

УДК 351

ББК 67.401.11

DOI 10.22394/1682-2358-2017-5-20-31

**A.N. Romantsov**, Doctor of Sciences (Economics), Professor of the Organization Management Department, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

**A.V. Fomenko**, Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of the Organization Management Department, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

## THE ROLE OF PUBLIC ADMINISTRATION BODIES IN PLANNING LABOR PRODUCTIVITY GROWTH

The role of government bodies in improving labor productivity by solving the problem of planning labor productivity growth is defined. Developing and implementing appropriate government programs, implementing a government plan to increase labor productivity and creating and modernizing high-performance jobs are considered.

*Key words and word-combinations:* economic restructuring, technological renewal, labor productivity, productivity improvement program.

**А.Н. Романцов**, доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента организации Поволжского института управления им. П.А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. e-mail: romanov@yandex.ru

**А.В. Фоменко**, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента организации Поволжского института им. П.А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. e-mail: alexv1a75@yandex.ru

## РОЛЬ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ПЛАНИРОВАНИИ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА\*

*Аннотация.* Выявляется роль органов государственного управления в повышении производительности труда через решение задачи планирования роста производительности труда. Рассматриваются проекты разработки соответствующих государственных программ, реализации правительственного плана мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест.

*Ключевые слова и словосочетания:* структурная перестройка экономики, технологическое обновление, эффективность труда, программа повышения производительности труда.

В современных условиях целью государственной политики, ориентирующей

\* Публикация подготовлена в рамках исследования по гранту РГНФ №16-02-00677.

общество на рост производительности труда, должно стать повышение динамики социально-экономического развития государства на основе возрастания производства материальных и духовных благ при задействовании как можно меньшего объема трудовых, организационных, материально-финансовых, природных и информационных ресурсов.

Для правильного восприятия такой цели следует разграничить динамику социально-экономического развития и динамику производительности труда, так как оценка первого явления предполагает эффективное применение всех ресурсов, а при оценке второго учитывается только эффективность использования трудовых ресурсов. В конечном итоге положительная динамика социально-экономического развития напрямую зависит от факторов роста производительности труда, среди которых следует выделить повышение уровня профессионализма и образовательного уровня кадров, их трудовую мотивацию, регулярное обновление средств производства, активизацию инновационной деятельности, постоянную ориентацию персонала на повышение эффективности труда.

Как подчеркивает В.А. Цыганков, «...несмотря на кардинальные изменения во взглядах на оценку эффективности труда, произошедшие в последние десятилетия, актуальность и значимость показателя производительности труда практически не подвергается сомнениям ни со стороны теоретиков экономики труда, ни со стороны практических специалистов, занятых организацией и нормированием труда на производстве» [1].

Ориентация персонала на повышение эффективности труда имеет организационный аспект, поскольку зависит не только от деятельности в данном направлении систем корпоративного управления, но и от вклада органов государственного управления в дело повышения производительности труда на федеральном и региональном уровнях. Именно организация труда на макро-, мезо- и микроэкономическом уровнях выступает одним из ключевых факторов роста его производительности, обеспечивая согласование личных интересов трудящегося человека с его профессиональным и социальным развитием в условиях постоянного совершенствования производственной деятельности. Прежде всего следует ориентироваться на улучшение условий труда и его содержания, что зависит от состояния средств производства и применяемой технологии. Последние должны характеризоваться возможностью обеспечивать высокую производительность, безопасность и экологичность трудовой деятельности.

В настоящее время, учитывая сложившуюся ситуацию с производительностью труда в реальном секторе экономики, следует на уровне субъектов хозяйствования в процессе реформирования производства разрабатывать соответствующие программы по развитию организации труда.

