

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ

DOI: [10.51635/27129926_2022_1_67](https://doi.org/10.51635/27129926_2022_1_67)

Современные проблемы и сложности роста производительности труда

**Василенко Валентин
Александрович**

ведущий научный сотрудник,
доктор экономических наук, профессор,
Институт развития города,
НИЦ «Приоритетные городские проекты»,
Севастопольский государственный университет,
Россия, Севастополь
[valentin-vasilenko\[at\]yandex.ua](mailto:valentin-vasilenko[at]yandex.ua)

Узунов Федор Владимирович

доктор наук государственного управления,
заведующий кафедрой менеджмента,
Университет экономики и управления,
Россия, Симферополь

Аннотация. Задачи роста производительности труда актуализируют и диктуют необходимость проведения дополнительных исследований с целью выявления существующих проблем и противоречий роста производительности труда, как фактора эффективности работы организаций и роста ВВП. Исследование, систематизация и оценка современного состояния проблем позволили определить препятствующие и способствующие факторы роста производительности труда разных экономических уровней. Выявление причин и мотивов проявления противоречий, связанных с проблемами роста производительности труда, а также их своевременное разрешение активизируют экономические и социальные интересы сторон и ведут к успешному достижению целей компаний.

Ключевые слова: производительность труда; предприятие; развитие; проблемы; противоречия; эффективность.

Для цитирования: Василенко В.А., Узунов Ф.В. Современные проблемы и сложности роста производительности труда. THEORIA: педагогика, экономика, право. 3(1). 67-78. https://doi.org/10.51635/27129926_2022_1_67

Modern problems and difficulties of growth labor productivity

Valentin A. Vasilenko

Leading Researcher, Doctor of Economics, Professor,
Institute of City Development, SIC "Priority Urban Projects",
Sevastopol State University, Sevastopol, Russia
valentin-vasilenko@yandex.ua

Fyodor V. Uzunov

Doctor of Public Administration,
Head of the Department of Management,
University of Economics and Management, Simferopol, Russia

Abstract. *The tasks of labor productivity growth actualize and dictate the need for additional research in order to identify existing problems and contradictions of labor productivity growth as a factor in the efficiency of organizations and GDP growth. Research, systematization and assessment of the current state of the problems allowed us to identify the hindering and contributing factors of labor productivity growth at different economic levels. The identification of the causes and motives for the emergence of contradictions related to the problems of labor productivity growth, as well as their timely resolution, activate the economic and social interests of the parties and lead to the successful achievement of the goals of companies.*

Keywords: *labor productivity; enterprise; development; problems; contradictions; efficiency.*

For citation: Vasilenko V. & Uzunov F. (2022). Modern problems and difficulties of growth labor productivity. *THEORIA: Pedagogy, Economics, Law.* 3(1), 67-78. https://doi.org/10.51635/27129926_2022_1_67

Введение. Повышение производительности труда играет большую роль в обеспечения устойчивости стратегии развития предприятий и направлено на повышение эффективности производства и улучшение качества жизни людей.

Количественный рост производительности труда способствует обеспечению конкурентоспособного развития экономики и достижению устойчивого развития её субъектов. Такая взаимосвязь позволяет рационально и эффективно использовать капитал и другие ресурсы, актуализируя тем самым рост производительности труда, основанный на экономическом росте, что приводит к новому витку повышения уровня благосостояния населения.

Актуальность и значимость проблемы производительности труда в народном хозяйстве диктуется экономикой труда и необходимостью повышения ее эффективности, которая в значительной мере определяется постоянными, не всегда удачными трансформациями экономической системы. За более чем тридцатилетний период в стране сформировалась искажённая система производства и управления, не отвечающая реальным интересам и потребностям общества. Это привело к тому, что один

из важнейших показателей деятельности организации – производительность труда был незаслуженно забыт и к нему был утрачен научный и практический интерес.

По мнению исследователя М.Ю. Авдеева, экономическая ситуация того периода напрямую связана с «шоковой терапией», применяемой властями по ускоренному переходу страны к рыночным отношениям (Авдеев, 2019, с. 3). Погоня за быстрой прибылью вытеснила многие экономические показатели на второй план. Важнейшая графа бывшей строгой отчётности «производительность труда» постепенно превратилась в рядовую строчку отчета уступив достойное место таким показателям, как прибыль, выручка и зарплата руководителей (Чекмарева, 2011).

Имевшееся ранее системная НИР, эффективно выполняющая функцию управления изучением и контролем производительностью труда в СССР, в наше время утратила своё лидирующее значение, а пришедшие ученые и специалисты в области экономики труда и менеджмента направляли свои усилия в другие области изысканий (Авдеев, 2019). Поэтому отдельные разработки современных российских исследователей в области производительности

труда имеются в сравнительно небольшом объёме, носят разрозненный характер теоретически не систематизированы и пока не нашли должного применения на практике (Капелюшников, 2014).

