

THỰC TIỄN & KINH NGHIỆM QUỐC TẾ

# Vấn đề tăng cường hiệu quả kinh tế của các chương trình nâng cao hiệu suất lao động

*Trong nền kinh tế toàn cầu hiện nay, thị trường lao động đang có những sự biến đổi nhanh chóng. Tại nhiều quốc gia có thể nhận thấy những sự biến động dân số, tiến bộ khoa học kỹ thuật, và cả những vấn đề còn tồn tại sau những nỗ lực vượt qua các đợt khủng hoảng tài chính quốc tế. Những vấn đề đó đã có ảnh hưởng rất lớn đến tình hình giải quyết việc làm cho người lao động. Quốc gia nào thành công trong việc thích ứng với những biến đổi trên, sẽ có khả năng tạo ra được những sự tiến bộ đáng kể trong việc cải thiện chất lượng cuộc sống, tăng năng suất lao động và tăng cường sự gắn kết xã hội.*

*Nhiều nghiên cứu đã cho thấy, một trong những điều kiện quan trọng nhất để tạo nên tiến bộ khoa học và tiến bộ xã hội chính là việc phải nâng cao vai trò của “kiến thức” trong các hoạt động chuyên môn của người lao động, tăng cường nguồn lực đầu tư cho công tác đào tạo các chuyên gia có trình độ cao trong mọi lĩnh vực, mà lâu nay vẫn thường được gọi là “đầu tư cho con người”.*

ПУТИХИН Ю.Е.

Hiệu trưởng Đại học Tài chính trực thuộc chính phủ LB Nga chi nhánh Санкт-Петербург



Năng suất lao động là một trong những tiêu chí quan trọng hàng đầu để đánh giá hiệu quả lao động xã hội. Tình hình kinh tế hiện nay đòi hỏi sự gia tăng năng suất lao động, trong hầu hết trường hợp, như số liệu thống kê cho thấy, đó là về đào tạo nguồn nhân lực lao động. Hơn nữa, cùng với sự ra đời và ứng dụng công nghệ tiên tiến vào sản xuất đã tạo ra nhu cầu khách quan trong việc đào tạo bổ sung cho nhân viên, nâng cao tay nghề và kỹ năng làm việc cho họ. Tuy nhiên, việc tăng thời gian đào tạo chỉ có thể thực hiện bằng cách giảm thời gian làm việc chuyên môn. Trong bài viết của mình, tác giả đề cập đến những vấn đề liên quan đến việc xác định hiệu quả kinh tế của các chương trình nâng cao hiệu suất lao động.

*Проблемы экономической эффективности программ повышения производительности труда.*

**Ключевые слова**

Повышение производительности труда. Экономическая эффективность. Повышение квалификации рабочих.

**Аннотация**

Современная экономическая ситуация требует повышения производительности труда, в большинстве случаев, как показывает статистика, речь идет о повышении квалификации сотрудников предприятия. Однако увеличение времени обучения персонала может

происходить только за счет уменьшения времени профессиональной работы. В своей статье автор рассматривает положения, из которых следует исходить при определении экономической эффективности программ повышения производительности труда.

В условиях современной глобальной экономики рынок труда претерпевает быстрые изменения. Демографические сдвиги, технический прогресс, не преодоленные последствия международного финансового кризиса изменяют положение дел в сфере занятости в разных странах. Те страны, которые сумеют успешно адаптироваться к подобным изменениям и решить назревшие проблемы в сфере труда, смогут добиться серьезного прогресса в деле повышения качества жизни, роста производительности труда, укрепления социальной сплоченности.

По результатам доклада «Скудная Россия: экономический рост возможен за счет повышения производительности труда», подготов-

ленного сотрудниками международной консалтинговой компании McKinsey производительность труда российского рабочего в 4 раза ниже, чем у американского рабочего. (Рис.1)

Как известно, уровень производительности труда является одним из важнейших показателей, характеризующих эффективность общественного производства. Производительность труда — это степень эффективности целесообразной деятельности людей, отражающая способность производить за единицу рабочего времени определенный объем потребительных стоимостей. Под эффективностью труда следует понимать достижения работниками наилучших результатов с наименьшими

**Рис.1 Производительность труда в мире, ВВП на одного занятого по паритету покупательной способности (\$ тыс.)**





затратами [3].

