

Пронкин Артем Игоревич, студент 4 курса
Уфимский государственный нефтяной технический университет

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В статье исследуется роль производительности труда в обеспечении конкурентоспособности российских предприятий. Рассмотрены статистическая динамика показателя, результаты федерального проекта и внутренние механизмы роста эффективности. Предложена последовательность управленческих действий, объединяющая бережливое производство, цифровизацию, развитие компетенций и систему измеримых показателей.

Ключевые слова: Производительность труда, конкурентоспособность, эффективность, бережливое производство, цифровизация, человеческий капитал.

Введение

В условиях ограниченности трудовых ресурсов и повышения требований к качеству продукции рост производительности труда становится одним из ключевых источников экономического развития. Для предприятия данный показатель отражает не только объем выпуска на одного работника, но и качество организации процессов, технологический уровень, структуру управления и способность использовать знания сотрудников. Высокая производительность снижает удельные издержки, повышает устойчивость к колебаниям спроса и создает ресурс для роста заработной платы без пропорционального увеличения себестоимости.

Актуальность темы усиливается тем, что экстенсивное расширение занятости имеет естественные ограничения. Поэтому конкурентоспособность все чаще зависит от того, насколько предприятие умеет устранять потери времени, сокращать простои, повышать загрузку оборудования и быстрее внедрять технологические решения. Цель статьи – определить основные факторы роста производительности труда на российских предприятиях и предложить последовательную модель управления такими изменениями.

Производительность труда как экономическая категория

В наиболее общем виде производительность труда характеризует соотношение результата и затрат труда. Однако практическое управление требует более точной системы показателей. На уровне предприятия целесообразно одновременно учитывать выработку на одного работника, трудоемкость единицы продукции, длительность производственного цикла, долю брака, простои и выполнение заказов в срок. Один показатель выработки может дать искаженный результат, если рост достигнут за счет чрезмерной нагрузки, снижения качества или накопления незавершенного производства.

Конкурентное преимущество формируется тогда, когда рост результата устойчив и воспроизводим. Для этого производительность должна рассматриваться как итог взаимодействия четырех групп факторов: технологии, организации процессов, квалификации персонала и качества управленческих решений. Автоматизация сама по себе не гарантирует эффекта: если цифровая система накладывается на нерациональный процесс, предприятие лишь ускоряет передачу лишней информации. Поэтому технологические инвестиции должны сопровождаться анализом потока создания ценности и устранением операций, не создающих полезного результата.

Динамика и государственные ориентиры

По уточненной оценке Росстата, индекс производительности труда в российской экономике в 2024 году составил 104,6% к предыдущему году. В обрабатывающих производствах показатель достиг 106,0%, в деятельности в области информации и связи – 104,3%, а непосредственно в сфере информационных технологий – 106,7% [1]. Эти данные показывают положительную динамику, но различия между видами деятельности подтверждают необходимость отраслевого подхода.



Национальный проект «Эффективная и конкурентная экономика» устанавливает ориентир прироста производительности труда к 2030 году на 20,7% относительно уровня 2023 года. Предусматривается вовлечение 40% средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей в проекты повышения эффективности [2]. Такой подход связывает макроэкономическую цель с конкретными изменениями на уровне производственных систем.

Практика федерального проекта показывает, что значительная часть резервов находится не в покупке нового оборудования, а в организации работы. В 2019-2024 годах поддержку получили более 6 тыс. компаний; в среднем реализация проектов позволяла примерно на треть сокращать время протекания процессов и увеличивать выработку на 45% [3]. По итогам 2025 года в проекте участвовало более 7,9 тыс. предприятий, а средний рост выработки по реализованным проектам составил 58%, при сокращении сроков производства более чем на 30% [4]. Эти результаты относятся к участникам проекта и не могут автоматически переноситься на всю экономику, однако они демонстрируют масштаб внутренних резервов.

Механизмы роста эффективности предприятия

Первым механизмом является стандартизация операций. Описание оптимальной последовательности действий уменьшает зависимость результата от индивидуальных привычек работников, облегчает обучение новых сотрудников и делает отклонения заметными. Стандарт не должен превращаться в неизменную инструкцию: его задача – закрепить лучший известный способ работы и стать основой для дальнейшего улучшения.

Второй механизм связан с управлением потоком. Производительность отдельного участка не равна производительности всей системы. Если один цех ускоряет выпуск, а следующий не способен принять объем, растут запасы и затраты на хранение. Поэтому приоритет необходимо отдавать устранению узких мест, синхронизации операций и сокращению времени ожидания между ними.

Третий механизм – цифровизация измерений и решений. Датчики, системы учета, электронные маршрутные карты и аналитические панели повышают прозрачность процесса. Руководитель получает возможность видеть причины простоя, отклонения качества и загрузку оборудования в режиме, близком к реальному времени. Экономический эффект возникает тогда, когда данные используются для регулярных управленческих действий, а не только для подготовки отчетности.

Четвертый механизм – развитие человеческого капитала. Работники непосредственно сталкиваются с потерями и часто способны предложить недорогие улучшения. Система подачи инициатив, быстрые эксперименты и обратная связь повышают вовлеченность. При этом рост производительности не должен сводиться к механическому увеличению норм: устойчивый результат требует безопасных условий, понятной мотивации и участия персонала в изменениях.

Предлагаемая модель управления

На первом этапе предприятие выбирает ограниченный пилотный поток, имеющий заметное влияние на сроки или себестоимость. Для него фиксируется исходное состояние: выработка, длительность цикла, простои, брак и объем незавершенного производства. На втором этапе формируется карта процесса и выделяются потери. На третьем этапе разрабатываются изменения, которые можно проверить в коротком цикле без крупных капитальных затрат.

После пилота необходимо оценивать не только локальный рост показателя, но и влияние на весь поток, качество и нагрузку персонала. Успешные решения стандартизируются и масштабируются. Для закрепления результата показатели производительности включаются в регулярный управленческий цикл: короткие совещания по отклонениям, ежемесячный анализ причин и квартальный пересмотр целей.

Основной риск заключается в подмене системных изменений разовыми мероприятиями. Формальное обучение, приобретение программного обеспечения или установка новых нормативов не создают устойчивого эффекта без ответственности



руководителей и понятной связи между показателем и ежедневными решениями. Поэтому программа повышения производительности должна иметь владельца, ресурс, календарный план и прозрачную систему оценки результата.

Заключение

Производительность труда является интегральным показателем качества управления предприятием. Ее устойчивый рост формируется за счет сочетания бережливой организации процессов, обоснованной цифровизации, развития компетенций и вовлечения работников. Российская статистика и результаты федерального проекта подтверждают наличие значительного потенциала повышения эффективности. Для его реализации предприятиям необходимо переходить от разовых инициатив к постоянному циклу измерения, анализа, эксперимента и стандартизации улучшений.

Список литературы:

1. Федеральная служба государственной статистики. Индексы производительности труда за 2024 год. Москва: Росстат, 2026. URL: rosstat.gov.ru (дата обращения: 06.08.2026).
2. Правительство Российской Федерации. Национальный проект «Эффективная и конкурентная экономика». URL: government.ru (дата обращения: 06.08.2026).
3. Министерство экономического развития Российской Федерации. Производительность труда. URL: economy.gov.ru (дата обращения: 06.08.2026).
4. Министерство экономического развития Российской Федерации. По итогам 2025 года выработка на предприятиях в федеральном проекте «Производительность труда» выросла на 58%. 20.02.2026. URL: economy.gov.ru (дата обращения: 06.08.2026).
5. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России. 2025: статистический сборник. Москва: Росстат, 2025. 172 с.

