;

2) основу управления составляют следующие принципы: адаптивность к изменениям во внешней среде, системный подход к учету факторов влияния, совершенствование всех форм социального партнерства, ориентация на достижение цели;

3) управленческие решения должны базироваться на данных таких наук, как экономика, социология, психология, организационная конфликтология и др.;

4) приоритетным направлением следует признать управление трудовыми ресурсами, ориентированное на усиление фактора человека.

«Повышение производительности труда выступает движущей силой роста не только экономической, но и социальной эффективности труда. Определение возможностей роста повышения производительности труда является важным этапом аналитической работы любого предприятия» [21].

ЛИТЕРАТУРА

1. Абалкин Л. (2003). Стратегия России: взгляд в завтрашний день // Экономист. 2003. № 7. С. 3–9.

2. Архипова Ю.А., Зыкова К.С. (2015.) Организация рабочих мест и её роль на предприятии // Молодой ученый. № 23. С. 460–462. URL: https://moluch.ru/archive/103/23906/.

3. Афанасьева И.В., Волков И.В. Некоторые подходы к определению понятия «Трудовые ресурсы» // Вестник НГИЭИ. 2015. № 1 (54). С. 1–5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-podhody-k-opredeleniyu-ponyatiya-trudovye-resursy/viewer.

4. Гладышева А.В., Горбунова О.Н. Современные подходы к управлению трудовыми ресурсами в организации // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 12. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/14755186.

5. Друкер П.Ф. (2012). Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер ; пер. с англ. Н. Макаровой. М. : Манн, Иванов и Фербер. 70 с.

6. Еленева Ю.Я., Войтова В.Н. (2013). Проблемы управления производительностью труда на промышленных предприятиях // Российское предпринимательство. Т. 14. № 3. С. 70–75. URL: https://creativeconomy.ru/lib/7983.

7. Елкина О.С. (2010). Управление как категория и многоаспектное явление // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. № 4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/14488922.

8. Жариков В.В. (2009). Управление инновационными процессами : учебное пособие / В. В. Жариков, И. А. Жариков, В. Г. Однолько, А. И. Евсейчев. Тамбов : Изд-во Тамбовского государственного технического университета. 180 с. ISBN: 978-5-8265-0849-7.

9. Заруба Н.А. (2012). Адаптивный подход в управлении образованием: принципы управления // Профессиональное образование в России и за рубежом. № 6. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/adaptivnyy-podhod-v-upravlenii-obrazovaniem-printsipy-upravleniya.

10. Калмыкова О.Ю., Гагаринский А.В. (2013). Факторы повышения производительности труда в организации. Самара : Государственный технический университет. URL: http://vestnik.samgtu.ru/.

11. Карпов А.А. (2007). Теоретические осно-

вы конкурентоспособности российской экономики в переходный период : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук : 08.00.01. Омск. 246 с. URL: https://www.dissercat.com/content/teoreticheskie-osnovy-konkurentosposobnosti-rossiiskoi-ekonomiki-v-perekhodnyi-period.

12. Киселев Н.А. (2016). Альтернативы развития экономики в процессе реализации стратегии импортозамещения // Экономика: вчера, сегодня, завтра. № 9. С. 141–149.

13. Краснопевцева И.В. (2013). Социально-экономические аспекты производительности труда на промышленных предприятиях // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. № 7 (150). С. 34–42. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-aspekty-upravleniya-proizvoditelnostyu-truda-na-promyshlennyh-predpriyatiyah/viewer.

14. Левинский А. (2013). В каких отраслях работают самые неэффективные российские компании // Forbes. URL: http://www.forbes.ru/kompanii/245905-v-kakikhotraslyakh-rabotayut-samye-neeffektivnye-rossiiskie-kompanii.

15. Марцева Л.М. (2000). Влияние природно-климатических условий на производственно-экономическое развитие России // Омский научный вестник. № 13. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-prirodno-klimaticheskih-usloviy-na-proizvodstvenno-ekonomicheskoe-razvitie-rossii.

16. Оболенский В.П. (2008). Оценка конкурентоспособности российской экономики // Российский внешнеэкономический вестник. № 4. С. 3–10.

17. Панфилова Н., Маркова Ю. (2009). Управление производительностью труда в условиях кризиса // Управление производством. № 1. URL: http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/kak-upravliat.html.

18. Парфенов В.А. (2010). Производительность организации: вопросы методологии // Экономика и управление. № 8 (69). С. 117–122.

19. Перфильева М.Б. (2011). Гуманизация труда как условие эффективной деятельности организации // Известия Саратовского университета. Серия: Социология. Политология. № 1. URL: https:~//cyberleninka.ru/article/n/14001990.