Однако, как отмечает Ф.П. Косицина, «в российском реформировании редко вспоминают о производительности труда, будто это и не критерий прогрессивности происходящей трансформации. Даже когда пытаются выяснить причины продолжающегося роста цен, пеняют на какие угодно другие факто-

ры: влияние США, происки изгнанных из России олигархов, мировой финансовый кризис и т.п.» [2]. Именно поэтому необходимость и обязательность реализации таких программ должны быть закреплены либо законодательно, либо постановлением Правительства РФ с передачей полномочий по контролю их исполнения региональным властным структурам.

При реализации подобных программ в качестве одной из насущных задач следует определить повышение эффективности функционирования каждого рабочего места на основе соблюдения режима и охраны труда, создания условий для повышения комфортности и эстетичности рабочих мест. Крайне необходимо задействовать трудовой потенциал каждого человека с одновременным улучшением такой его качественной характеристики, как мобильность трудовых ресурсов, поскольку она становится резервом роста производительности труда при условии создания высокопроизводительных рабочих мест.

При организации трудового процесса следует обратить внимание и на нормирование труда, которое в настоящее время признается составляющей управления развитием субъектов хозяйствования в экономико-техническом и социальном плане. Однако в народном хозяйстве практически не осталось профессионалов, владеющих методикой нормирования труда и имеющих опыт в вопросах повышения его производительности, так как высшие учебные заведения длительное время не выпускают специалистов по нормированию труда. Отсюда возникает потребность в развитии корпоративного образования, ибо традиционная система образования не успевает реагировать на высокую динамику технических и технологических инноваций. Оказавшись на производстве, выпускник вуза переучивается. Ученые подчеркивают, что «корпоративное образование обладает потенциалом преодоления усугубляющегося разрыва базового образования и производственных запросов» [3, с. 147].

Кроме того, процедуру нормирования труда надлежит законодательно отрегулировать на федеральном уровне посредством закрепления требований к соблюдению норм, ибо не исключена вероятность увеличения объемов производственных заданий со стороны работодателя. Тогда органы государственной власти вместе с профсоюзными организациями будут иметь возможность обеспечивать социальную защиту работников от повышения интенсивности труда, опираясь на законодательно закрепленные нормы.

Отметим, что на практике роль органов государственной власти в планировании роста производительности труда и в управлении данным процессом в современных условиях пока ограничена. Органы государственного управления в состоянии влиять на производительность труда лишь в рамках государственных и муниципальных предприятий, субсидируя соответствующие программы, организуя необходимую для этого институциональную среду, принимая нужные законы, постановления и нормативы. Региональный масштаб полномочий органов власти обусловлен распространением их компетенции только на субъекты хозяйствования региона.

На наш взгляд, сложившаяся ситуация не может быть оправдана необходимостью усиления самостоятельности субъектов хозяйствования при управлении производительностью труда в условиях конкуренции. Процесс разработки программ по повышению производительности труда с привлечением под них инвестиций должен получить широкое распространение и на государственном уровне, с обязательным контролем их реализации на уровне регионов. Это особенно важно с позиции стратегического управления, когда повышение производительности труда формирует условия для обеспечения расширенного воспроизводства и создает предпосылки для экономического роста. Тем самым могут увеличиваться гарантии занятости населения через создание высокопроизводительных рабочих мест, даже несмотря на неизбежность сокращения персонала на отдельных предприятиях.

С другой стороны, как пишет В.Ф. Потуданская, «в России ставится вопрос о необходимости сокращения продолжительности законодательно установленной рабочей недели, как одной из “антикризисных” мер. Казалось бы... это приведет к улучшению здоровья работников, больше времени будет уделяться семье, возрастут возможности повышения квалификационного уровня. <...> на практике эта мера означает уменьшение заработной платы, сокращение занятости работающего населения» [4].

Думается, на сокращение занятости следует ориентироваться в малоэффективных производствах, где налицо технологическая отсталость и отсутствие инвестиций, что обеспечит перераспределение мобильных и производительных трудовых ресурсов в отраслях экономики, обладающих наибольшим потенциалом экономического роста.