Сегодня многие страны мира, включая Россию, характеризуются низкими показателями производительности труда. Если в первые годы начала века средний темп роста показателя стран составлял порядка 2,6 %, то уже к 2014 г. среднемировой рост производительности труда упал до двух процентов. Специалисты считают, что причинами такой ситуации являются последствия кризиса 2008–2009 гг. Низкие показатели труда в настоящее время связывают с принятыми ограничительными мерами по распространению «COVID-19». Все это в итоге привело к сокращению инвестиций в развитие инноваций, новых технологических процессов и мощностей, а также падению весьма значимой доли услуг в условиях пандемии.

По мнению специалистов В. Миронова и А. Кузнецова института Центра развития НИУ Высшей школы экономики в работе (10) рассматривает динамику производительности труда в РФ с учетом мировых тенденций. Для этого авторы используют опубликованную в августе прошлого года производительности TED, созданную «The Conference Board». По этой версии Россия устойчиво занимает первую позицию среди стран БРИКС, но заметно отстаёт от США и многих других стран, занимая 36-е место в мире (13).

В наши дни очевидным становится, применение разноректорных системных мер по росту эффективности производства и стимулированию труда работников с целью восстановления и конкурентоспособного развития экономики и в первую очередь за счёт повышения производительности труда. Актуализация важности проблемы федерального масштаба подкрепляется на высшем государственном уровне Указом Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах страны до 2024 года» от 7 мая 2018 г. в котором предусмотрена разработка ФЦП по повышению производительности труда (16).

Рост производительности на основе бережливости и возрождения НОТ позволяет экономить, повышая эффективность работы и распределения ресурсов, что дает возможность увеличивать объемы производства при

неизменном уровне капитальных вложений. Экономленные ресурсы можно вкладывать в развитие производства, стимулирование навыков работников, их саморазвитие, НОТ, содействуя таким образом повышению производительности труда и дальнейшим успехам в бизнесе.

Поэтому *цель настоящей работы состоит в разработке положений, структурных элементов и научно-практических рекомендаций, формирующих систему роста производительного труда субъектов хозяйствования, ведущих к дальнейшему развитию производства и повышению уровня жизни населения.*

Обсуждение. В современных условиях знания, интеллект и способности работников являются определяющими факторами развития трудового потенциала, перерастающего в так называемый суперпотенциал (Василенко, 2010). Происходящая реиндустриализация страны и качественные сдвиги в экономике демонстрируют быстрое устаревание существующих знаний, и диктуют потребность в их постоянном пополнении. Многие предприятия испытывают нужду не просто в работниках широкого профиля, а в специалистах с постоянно растущим потенциалом, высоким уровнем их профессионального образования и мастерства с элементами новаторства.

Решение этой важнейшей задачи должно быть направлено на раскрытие экономической сущности производительности труда, его способности и реальности наращивания объемов производства качественной и востребованной продукции и получаемых благ обществом.

Трансформация факторов производительности труда происходит также под влиянием глобальных процессов, обусловленных ходом НТП. Главным из таких факторов, особо сильно проявившимся в последние два десятилетия, явилось динамичное развитие информационных технологий, которые существенно сузили масштабы применения живого труда. С другой стороны, в условиях глобального научно-технического прогресса возникает проблема определения роли и места человека в созданной им же самой системе общественного производства. Автоматизация многих производственных процессов оставляют живому труду все меньше места для своего приложения. Тем не менее характеристики результативности человеческого труда, его пооперационная

организация (вплоть до рабочих движений и приемов) при создании того или иного продукта в настоящее время остаются актуальными. Более того эта актуальность неизмеримо возрастает в связи с тем, что фактически отсутствуют научно-обоснованные практические рекомендации по организации производственных процессов, рабочего места, разработке технологических карт, карт организации труда, научной организации труда (НОТ) и т.п. (Василенко, 2020).

В этой связи становится целесообразным вспомнить трактовку понятия «экономики труда» как «отрасль экономической науки, изучающая общественную организацию труда (привлечение людей к труду, его кооперацию и разделение, распределение общественного продукта, воспроизводство рабочей силы). Экономика труда исследует теоретические основы и экономической закономерности, определяющие наиболее рациональное использование общественного, труда на различных уровнях (предприятие, отрасль, народное хозяйство в целом)». Она «разрабатывает конкретные методы научно обоснованной организации и планирования труда в обществе». К актуальным проблемам экономики труда относится разработка методов более полного сочетания материальных и моральных стимулов и усиления их воздействия на повышение эффективности производства, рост производительности труда, улучшение качества продукции, экономное использование материальных ресурсов (З, т.29, с. 607).

Производительность труда является важным количественным показателем оценки деятельности отдельного работника, всего предприятия (организации) или сферы хозяйствования. С помощью этого показателя можно судить о производительности труда по отдельным отраслям народного хозяйства и в целом по стране. Так, например, методика расчета индекса производительности труда утверждена Федеральной службой государственной статистики на основании того, чтобы иметь общие требования к получению объективной информации. Подсчёт индекса производительности труда по экономике страны осуществляется с помощью отношения объема валового внутреннего продукта (ВВП) к соответствующему периоду времени, а индекс общих затрат труда

определяется с учетом разных временных отрезков (13).

