
СОЦИОЛОГИЯ

УДК 316.334.2

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
КАК МЕЖДИСЦИПЛИНАРНАЯ ПРОБЛЕМА:
ИСТОРИЧЕСКАЯ РЕТРОСПЕКТИВА**

*Внутских Александр Юрьевич,
Сокрута Лидия Валерьевна*

Пермский государственный национальный исследовательский университет

*Пищальников Дмитрий Владимирович
ОАО «РОССТ»*

Статья посвящена изучению комплекса причин, на протяжении последних ста лет приводящих к хроническому отставанию России по показателям производительности труда от развитых стран. Авторы ставят проблему повышения производительности труда как междисциплинарную, имеющую не только сугубо экономические, но и культурологические, социологические, психологические аспекты. Показано, что именно живой труд является определяющим фактором производства — а значит, и производительности. Анализируется история применения принципов научной организации труда в СССР и постсоветской России. Показан ограниченный характер и командно-административной системы, и «свободного рынка» в отношении решения проблемы повышения производительности труда. Авторы приходят к выводу о необходимости систематических усилий государства для решения проблемы увеличения производительности в современной России посредством преодоления «культурной слепоты» в ходе развития эффективной системы административного управления.

Ключевые слова: производительность труда; Россия; «культурная слепота».

**INCREASING OF LABOUR PRODUCTIVITY
AS AN INTERDISCIPLINARY PROBLEM: HISTORICAL
RETROSPECTIVE**

Alexander Yu. Vnutskikh, Lidiia V. Sokruta

Perm State University

Dmitry V. Pishchalnikov

JSC «ROSSET»

The article is dedicated to the study of the complex of reasons leading to a chronic backlog of Russia from the developed countries for the past hundred years in terms of labour productivity. The authors pose the problem of increasing labour productivity as an interdisciplinary having not only a purely economic but also cultural, sociological, psychological aspects. It is shown that living labour is the key factor of production and hence productivity. History of the application of the principles of scientific organization of labour in the Soviet Union and post-Soviet Russia is analyzed. The constrained character of the administrative command system as well as of the «free market» in terms of solving the problem of increasing labour productivity is shown. In the conclusion of the article the authors state the necessity of the governments' systematic efforts towards the solution to

the problem of increasing labour productivity in contemporary Russia by negotiation of «cultural blindness» during the course of development of the effective management system.

Key words: labour productivity, Russia, «cultural blindness».

Введение

Прежде чем перейти к постановке проблемы нашего исследования, приведем три важные, на наш взгляд, цитаты: «...Россия имеет прекрасные земли, прекрасных рабочих и... в некоторых случаях рабочие и земля производят много, в большинстве же случаев, производят мало... происходит это... оттого, что это противодействие не случайное, а постоянное, имеющее основание в духе народа». «Русский человек — плохой работник по сравнению с передовыми нациями...». «...Это страна (Россия. — А.В., Д.П., Л.С.)... ленивых работников...». Кажется очевидным единство позиций авторов; можно даже предположить, что они взяты из одного текста. Однако автор третьей цитаты — это наш современник, специалист по постсоветской экономике, эксперт журнала «Forbes» Марк Адоманис — насколько мы можем судить, представитель «мейнстрима» современной экономической теории. Второй — В.И. Ленин, озабоченный необходимостью повышения производительности труда в экономике молодого советского государства. А первый — это Л.Н. Толстой, отразивший свое видение вопросов производительности сельского хозяйства царской России в романе «Анна Каренина».

Данные цитаты разделяет более ста лет. Означает ли это, что ситуация с фактической производительностью труда в России, как и теоретическое осмысление проблемы производительности и путей ее решения за это время не претерпели изменений? Разумеется, нет. Изменений в этих сферах было более чем достаточно. Можно, однако, сделать предположение, что, несмотря на все эти изменения, фактический уровень производительности труда в современной России, несмотря на все призывы политиков, исследования теоретиков-экономистов и усилия практиков-производственников, в конечном счете по-прежнему существенно отстает от производительности в ведущих странах.

Постановка проблемы и задачи исследования

Каковы же основные элементы комплекса причин, определяющего хроническое отставание России от развитых стран по производительности труда, и какие из них являются ключевыми для решения задачи повышения производительности

сти в современных условиях? Можно надеяться, что с высот сегодняшнего дня нам удастся поставить эту проблему именно как *проблему междисциплинарную* — а мы можем высказать предположение о таком ее характере в силу очевидных из приведенных цитат ссылок на социокультурные факторы, значение которых всегда признавалось и теоретиками марксизма. Так, Ф. Энгельс в своем известном письме Йозефу Блоху отмечал: «...мы делаем нашу историю сами, но... мы делаем ее при весьма определенных предпосылках и условиях. Среди них экономические являются в конечном счете решающими. Но... даже традиции, живущие в головах людей, играют известную роль... Во-вторых, история делается таким образом, что конечный результат всегда получается от столкновений множества отдельных волей... из того обстоятельства, что воли отдельных людей... сливаются в нечто среднее... — из этого все же не следует заключать, что эти воли равны нулю... каждая воля участвует в равнодействующей и постольку включена в нее» [15, с. 395–396]. Если же говорить о современной науке, то, как отмечают практически все исследователи, это наука «по определению» междисциплинарная, весьма склонная к развитию «проблемно-ориентированных» исследований, в ходе которых для решения крупной проблемы привлекаются специалисты из разных, иногда, казалось бы, весьма отдаленных отраслей науки. Безусловно, глубоко междисциплинарными являются и современные бизнес-практики, включающие в качестве существеннейших элементов менеджмент и маркетинг, через которые на собственно экономическую и финансовую деятельность ощутимо влияют культурный и ментальный контексты.