Следовательно, разработка государственных программ по оказанию поддержки роста производительности труда должна иметь последовательный характер: по завершении разработки программ субъектами хозяйствования следует в соответствии с ними скорректировать соответствующие отраслевые программы, которые станут основой для корректировки региональных программ. В свою очередь, региональные программы должны послужить основой для корректировки федеральной программы, которая и будет контролироваться органами исполнительной власти на федеральном уровне, а исполняться в регионах, отраслях и на предприятиях.

Основным документом, определяющим стратегические ориентиры в направлении повышения производительности труда, стал Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике». В дополнение к нему 9 июля 2014 г. Правительство России утвердило План мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест.

Данный план включает в себя следующие направления: стимулирование инвестиций для обновления и модернизации производства; технологическое обновление; замену устаревших рабочих мест; создание условий для профессионального развития работников; меры по повышению мобильности трудовых ресурсов; меры по росту производительности труда в компаниях с государственным участием; создание условий для увеличения занятости в сферах индивидуального и малого предпринимательства [5].

Актуальность такого шага Правительства РФ обусловлена тем, что наблюдающееся в последние годы снижение динамики производительности труда в стране обостряет проблему преодоления до 2018 г. отставания в уровне производительности труда Российской Федерации от экономически развитых стран, что крайне важно для сохранения потенциала экономического роста.

Вместе с предложенными в данном плане и реализуемыми в настоящее время мероприятиями представляется необходимым параллельно проводить институциональные реформы и структурную перестройку экономики страны. Институциональные реформы должны быть ориентированы на сокращение транзакционных издержек и перераспределение трудовых ресурсов в ключевых отраслях экономики на основе сокращения в них занятости. Сегодня в стране нет научных и методических организаций, ориентированных на повышение производительности труда. Кроме того, в народном хозяйстве практически не осталось профессионалов, владеющих методикой нормирования труда и имеющих опыт в вопросах повышения его производительности, так как высшие учебные заведения уже не выпускают таких специалистов.

В свою очередь, структурная перестройка экономики и активизация реализации инфраструктурных проектов становятся неизбежны, поскольку рост производительности труда служит катализатором не только роста экономики, но и повышения уровня жизни граждан страны, увеличения доходной части бюджетов всех уровней, размера пенсий и заработной платы в бюджетной сфере. Особое внимание органы государственной власти должны обратить на такой резерв роста производительности труда как обновление основных фондов, поскольку для структурной перестройки экономики страны недопустима ситуация, когда предприятия многих отраслей демонстрируют высокую степень износа основных фондов (табл. 1) [6, с. 68]. Динамика инвестиций в основной капитал также демонстрирует низкие темпы (табл. 2) [6, с. 445].

Отметим, что даже медленный прирост инвестиций в основной капитал способен обеспечивать опережающие темпы производительности труда. Однако высокая изношенность основных фондов вызывает появление сомнений в эффективности привлечения инвестиций в основной капитал. Отсюда нарушается связь между затратами труда и его оплатой, поскольку работа персонала предприятий на изношенных средствах производства во многих случаях требует оплаты сверхурочных работ.

Для реализации правительственного плана мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест требуется действенная методика идентификации таких рабочих мест. Методика Росстата по расчету показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году», рекомендованная к применению Минэкономразвития России, относит к высокопроизводительным рабочим местам все замещенные рабочие места предприятия, где среднемесячная заработная плата работни-

ков равна или превышает установленную величину порогового значения. Критерием отбора самих предприятий, создавших такие рабочие места, служит «пороговое значение среднемесячной заработной платы работников на одно замещенное рабочее место, дифференцированное по типам предприятий и субъектам РФ». Однако, как показывает практика, высокий уровень заработной платы не всегда становится гарантией высокой производительности труда.