Вспомним, что производительность труда характеризуется выработкой и является величиной обратно пропорциональной трудоёмкости

$$P_T = \frac{V_P}{T_v}, \quad (1)$$

где P_T – производительность труда за определенный период;

V_P – объем производства продукции за тот же период в единицах измерения выпускаемого продукта (услуги);

T_v – затраты живого труда за искомый период (час, смена, месяц, год) на производство объема продукции (услуги).

Нобелевский лауреат по экономике, профессор П. Кругман (Paul Krugman) пишет: «Производительность труда – это далеко не все, однако в долгосрочной перспективе она определяет практически все. Способность государства повысить качество жизни населения напрямую зависит от того, как будет расти объем выпуска товаров и услуг, поделенный на каждого работника» (Чекмарева, 2011, с. 651):

$$P_T = \frac{V_P}{N_p}, \quad (2)$$

где N_p – среднесписочное число работников, участвующих в производстве;

Многообразие производственных отношений, социальные коммуникации предприятия, а также характер внешних связей и макроэкономические процессы оказывают определённые воздействия на качество труда каждого работника. Они формируют определённую атмосферу, сглаживают либо усугубляют возникающие недоразумения и противоречия естественного или искусственного свойства и создают различные проблемы, главными из которых являются:

- высокий износ основных средств в экономике – более 50 %, а в организациях обрабатывающей промышленности РФ – около 49 % (Вылегжанина & Росляков, 2018);
- наличие неофициального рынка труда и непостоянной занятости населения с низким качеством условий труда и практическим отсутствием социального обеспечения;
- увеличение удельного веса временно и частично занятых, а также текучести кадров, сменяемости рабочих мест и профессий.

- продолжение процесса «утечки мозгов» и «профессиональных рук» в страны с лучшими условиями работы и жизни;

- рост востребованности технических кадров и квалифицированных рабочих-специалистов высокого уровня;

- ускорение и динамичное развитие предприятий отдельных отраслей с новыми профессиональными потребностями работников при структурной перестройке экономики;

- слабая мобильность, динамичность и гибкость профессиональных качеств трудовых ресурсов разных уровней, низкое качество их адаптации к новым требованиям и технологиям;

- большие потери времени в работе (до 30 %), низкая рациональность и интенсивность труда, неоправданные перемещения людей, материалов, средств труда и транспорта;

- полное отсутствие нормирования труда и норм выработки, а также института (школы) нормирования, который в РФ практически уничтожен: дефицит нормировщиков оценивается в 100 % (Пищальников, 2019);

- низкое состояние или отсутствие внедрения бережливого производства и научной организации труда на предприятиях;

- профессиональный недостаток института менеджмента на всех уровнях производства, в первую очередь среди руководства первичного (линейного) звена;

- недостаточное число предприятий (всего около 5 %), на которых руководитель-новатор готов и заинтересован в преобразованиях с целью повышения производительности труда (Романцов, 2016);

- правовая слабость системы руководства организаций и их подразделений, лишённых практической возможности увольнять нерадивых работников, защищённых жесткими регламентациями трудового кодекса.

Очевидно, что приведенный перечень проблем роста производительности и носит далеко не полный характер, который отражает широкий диапазон сложностей от макроуровня до задач, подлежащих решению на местах. На региональном и первичном уровнях экономики заметно выделяются проблемы управления, на которых следует остановиться более подробно.

Данное обстоятельство с нашей точки зрения является весьма важным. Внимание привлекает не только то обстоятельство, что в приведенном перечне проблем фигурируют такие ключевые слова, как «менеджер», «руководство» или «управление», а в том, что практически любую из приведенных проблем невозможно решить без соответствующих управленческих воздействий.

Действительно, для того чтобы достигать каких-либо целей и получать соответствующие результаты необходимо хорошо знать ситуацию, предвидеть варианты её развития и уметь вовремя принять решение на основе располагаемых ресурсов, знаний и мобилизовать их на достижение задуманного.

Можно, к примеру, благодаря действиям менеджмента, хорошо и чётко организовать исполнительскую работу всех звеньев предприятия и добиться самой высокой отраслевой выработки исполнителей, а *результат, связанный с производительностью труда по выпуску данного продукта, может оказаться нулевым*. Возможно ли такое? Да, и виноват в этом будет, конечно, же менеджер. И вполне справедливо, так, как в этом случае *продукт труда при огромной трате всех ресурсов оказался не востребованным на рынке!*

Приведенный пример, хотя и выглядит несколько абстрактно хорошо иллюстрирует значение и роль руководства, т.е. управления. Причем это пример весьма близок к реальности в случае с допущенными ошибками по внедрению новаций, особенно новых продуктов, не воспринимаемых рынком. Или, к примеру открытие некоторого торгового предприятия не в том месте и не в то время. И хотя главным фактором роста производительности труда остаются инновации (внедрённые новации) нужно учитывать необходимость системного управленческого подхода к решению любой проблемы предприятия.

Как видим, инновационная парадигма в росте производительности труда становится неотъемлемым компонентом хозяйственной деятельности, тем не менее она является не единственной в общей системе насущных проблем роста производительности, ведущего к ускоренному развитию и успеху (рис.).