Затем, поставив проблему производительности труда как междисциплинарную, посредством ретроспективного анализа мы должны попытаться ответить на вопрос о собственно *российских факторах и тенденциях*, определивших, несмотря на все изменения в этой сфере, отставание нашей страны в области производительности по состоянию на начало XXI в. — и тем самым хотя бы наметить стратегию выхода из создавшейся ситуации в будущем.

Только на первый взгляд может показаться, что производительность труда есть чисто эконо-

мическая категория, а решение проблемы повышения производительности лежит исключительно в сфере развития технической оснащённости предприятий. Дадим определение производительности труда, которое, на наш взгляд, раскрывает действительное содержание данного понятия: *производительность труда есть показатель продуктивной целесообразной деятельности работника, которая измеряется количеством работы (создания продукции, услуг), выполненной в единицу времени. Уже из определения ясно, что ключевой фактор здесь не производственная техника, а человек, его целесообразная трудовая деятельность.* И понятно, что уровень этой целесообразности может быть существенно разным. Как известно из экономической теории, уровень совокупной производительности труда (С) измеряется как совокупность индивидуальной производительности труда (И) и производительности организационно-технических средств (Т):

$$C = I \times T.$$

Структура этого соотношения показывает, что чем больше каждый участник производственного процесса вкладывает усилий в выполнение своих обязанностей, тем выше производительность предприятия в целом. Причем важно подчеркнуть, что *совершенствование технического оборудования в меньшей степени способствует повышению производительности.* Это подтверждают и статистические показатели фирм, и мнение авторитетных теоретиков. Еще К. Маркс отмечал, что именно «самый труд», рабочая сила в ходе целесообразной деятельности является ведущей производительной силой: «капитал — это мертвый труд, который... оживает лишь тогда, когда всасывает живой труд и живет тем полнее, чем больше живого труда он поглощает... Потеря одного часа труда в день наносит громадный ущерб...» [9, с. 141]. Ему вторит советский исследователь американского опыта повышения производительности труда В.И. Терещенко: «...ни большая, ни малая механизация, ни электронные машины, ни хитроумные мелкие механические приспособления сами по себе еще не разрешают проблем организации и управления: за самой совершенной техникой всегда стоит человек» [13]. Наконец, основоположник знаменитой производственной системы Тойоты (TPS) японский инженер и предприниматель Тайити Оно прямо заявлял: «Улучшение работы само по себе

должно способствовать снижению всех затрат наполовину или на треть. Далее следует использовать... улучшение оборудования... Мы не должны менять порядок — сначала улучшение работы, а затем улучшение оборудования. Если начать с улучшения оборудования, затраты будут возрастать, а не снижаться» [10, с. 113]. Все это говорит о существенном «человеческом», социокультурном и психологическом измерении проблемы производительности и о важности организационных решений, которые должны оказывать непосредственное влияние на производственный коллектив.

Следует обратить особое внимание на организационное поведение работников, отражающее уровень вовлеченности сотрудника в процесс производства, а для этого необходимо учитывать их *потребности* и, соответственно, *ценности, господствующие в данной культуре.* Роберт Дэйли в этой связи отмечал, что двумя наиболее важными моментами, влияющими на успех или упадок компании, являются потребности сотрудников и потребность организации в производительности и доходности. Это достигается посредством оптимального производства товаров или услуг с наименьшими затратами ресурсов, в том числе и человеческих. Компании с хорошим управлением постоянно находят новый баланс между потребностями сотрудников и организационной эффективностью, так как это помогает поддержать конкурентное преимущество, в конечном счете обеспечивая высокие показатели прибыли [16]. Чем выше уровень совпадения целей каждого сотрудника компании с миссией самого предприятия, тем более производительным и успешным оно будет.

В развитии современных представлений о социальной составляющей производительности важную роль сыграла концепция *научной организации труда* (НОТ). Под НОТ понимается процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта. Данным термином характеризуют обычно качественное преобразование организационных форм использования человеческого потенциала в рамках функционирующего трудового коллектива (чаще всего промышленных предприятий). Рассматривать НОТ можно с точки зрения следующих аспектов: во-первых, экономического, в форме рационального использования ресурсов, как материальных, так и человеческих, и технологически эффективного способа производства. Это приводит к устранению дисбаланса между степе-

нию применения инновативных методов, технологических новшеств и уровнем организации живого труда. Во-вторых, социального, где НОТ выступает как фактор для обеспечения безопасных условий труда, сохранения определенного уровня работоспособности, культурно-технического обогащения работников и т.п.