Таблица 1

**Степень износа основных фондов (на конец года, %), по годам**

Показатель	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Все основные фонды	43,5	47,1	47,9	47,7	48,2	49,4	50,5
Строительство	42,3	48,3	47,5	49,0	50,0	51,2	53,5
Транспорт и связь	51,4	56,4	57,2	56,2	56,5	58,3	59,1
Добыча полезных ископаемых	54,8	51,1	52,2	51,2	53,2	51,8	56,3
Рыболовство, рыбоводство	57,4	64,7	65,9	65,1	64,4	58,9	57,9

Таблица 2

**Инвестиции в основной капитал, по годам**

Показатели	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Инвестиции в основной капитал в фактически действовавших ценах, млрд руб.	3611,1	9152,1	11035,7	12586,1	13450,2	13902,6	14555,9

Представляется, что при отсутствии четкого критерия оценки высокопроизводительного рабочего места региональные власти будут склонны предоставлять информацию о создании таких мест обычным суммированием всех сформированных рабочих мест применительно к различным программам. Кроме того, действиям по исполнению направлений указанного плана в настоящее время весьма сложно дать оценку, так как на веб-сайтах ответственных органов государственной власти информации о реализации запланированных мероприятий крайне мало. Нет данных о достижении целевых значений по направлениям плана, отсутствует конкретика в определении сфер, где должны создаваться высокопроизводительные рабочие места. Например, в соответствии с планом бюджетная сфера также рассматривается при определении числа созданных высокопроизводительных рабочих мест, однако она напрямую не влияет на рост производительности труда в экономике.

Особое внимание необходимо обратить на аттестацию существующих рабочих мест в целях выявления их вклада в общий успех организации или предприятия. Если он не обнаруживается или минимален, то такие рабочие

места следует ликвидировать как препятствующие росту экономики. В дополнение к реализуемому плану целесообразно предложить еще ряд мероприятий.

Прежде всего следует обратить внимание на стимулирование инвестирования, направленного на обновление и модернизацию производства, ибо низкая доступность кредита вследствие высоких процентных ставок и тяжелых залоговых требований выступает серьезным ограничением инвестиционного роста и, как следствие, роста производительности труда.

В данном направлении требуется активизировать в регионах работу по развитию соответствующей инфраструктуры: промышленных парков и технопарков; информационных центров для инвесторов с аккумулированием в них информации о приоритетных направлениях развития региона и о планируемых к реализации инвестиционных проектах; специальных подразделений, осуществляющих экспертную оценку инвестиционных проектов; банковских структур и организаций по страхованию рисков.

Подчеркнем, что инвесторы проявляют интерес только к тем проектам, результаты реализации которых будут иметь устойчивый потребительский спрос. Следовательно, перевооружение целесообразно там, где производится востребованная на рынке продукция, чтобы обеспечить рост рыночного предложения за счет роста производительности труда. Поэтому многим руководителям отечественных предприятий необходимо развивать маркетинговое мышление, требуемое при разработке инвестиционных проектов. Важно развивать системы переподготовки кадров и создавать условия для профессионального роста исполнителей на основе распространения передового опыта и технологий в рамках проведения соревнований и профессиональных чемпионатов.

По нашему мнению, именно недостаток внутренних стимулов к повышению производительности труда выступает камнем преткновения в обеспечении роста российской экономики. Кроме того, причиной низкой производительности труда служит функционирование большинства отечественных предприятий только на региональных рынках, что приводит к отсутствию стимулов к инновационной деятельности.

Персоналу предприятий и организаций важно знать, что продукция будет иметь спрос и, следовательно, принесет прибыль: больше продукции — больше прибыли. Однако при имеющемся спросе на продукцию, многие отечественные производители и продавцы повышают на нее цены вместо инвестирования в развитие производства и увеличения объемов. Как следствие, повышения производительности труда не достигается.

В настоящее время органам государственного управления необходимо широко пропагандировать работу фонда развития отечественной промышленности, направленную на предоставление предприятиям льготных кредитов из данного фонда. Такая информация будет способствовать как совершенствованию механизма отбора субъектов хозяйствования для предоставления им возможности получения льготного кредита, так и обеспечит условия для развития производственного предпринимательства, организации технопарков

и индустриальных парков, которые будут катализатором создания новых высокопроизводительных рабочих мест.