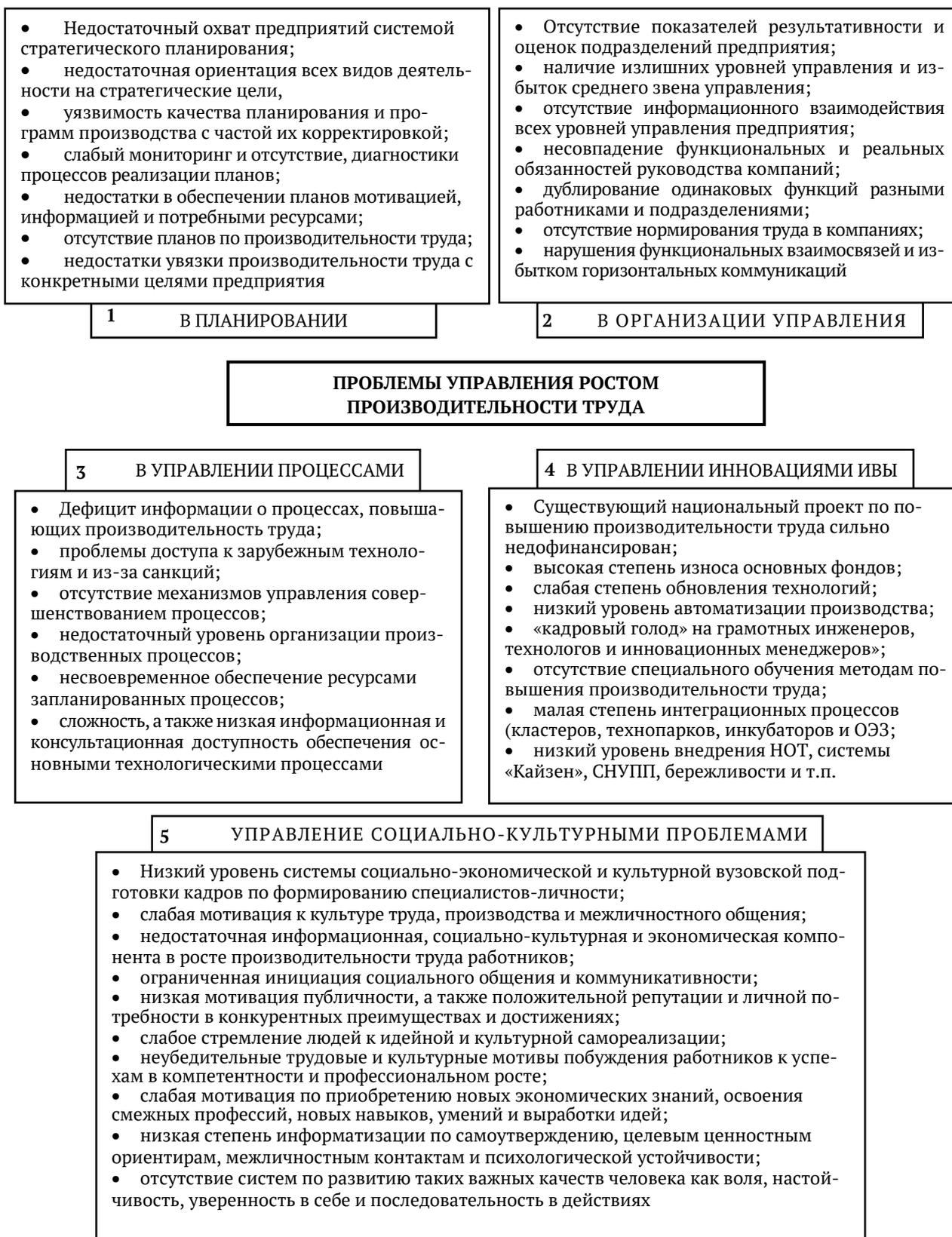


Рис. Управление проблемами на основе парадигмы системы повышения производительности труда (Василенко, 2010; Вылегжанина & Росляков, 2018; Пищальников, 2019; Радостева, 2018)
Fig. Problem management based on the paradigm of the system of increasing labor productivity

Приведенную иллюстрацию проблем, подлежащих решению (см. рис.), желательно рассмотреть с двух точек зрения:

а) выявления весомости, важности каждой группы, её влияния на рост производительности труда;

б) выбора очередности, приоритетности включения групп в процесс устранения проблем.

Тем не менее очевидным видится комплексное решение приведенных взаимосвязанных проблем, хотя в практическом смысле всё и сразу решить просто невозможно. Надо полагать, что, во-первых, приведенный перечень проблем не носит завершённый характер и может быть дополнен, во-вторых, каждая отрасль и её первичное звено – конкретное предприятие может внести коррективы. Возможно включение и новых элементов. Однако, если мы хотим получить качественные результаты, то очерёдность включения групп проблем в процесс их разрешения, очевидно, останется. Речь идёт о том, что в первую очередь придётся решать задачи человеческого фактора, т. е. социально-культурные проблемы, как основы действий, направленных на подготовку необходимых условий. И эта задача, задача мобилизации людей на успех путём осознанных и очевидных действий всех сторон должна быть решена самым тщательным образом.