Зарождение НОТ обычно относят к концу XIX – началу XX в., а основоположником концепции принято считать известного американского инженера Фредерика У. Тейлора. В 1896 и в 1911 гг. соответственно были изданы две знаменитые книги Тейлора — «Сдельная система» и «Принципы управления». Тейлор высказал мысль о том, что если в прошлом в вопросах управления на первом месте стоял гений организатора, то в настоящее время в силу радикального увеличения масштабов производства на первое место выступать научно организованная производственная система. Иначе говоря, роль человека-организатора должна сводиться, по мысли Тейлора, лишь к установлению принципов организации этой системы, которая затем самостоятельно, автоматически решает все текущие деловые вопросы. Поспособствовав серьезному повышению производительности на американских предприятиях, НОТ в первоначальной форме «тейлоризма» развивалась и распространялась посредством со-

здания многочисленных обществ по улучшению организации производства — сначала в Америке (инициатором создания первого такого общества в 1911 г. стал сам Тейлор), а затем в Англии, Франции и других странах. Параллельно в Гарвардском университете на средства фонда Рокфеллера была создана специальная исследовательская группа, имевшая целью изучение проблем организации управления. Многие крупные фирмы, например «Western Electric Co», отпускали большие средства для проведения лабораторных работ и практических исследований по вопросам организации и управления на своих предприятиях [13]. Пик развития НОТ как научной дисциплины, так и определенной практики пришелся на середину XX в., когда американские школы активно изучали и повсеместно внедряли принципы НОТ на промышленных предприятиях. А во второй половине XX в. из концепции НОТ на Западе выросла *Administrative Management System* — система административного управления, которая была отобрана из множества альтернативных, менее эффективных систем организации производства и на прочном фундаменте которой во второй половине XX в. были «надстроены» системы ERP и ISO, еще более повысившие эффективность управления и производительность труда (см. рис. 1).

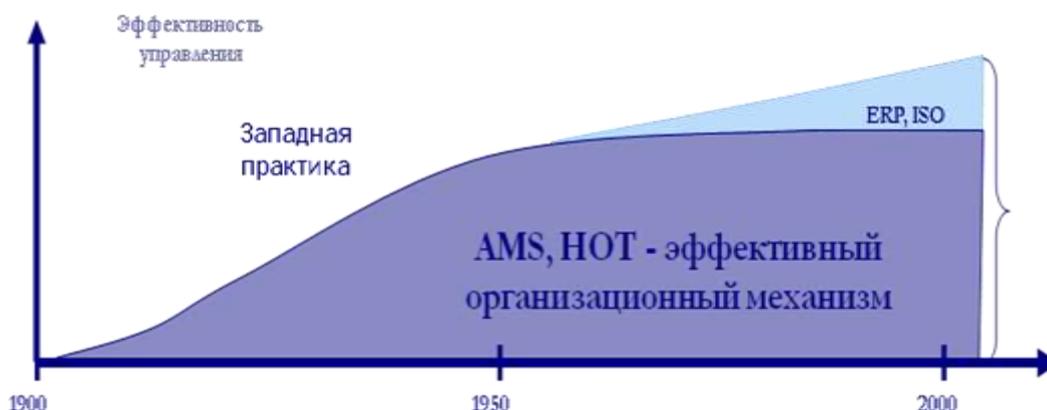


Рис. 1. Эффективность компаний США и Европы в связи с развитием принципов организации производства на протяжении XX в.

Что же происходило в это время в России — царской, советской и постсоветской? В первую очередь отметим важную и поучительную эволюцию взглядов на тейлоризм основоположника советского государства В.И. Ленина. Первое упоминание тейлоризма в трудах Ленина относится к 1913 г., когда в России началась популяризация

идей Тейлора. В статье с характерным названием «"Научная" система выжимания пота» Ленин писал, что эта система состоит «в том, чтобы выжимать из рабочего втрое больше труда в течение того же рабочего дня... выжимают из рабочего втрое больше труда, выматывают безжалостно все его силы, высасывают с утроенной скоростью

каждую каплю нервной и мускульной энергии наемного раба. Умрет раньше? — Много других за воротами!..» [5, с. 18–19]. Как видим, оценка сугубо негативная. Однако уже через год Ленин, по-прежнему негативно оценивая тейлоризм в рамках капиталистической системы производства, отмечал его прогрессивный характер по сравнению с устаревшими производственными системами (по-видимому, в том числе с отсталыми производственными системами царской России): «какая бездна труда пропадает даром в настоящее время от безалаберности, хаотичности всего капиталистического производства!..», и подчеркивал важность ее внедрения в будущем, в формате производства социалистического: «система Тейлора — без ведома и против воли ее авторов — подготавливает то время, когда пролетариат возьмет в свои руки все общественное производство... Крупное производство... дает тысячи возможностей сократить вчетверо рабочее время организованных рабочих, обеспечивая им вчетверо больше благосостояния, чем теперь» [6, с. 370–371].

