

Производительность организации: вопросы методологии

© 2010 В.А. Парфенов

Тверской государственный университет

E-mail: parfen-v@rambler.ru

Важнейшим фактором эффективности организации на современном этапе развития экономики выступает уровень ее производительности. В настоящей статье рассмотрены современные подходы к определению понятия “производительность труда”.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность и производительность организации, анализ взглядов на производительность.

В современных условиях хозяйствования производительность труда выступает одним из ведущих факторов конкурентоспособности на микро-уровне - организации; на мезоуровне - региона, на макроуровне - национальной экономики.

Значительный вклад в исследование проблем производительности труда внесли отечественные ученые, среди которых следует особо выделить Л. И. Абалкина, Р. В. Гаврилова, А. А. Иванченко, П. И. Игнатовского, Е. И. Капустина, Д. Н. Карпухина, Л. А. Костина, Г. Р. Кремнева, Е. В. Кучину, Е. В. Морозову, А. Ю. Петрова, С. П. Первушина, Ю.А. Одегова, С. Г. Струмилина, В. Н. Черковец, А. А. Френкеля, а также зарубежные авторы, в частности Р. Гунтер, П. Друкер, Р. Каплан, Д. Кендрик, К. Маркс, Д. Нортон, М. Портер, Д. Синк, Р. Солоу, Г. Реусс, Ф. Тейлор, Дж. Феликс, Г. Эмерсон, Р. Эренберг и др.

В последние годы теоретическое понимание проблематики производительности труда нашло отражение в работах В. В. Адамчука, Б. Ф. Андреева, Б. М. Генкина, О. Е. Германовой, Е. В. Кучиной, Е. В. Морозовой, А. Ю. Петрова, А. Н. Семенова и др. Особенностью современных исследований является их тесная связь с рыночными преобразованиями в стране.

Зарубежные подходы к пониманию производительности и процессы управления ею представлены более широко в работах Б. Гоулда, К. Куросавы, А. Лоулора, С. Мосса, Д. Синка, П. Друкера, И. Масааки и др. Производительность ими рассматривается с точки зрения всех факторов производства, а не только труда: капитала, энергии, информации. Важное место занимают вопросы управления факторами производительности.

Во второй половине XX в. произошло взаимодополняющее объединение ранее существовавших теорий с опытом экономического развития, в результате чего понятие “производительность” приобрело целостность, став одновременно и

философской концепцией, и объективной экономической характеристикой.

Как справедливо отмечает М. Портер, “в соответствии с новыми представлениями, конкурентоспособность организации, региона, страны основана на повышении производительности в использовании ресурсов. Совершенствования в производительности - процесс бесконечный. Поэтому основополагающей задачей, стоящей перед предприятием в достижении конкурентоспособности, является рост производительности”¹.

“Экономическое содержание производительности труда представляет собой плодотворность, продуктивность производственной деятельности людей, т.е. способности конкретного труда создавать в единицу рабочего времени определенное количество продукции (добавленной стоимости)”².

Категория “производительность труда” в современных условиях хозяйствования предельно широкая экономическая категория, которая отражает представления не только об эффективности трудового фактора, но охватывает и большинство сторон деятельности организации.

Прежний подход заключался в том, что производительность принадлежит трудовому фактору, остальные факторы производства лишь обеспечивают большую или меньшую производительную силу труда. Ныне экономическая теория под производительностью, в ее широкой трактовке, понимает полезность затрат системой (на внутрифирменном уровне - самой организацией, ее подразделением, группой работников, отдельным работником и т.д.), а также живого и овеществленного труда.

Теперь под производительностью понимается мера эффективности использования имеющихся производственных ресурсов (труда, капитала, сырья, энергии, времени, земли, информации и т.д.) для производства необходимой потребителю по количеству, ассортименту и качеству продукции или для предоставления услуг.