Человек в системе производства, его ценностные ориентиры, мотивация и удовлетворенность трудом в сочетании со здоровым морально-психологическим климатом в коллективе становится предпосылкой и главной движущей силой успешного решения любых проблем. Только такой подход в состоянии создать условия для успешной реализации задач других групп, оказать целевое воздействие на успешность получения должных результатов.

К такому же мнению приходит и Дмитрий Пищальников, председатель Экспертного совета по нацпроекту «Производительность труда и поддержка занятости», вице-президент «Опоры России»: «...научить людей при отсутствии спроса невозможно. Если человек не хочет учиться, не может учиться, это сделать невозможно. Для *производительности труда* нужно не только организовывать труд каждого работника – нужно рассматривать *производительность труда* как некоторую совокупность. Это индивидуальная *производительность работника*, умноженная на *производительность оборудования*» (Пищальников, 2019).

Интересно и другое мнение Д Пищальникова, который далее высказал следующее (Пищальников, 2019): «Самым доступным методом повышения производительности является процесс организации: он заставляет руководителя думать о мотивации, повышать заработную плату. Здесь мы сталкиваемся с вопросами нормирования. Сегодня мы имеем дефицит нормировщиков в 100%. Школа нормирования труда в России практически уничтожена. Поэтому о какой организации мы говорим, если у нас нет нормировщиков и мы не можем сформировать норму выработки?»

В нынешней экономике, как известно, существует главное противоречие, которое существует между общественным характером процесса производства и частнокапиталистической формой присвоения результатов труда. Однако оно совершенно не отрицает необходимость повышения его производительности, а значит и получение большей прибыли капиталиста в условиях активного спроса. Владелец капитала весьма заинтересован в максимизации производительности труда также, как и руководитель-менеджер, получающий определённые моральные и материальные предпочтения. Не безразличным к этому должен оставаться и работник, как исполнитель и главное действующее лицо триады, получающий повышенную зарплату и мотивирующие бонусы.

Очевидным становится, что перед руководителем организации любой формы собственности должна стоять задача создания осязаемой устойчивой связи между побуждающими мотивами к труду, результатами достижения целей предприятия, заработной платы и получаемым вознаграждением. Для этого руководство должно грамотно использовать весь арсенал средств, находящихся в его распоряжении – методы, приемы и средств управления.

Рост производительности труда в масштабах экономики всей страны выражается в повышении ВВП и конкурентоспособности производства, увеличении реальной заработной платы и качества жизни всего населения. Однако говорить о подлинном росте производительности труда, а также ее экономической сущности, как пишет профессор А.Н. Романцов, «...можно лишь при условии сокращения доли живого труда в производимой продукции на фоне сокращения суммарного труда, содержащегося в единице продукции, включающего и овеществленный труд». Мы считаем данную формулировку абсолютно верной. Однако

А.Н. Романцов далее продолжает: «Только в этом случае производительность труда можно считать качественной характеристикой экономического роста и показателем развития на основе увеличения объемов производства востребованной на рынке продукции и получаемой вследствие этого прибыли» (Романцов, 2016, с. 47).

Такой подход к росту производительности труда может стать основой для разработки и применения различных мотивов побуждения работников к успехам со стороны системы управления предприятий и организаций. Эта основа может быть расширена и укреплена если вспомнить приведенную выше зависимость между выработкой и трудоёмкостью. Из этой закономерности видно, что повышение производительности труда достигается двумя взаимосвязанными способами: повышением выработки какой-либо продукции в единицу времени или уменьшением трудоёмкости той же продукции. Если по какой-то причине трудоёмкость не снизилась, значит и выработка осталась прежней.

Данную сентенцию экономического роста интересно интерпретировали исследователи Н.А. Алексеева и В. И. Корняков (Алексеева & Корняков, 2015) в условиях классического капитализма: «...общественное воспроизводство классического капитализма ассимилировало рост производительности труда. На предприятии повышение производительности, то есть выведение из производственного процесса части живого труда, сразу же уменьшало трудоёмкость изделия и его денежные издержки. Цена же некоторое время сохранялась прежней, почему предприниматель на протяжении этого времени получал сверхприбыль. Но это время было непродолжительным, отпускная цена (под воздействием конкуренции) снижалась, приходила в соответствие с пониженными издержками и трудоёмкостью, и ассимиляция роста производительности труда общественным воспроизводством запечатлевалась соответственно уменьшенными трудоёмкостью, издержками и соответственно уменьшенной отпускной ценой продукции. Таким образом, рост производительности управлял ценами» (Алексеева & Корняков, 2015, с. 25).

Приведенная точка зрения хорошо увязывается с приведенным выше мнением А.Н. Романцова и позволяет заключить, что конкретное повышение выработки на предприятии характеризуется следующими индикаторами:

- а) высвобождением части реального живого труда в производстве;
- б) увеличением объёма выпускаемой продукции;
- в) стремлением выпускаемой продукция к удешевлению;
- г) наращиванием конкурентных преимуществ продуктов;
- д) ростом общественной значимости предприятия и его имиджа.