Эта тенденция в осмыслении тейлоризма Лениным окончательно оформляется после победы социалистической революции: при обсуждении проекта декрета о трудовой дисциплине на заседании Президиума ВСНХ в апреле 1918 г., Ленин прямо указывает на то, что «в декрете необходимо определенно сказать о введении системы Тейлора, иначе сказать, использовать все научные приемы работ, которые выдвигает эта система. Без нее повысить производительность нельзя, а без этого мы не введем социализма. При проведении этой системы привлечь американских инженеров...». Причем за нарушение трудовой дисциплины Ленин призывал карать посредством увольнений — очевидно, допуская возможность неполной занятости населения (!) хотя бы на время переходного периода — и даже посредством уголовного преследования [7, с. 212–213]. Что же, «всякая революция лишь тогда чего-нибудь стоит, если она умеет защищаться» — в том числе и от собственных бездельников и саботажников...

Итак, после всех революционных преобразований, когда власть уже принадлежит пролетариату, «...выдвигается необходимо на первый план коренная задача создания высшего, чем капитализм, общественного уклада, именно: повышение производительности труда, а в связи с этим (и для этого) его высшая организация» [8, с. 187]. Для решения этой задачи в течение всего нескольких лет в СССР было создано 58 научно-

исследовательских центров в области НОТ. Ведущими среди них стали Центральный институт труда под руководством А.К. Гастева, Казанский институт НОТ под руководством И.М. Бурдянского, Государственный институт техники управления при НК РКИ (директор Е.Ф. Розмирович), центральная лаборатория по изучению труда (руководитель — В.М. Бехтерев). Проблема повышения производительности труда ставилась в этот период именно как проблема междисциплинарная. Так, А.К. Гастев в своих многочисленных статьях и монографиях подчеркивал, что НОТ должна воспитывать у каждого работника способность к творческому и критическому анализу процесса труда, формировать психологическую и социальную установку на постоянное совершенствование производства на подлинно научной основе. Разумеется, производство на основе НОТ уже не мыслилось как потогонная система; труд в форме НОТ понимался Гастевым как «вдумчивый и разумный труд, сознательно исключающий все излишества в использовании наиболее ценной человеческой энергии». А руководитель отдела нормализации НК РКИ Н.А. Витке, фактически предвзяя принципы концепции «человеческих отношений» Э. Мэйо, подчеркивал необходимость создания в трудовых коллективах благоприятной социально-психологической атмосферы для повышения уровня трудовой мотивации [4]. Масштабы обучения пролетариата принципам НОТ в первые годы советской власти впечатляют: так, только по методикам ЦИТ было подготовлено более 500000 рабочих дефицитных специальностей. Первые гиганты советской индустриализации — Магнитогорский металлургический, Сталинградский тракторный, Горьковский автомобильный заводы строились и начинали работать именно по американской технологии, основой которой были принципы Тейлора.

К сожалению, в 30-е гг. деятельность центров НОТ была свернута вместе с НЭПом, в контекст которой организация труда вполне вписывалась, а лидеры этой отрасли теории и практики подверглись репрессиям. Образцово-показательными фрагментами практики НОТ в этот период оставались движение ударных бригад, стахановское движение, движение многостаночников и т.д. Возобновление серьезного интереса к НОТ в СССР приходится на 1960-е гг., на период реформ, которые связываются с именем председателя Совмина СССР А.Н. Косыгина. По нашей оценке, в том числе и внедрение принципов НОТ

на получавших относительную хозяйственную самостоятельность предприятиях привело к рекордным темпам экономического роста на протяжении 8-й пятилетки, хотя вопрос об относительном вкладе НОТ в эти достижения следует изучать более глубоко. Однако, как известно, косыгинская реформа в конечном счете захлебнулась, и уже ни одна из последующих пятилеток не смогла приблизиться по своей результативности к восьмой. По-видимому, в силу введенных ограничений на дифференциацию материального стимулирования труда и последовательно проводимого принципа всеобщей занятости (в условиях сохраняющегося товарного производства, как выяснилось, не всегда оправданного) в повышении производительности не были заинтересованы советские работники. А советские управленцы также не были заинтересованы в этом, поскольку широкое применение НОТ привело бы к резкому сокращению бюрократии. Как говорил еще древнегреческий философ Антисфен, «государства погибают... когда перестают отличать дурных от хороших». «Доразвить» товарное производство в

рамках социалистического общества, за что и ратовал Ленин вводя НЭП, а также в полной мере реализовать тенденцию «онаучивания» труда в СССР так и не удалось...