Новая система взглядов на производительность и управление ею в радикально меняющейся

Характеристики традиционной и новой парадигмы управления производительностью

Основная характеристика парадигмы производительности	Содержание традиционной парадигмы производительности	Содержание новой парадигмы производительности
Тип экономики	Массовое стандартизированное производство, эпоха индустриализма	Мелкосерийное многономенклатурное производство, эпоха постиндустриализма
Цель управления производительностью	Достижение максимальных объемов производства при минимальных затратах	Обеспечение сбалансированности между уровнем роста производительности и эффективностью организации в соответствии с современными взглядами на эффективность
Область управления производительностью	Труд как единственный фактор	Все факторы производства, включая материальные, трудовые, финансовые и другие ресурсы организации
Главное условие роста производительности	Максимальная рационализация производства, основной фактор - НТП, технократизм	Управленческие, инновационные механизмы менеджмента организации, организационное развитие
Подход к управлению производительностью	Функциональный	Системный подход, предполагающий учет системных свойств организации, а также факторов и условий внешней среды
Главный источник производительности	Рабочий и интенсивность его труда	Люди, владеющие знаниями
Характер управления производительностью	Рационализм	Адаптивность, гибкость
Система управления производительностью	Построена на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении работ, нормах, стандартах	Основана на повышении роли организационной культуры и инноваций, на мотивации работников

ся экономической среде сформировались в 70-80-е гг. XX в. Основные положения новой парадигмы производительности (представленные работами П. Друкера, М. Мескона, Д. Синка, М. Портера, Г. Кремнева, А. Петрова и др.) в сравнении с традиционной (основанной на трудах К. Маркса, Ф.У. Тейлора, Г. Эмерсона и др.) содержатся в таблице.

Ретроспективный анализ научных подходов к определению экономической категории “производительность” позволил установить, что толкование содержания этого понятия на протяжении всей истории развития экономической науки отличалось большим разнообразием и зависело от особенностей методологии различных экономических школ или от целей и задач конкретных экономических исследований. Все многообразие рассматриваемых в экономической литературе теорий производительности можно с определенной долей условности разделить на две основные группы: теории исследования производительности труда и теории исследования производительности всех факторов производства, включая труд³.

В данной работе категории “производительность труда” и “производительность” в соответствии с современными взглядами по данной проблематике считаем уместным отождествлять.

Экономическая наука к настоящему времени выработала следующие основные подходы к определению производительности:

1) Системный подход

В рамках данного подхода под производительностью понимается степень реализации организацией своего внутреннего потенциала через соотношение результатов своей деятельности и затрат на эту деятельность. Системный подход определяет производительность в единстве ее внешних и внутренних связей. В решении задачи роста производительности необходимым условием является обеспечение структуры организации, ее взаимодействия с внешним окружением, деловой средой фирмы.

С точки зрения производительности следует рассматривать организацию в различных аспектах ее функционирования, во взаимосвязи и взаимозависимости ее компонентов. Важно учитывать, что повышение производительности в каком-то отдельном элементе системы без учета последствий для других может оказаться губительным для системы в целом.

В рамках системного подхода производительность труда увязывается с качеством, что наиболее полно выражено в управленческом инструменте TQM (концепции всеобщего управления качеством).

При системном подходе производительность – это интегрированный многофакторный показатель, учитывающий все аспекты деятельности организации в ходе ее взаимодействия с внешней средой.

2) Процессный подход

М. Мескон отмечает, что процесс - это не какое-то единовременное действие, а серия взаимосвязанных непрерывных действий⁴. Исходя из этого, производительность представляет собой отношение количества единиц на выходе процесса (продукция, услуги) к количеству единиц на входе процесса (ресурсы).

Производительность - эффективность протекания бизнес-процессов в организации, определяемая отношением выходов этих бизнес-процессов в виде произведенной продукции, оказанных услуг, выполненных работ к затратам на их получение.

Производительность в качестве показателя отражает степень эффективности процесса преобразования используемых ресурсов в продукцию.

Она характеризует комплексную эффективность использования ресурсов предприятия, таких, как капитал, труд, информация, и т.д. Другими словами, производительность определяет операционную эффективность производства.