20. Перфильева М.Б. (2010). Формирование концепции управления человеческими ресурсами // Известия Саратовского университета. Серия: Социология. Политология. № 4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/14004167.

21. Рачек С.В., Мирошник А.В. (2014). Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности // Научное обозрение. Экономические науки. № 2. С. 76–77. URL: https://science-economy.ru/ru/article/view?id=321.

22. Рюмкина Т.А. (2018). Управление человеческими ресурсами организации: теоретические подходы // Молодой ученый. № 20. С. 256–258. URL: https://moluch.ru/archive/206/50436/.

23. Серопов Л.М. (2009). Социальное развитие трудового коллектива и факторы роста производительности труда в условиях становления рыночных отношений // Экономические науки. № 8 (57). С. 51–53.

24. Смирнов С.Л. (2012). Практические методы повышения производительности труда. СПб. : Питер. 42 с. ISBN: 978-5-904532-01-7. URL: http://trudexpert.pro/.

25. Тесленко И.Б. (2015). Управление персоналом : учебно-методическое пособие. Владимирский государственный университет им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. Владимир : Изд-во ВлГУ. – 80 с.

26. Удальцова Н.Л., Тетерева К.А. (2017). Конкурентоспособность российской экономики // Экономика и управление народным хозяйством. № 10 (155). С. 17–26.

27. Шевченко И.В., Александрова Е.Н. (2004). Конкурентоспособность российской экономики: состояние и перспектива // Финансы и кредит. № 16 (154). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-rossiyskoy-ekonomiki-sostoyaniya-i-perspektivy.

28. Ялунина Е.Н. (2014). Теоретические подходы эффективности управления многоуровневых экономических систем // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. № 1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-effektivnosti-upravleniya-mnogourovnevyh-ekonomicheskih-sistem.

CERTAIN SPECIFICS OF LABOR PRODUCTIVITY MANAGEMENT IN MODERN COMPETITIVE ENVIRONMENT

S.I. Bazhenov
Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
The article covers the relevance of labor efficiency improvement and reveals solutions to problems that follow in the context of the Russian Federation innovative economy and the increasing competition both in domestic and foreign national markets. Due to the given factors the need to create the efficient productivity management system, considering its specifics and multifaceted character of not only as an economic and social, but also a historical, legal, and cultural phenomenon can be justified. The target orientation of management decisions is provided through the analysis and system approach to considering efficiency growth factors in managerial decision-makng. Out of all such factors as production and technical, innovation and human, the latter can be distinguished in solving the labor efficiency problem because of its direct or indirect involvement in all areas of modernization and production process improvement. As the basis of the human resource management a modern concept is taken ensuring the development of social partnership between business and society, where business is not only about profit, but also considers social impact of production sector on employees. The concept of "quality management" is introduced with goal-oriented management tools, which in this case is labour efficiency improvement. The management quality criterion referring to the enterprise competitive advantage is identified. Conclusions on management results are made and proposals to ensure its quality are formulated.

KEYWORDS: labour productivity, workforce, growth factor, human factor, management structure, quality management, management aspects.

AUTHORS' INFORMATION:
Sergey I. Bazhenov – Advanced Doctor in Economic Sciences, Full Professor; Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia (66, Korepin St., Ekaterinburg, 620057, Russia); naukaservis@rambler.ru.

FOR CITATION: Bazhenov S.I. (2020). Certain specifics of labor productivity management in modern competitive environment, *Municipality: Economics and Management*, no. 3 (32), pp. 60–72.

REFERENCES

1. Abalkin L. (2003). Strategy of Russia: a look into tomorrow, *The Economist*, no. 7, pp. 3–9.

2. Arkhipova Yu.A., Zykova K.S. (2015.) Organization of workplaces and its role in the enterprise, *Young scientist*, no. 23, pp. 460–462. URL: https://moluch.ru/archive/103/23906/.

3. Afanasyeva I.V., Volkov I.V. (2015). Some approaches to the definition of "Labor resources", *Bulletin of the NGIEI*, no. 1 (54), pp. 1–5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-podhody-k-opredeleniyu-ponyatiya-trudovye-resursy/viewer.

4. Gladysheva A.V., Gorbunova O.N. (2011). Modern approaches to the management of labor re-

sources in the organization, *Socio-economic phenomena and processes*, no. 12. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/14755186.

5. Drucker P.F. (2012). Management. Challenges of the XXI century. Moscow, Mann, Ivanov and Ferber. 70 p.

6. Yeleneva Yu.Ya., Voitova V.N. (2013). Problems of labor productivity management at industrial enterprises, *Russian Journal of Entrepreneurship*, vol. 14, no. 3, pp. 70–75. URL: https://creativeconomy.ru/lib/7983.