Можно было бы надеяться, что после реставрации капитализма в России на фоне конкуренции принципы НОТ станут основой всякой производственной деятельности. Однако приходится констатировать, что этого не произошло. В 1990-е гг. реальностью стало самоустранение государства из экономической сферы и сбрасывание им с себя социальных обязательств — в том числе и связанных с разработкой и обеспечением реализации развития производительных сил в стране. Безудержная либерализация экономики, вера во всемогущество рыночной саморегуляции привели к тому, что в условиях разрушенной системы НОТ правилом стал бессистемный подход к управлению, а при этом все инновации вроде введения систем планирования ресурсов предприятий (ERP) или международных стандартов (ISO) «повисают в воздухе» и не дают ожидаемого эффекта (см. рис. 2).



Рис. 2. Эффективность российских компаний в связи с развитием принципов организации производства на протяжении XX в.

Основа основ НОТ — система нормирования в России фактически перестала существовать: в вузах страны, в т.ч. в ведущих экономических, уже более 20 лет не готовят нормировщиков и специалистов по НОТ — пресловутая «рыночная самоорганизация» привела к серьезному перекосу в пользу подготовки по экономическим специальностям, в меньшей степени связанным с реальным производством. К сожалению, отстраненность государства от решения проблемы низкой производительности труда как анахронизм 1990-х гг. сохраняется до сих пор.

Но помимо отсутствия столь необходимого государственного вмешательства в решение про-

блемы производительности труда нет ее адекватного понимания и на местах. Что же мешает современному российскому управленцу увидеть несоответствие между выполняемой работой и количеством прилагаемых усилий работников? В большинстве случаев данный феномен можно описать в рамках концепции «культурной слепоты» по П. Реберу, которая предполагает рассмотрение событий и отношений между людьми с точки зрения ценностей и норм, принятых в собственной культуре, мешающих объективным оценкам. В нашем случае культурная слепота мешает российским собственникам и руководителям осознавать объективно низкую производи-

тельность труда и огромные потери своих предприятий. «Люди ведь как-то работают...». Россиянам в силу феномена культурной слепоты сложно увидеть ту неэффективность отечественного производства, которую ясно видит носитель западной культуры: мы видим тружеников, бессознательно перенося их характеристики на весь коллектив, а представитель западной культуры — бездельников, также приписывая их качества всему коллективу в целом. Проводя аналогию с принципом относительности в физике, можно сказать, что, находясь в данной системе отсчета, невозможно достоверно судить о том, движется ли она равномерно и прямолинейно, или покоится. Для обоснованного суждения по этому поводу необходимо посмотреть на нее не только «изнутри», но и «извне».

Вот пример из газеты «Коммерсант», подтверждающий, что на российских предприятиях в полной мере не осознают существующей проблемы объективно низкой производительности труда. «Мировой чемпионат рабочих профессий проходит раз в два года. Это... олимпиада для рабочих и инженеров. За право проведения бьются города во всем мире. В последний раз победил Лейпциг, сборная России впервые поучаствовала в нем и уверенно заняла первое место... с конца. Ей удалось разделить его с Саудовской Аравией, Чили, Исландией, Эстонией и Оманом. Наша сборная продемонстрировала нижайшую производительность труда, работая на станках, с робототехникой, а также занимаясь выпечкой, веб-дизайном и огромным количеством других работ — и все делала примерно с одинаковым успехом» [1, с. 1]. Еще один важный аргумент, свидетельствующий об очевидной недооценке проблемы производительности труда в современной России, — это информация о востребованности и актуальности данной темы в глобальной сети Интернет. На английском языке в глобальном поисковике «Google» по запросу «management system» в настоящее время выходит 357 000 000 ссылок, на русском же языке ссылок в Интернете по запросам «система управления организацией», «система управления компанией» и «система управления предприятием» нашлось в сумме 2 911 000 ссылок. Если за 100 % взять 357 млн. ответов, то доля запросов на русском языке составит лишь 0,8 %. При этом доля Рунета в мировой сети составляет не столь уж малую величину — 6,5 %. [3]. Исходя из этих фактов можно сказать, что уровень актуальности понятия «система управле-

ния» — а значит, и связанного понятия «производительность труда» — в России очень низкий.

Почему все это так? Выскажем предположение, что наряду с разрушением системы НОТ недооценка важности проблемы повышения производительности труда и ее скорейшего решения обусловлена низким уровнем ценностей корпоративной культуры на российских предприятиях. По-видимому, особенности социокультурного развития России — в том числе и на протяжении XX в. — привели к тому, что труд на предприятии, его совершенствование, принадлежность к предприятию, как правило, не являются для российских работников значимой ценностью. И сам труд, и руководителей производства, пытающихся повысить производительность, типичный российский работник воспринимает главным образом через призму отчуждения: труд как вынужденный, навязанный, а руководителя — вполне в духе сельских производителей времен Льва Толстого: «трудность состояла в непобедимом недоверии крестьян к тому, чтобы цель помещика могла состоять в чем-нибудь другом, кроме желания обобрать их сколько можно» — даже если этот помещик был любимым, «простым баринком» (что в те времена было высшей похвалой из уст крестьянина).