3) Ресурсно-целевой подход

Данный подход определяет производительность как характеристику оптимизации затрат при достижении целей организации.

Как пишут зарубежные исследователи Риггз и Феликс, производительность есть мера того, как распоряжаются конкретными ресурсами для своевременного выполнения целей, выраженных через количество и качество⁵.

Согласно Б. Мильнеру, производительность - это максимизация организацией своих целей при минимальной затрате ресурсов⁶.

Другой отечественный автор - К. Красноперов - считает, что производительность - способность к достижению поставленных перед системой целей посредством эффективного использования совокупных ресурсов⁷.

Итак, производительность рассматривается в следующих аспектах:

- вклад в достижение целей организации;
- эффективность использования имеющихся организационных ресурсов.

Таким образом, исходя из всего многообразия взглядов и представлений к настоящему моменту времени, производительность можно представить в виде следующего отношения:

$$\text{Производительность} = \frac{\text{Выпуск продукции}}{\text{Затраты ресурсов}}$$

Причем в общий объем выпуска включается только та продукция, которая была или обязательно будет реализована потребителям. В объем затрат включаются все использованные ресурсы,

независимо от того, была ли реализована произведенная из них продукция или нет.

В современной рыночной экономике наибольшее распространение получил показатель производительности совокупного труда, определяющий эффективность использования всех видов ресурсов.

Измерение производительности совокупного труда предлагается осуществлять по результирующему показателю, адекватному условиям рыночной экономики - добавленной стоимости, - позволяющему определить степень востребованности деятельности хозяйствующего субъекта в условиях рыночной конкуренции.

Добавленная стоимость определяется как разность между произведенной стоимостью и затратами на приобретение материалов по формуле

$$ДС = B - c = a + v + m,$$

где B - валовой выпуск предприятия в стоимостном выражении;

c - стоимость потребленных материальных средств производства (промежуточное потребление, или прошлый труд - сырье, материалы, энергия, услуги и пр.);

a - амортизационные отчисления (потребленная стоимость основных фондов);

v - расходы по оплате труда (заработная плата и связанные с ней обязательные платежи);

m - прибыль производства до уплаты процентов за кредиты и займы и уплаты налога на прибыль.

В качестве затраченных ресурсов рассматриваются использованный труд, основной и оборотный капитал⁸.

$$\text{Производительность} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Затраты ресурсов}}$$

В соответствии с современными взглядами производительность определяет уровень полезного использования всех видов ресурсов, находящихся в распоряжении предприятия. Таким образом, в экономической науке понятие "производительность" часто отождествляется с понятием "производительность совокупного труда" и "совокупной производительностью труда". Как справедливо отмечает Е. Кучина⁹, из всех видов производительности на внутрифирменном уровне наиболее точным и объективным является показатель производительности совокупного труда, так как он характеризует производительность ресурсов, затраченных на конечный результат деятельности.

Вместе с тем категория производительности совокупного труда, как представляется, не учитывает в должной мере системный аспект управления. В этом случае в рамках исследования целесообразно ввести определение "организацион-

ная производительность” на внутрифирменном уровне. Она, по сути, идентична производительности совокупного труда, с той лишь разницей, что последняя не учитывает системных требований организации. То есть особенностью организационной производительности выступает то, что она целиком основывается на системном подходе, в котором основополагающим принципом выступает принцип иерархичности, сложности, эмерджентности, полилингвизма. Организационная производительность предполагает измерение производительности на всех уровнях иерархии и во всех функциональных сферах организации, обеспечивающих интегральный эффект в ее деятельности.

Обобщая результаты научных исследований по проблемам производительности¹⁰, можно сделать вывод, что *производительность (внутрифирменная, организационная производительность) - экономическая категория, определяющая эффективность использования всей совокупности ресурсов бизнес-процессов хозяйствующего субъекта, на каждом уровне иерархии направленная на обретение и удержание конкурентоспособности (повышение эффективности) организации*. Другими словами, наивысшая *организационная производительность* - это максимизация достижения целей при минимальных затратах ресурсов всех подразделений организации, обеспечивающая интегральный эффект в ее деятельности.

