

1971 года. За последние 20 лет новые магистрали уже были частично реализованы. Их необходимо откорректировать и проложить недостающие участки вдоль железнодорожных линий, где есть линии отчуждения. Между этими дорогами сформируются единые районы, жизнь внутри которых будет комфортной.

Предполагается Центр Москвы увеличить до Третьего транспортного кольца. Увеличивать и развивать центр вместе с развитием других центров на периферии, которые формируются около воды, парков, исторических улиц и проспектов.

В идеале должна возникнуть, такая дифференциация цен на жильё, которая будет определяться не только близостью к центру, но и развязкой дорог, пешей доступностью к водоёму или парку. Жить станет удобнее на всей территории города и региона в целом.

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РОССИИ

Попова А.И.

*Новосибирский государственный университет экономики
и управления «НИИХ», Новосибирск,
e-mail: alinapopova.nsk@gmail.com*

В настоящее время повышение производительности труда является одной из наиболее важных проблем, решение которой ставится на уровне государства. Президент Путин В.В. поставил цель, чтобы производительность труда в России в ближайшие годы увеличивалась на 5-6% в год, а это вдвое быстрее, чем достигнутые темпы прироста [5]. В январе 2013 года Министерством экономического развития России также были представлены сценарные планы долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года, в которых помимо прочих экономических показателей было уделено внимание и вопросу производительности труда в нашей стране. В частности, говорилось о том, что производительность труда возрастет в 2020 году в 1,6 раза к 2010 году, а в 2030 году соответственно в 2,5 раза [1, с.4].

Производительность труда измеряется количеством продукции, которую работник выпускает за какое-либо время при определенном уровне затрат. Показатель определяет эффективность трудовой деятельности, указывая при этом на уровень развития того или иного государства. Рост производительности труда имеет большое социально-экономическое значение. Он оказывает влияние на рост ВВП – основного показателя экономического развития, на рост общественного богатства, на повышение уровня заработной плат, а, следовательно, и на увеличение уровня жизни населения, высокое значение которого является гарантом стабильности общества.

Обладая большим количеством ресурсов и территорий, а вследствие этого, и широкими возможностями, российская экономика занимает в мире далеко не ведущие позиции. В основном, это связано с сырьевым характером экономики в нашей стране и отсутствием «здорового» производства, способного создать весомую конкуренцию иностранным маркам. Во многом, это определяется низкой производительностью труда, в частности, существуют определенные проблемы ее повышения.

Первое, на что стоит обратить внимание – проблема практики и методологии. В России не считают производительность труда на макроуровне. В рамках страны отсутствует статистическая отчетность по заданной тематике, единственное, что можно найти, это ценные темпы роста производительности труда за

ряд лет, что естественно не отражает полной картины. В связи с этим возникает вопрос, как можно контролировать то, что невозможно измерить? В отличие от России, опыт зарубежных развитых стран показывает, что расчет производительности является одним из важнейших направлений управления как предприятием, так и страной. Например, в Западной Европе многие национальные центры производительности труда объединяются Европейской ассоциацией национальных центров производительности, в Юго-Восточной Азии действует Азиатская организация производительности труда, в США – Американский центр производительности труда, где выделяют несколько методов измерения последней [6].

Еще один барьер на пути к повышению производительности – относительно низкий уровень заработных плат россиян по сравнению с другими странами, а дешевый труд не может быть высокопроизводительным. На рисунке 1 представлен рейтинг стран, сформированный на основе сопоставления часовой оплаты труда и отработанных часов в году [4]. Данные рисунка также позволяют охарактеризовать ту или иную страну с точки зрения эффективности выполнения работ. Как видно, Россия при наличии большого числа рабочих часов в году имеет довольно низкие показатели в отношении часовой оплаты труда, иными словами, много работает, но мало зарабатывает, а много – не значит эффективно. Особенно, если обратить внимание на Люксембург, где за короткий срок работы работник получает оплату в разы выше, чем в других представленных странах. В связи с этим, в рейтинге наша страна находится в числе первых по количеству отработанных часов в году, но в числе последних по уровню часовой оплаты труда.

МНОГО РАБОТАТЬ МНОГО ЗАРАБАТЫВАТЬ?



* за час работы в USD / рабочих часов в году

Источник: ОЭСР (2011г.)



Рейтинг стран по соотношению рабочих часов в году и часовой оплаты труда

Действительно, в тех странах, где высокая оплата труда, высокий и уровень производительности труда.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), представители любой из стран Большой семерки работают в 2,5 раза эффективнее россиян, в 2,6 раза – чилийцев и в 3,1 раза – мексиканцев. И это лишь средние показатели [4].

Стоит сказать, что повышение производительности – такой процесс, влияние на который оказывает множество факторов, которые условно можно разделить на три группы: внешние, внутренние и личностные.

К внешним факторам будет относиться политика государства, а также состояние экономики. Для повышения производительности по стране в целом государству необходимо решить ряд задач:

Поддерживать стабильность воспроизводства трудовых ресурсов, с этой целью важно вести активную политику в области демографии, здравоохранения и социального обеспечения.