7. Elkina O.S. (2010). Management as a category and multidimensional phenomenon, *Bulletin of OmSU. Series: Economics*, no. 4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/14488922.

8. Zharikov V.V. (2009). Management of innovative processes. Textbook. Tambov, Publishing house of the Tambov State Technical University, 180 p. ISBN: 978-5-8265-0849-7.

9. Zaruba N.A. (2012). An adaptive approach to education management: management principles, *Professional education in Russia and abroad*, no. 6. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/adaptivnyy-podhod-v-upravlenii-obrazovaniem-printsipy-upravleniya.

10. Kalmykova O.Yu., Gagarinsky A.V. (2013). Factors of increasing labor productivity in the organization. Samara, State Technical University. URL: http://vestnik.samgtu.ru/.

11. Karpov A.A. (2007). Theoretical foundations of the competitiveness of the Russian economy in the transition period. Ph. d. thesis. Omsk. 246 p. URL: https://www.dissercat.com/content/teoreticheskie-osnovy-konkurentosposobnosti-rossiiskoi-ekonomiki-v-perekhodnyi-period.

12. Kiselev N.A. (2016). Alternative economic development in the process of implementing the import substitution strategy, *Economy: yesterday, today, tomorrow*, no. 9, pp. 141–149.

13. Krasnopevtseva I.V. (2013). Socio-economic aspects of labor productivity at industrial enterprises, *Scientific Bulletin of Belgorod State University. Series: Economics. Computer science*, no. 7 (150), pp. 34–42. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-aspekty-upravleniya-proizvoditelnostyu-truda-na-promyshlennyh-predpriyatiyah/viewer.

14. Levinsky A. (2013). In what industries are the most ineffective Russian companies operating. Forbes. URL: http://www.forbes.ru/kompanii/245905-v-kakikhotraslyakh-rabotayut-samye-neeffektivnye-rossiiskie-kompanii.

15. Martseva L.M. (2000). Influence of natural and climatic conditions on the industrial and economic development of Russia, *Omsk Scientific Bulletin*, no. 13. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-prirodno-klimaticheskih-usloviy-na-proizvodstvenno-ekonomicheskoe-razvitie-rossii.

16. Obolensky V.P. (2008). Assessment of the competitiveness of the Russian economy, *Russian foreign economic bulletin*, no. 4, pp. 3–10.

17. Panfilova N., Markova Y. (2009). Labor productivity management in crisis conditions, *Production management*, no. 1. URL: http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/kak-ypravliat.html.

18. Parfenov V.A. (2010). Organizational productivity: methodological issues, *Economics and Management*, no. 8 (69), pp. 117–122.

19. Perfilieva M.B. (2011). Humanization of labor as a condition for the effective activity of the organization, *Izvestiya of Saratov University. Series: Sociology. Political science*, no. 1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/14001990.

20. Perfilieva M.B. (2010). Formation of the concept of human resource management, *Izvestiya of Saratov University. Series: Sociology. Political science*, no. 4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/14004167.

21. Rachek S.V., Miroshnik A.V. (2014). Labor productivity as the main indicator of the efficiency of labor activity, *Scientific Review. Economic sciences*, no. 2, pp. 76–77. URL: https://science-economy.ru/ru/article/view?id=321.

22. Ryumkina T.A. (2018). Human resource management of the organization: theoretical approaches, *Young scientist*, no. 20, pp. 256–258. URL: https://moluch.ru/archive/206/50436/.

23. Seropov L.M. (2009). Social development of the labor collective and factors of growth of labor productivity in the conditions of the formation of market relations, *Economic sciences*, no. 8 (57), pp. 51–53.

24. Smirnov S.L. (2012). Practical methods of increasing labor productivity. Saint Petersburg, Piter. 42 p. ISBN: 978-5-904532-01-7. URL: http://trudexpert.pro/.

25. Teslenko I.B. (2015). Personnel management: teaching aid. Vladimir, Publishing house of VlSU, 80 p.

26. Udaltsova N.L., Tetereva K.A. (2017). Competitiveness of the Russian economy, *Economy and management of the national economy*, no. 10 (155), pp. 17–26.

27. Shevchenko I.V., Alexandrova E.N. (2004). Competitiveness of the Russian economy: state and prospects, *Finance and credit*, no. 16 (154). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-rossiyskoy-ekonomiki-sostoyaniya-i-perspektivy.

28. Yalunina E.N. (2014). Theoretical approaches to the management efficiency of multilevel economic systems, *Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management*, no. 1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-effektivnosti-upravleniya-mnogourovnevyh-ekonomicheskih-sistem.