Данное определение предполагает увязку производительности с конкретными целями предприятия и входящих в него организационных звеньев, а также с конечными результатами его непосредственной деятельности. Это дает возможность использовать их при оценке трудового вклада различных подразделений и работников. При таком подходе обеспечиваются:

- расширенное понимание производительности, которое согласуется с проявлением действия закона ее роста;
- комплексный и системный подход к характеристике, отражающий тесную связь с целями производства и конкретными задачами каждого организационного звена;
- взаимная увязка динамики производительности и прибыльности производства.

В связи с тем, что в философском смысле под производительностью понимается движение к совершенству, улучшение существующего способа производства, процесса и т.д., то становится понятна логика современной организации в обеспечении высокого уровня производительности, где центральное место занимают инновации, организационные способности, развитие человеческих ресурсов, нацеленных на постоян-

ные улучшения и придание уникальности своим конкурентным преимуществам в извлечении экономических выгод (рент).

Исходя из отмеченных особенностей производительности организации может быть представлена своеобразной моделью - треугольником производительности (см. рисунок).



Рис. Треугольник производительности

Клиенты. В настоящих рыночных условиях на первое место выходит удовлетворение потребностей клиента. Знание его предпочтений, запросов и их удовлетворение на самом максимальном уровне - залог лояльности клиента и, следовательно, успеха компании. Организации зависят от своих потребителей, и поэтому должны понимать их текущие и будущие потребности, выполнять их требования и стремиться превзойти их ожидания.

Качество. Основополагающей составной частью современного управления выступает философия качества, которая широко себя зарекомендовала в модели TQM. Качество сегодня - важнейший элемент, определяющий эффективность управления. Достижение высокого уровня качества продукции, процессов управления обеспечивает удовлетворение потребностей клиентов и снижение затрат в производственной деятельности.

Инновации. Как считают американские исследователи в области менеджмента Г. Хамел и Г. Прахалад, выживание и процветание компании в динамично меняющейся рыночной среде обеспечивается всеобщим и постоянным внедрением инноваций. Инновации могут быть организационно-технологические, организационно-управленческие, технико-технологические. Инновационная составляющая становится неотъемлемым элементом хозяйствования. Инновации в конечном итоге направлены на повышение эффективности производства, а значит, и рост производительности труда.

В рамках данной модели следует отметить, что организационная производительность включает в себя два аспекта: внутренний и внешний.

Внутренний аспект отражает эффективность использования всех ресурсов фирмы на ее каждом иерархическом уровне и в каждой функциональной сфере.

Внешний аспект производительности проявляется с точки зрения рыночной востребованности продукции. Другими словами, производительность должна обеспечивать достижение целей организации в конкурентной борьбе. Здесь проявляется тесная взаимосвязь производительности с такими экономическими категориями, как “конкурентоспособность” и “эффективность” организации.

Следует отметить и то обстоятельство, что более сложные отношения организации с внешней средой, характерные для эпохи массового потребления, меняют роль производительности. Высокий ее уровень на данном этапе уже не является достаточным условием успешного функционирования предприятия, но остается необходимой предпосылкой общей эффективности организации (в соответствии с современными взглядами на дефиницию “эффективность организации”¹¹). Здесь производительность - определяющий фактор эффективности организации.

Внутренняя производительность организации бывает высокой, но результаты деятельности предприятия (работы, продукция, услуги) могут оказаться не востребованными на рынке. Таким образом, в этом случае общая организационная производительность будет низкой. Поэтому очень важное значение в современных условиях хозяйствования имеет изучение проблем производительности с учетом системных особенностей функционирования и развития хозяйствующего субъекта, особенно принципа иерархичности.

Все три вершины треугольника производительности строго детерминированы, взаимосвязаны друг с другом, определяя в конечном итоге производительность организации в современных условиях хозяйствования, выступая необходимой предпосылкой эффективности организации. Каждая из трех вершин треугольника производительности обеспечивает вклад в достижение производительности организации, определяя степень добавленной ценности созданной продукции в соотношении с затратами на ее создание.