Как считает глава Минэкономразвития Андрей Белоусов, учитывая нынешний демографический фон, задачи повышения производительности труда сейчас стоит на первом плане. Владимир Путин заявил, что инвестиции в человека, в его квалификацию, повышение производительности труда, обновление производства, - становятся главнейшим источником экономического роста. «Учитывая беспрецедентно низкий (5,5%) уровень безработицы, свободных рук у нас фактически нет, - подчеркнул президент. – Развиваться можно только за счет качества». [2]

В настоящее время, как отмечается во многих научных исследованиях, одним из важнейших условий научного и социального прогресса общества должно быть повышение роли «знаний» в профессиональной деятельности работника, рост вложений в подготовку специалистов высокой квалификации, по тем направлениям, которые принято квалифицировать как «вложение в человеческий капитал». С появлением новых прогрессивных технологий и внедрением их в производство возникает объективная необходимость в дополнительном обучении сотрудников, повышении их квалификации.

По данным опроса шести тысяч бизнесменов и менед-

жеров в 40 регионах, проведенного в декабре предпринимательской организацией «Опора России», нехватка квалифицированных рабочих заняла первое место в ряду проблем, мешающих развитию промышленности, отодвинув даже коррупцию и административные барьеры. По информации газеты «Коммерсант», около половины российских промышленных предприятий остро нуждаются в рабочих кадрах, а, согласно данным Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, даже до 80%.

По данным на 2010 год, 30% работающих россиян имеют высшее образование, при этом в возрастной категории от 25 до 35 лет таких 56%. Согласно результатам исследования, проведенного экспертам Высшей школы экономики, 65-70 процентов старшеклассников настроены на поступление в вуз, в Москве и Московской области - 87%. [4]

В исследовании [1] отмечается, что для успешного развития общества по пути прогресса, формирования инновационной экономики и эффективного производства необходимо выполнение базового условия, которое автор характеризует как «формула прогресса»: «темпы прироста времени учебы в жизни каждого человека должны превышать темпы прироста времени работы».

Оставляя на ответственности автора справедливость данной формулы, отметим, что у нее есть ряд особенностей.

1. Поскольку речь идет о сроке жизни человека, то он ограничен, в особенности срок «профессиональной» жизни. Следовательно, увеличение/прирост времени учебы может происходить только за счет уменьшения времени профессиональной работы. С формально математической точки зрения это соответствует условию задачи, прирост времени учебы (со знаком +) будет превышать прирост времени работы (со знаком -), т.к. всегда  $(+) > (-)$ .

2. «Должен превышать», означает, что как минимум «должен быть равен». Показатель «темпы прироста времени учебы» в данном случае выступает как «мультипликатор», он вычисляется относительно времени учебы, но используется относительно величины «времени работы» человека. Время работы больше, чем время учебы, поэтому в абсолютном выражении время работы будет сокращаться больше, чем увеличиваться время учебы, общая величина «трудового цикла» в жизни человека будет сокращаться.

3. Сокращение времени работы, особенно в российских условиях, допустимо только при условии одно-



временного опережающего роста производительности труда работника. При этом минимальный рост производительности труда определяется величиной относительного снижения времени работы, должен его превышать. При этом вложения в программы роста производительности труда должны включать и вложения в повышение качества человеческого капитала, включая и затраты на увеличение времени учебы. Из этих положений следует исходить при

определении экономической эффективности программ повышения производительности труда.