Полную противоположность российским «культурно-экономическим» реалиям представляют, например, японские компании. В интервью владелец японской компании «Shiawasedo» Артур Шомахов отмечает: «В Японии любой человек, если на нем бейджик или фирменная кепка, представляет свою компанию, не важно, работает он в Toyota или в маленькой компании... Он соперничает и является полноправным представителем компании, даже если просто гоняет на каре по складу. Он никогда не скажет: “Я не знаю, я не умею, это не мое дело”. Если он не знает, то остановится, сползет со своего кара, найдет менеджера и приведет его — а тот уже точно все знает. Ответственность и понимание, что ты представляешь некое объединение людей, — факторы того, что у них все совершенно по-другому. В их сознание это впитывается с первых шагов» [14]. Каждый представитель японской компании «запрограммирован» на 100 %-ное качественное выполнение своей работы, а его цели совпадают с миссией всей организации, что обеспечивает высокую производительность и успешность данного предприятия при эффективном управленческом аппарате. Эта японская бизнес-философия или практика, которая фокусируется на постоянном совершенствовании всеми членами трудового коллектива процессов

производства, процессов управления и других аспектов, называется «кайдзен». «Кайдзен» в бизнесе — это непрерывное улучшение от директора до рядового рабочего. Качественные улучшения необходимы не только техническому оборудованию, но и — в первую очередь — человеческим ресурсам, как определяющему фактору развития производительных сил.

Конечно, можно было бы сказать, что иное отношение к труду и к своей организации в России сложно себе представить при том уровне зарплат (и, соответственно, уровне эксплуатации труда), который существует в российской экономике. Трудно спорить с тем, что уровень оплаты труда в России в целом недопустимо низок и его нужно существенно, систематически повышать. Однако мы говорим о другом. Факты свидетельствуют, что *уровень зарплаты оказывается весьма слабо связанным с производительностью*. Так, среднемесячная начисленная заработная плата в России за последние 15 лет выросла в 16 раз, доля зарплаты в себестоимости продукции — в 9 раз, а производительность труда — всего в 1,77 раза. Таким образом, в России не работают ни традиционные, ни новейшие методы материального и нематериального стимулирования к высокопроизводительному труду.

Между тем в условиях драматического падения цен на энергоносители и сужения возможностей кредитования за рубежом, на фоне растущей геополитической напряженности и необходимости увеличения расходов на оборону для России жизненно важно найти внутренние резервы для повышения производительности, что должно

быть в силу сказанного выше. Памятуя о печальном опыте СССР, можно даже сказать, что это фактически вопрос существования страны. И совершенно неслучайно еще в апреле 2011 г. Президент В.В. Путин в ходе отчета о работе правительства перед Госдумой поставил задачу увеличения производительности труда к 2020 г. минимум в два раза, а в ключевых отраслях российской экономики — в три-четыре раза [2]. Однако выполнение соответствующих указов Президента фактически срывается. Так, по данным Росстата прирост высокопроизводительных рабочих мест ежегодно сокращается: с 1,85 млн единиц в 2012 г. до 1,12 млн единиц в 2013 г. и до 0,79 млн единиц в 2014 г. [12].

Возникает извечный российский вопрос — «что делать?»

Во-первых, исходя из мирового опыта и опыта работы отдельных предприятий в России можно сказать, что для решения задачи повышения производительности труда в масштабах страны необходима целенаправленная государственная поддержка. Из-за низкой ментальной предрасположенности к управлению и подчинению российский вариант системы административного управления AMS (необходимый для сохранения ее сущностных свойств «набор» элементов и их взаимосвязей) должен быть самым полным по отношению к аналогичным системам в других странах (см. рис. 3). Но выстроить такую систему без государственного участия в России будет практически невозможно.

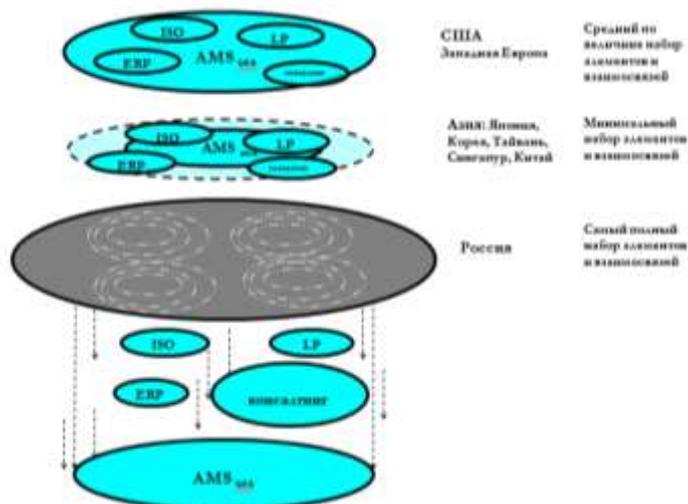


Рис. 3. Анализ системы административного управления в зависимости от ментальной предрасположенности к управлению