Сегодня практически все субъекты РФ имеют незанятые промышленные площадки с производственной инфраструктурой, которые можно использовать для организации работы технопарков и индустриальных парков. Важно, чтобы региональные власти осуществляли мониторинг таких свободных площадок, ибо это необходимо не только для трудоустройства персонала, высвободившегося при ликвидации рабочих мест, но и для привлечения профессионалов из других регионов. В данном случае нужны соответствующие региональные программы, обеспечивающие трудовую мобильность населения на основе формирования фондов льготного арендного жилья, упрощения трудоустройства вдали от основного места проживания, льготных проездов для этой категории граждан. Например, можно за счет предоставления возможности снижения единого социального налога создавать на предприятиях соответствующий фонд, позволяющий привлекать нужных специалистов из других регионов, оплачивать им проезд и аренду жилья, выдавать ссуду на обустройство жилья и т.п.

Еще одним мероприятием может быть стимулирование технологического обновления в отраслях экономики на основе кластерных форм организации хозяйственной практики, поскольку для поддержания инновационной деятельности в большинстве отраслей требуется высокий уровень динамики технологического обновления.

Как справедливо отмечает О.П. Гаршина, «инновации тесным образом связаны с ростом производительности труда, хотя внедрение их в производственный процесс сопровождается существенными финансовыми затратами, делаая их малопривлекательными в краткосрочном периоде. Более того, требуется определенное время для освоения новшества и адаптации персонала к новым условиям работы, что первоначально, как правило, снижает темпы роста производительности труда. Изложенные обстоятельства вызывают необходимость более подробного исследования взаимосвязи инноваций и производительности труда. Различные виды новшеств, относящиеся к технике и технологиям, к формам организации производства и управлению, тесно взаимосвязаны между собой. Однако для промышленных предприятий, и в особенности для предприятий машиностроения, первостепенное значение имеют технико-технологические инновации, так как именно они служат основой технологического прогресса и технологического перевооружения производства, создают предпосылки для внедрения всех других видов инноваций, в том числе и продуктовых. Благодаря их внедрению может быть обеспечен выпуск:

- большего объема продукции при неизменных издержках производства;
- неизменного объема продукции с существенным снижением издержек производства;
- большего объема продукции с существенным снижением издержек производства;
- более качественной продукции» [7, с. 20].

В формировании действенной инновационной среды основная роль должна быть отведена именно органам государственной власти, так как они обязаны разрабатывать и обеспечивать реализацию инновационной политики, в рамках которой могут решаться различные задачи. Прежде всего это задача по аккумулярованию средств на научные исследования и инновационные разработки посредством перераспределения в рамках бюджета либо формирования соответствующих фондов.

Далее требуется формирование единого технологического пространства на уровне регионов посредством оказания содействия развитию межотраслевой и внутриотраслевой кооперации, а также определения общих стратегических векторов для инновационных процессов. Решение такой задачи будет способствовать созданию эффективной национальной инновационной системы, базируемой на совокупности государственных и частных институтов, обеспечивающих инновационную деятельность.

Важной задачей представляется стимулирование инновационной деятельности, для решения которой необходима совершенная правовая база, направленная на защиту прав интеллектуальной собственности и страхование инновационных рисков, на регулирование деятельности предприятий и организаций научно-инновационной инфраструктуры, на создание и развитие структур, осуществляющих научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы в отраслях государственного сектора экономики.

Особое внимание следует уделить стимулирующей функции налогов, и, прежде всего, налога на прибыль, изменение которого должно иметь отношение к величине его ставки и процедуре взимания. Данная процедура может базироваться на введении дифференцированных налоговых ставок в зависимости от того, каким образом зарабатывается прибыль субъектами хозяйствования. Если прибыль получена в результате снижения издержек производства, повышения его эффективности и роста производительности труда, то к такому предприятию обычно применяется низкая ставка налога на прибыль. При получении прибыли на выпускаемую продукцию в результате роста цен, что неизбежно приводит к увеличению инфляции, предприятие должно будет платить повышенную ставку налога на прибыль. Подобный механизм целесообразно использовать и для поощрения инновационной и инвестиционной деятельности, что обеспечит сокращение безработицы и создаст условия для организации высокопроизводительных рабочих мест.