Отсюда вывод: если всего этого не происходит значит не было и роста производительности труда. Более того, мы согласны с мнением исследователей Е.В. Кондратьевой и Г.А. Барышевой, утверждающих, что «...отождествление производительности труда с его рентабельностью является явно недостаточным» (Кондратьева & Барышева, 2015, с. 6). Рост производительности труда у приведенных авторов вызывает сомнение в следующих случаях:

- при росте объемов производства продукции и неизменных трудозатратах на единицу продукции;
- при увеличении объема выпуска продукции за счёт активизации трудовой деятельности работников, но ценовой неконкурентоспособности продукта на рынке;
- при неизменных или уменьшающихся трудовых затратах вследствие падения спроса продукции из-за качества или её устаревания;
- при неизменном (постоянном) объёме выпуска готовой продукции;
- при уменьшении затрат: заработной платы и качества трудовых ресурсов (например, экономии на подготовку или переподготовку кадров).

К большому сожалению, многие наши предприниматели не совсем чётко представляют себе сложности и всё богатство преимуществ, получаемых при росте производительности труда. Эти преимущества в своём многообразии ведут не только к сокращению затрат и издержек производства, но и к повышению конкурентоспособности данной продукции (Романцов, 2016), способствуют наращиванию собственного потенциала и устойчивости развития предприятия.

На основе проведенного выше анализа и общих знаний уже, очевидно, можно говорить о том, что конкурентоспособность предприятий зависит исключительно от *качества, производительности и гибкости трудовых ресурсов их, сбалансированности и социального сотрудничества*, разрешив которые, мы достигнем

искомого. Однако обеспечение реального роста производительности труда является весьма сложным процессом, ведущим, порой к обманчивым результатам.

Одним из популярных примеров, способных ввести в заблуждение многих предпринимателей, являются некоторые неоднозначные, часто употребляемые и весьма характерные выражения, в частности, такое: «Производительность всегда растет при уменьшении затрат». Это высказывание, по мнению исследователя С. Лучанинова (Лучанинов, 2007), может в большинстве случаев быть справедливым. Но не всегда, ибо важен не факт уменьшения самих затрат, а воздействие этого уменьшения на результаты работы. Всё дело в том, что на практике в стремлении удешевить существующие затраты часто прибегают к замене дорогих составляющих элементов продукта на более дешёвые и/или использованию работников с меньшей оплатой труда. Подобные приемы экономически оправданы и целесообразны только тогда, когда подобные действия не ведут к снижению качества готовой продукции, способной привести к снижению объемов продаж, уменьшению производительности и конкурентоспособности товара, о которых говорилось выше.

Успешная реализация любого товара может быть успешной лишь при её соответствии требованиям рынка и высоком спросе. Более того, мировой опыт показал, что чем выше качество готовой продукции, тем производительнее сам труд, связанной с большей производительностью труда. Это повышение может достигаться удорожанием ресурсов, более дорогой технологией или ростом затрат на программы повышения качества. Но *главный результат заключается в повышении объёмов реализации качественной готовой продукции и приводит к росту производительности труда, компенсируя материальные потери от исправимого и неисправимого брака, повышающих качество.*

На важный аспект проблемы повышения производительности труда указывает исследователь М.В. Огородова, которая характеризует и учитывает психофизиологическое воздействие трудового процесса на организм человека. В своей работе (Огородова, 2005) автор выделяет следующие параметры микро- и макроуровня: а) условия современного производства, которые характеризуются постоянно растущими физическими, психологическими и интеллектуальными нагрузками на

работников; б) тенденцию снижения здоровья трудоспособного населения в нашей стране.

М.В. Огородова указывает на необходимость создания благоприятных условий работникам с обязательным соблюдением санитарно-гигиенических требований и безопасности труда в сочетании с возможностями профилактики здоровья и социального развития работника. В противном случае считает автор работы (Огородова, 2005) экономическая компонента производительности труда неминуемо будет снижаться, превышая допустимые пределы.

Естественные процессы изменения в экономике и мире, связанные с трансформациями пространственных и временных условий развития, требуют периодического переосмысления каждой экономической категории, среди которых важное место занимает и производительность труда. При этом причиной и одновременно мотивом, развития любой системы является появление и взаимодействие противоречий между разными сторонами как внутри, так и вне объекта, между вещами и явлениями мира. Подобный порядок вещей в полной мере характеризует и предприятие во времени и этапам развития как любую социально-экономическую систему (СЭС). Жизненный цикл всех СЭС проходит «испытание» противоречиями различного свойства

Законы единства и борьбы противоположностей, а также перехода качество в количество прекрасно иллюстрирует данный вопрос об источниках и факторах развития систем. Взаимодействие противоположностей, в свою очередь, заставляют систему саморазвиваться формируя внутренний импульс развития СЭС, на основе их обострения с последующими прогрессивными позитивными изменениями в случае их управляемости. Однако возможны и негативные варианты с вялотекущей деградацией системы или ускоренным процессом её гибели. Как правило, по природе возникновения противоречия подразделяют на внешние, непосредственно связанные с окружающей средой и внутренние, образовавшиеся по разным причинам внутри организации. Наиболее типичными противоречиями, относящимся к первой группе являются:

- противоречия между интересами государства, региона и целями первичного уровня экономики – предприятиями;
- противоречия между выпускаемой продукцией (предложением) и спросом;

- противоречия между производственной мощностью предприятия и существующим потреблением;
- противоречия между избытком предложений на рынке труда и дефицитом специалистов с востребованной квалификацией;
- противоречия между высокими потребностями в новых технологиях и отсутствием на рынке способов производства необходимых предприятию;
- противоречия между возможностями роста производства отдельных компаний и ограниченными объемами существующих рынков (или высокими барьерами входа на новые рынки);
- противоречия между потребностями предприятия необходимых средств для инноваций и сложностью привлечения льготного финансирования;
- противоречия между наличием значительного числа консалтинговых компаний и сложность получения квалифицированных консультаций;
- противоречия между потребностями в ресурсах и возможностью их покрытия (приобретения);
- противоречия между большим числом различных вузов, специальных центров и школ по обучению и повышению квалификации с низкой их реальной способностью выполнять заявленные услуги по обучению работников;
- противоречия между потребностями в технологиях мирового уровня и дефицитом информации, а также отсутствием доступа к зарубежным технологиям из-за санкционных ограничений;
- противоречия между потребностями в росте производительности труда и законодательными ограничениями (включая КЗоТ), препятствующими увольнению нерадивых работников;
- противоречия между сложившейся ценой на рынке (особенно международном) и затратами на производство продукции.

К наиболее важным противоречиям внутреннего свойства можно отнести:

- противоречия между целями, задачами и выгодой хозяйствующих субъектов в экономических связях деловых партнеров;
- противоречия между задачами долгосрочного развития предприятия и задачами получения быстрой прибыли собственников многих предприятий;

- противоречия между прибылью предприятия и ее распределением;
- противоречия между системой управлением и объектом, на который направлены управленческие воздействия;
- противоречия между ростом прибыли изменениями в зарплатах;
- противоречия между большими предложениями рабочей силы и высокими зарплатными запросами кадров с необходимой квалификацией;
- противоречия между целями (ценностями) работников, владельцев и менеджерами;
- противоречия между дефицитом квалифицированных работников и низкой оплатой труда;
- противоречия между необходимостью и сложностью освоения новых знаний, навыков и слабой заинтересованностью работников предприятия;
- противоречия между сбережением квалифицированных кадров предприятия в том числе после их обучения за счет организации с риском с их ухода (перехода) в другие компании;
- противоречия между мотивами работников и стимулами, которые используют менеджеры;
- противоречия между ростом физических и психологических нагрузок работника и необходимостью сохранения здоровья человека;
- противоречия внутри самой системы управления, связанные с борьбой мнений и мотивов при принятии решений, между методами и стилями руководства, знаниями и умениями ЛПР и т.п.

Накопление противоречий приводит к сбоям в работе предприятия, нарушению равновесия системы, падению жизнеспособности, при которых бездеятельность руководства или ошибочные деяния могут привести компанию к кризису. Причина появления кризисных явлений, скрыта в самой рыночной системе хозяйствования, что требует постоянной корректировки основных параметров функционирования подсистем предприятия и проведения прогрессивных изменений как источника развития.

Любая открытая система развивается, начиная с состояния наибольшей энтропии, привлекая все новые связи и отношения. Она стремится к организованности и порядку во

взаимоотношениях со средой, перестраивая свою структуру с уменьшением неопределенности и ростом её эффективности (Василенко, 2010).

Заключение. За последние десятилетия произошел заметный сдвиг научных подходов к экономике труда, которые привели к изменениям в организационных структурах и практике управления.

Смена типа экономических отношений трансформирует действующие факторы роста и снижения эффективности труда. В основе этой трансформации лежит нарушение баланса интересов и целевой направленности деятельности экономических агентов на всех уровнях:

государства, предприятий и отдельных работников. Поэтому решение стратегической задачи роста производительности труда требует активизации человеческого фактора в общей системе управления.

Объединение усилий от отдельного работника, предпринимателя и владельца, до государства с целью роста производительности труда будет содействовать наращиванию ВВП, прибыли и рентабельности, росту реальной заработной платы что обеспечит возможность эффективного решения основных экономических и социальных интересов каждого участника процесса.