Да и обращаясь к зарубежному опыту можно констатировать, что даже в развитых капиталистических странах, таких как Германия, Сингапур, Малайзия, повышение производительности труда считается государственной задачей. Там давно успешно функционируют государственные комитеты и центры по производительности труда. В Германии это Рационализаторский и инновационный центр развития бизнеса («RKW Kompetenzzentrum»). Основными задачами центра выступают: организация и проведение семинаров и тренингов, помощь бизнесу в повышении конкурентоспособности через повышение производительности труда, научные исследования. В Малайзии успешно функционирует «Малазийская организация по производительности труда», в полномочия которой входит: обеспечение распространения информации о важности производительности труда, повышение уровня знания о производительности труда среди предприятий, координация и экспертиза в программах по повышению производительности труда, консультирование в вопросах производительности труда, качества менеджмента и предпринимательства. Этот опыт, как и отсутствие положительной динамики производительности труда в условиях «спонтанности» рынка, говорит о *необходимости создания в России государственного комитета по производительности труда*, подчиненного непосредственно высшему руководству страны, который должен в кратчайшие сроки разработать и внедрить эффективные меры по экономическому стимулированию повышения производительности труда на предприятиях. Разумеется, эти меры должны быть *научно обоснованными*. Необходимо провести серьезные междисциплинарные исследования российских предприятий, на которых уже удалось обеспечить устойчивый рост производительности труда с целью выявления особенностей корпоративной культуры, мотивации работников и их фундаментальных ценностей, действенности принципов трудовой этики. Представляется, что к таким исследованиям необходимо привлечь широкий круг специалистов в области социально-гуманитарных наук: не только экономистов, но и социальных психологов, философов, социологов.

Во-вторых, необходимо широкое внедрение образовательных программ подготовки по современной НОТ в различных форматах во всех регионах страны: от краткосрочного повышения

квалификации до профессиональной переподготовки и, возможно, обучения по программам подготовки бакалавров и магистров.

В-третьих, необходимо существенное *повышение уровня осведомленности и широкая пропаганда принципов современной НОТ* среди управленческого состава предприятий и широкой общественности России.

В силу складывающейся экономической и геополитической ситуации данная стратегия представляется авторам безальтернативной.

Список литературы

1. Владимир Путин показал свой рабочий класс // Коммерсантъ. 2015. 25 марта. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2693784> (дата обращения: 20.09.2015).
2. Главная причина низкой производительности труда на российских предприятиях. URL: <http://www.ami-system.ru/blog/glavnaya-prichina-nizkoy-proizvoditelnosti> (дата обращения: 20.09.2015).
3. Доля Рунета. URL: <http://weblegenda.ru/digest/243-v-runete-15-millionov-saitov.html> (дата обращения: 20.09.2015).
4. Казанник А.И. Научная организация управленческого труда в государственных и муниципальных учреждениях России. URL: <https://books.google.ru> (дата обращения: 20.09.2015).
5. Ленин В.И. «Научная» система выжимания пота // Полн. собр. соч. М.: Политиздат, 1973. Т. 23. С. 18–19.
6. Ленин В.И. Система Тейлора — порабощение человека машиной // Полн. собр. соч. М.: Политиздат, 1973. Т. 24. С. 369–371.
7. Ленин В.И. Выступление на заседании Президиума ВСНХ 1 апреля 1918 г. // Полн. собр. соч. М.: Политиздат, 1974. Т. 36. С. 212–213.
8. Ленин В.И. Об очередных задачах Советской власти // Полн. собр. соч. М.: Политиздат, 1974. Т. 36. С. 165–208.
9. Маркс К. Капитал. М.: Политиздат, 1988. 900 с.
10. Оно Т. Производственная система Тойоты: уход от массового производства. М.: Ин-т комплексных стратегических исследований, 2008. 208 с.
11. Официальный сайт «Manager Source». URL: <http://www.managesource.ru> (дата обращения: 09.09.2015).
12. СП не увидела в бюджете-2016 выполнения задач Путина. URL: <https://news.mail.ru/economics/23839447/> (дата

обращения: 18.09.2015).

13. Терещенко В.И. Организация и управление: опыт США. URL: <http://www.ek-lit.org/terewenko.htm> (дата обращения: 13.09.2015).
14. Шомахов А. Бизнес — это деньги... URL: <http://zillion.net/ru> (дата обращения: 02.09.2015).
15. Энгельс Ф. Письмо Й. Блоху 21 сентября 1890 г. // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М.: Политиздат, 1965. Т. 37. С. 393–397.
16. Dayli R. Organisational Behaviour. L.: Pitman, 1990. 300 p.