Рационально также со стороны органов власти ввести санкции для предприятий, производящих устаревшую продукцию и обеспечивать работу по привлечению в страну перспективных иностранных производств. Органы государственного управления должны постоянно осуществлять широкомасштабную пропаганду достижений в научно-технической и инновационной сфере и стимулировать такие достижения соответствующими премиями в области науки и техники.

Решение перечисленных задач и осуществление мероприятий будет способствовать росту конкурентоспособности продукции отечественных пред-

приятый, ее востребованности не только на национальном, но и зарубежных рынках и, как следствие, повышению производительности труда.

В настоящее время все больше субъектов хозяйствования осуществляют различные меры по повышению производительности труда. Однако такой индивидуальный подход к решению этой непростой задачи не всегда обеспечивает нужный результат. Без государственной поддержки, поддержки общественных и профессиональных объединений, которые своей работой способствовали бы поиску и внедрению передового опыта, и методов в данном направлении, сложно переломить ситуацию с производительностью труда.

Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России» совместно с Общественным объединением по повышению производительности труда, которое объединило в себе успешный опыт более 600 российских предприятий, повысивших производительность труда от двух до четырех раз, подготовила и предложила программу повышения производительности труда и роста экономики России, которая подверглась научной экспертизе в комиссии по повышению производительности труда Российской Академии Наук. Ее авторы утверждают, что программы роста экономики, предложенные Правительством РФ, Столыпинским клубом и Центром стратегического развития, не могут обеспечить нужного результата, так как не ориентируют на конкретные меры по повышению производительности труда в стране, без которых все остальные мероприятия, направленные на рост экономики, тщетны.

Основным тезисом предложенной программы стало утверждение о том, что производительность труда не может расти сама по себе — в этом процессе обязательно участие государства, прямой задачей которого должно стать формирование парадигмы высокопроизводительной культуры и эффективного производства. Предложено создать специальную структуру — Национальный комитет по повышению производительности труда.

В настоящее время во многих государствах созданы национальные структуры по повышению производительности труда, которые имеют различные названия: национальные центры по повышению производительности труда, инновационные центры развития бизнеса, ассоциации повышения производительности труда. Эти структуры возглавляются представителями высшей иерархии государственного управления, что свидетельствует о важности решаемых ими задач.

В Германии, например, рационализаторский и инновационный центр развития бизнеса, созданный в 1921 г. по инициативе Министерства экономики и Ассоциации немецких инженеров, стал одной из первых в мире организаций, системно занимающихся изучением и внедрением передового опыта в деле повышения производительности труда. Эта некоммерческая организация проводит анализ методик повышения производительности труда, оказывая методологическую и организационную поддержку малым и средним предприятиям. Она организует для них обучение и консультации по внедрению инноваций и развитию стартапов. В регионах страны имеются так называемые центры производительности труда, финансируемые из

государственного бюджета и также помогающие предприятиям бизнеса повышать свою конкурентоспособность через повышение производительности труда [8].

Большое внимание таким вопросам уделяется и в Японии. Именно на производительности и эффективности во многом концентрируются системы обучения и развития профессиональных навыков, благодаря чему Япония по уровню производительности труда и темпам ее роста занимает одно из ведущих мест в мире. Производительностью труда здесь занимаются Министерство труда, Японская ассоциация МОТ и Японский центр производительности труда для социально-экономического развития. Залогом высокой производительности в данном центре считается создание благоприятных условий труда, ориентированных на работника и способствующих эффективной работе. Именно поэтому в своих программах эта организация фокусируется на поддержании социальной справедливости и прозрачности, стимулировании устойчивого роста промышленных предприятий и развитии. Главные задачи, которые центр ставит перед собой с учетом новых экономических вызовов, состоят в разработке программ повышения производительности с учетом «старения» кадров, в углублении взаимопонимания между работниками и предпринимателями, в совместном владении информацией, в дальнейшей работе по поиску и внедрению современных технологий повышения производительности [8].

