

ЭВОЛЮЦИЯ ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

EVOLUTION OF PRINCIPLES OF LABOR PRODUCTIVITY MANAGEMENT

Атласова А.Е., магистрант ФГБОУ ВО **Atlasova A.E.**, masters student

«Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г.Ф. Морозова», Воронеж, Россия. Voronezh State University of Forestry and Technologies named after G.F. Morozov, Voronezh, Russia.

Яковлев А.В., к.т.н., доцент ФГБОУ ВО **Yakovlev A.V.**, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor Voronezh State University of Forestry and Technologies named after G.F. Morozov, Voronezh, Russia.

Аннотация: в статье представлен систематизированный обзор эволюции теоретических подходов к управлению производительностью труда. На основе ретроспективного анализа зарубежных и отечественных концепций выделены ключевые этапы формирования принципов управления производительностью, выявлена логика смены доминирующих парадигм – от механистической к гуманистической, а затем к системной. Особое внимание уделено вкладу научной, административной, бихевиористической школ, а также отечественной традиции, представленной работами А.К. Гастева, О.А. Ерманского, И.М. Бурдянского и их последователей.

Abstract: This article presents a systematic review of the evolution of theoretical approaches to productivity management. Based on a retrospective analysis of foreign and domestic concepts, key stages in the development of productivity management principles are identified, revealing the logic behind the shift in dominant paradigms—from mechanistic to humanistic, and then to systemic. Particular attention is given to the contributions of scientific, administrative, and behavioral schools, as well as the domestic tradition represented by the works of A.K. Gastev, O.A. Ermansky, I.M. Burdyansky, and their followers.

Ключевые слова: производительность труда, управление производительностью, эволюция управленческой мысли, теория ограничений, бережливое производство, научная организация труда.

Keywords: labor productivity, productivity management, evolution of management thought, theory of constraints, lean manufacturing, scientific organization of labor.

Производительность труда традиционно рассматривается в экономической науке как интегральный показатель эффективности использования трудовых ресурсов в конкретных организационно-технических условиях.

Актуальность ретроспективного анализа принципов управления производительностью труда обусловлена необходимостью системного осмысления накопленного теоретического

наследия для формирования эффективных механизмов управления в современных условиях. Цель настоящей статьи – выявление логики эволюции теоретических подходов к управлению производительностью труда, систематизация ключевых концепций и определение периодизации их развития.

В экономической литературе категория «управление» раскрывается через несколько базовых дефиниций. В наиболее общем виде управление трактуется как целенаправленное воздействие субъекта на объект с целью обеспечения требуемого его поведения. Применительно к производительности труда Д.А. Новиков определяет управление как вид практической деятельности, ориентированный на организацию поиска и реализации путей её повышения [2]. Методологически значимым для настоящего исследования является положение о том, что эволюция принципов управления производительностью труда отражает общую логику развития управленческой мысли – от поиска универсальных технологических решений к признанию решающей роли человеческого фактора, а затем – к системному видению организации как сложного социально-технического комплекса.

Фундаментальные основы организации управленческой деятельности были заложены представителями научной школы менеджмента – Ф. Тейлором, супругами Ф. и Л. Гилбрет, Г. Эмерсоном, Г. Ганттом и др. В разработанной ими концепции рост производительности труда, объёмов выпуска и, как следствие, увеличение доходов всех участников производства обеспечивается комплексом взаимосвязанных факторов.

Ключевым методологическим принципом научной школы стал детальный анализ производственных операций посредством хронометража, позволяющий выявить и исключить нерациональные движения, а также определить наиболее эффективные способы выполнения работ. Данный подход дополнялся требованием рациональной организации рабочих мест: по утверждению Г. Форда, комфортные условия труда способствуют снижению издержек и росту производительности [1].

Важным элементом концепции явился научный подход к подбору и обучению персонала. Работники должны подбираться в соответствии с требованиями выполняемых задач, после чего подлежат обучению наиболее эффективным приёмам труда, выявленным в ходе хронометражных наблюдений. При этом функции планирования, расчёта и подготовки работы полностью возлагались на аппарат управления, тогда как исполнителям отводилась роль строгого выполнения регламентированных заданий.

Принципиальное значение для последующего развития управленческой мысли имело введение системы мотивации, увязывающей результаты труда с вознаграждением (система премирования Гантта), а также обеспечение прозрачности информации о плановых и фактических показателях производства, что создавало основу для оперативной корректировки процессов.

Представители административной школы сместили акцент на совершенствование управления организацией в целом.

Представители гуманистического направления (М. Фоллетт, Э. Мэйо) аргументированно отвергли механистический подход к регулированию производительности, обосновав доминирующую роль человеческого фактора. Переход к гуманизации труда [4]

предполагал принципиальное изменение философии управления: отказ от принципа «власть над» в пользу принципа «власть с» (М. Фоллетт), что означает коллегиальность, совместный поиск решений, многонаправленный обмен информацией, вовлечение работников в управление.

В 50-е гг. XX в. получает развитие бихевиористическая школа менеджмента. Согласно позиции М. Мескона, Ф. Хедоури и М. Альберта, корректное применение поведенческих наук неизменно способствует росту эффективности как отдельного работника, так и организации в целом. Вместе с тем эмпирические исследования (И.В. Краснопевцева) выявили отсутствие прямой корреляции между удовлетворённостью трудом и его производительностью. Установлено, что работник, имеющий возможность социального общения, может быть удовлетворён, но не мотивирован к повышению результативности. Следовательно, необходима идентификация актуальных для конкретного работника мотиваторов.