Модернизировать систему профориентации, образования и переподготовки кадров. Это позволит предприятиям не переучивать их сотрудников, что значительно снизит затраты, а значит, повысит и производительность.

Навести порядок с методологией и практикой расчета производительности труда.

Уменьшить административные барьеры ведения собственного бизнеса.

К внутренним факторам относятся внутриорганизационные решения, такие как оптимизация бизнес-процессов, реорганизация менеджмента предприятия, обновление техники и технологии, совершенствование условий труда, рабочих мест, регламентация и нормирование, рациональное распределение рабочего времени. В рамках проведения политики повышения производительности предприятие может обратиться к опыту зарубежных стран. Ярким примером зарубежного опыта управления производительностью является Япония. Широкое распространение получила технология так называемого «бережливого производства» (lean-production), известного больше под аббревиатурой TPS (Toyota Production System), основанная на постоянной и непрерывной оптимизации методов работы. Данная система помогла японцам стать лидерами в достижении высокой производительности труда и производства, сделала возможным небольшой компании по выпуску швейного оборудования стать мировым автомобильным гигантом. В нашей стране опыт «бережливого производства» был апробирован на предприятиях «ГАЗ», «Русал», «Сбербанк», «ЕвразХолдинг» и др. Суть применения японской философии на российских производствах заключалась в обеспечении компании долгосрочной конкурентоспособности без значительных капиталовложений, путем обновления работы прежних основных фондов и переобучения сотрудников. В итоге оборудование было отлажено, работающие на нем люди – обучены, оно правильно эксплуатируется и обслуживается. В достижении результата заинтересованы все участники процесса, так как они сами его внедряли и готовы поддерживать постоянно. Достигнутые за неполных три месяца показатели экономии трудовых затрат, сырья и материалов значительно превысили первоначальные целевые значения [3].

И, наконец, третья группа факторов – личностные. Очень много говорится о том, что уровень производительности низкий лишь по причине изношенного оборудования и устаревших технологий, однако во многом, эффективность и плодотворность работы зависит от самого человека, его отношения к труду. Человек должен понимать, что его благосостояние зависит только от его собственной эффективности,

уровень жизни его самого и его семьи так и останется неизменным, если он займет позицию отчуждения труда, независимо от проводимой политики государства, организации управления предприятием и многих других факторов.

В заключение хотелось бы сказать, что повышение производительности труда является важнейшим фактором экономического развития предприятия и государства в целом. Рост производительности обеспечивает не только увеличение общественного богатства, но и расширенное воспроизводство основной производительной силы общества – рабочей силы. Чем выше уровень производительности труда, тем большая масса продуктов поступает в распоряжение общества, тем выше степень удовлетворения общественных и личных потребностей, и тем больше возможностей расширенного воспроизводства населения. Высокий уровень производительности говорит о развитости страны в рамках мирового сообщества, делает привлекательной конъюктуру экономики государства для привлечения иностранного капитала и обеспечения конкурентоспособности отечественного товара по сравнению с зарубежными аналогами. В связи с этим, повышение производительности труда является одним из ключевых направлений деятельности государства в рамках улучшения социально-экономического положения страны.

Научный руководитель – Кудяева М.М., к.э.н., ассистент кафедры экономики труда и управления персоналом.

Список литературы

1. Сценарные условия долгосрочного прогноза социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года. – М, 2012. – 61 с.
2. Подолова Р.Я. Управление производительностью труда. – Новосибирск: НГУЭУ, 2003. – 239 с.
3. Быкова Л. Повышение эффективности труда / Л. Быкова // Справочник по управлению персоналом. – 2010. – № 9. – С. 27-30.
4. Грабарь Я. Производительность труда: работайте с умом, а не до ночи. [Электронный документ] // РБК. – 2013. URL: <http://top.rbc.ru/economics/27/03/2013/850963.shtml>.
5. Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] URL: <http://www.rosmintrud.ru>.
6. Мировая система и процессы глобализации [Электронный ресурс] URL: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/mirovaya-sistema.html>.

**АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ**

Салимзянова Л.Р.

*Бурятский государственный университет, Улан-Удэ,
e-mail: salimzyanova.lyu2011@mail.ru*

К наиболее важным составляющим экономического потенциала региона относится его трудовой потенциал. В экономической литературе понятие «трудовой потенциал» в широком значении начало употребляться сравнительно недавно.

Термин «трудовой потенциал» и его понятие начали входить в государственные и правительственные документы с 90-х годов. Трудовой потенциал это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определённой цели, возможности отдельного лица, общества, государства и конкретной области.[1]

Таким образом, трудовой потенциал региона – это те возможности, которые могут быть мобилизованы и приведены в действие в процессе труда, которые образуют физические границы трудового потенциала на любом уровне.

Данные границы подвижны с точки зрения, как уровня развитости трудового потенциала, так и воздействующих на него факторов. Понятие «трудовой