Для большей эффективности и содействия обмену опытом и лучшими практиками национальные центры стали объединяться в международные ассоциации. Две крупнейшие из них — это европейская и азиатская.

Европейская ассоциация повышения производительности труда была основана в 1966 г. в качестве преемника ранее существовавшего Европейского агентства продуктивности. В ее состав входят национальные центры производительности труда Австрии, Бельгии, Великобритании, Германии, Италии, Кипра, Нидерландов, Польши, Румынии, Словакии, Турции, Финляндии и Чехии. Ассоциация обеспечивает не только обмен опытом между своими членами, но и объединяет совместные усилия по подготовке проектов коллективных договоров и на уровне отдельных предприятий и трудовых коллективов, и на федеральном и региональном уровнях. Она содействует занятости населения путем повышения производительности труда, поддержки новых форм занятости, развития профессиональных навыков и квалификации, предотвращения недобросовестной конкуренции.

Азиатская ассоциация повышения производительности труда была основана в 1961 г. как правительственная некоммерческая организация для содействия устойчивому социально-экономическому развитию Азии и стран Тихоокеанского региона. В нее входят Бангладеш, Гонконг, Индия, Индонезия, Иран, Камбоджа, Китай, Лаос, Малайзия, Монголия, Непал, Пакистан, Сингапур, Фиджи, Филиппины, Шри-Ланка, Южная Корея, Япония. Главная цель Азиатской ассоциации состоит в изучении, разработке и внедрении передовых методов повышения производительности труда с учетом экономических условий и трансформаций, происходящих в странах-участницах, в стимулиро-

вании обмена опытом, в обучении и повышении компетенций национальных центров производительности [8].

В Российской Федерации органы исполнительной власти должны поставить перед собой задачу по стимулированию производительности труда, оказанию помощи субъектам Федерации по обмену передовым производственным опытом, реализации на предприятиях инновационных программ и программ модернизации основных фондов, созданию действенных систем переподготовки и обучения персонала. На государственном уровне необходимо поставить перед Министерством образования и науки РФ цель, направленную на возобновление в вузах подготовки специалистов по нормированию труда, что позволит профессионально координировать процесс повышения производительности труда в рамках всех субъектов хозяйствования, во всех субъектах РФ и на территории страны в целом.

Для решения такой масштабной и сложной задачи требуется также поддержка и активная позиция представителей отечественного бизнеса, которым следует наладить обратную связь с органами государственной власти страны, объединить свои усилия в данном направлении и придать импульс широкому обмену передовым опытом в деле повышения производительности труда.

### Библиографический список

1. Цыганков В.А. Эволюция подходов к оценке эффективности труда в современной экономике // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 1. (26). С. 110–112.
2. Косицына Ф.П. Соотношение роста производительности труда и заработной платы – критерий эффективности государственного регулирования экономики // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 2 (12). С. 19–23.
3. Сулакишин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник И.Ю. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность. М., 2010.
4. Потуданская В.Ф. Продолжительность рабочего времени: отечественный и зарубежный опыт // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 2 (27). С. 59–65.
5. План мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест: Распоряжение Правительства РФ № 1250-р от 9 июля 2014 г. (с изм. от 30 дек. 2015 г.). URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70594184/>
6. Россия в цифрах. 2016: Краткий статистический сборник / Росстат. М., 2016.
7. Гаришина О.П. Влияние инноваций на рост производительности труда промышленных предприятий // Вестник СамГУ. 2011. № 16 (87). С. 19–25.
8. Производительность труда: государственные программы и общественные инициативы. URL: [http://www.up-pro.ru/library/production\\_management/productivity/gosprogram-my.html](http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/gosprogram-my.html)