Вышеизложенные условия, имеющие значение для обоснования программ экономического развития, могут быть выражены в форме дискриптивной математической модели. Пусть трудовой цикл (ТЦ) в жизни человека складывается из двух составляющих - время учебы (У) и время работы (Р):

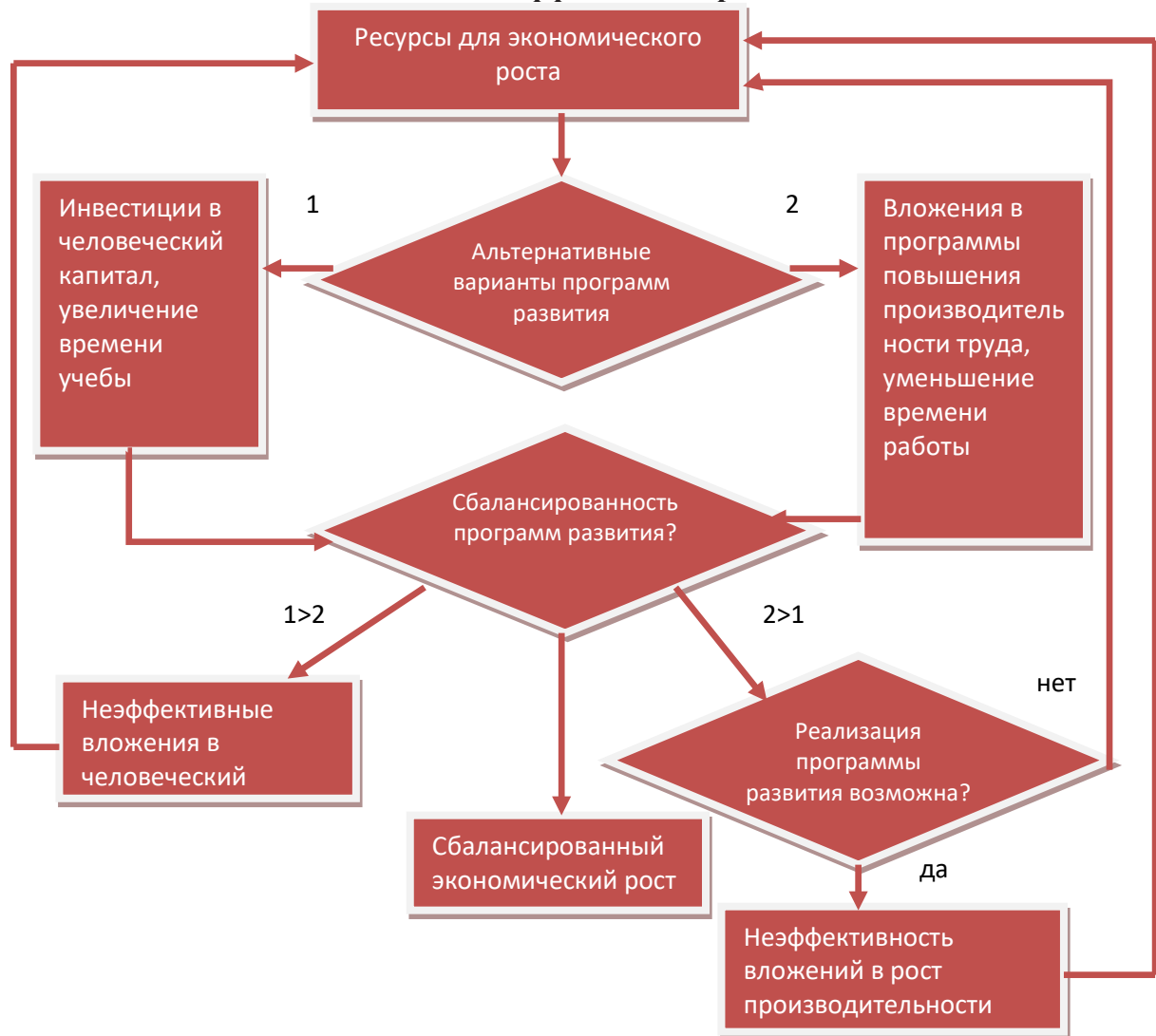
$TЦ = U + P$ . Пусть на каждом шаге (например, это

1 год) доля увеличения времени учебы человека одинакова и равна «а» относительных единиц от времени учебы в предшествующем периоде. Тогда после n шагов (на n-м шаге) при использовании того же мультипликатора время учебы составит  $U+n*a$ . Путем несложных математических преобразований легко определить, что время работы человека по

$$P * \prod_{n=1}^n \left(1 - \frac{a}{U + (n-1)*a}\right)$$

сле n шагов (лет) будет равно

Рис.2. Условия эффективного развития.