Литература

1. Авдеев, М. Ю. (2019). Актуальность проблемы управления производительностью труда на современном этапе. *Вестник Евразийской науки*. 11(3).
2. Алексеева, Н. А., Корняков В. И. (2015). Дирижизм и воспроизводственный поворот. *Теоретическая экономика*, 1, 24–35.
3. БСЭ: В 30 т. (1975). Гл. ред. А.М. Прохоров. М.: Советская энциклопедия.
4. Василенко, В. А. (2010). Креативное управление развитием социально-экономических систем: монография: Київ, «Освіта України».
5. Василенко, В. А. (2020). Управление в экономике: постулаты, искажения, праксеология: монография. М.: Москва-Берлин: «Директ-Медиа». DOI 10.23681/599368.
6. Вылегжанина, Е. В., Росляков, В. А. (2018). Проблема высокой степени износа основных средств на обрабатывающих предприятиях в России. *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*, 12-2, 13-16.
7. Капелюшников, Р. И. (2014). Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. *Вопросы экономики*, 3, 36–61.
8. Кондратьева, Е. В., Барышева Г. А. Генезис производительного труда (2015). *Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ»*, 7(3). <http://naukovedenie.ru/PDF/18EVN315.pdf>.
9. Лучанинов, С. (2007). Современная концепция производительности. <https://hr-portal.ru/article/sovremennaya-koncepciya-proizvoditelnosti>.
10. Миронов, В. Производительность труда: новые тенденции, старые проблемы. <https://clck.ru/gfUVI>.
11. Огородова, М. В. (2005). Повышение производительности труда на основе интеграции промышленного производства и здоровьесбережения: монография. Н. Новгород: ВГИПА.
12. Пищальников, Д. (2019). Сложности роста производительности труда в России. Вольная экономика (вступление к совещанию 25.11.2019): <http://freeeconomy.ru/sovet-ekspertov/slozhnosti-rosta-proizvoditelnosti-truda-v-rossii.html>.
13. Производительность труда по данным Росстат. <https://rusind.ru/proizvoditelnost-truda-v-rossii.html>.
14. Радостева, М. В. (2018). К вопросу о производительности труда. *Научные ведомости Серия экономика, информатика*, 45(2), 268-272.
15. Романцов, А. Н. (2016). Экономическая сущность производительности труда в решении проблемы ее повышения. *Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе*. 4, 44-58.
16. Указ Президента от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102468157>.
17. Чекмарева, Е. А. (2011). Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. №2.
18. Krugman, Paul. (1991). History Versus Expectations. *Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 651-667.

References

1. Avdeev, M. Yu. (2019). The relevance of the problem of labor productivity management at the present stage. *Bulletin of Eurasian Science*. 11(3). (In Russian).
2. Alekseeva, N. A., Korniyakov V. I. (2015). Dirigisme and the reproductive turn. *Theoretical Economics*, 1, 24-35. (In Russian).
3. BSE: In 30 volumes (1975). Chief editor A.M. Prokhorov. M.: Soviet Encyclopedia. (In Russian).
4. Vasilenko, V. A. (2010). Creative management of the development of socio-economic systems: monograph: Kiev, "The Enlightenment of Ukraine". (In Russian).
5. Vasilenko, V. A. (2020). Management in economics: postulates, distortions, praxeology: monograph. Moscow: Moscow-Berlin: "Direct-Media". DOI 10.23681/599368. (In Russian).
6. Vylegzhanina, E. V., Roslyakov, V. A. (2018). The problem of a high degree of depreciation of fixed assets at manufacturing enterprises in Russia. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, 12-2, 13-16. (In Russian).
7. Kapelyushnikov, R. I. (2014). Productivity and remuneration: a bit of simple arithmetic. *Questions of Economics*, 3, 36-61. (In Russian).
8. Kondratieva, E. V., Barysheva G. A. The genesis of productive labor (2015). Online journal "Science Studies", 7(3). <http://naukovedenie.ru/PDF/18EVN315.pdf>. (In Russian).
9. Luchaninov, S. (2007). Modern concept of productivity. <https://hr-portal.ru/article/sovremennaya-koncepciya-proizvoditelnosti>. (In Russian).
10. Mironov, V. Labor productivity: new trends, old problems. <https://clck.ru/gfUVJ>. (In Russian).
11. Ogorodova, M. V. (2005). Improving labor productivity based on the integration of industrial production and health saving: monograph. N. Novgorod: VGIPA. (In Russian).
12. Pishchalnikov, D. (2019). Difficulties of labor productivity growth in Russia. Free economics (introduction to the meeting on 25.11.2019): <http://freeconomy.ru/soviet-ekspertov/slozhnosti-rosta-proizvoditelnosti-truda-v-rossii.html>. (In Russian).
13. Labor productivity according to Rosstat. <https://rusind.ru/proizvoditelnost-truda-v-rossii.html>. (In Russian).
14. Radosteva, M. V. (2018). On the issue of labor productivity. *Scientific Bulletin Series Economics, Computer Science*, 45(2), 268-272. (In Russian).
15. Romantsov, A. N. (2016). The economic essence of labor productivity in solving the problem of its increase. *Models, systems, networks in economics, technology, nature and society*. 4, 44 -58. (In Russian).
16. Presidential Decree No. 204 dated 07.05.2018 "On National Goals and Strategic Objectives of the Development of the Russian Federation for the period up to 2024 <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102468157>. (In Russian).
17. Chekmareva, E. A. (2011). Increasing the level of realization of labor potential: the role of wages. Economic and social changes: facts, trends, forecast. №2. (In Russian).
18. Krugman, Paul. (1991). History Versus Expectations. *Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 651-667.