Ужесточение конкуренции заставляет компании работать так, чтобы в возможно большей степени увеличить соотношение “добавленная ценность/затраты” путем максимально возможного повышения ценности продукции при одновременном снижении ее стоимости. Таким об-

разом, настоящая модель предполагает, что организации должны обеспечить:

- максимальную эффективность своих предложений, с точки зрения ценности для потребителя;
- наибольший коэффициент полезного действия компании (производительности), т.е. стремиться к достижению целей, используя минимальный уровень ресурсов, добиться минимизации себестоимости и, следовательно, уменьшения стоимости для потребителя¹².

РЕЗЮМЕ:

Анализ основных существующих подходов к определению производительности организации позволяет выявить следующие тенденции и закономерности.

Первая закономерность заключается в расширении сферы определения производительности, включая в производительность не только фактор труда, но и все остальные факторы производства. Таким образом, производительность труда сменяется производительностью совокупности ресурсов организации, отражая их комплексное использование.

Вторая закономерность заключается во все большем понимании важности производительности применительно ко всем уровням иерархии организации, обеспечения согласованности в управлении производительностью каждого организационного уровня.

Третья закономерность - это осознание важности и необходимости учета системных свойств организации в процессе управления производительностью, таких, как полилингвизм, эмерджентность, немыслимость и т.д.

Четвертая закономерность проявляется в том, что основным определяющим фактором производительности в современных условиях хозяйствования выступает инновационная активность фирмы, будь то инновации организационные, технологические либо управленческие. Бесспорный факт - возрастание роли инновационной составляющей в управлении производительностью.

Пятая закономерность состоит в возрастании роли человеческого фактора в управлении производительностью и все большей гуманизации экономической деятельности.

Таким образом, в современных условиях рыночной экономики возрастающая комбинация факторов, определяющих эффективность производства (техника, технология, информация и т.д.) уточняет и расширяет определение производительности труда, смещая акцент с производительности труда к производительности организации как единого целого. На сегодняшний день императивом производительности выступает уп-

равление качеством взаимосвязей между элементами организации, т.е. производительной должна быть вся организация, как необходимое условие достижения высокой эффективности в обостряющейся конкурентной борьбе.

¹ Портер М. Конкуренция: пер с англ. М., 2006.

² Управление проектами: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / под общ. ред. И.И. Мазура, В.Д. Шапиро. 5-е изд., перераб. М., 2009.

³ Круглов М. Г. Инновационный проект. Управление качеством и эффективностью: учеб. пособие. М., 2009.

⁴ Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. М., 1997.

⁵ Riggs J. L., Felix G. II. Productivity by Objectives. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall, 1983.

⁶ Мильнер Б.З. Теория организации: учебник. 6-е изд., перераб. и доп. М., 2008.

⁷ Красноперов К.М. Модель оценки конкурентоспособности организации и продукции на основе анализа развития их системных свойств // Инновационный менеджмент. 2005. □1. С. 27-36.

⁸ Круглов М.Г. Указ. соч.

⁹ Кучина Е.В. Обеспечение конкурентоспособности промышленных предприятий на основе повышения производительности совокупного труда: теория и методология: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Челябинск, 2009.

¹⁰ См.: Кремнев Г.Р. Управление производительностью и качеством: 17-модульная программа для менеджеров. Модуль 5. М., 1999; Круглов М. Г. Указ. соч.; Кучина Е.В. Указ. соч.; Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Указ. соч.; Михеев Д. Эффективность труда - ключевой приоритет // Экономист. 2008. □ 8; Портер М. Указ. соч.

¹¹ См. более подробно: Шорохов Ю.И., Глушков А.В., Мамагулашвили Д.И. Организационное поведение. М., 2000.

¹² Круглов М. Г. Указ. соч.

Поступила в редакцию 05.08.2010 г.