Получено 01.10.2015

References

1. [Vladimir Putin showed his working class] *Kommersant* [Kommersant]. 2015, 25 March. Available at: <http://www.kommersant.ru/doc/2693784> (accessed: 20.09.2015). (In Russian).
2. *Glavnaya prichina nizkoy proizvoditelnosti truda na rossiyskikh*. [The main reason for the low labor productivity at Russian facilities]. Available at: <http://www.ami-system.ru/blog/glavnaya-prichina-nizkoy-proizvoditelnosti> (accessed: 20.09.2015). (In Russian).
3. *Dolya Runeta*. [The share of Runet]. Available at: <http://weblegenda.ru/digest/243-v-runete-15-millionov-saitov.html> (accessed: 20.09.2015). (In Russian).
4. Kazannik A.I. *Nauchnaya organizatsiya upravlencheskogo truda v gosudarstvennykh i munitsipalnykh uchrezhdeniyakh Rossii*. [Scientific organization of administrative work in state and municipal institutions in Russia]. Available at: <https://books.google.ru> (accessed: 20.09.2015). (In Russian).
5. Lenin V.I. [«Scientific» system of sweating]. *Sochineniya. T. 23* [Works. Vol. 23]. Moscow, Politizdat Publ., 1973, pp. 18–19. (In Russian).
6. Lenin V.I. [Taylor's system - the enslavement of the human by the machine]. *Sochineniya, T. 24* [Works. Vol. 24]. Moscow, Politizdat Publ., 1973, pp. 369–371. (In Russian).
7. Lenin V.I. [Statement by the Presidium of the Supreme Economic Council April 1, 1918]. *Sochineniya. T. 36* [Works. Vol. 36]. Moscow, Politizdat Publ., 1974, pp. 212–213. (In Russian).
8. Lenin V.I. [Immediate Tasks of Soviet power]. *Sochineniya, T. 36* [Works. Vol. 36]. Moscow, Politizdat Publ., 1974, pp. 165–208. (In Russian).
9. Marx K. *Kapital*. [Capital]. Moscow, Politizdat Publ., 1988, 900 p. (In Russian).
10. Ono T. *Proizvodstvenaya sistema Toyoty: ukhodya ot massovogo proizvodstva*. [Production System: Beyond Large-Scale Production]. Moscow, Institut kompleksnykh strategicheskikh issledovaniy Publ., 2008, 208 p. (In Russian).
11. *Ofitsialnyy sayt «Manager Source»* [Official site of «Manager Source»]. Available at: <http://www.managesource.ru> (accessed: 09.09.2015). (In Russian).
12. *SP ne uvidela v byudzhete-2016 vypolneniya zadach Putina* [The Accounting Chamber had not seen in the budget of 2016 performance of tasks of Putin]. Available at: <https://news.mail.ru/economics/23839447/> (accessed: 18.09.2015). (In Russian).
13. Tereschenko V.I. *Organizatsiya i upravlenie: opyt SShA* [Organization and management: the experience of the United States]. Available at: <http://www.ek-lit.org/terewenko.htm> (accessed: 13.09.2015). (In Russian).
14. Shomakhov A. *Biznes — eto dengi...* [Business is money...]. Available at: <http://zillion.net/ru> (accessed: 02.09.2015). (In Russian).
15. Engels F. [Letter to Joseph Bloch from September 21, 1890]. *Sochineniya. T. 37* [Works. Vol. 37]. Moscow, Politizdat Publ., 1965, pp. 393–397. (In Russian).
16. Dayli R. Organisational Behaviour. L.: Pitman, 1990. 300 p. (In English).

The date of the manuscript receipt 01.10.2015

Об авторах

Внутских Александр Юрьевич

доктор философских наук, доцент,
профессор кафедры философии

Пермский государственный национальный
исследовательский университет,
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;
e-mail: avnut@inbox.ru

Сокрута Лидия Валерьевна

магистрант направления «Социология» фило-
софско-социологического факультета

Пермский государственный национальный ис-
следовательский университет,
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;
e-mail: lidiya_sokruta94@mail.ru

Пищальников Дмитрий Владимирович

МВА, Председатель Совета директоров
ОАО «РОСSET», аспирант кафедры менедж-
мента экономического факультета ПГНИУ

617060, Пермский край, Краснокамск,
ул. Шоссейная, 23;
e-mail: dmitr008@yandex.ru

About the authors

Vnutskikh Alexander Yur'evich

Doctor of Philosophy, Associate Professor,
Professor of Department of Philosophy

Perm State University,
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;
e-mail: avnut@inbox.ru

Sokruta Lidiia Valer'evna

Post-graduate student of the «Sociology» program,
Faculty of Philosophy and Sociology

Perm State University,
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;
e-mail: lidiya_sokruta94@mail.ru

Pishchalnikov Dmitry Vladimirovich

MBA, Chairman of the Directors Committee
of JSC «ROSSET», PhD student of Management's
Department, Economics Faculty, PSU

23, Shosseynaya str., Krasnokamsk, Perm region,
617060, Russia;
e-mail: dmitr008@yandex.ru

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Внутских А.Ю., Сокрута Л.В., Пищальников Д.В. Повышение производительности труда как междисциплинарная проблема: историческая ретроспектива // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2015. Вып. 4(24). С. 132–142.

Please cite this article in English as:

Vnutskikh A.Y., Sokruta L.V., Pishchalnikov D.V. Increasing of labour productivity as an interdisciplinary problem: historical retrospective // Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2015. Iss. 4(24). P. 132–142.