при условии  $\dot{a} = 0 \rightarrow \dot{i} \leq 0$   
 $a = a \rightarrow n > 0$

Трудовой цикл человека после n-го года реформи-

$$P * \prod_{n=1}^n \left(1 - \frac{a}{O + (n-1) * a}\right)$$

вания составит:

ТЦ(n) = Y + n \* a при тех же допущениях

Для примера пусть a=1 год, Y=10 лет, P=50 (принимаем за 100%) лет. Без осуществления программ развития ТЦ=60 лет (пенсионный возраст мужчины). При реализации программ развития при заданных условиях ТЦ составит:

после 1-го года преобразований

$10 + 1 + 50 * (1 - 1/10) = 56$  лет,  
 P=45 лет (90% от 50 лет)

после 2-го года

$11 + 1 + 50 * (1 - 1/10) * (1 - 1/11) = 52,9095$  лет, P=40,9095 лет (82%)

после 3-го года

$12 + 1 + 50 * (1 - 1/10) * (1 - 1/11) * (1 - 1/12) = 50,501$  лет,  
 P=37,5 лет (75%)

после 4-го года

$13 + 1 + 50 * (1 - 1/10) * (1 - 1/11) * (1 - 1/12) * (1 - 1/13) = 48,61$  лет, P=34,61 лет (69,2%)

Как видно из примера, через 4 года преобразований период работы, а следовательно в макроэкономическом смысле – рынок труда сокращается на 30,8%, что конечно недопустимо для нашей экономики, следовательно как минимум на столько должна быть повы-

шена производительность труда, чтобы было обеспечено сбалансированное экономическое развитие.

Разумеется, программы преобразования экономики, программы увеличения времени учебы и сокращения времени работы потребуют больших народнохозяйственных затрат (затрат общества) на реализацию поставленных задач развития. При этом могут возникать проблемы сбалансированности развития и эффективности программ развития и повышения в конечном итоге качества жизни. Задачи увеличения времени учебы в жизни человека могут при определенных условиях вступать в противоречие с сокращением времени работы. Анализ ситуаций, которые могут возникать при распределении ресурсов на программы развития показан на схеме (рис.2). Вложения общества в программы развития, направленные на сокращение времени работы человека могут оказаться недостаточно эффективными, если вложения в человеческий капитал недостаточны. Здесь имеются также и исторические примеры. Так, в годы индустриализации в СССР передовой (по тому времени) уровень техники, технологии и продукции строящихся машиностроительных предприятий вступал в противоречие с низким уровнем профессиональной

подготовки рабочих и персонала в СССР поскольку в основном это были вчерашние не очень грамотные и малоподготовленные крестьяне, это в определенной степени тормозило развитие и снижало эффективность инноваций. На схеме показано, что реализация программ повышения производительности труда в экономике не может быть достигнута в том случае, когда тормозом является неподготовленность персонала, при этом эффективность программ перестройки экономики будет снижаться. Это необходимо учесть при распределении ресурсов. Иначе, если программы, предусматривающие развитие человеческого капитала (увеличение времени учебы) «отстают» от программ развития производства, то эффективность последних падает. И наоборот, если отстают программы развития производства и повышения производительности труда, то вложения в повышение качества труда окажутся неэффективны. Вопросы сбалансированности программ развития – это важная составляющая оптимизации процессов реиндустриализации и развития экономики в нашей стране. ♪

#### Использованная литература

1. Звягельский В.Ф. «Механизмы косвенной государственной

xem tiếp trang 65



ứng lại với những thay đổi trên thị trường trong môi trường kinh doanh đầy biến động.

Tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay, để nâng cao năng lực hoạt động và năng lực cạnh tranh, các ngân hàng thương mại (NHTM) phải đảm bảo được các yếu tố: Vốn tự có, công nghệ tiên tiến, phát triển dịch vụ, quản trị hoạt động và chiến lược phát triển. Trong đó, yếu tố công nghệ tiên tiến và phát triển sản phẩm dịch vụ là hai yếu tố quan trọng trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của các ngân hàng. Thực tế hiện nay, phần lớn NHTM nói chung tại Việt Nam đều chưa có một cách thức quản lý quy trình phát triển sản phẩm dịch vụ một cách hiệu quả. Trong bối cảnh công nghệ thông tin đóng vai trò ngày càng quan trọng trong từng hoạt động của ngân hàng, việc giải quyết được mối quan hệ giữa bộ phận nghiệp vụ, bộ phận phát triển sản phẩm và ban công nghệ thông tin trong các ngân hàng ngày càng trở nên cấp thiết nhằm giảm thiểu chi phí về thời gian và tài chính, nâng cao tính linh hoạt và cải thiện hiệu quả hoạt động của các ngân hàng. Việc ứng dụng giải pháp BPM trong việc phát triển sản phẩm dịch vụ tại các ngân hàng được kỳ vọng là một bước phát triển mới giúp các NHTM nâng cao tính cạnh tranh và cải tiến hiệu quả năng suất trong hoạt động kinh doanh.

#### 4. Kết luận

BPM là giải pháp tiềm năng

giúp các ngân hàng không ngừng cải tiến dịch vụ và nâng cao chất lượng phục vụ khách hàng của mình. Với BPM, các ngân hàng có một hướng mới để triển khai ứng dụng công nghệ thông tin. Mặc dù mới ra đời hơn một thập kỷ, nhưng BPM đã phát triển rất nhanh trên nhiều mặt: *phương pháp luận, phương pháp và công cụ*, và cũng đã có nhiều kinh nghiệm triển khai thành công. Nhờ những ưu điểm vượt trội về tính đơn giản, dễ triển khai so với phương pháp ứng dụng công nghệ thông tin truyền thống, BPM đã được nhiều tổ chức doanh nghiệp và ngân hàng trên toàn thế giới vận dụng hiệu quả và phổ biến. Đã đến lúc các tổ chức nghiên cứu, các nhà quản trị ngân hàng cần tìm hiểu, nghiên cứu qua đó ứng dụng BPM để thúc đẩy hiệu quả hoạt động của các ngân hàng trong điều kiện mới và đặc thù kinh doanh ở Việt Nam. <sup>†</sup>

#### Tài liệu tham khảo

1. Adam Smith, *The Wealth of Nations* - W. Strahan and T. Cadell, London, 1776.
2. Giới thiệu về Six Sigma, Mekong Capital, 2004.
3. Ravinder, 2007, *Buyer-Supplier Relationships in Business-to-Business E-Procurement: Effects of Supply Conditions*. Creighton University, USA.
4. Simchi-Levi, 2000, *Designing and Managing the Supply Chain: Concepts, Strategies, and Case Studies*, McGraw-Hill/Irwin.
5. Thomas H. Davenport, *Process*

*Innovation: Reengineering work through information technology*, Harvard Business Review, Harvard Business School Press, 1993.

6. Dimitrios Georgakopoulos, *Overview of workflow management: From process modelling to workflow automation infrastructure*. Distributed and Parallel Databases, Vol. 3 No. 2, pp. 199-153, 1995.

7. Mahesh, 2007, *E-Business Models in B2B: A Process-Based Categorization and Analysis of Business-to-Business Models*. Texas Woman's University and Purdue University, USA.

8. Nguyễn Văn Vỹ và Phan Thanh Đức, *Quản lý quy trình nghiệp vụ - Một cách tiếp cận triển khai phần mềm trên nền Web*, Kỷ yếu hội thảo khoa học Đại học Hải phòng, 9/2012.

9. Wolf Celia and Paul Harmon, *The State of Business Process Management 2012*, BPTrend Report, 2012.

tiếp theo trang 70

поддержки промышленности в условиях открытой национальной экономики», а/р диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, 2013.

2. <http://www.echo.msk.ru/news/1002048-echo.html>

3. Годин А.М. Статистика: Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2002

4. [http://www.bbc.co.uk/russian/russia/2012/03/120330\\_russia\\_workforce\\_deficit.shtml](http://www.bbc.co.uk/russian/russia/2012/03/120330_russia_workforce_deficit.shtml)