Значительный интерес представляет теория Ф. Герцберга, которая выделяет две группы факторов, влияющих на мотивацию. Мотивирующие факторы (содержание труда) отвечают за творческие потребности, стимулируют достижение результатов, побуждают вкладывать максимальные усилия и тем самым ведут к росту производительности.

Как подчёркивают Б. Моснер и Б. Блох Снидерман, развивая идеи Герцберга, заработная плата и прочие материальные вознаграждения формируют лояльность и добросовестное отношение, но не всегда непосредственно повышают производительность, особенно у работников, ориентированных на гигиенические факторы.

Альтернативный подход предлагает теория ожиданий В. Врума, согласно которой мотивация определяется ожиданием результата. При отсутствии чётко воспринимаемой связи между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением мотивация ослабевает, что требует создания прозрачных механизмов вознаграждения.

Инновационным прорывом этого периода стала теория ограничений Э. Голдратта, в основе которой лежат два постулата: оптимизация отдельных элементов системы не гарантирует оптимизации системы в целом; пропускная способность бизнеса (производства) лимитируется его «узкими местами» (ограничениями) [1].

Ограничения интерпретируются как факторы, одновременно выступающие препятствиями для развития и, при эффективном контроле, катализаторами совершенствования системы. Алгоритм управления ограничениями включает пять последовательных шагов: поиск ограничения, ослабление его влияния, сосредоточение усилий на ограничителе, снятие ограничения, поиск нового узкого места.

В России принципы научной организации труда (НОТ) впервые были апробированы в начале XX в. на заводах Урала, в Санкт-Петербурге и на Южной железной дороге (ученики профессора Н.И. Савина).

В работах В.И. Ленина были определены три главных направления повышения производительности труда: интенсификация труда (рост напряжённости в единицу времени), механизация и рационализация (упорядочение труда на научной основе).

О.А. Ерманский в рамках организационно-технического подхода обосновал закон организационной суммы, согласно которому совокупный организационный эффект превышает

арифметическую сумму составляющих сил; величина эффекта определяется степенью гармоничного сочетания всех элементов производства [2]. Кроме того, им был сформулирован принцип физиологического оптимума, требующий исключения как перегрузки, так и недогрузки персонала для обеспечения неуклонного роста производительности [3].

Социальная концепция Казанской школы научной организации труда (КИНОТ) под руководством И.М. Бурдянского включала: методику комплексной оценки деятельности предприятия на принципах всестороннего охвата, концентрического изучения, учёта историко-географической перспективы и комбинированного обследования; обоснование новой модели хозяйствования, основанной на слиянии личных и общественных интересов; выделение четырёх функций управления производительностью (подготовка и планирование работ, использование всех видов учёта, контроль, организация научно-исследовательской деятельности); описание универсальной системы органов управления, базирующейся на трёх принципах и обладающей четырьмя свойствами (строгая согласованность, разделение компетенции, адаптированность, максимальная продуктивность) [3].

В 1930-е гг. была сформирована организационно-производственная концепция, предметом которой выступал весь производственный процесс – от функционирования средств производства до кооперации труда [2]. 50–60-е гг. XX в. характеризовались интенсивным развитием управленческих теорий; совершенствовались подходы, зародившиеся в 1920-х гг.: организационно-кибернетический, технический, праксеологический, функциональный.

Бережливое производство органично интегрирует идеи, заложенные в классических школах управления, и принципы теории ограничений, создавая методологическую основу для непрерывного совершенствования производственных процессов.

Производительность труда остаётся основным критерием эффективности на всех уровнях управления, а теоретическое наследие, накопленное в рамках рассмотренных концепций, создаёт методологическую базу для разработки эффективных механизмов управления в современных условиях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Внутских А.Ю. Повышение производительности труда как комплексная проблема социальных и гуманитарных наук: факторы, закономерности, пути решения: Коллективная монография / А.Ю. Внутских, С.В. Комаров, Д.В. Пищальников, В.А. Толочек; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2020. –175 с
- 2 Волков, О. И. Экономика предприятия : учебное пособие / О.И. Волков, В.К. Складенко. — 2-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 264 с.
- 3 Долженко Р.А. Развитие подходов к производительности труда и ее оценке / Р.А. Долженко// Экономика труда. – 2021. – №12. – С. 1577-1590.
- 4 Исламова А.Р. Проблемы повышения производительности труда / А.Р. Исламова // Академическая публицистика. – 2020. – № 2. – С. 37-41.

REFERENCES

- 1 Vnitskikh A.YU. Povysheniye proizvoditel'nosti truda kak kompleksnaya problema sotsial'nykh i gumanitarnykh nauk: faktory, zakonomernosti, puti resheniya: Kollektivnaya monografiya / A.YU. Vnitskikh, S.V. Komarov, D.V. Pishchal'nikov, V.A. Tolochev; Perm. gos. nats. issled. un-t. – Perm', 2020. –175 s.
- 2 Volkov, O. I. Ekonomika predpriyatiya : uchebnoye posobiye / O.I. Volkov, V.K. Sklyarenko. — 2-ye izd. — Moskva : INFRA-M, 2025. — 264 s.
- 3 Dolzhenko R.A. Razvitiye podkhodov k proizvoditel'nosti truda i yeye otsenke / R.A. Dolzhenko// Ekonomika truda. – 2021. – №12. – S. 1577-1590.
- 4 Islamova A.R. Problemy povysheniya proizvoditel'nosti truda / A.R. Islamova // Akademicheskaya publitsistika. – 2020. – № 2. – S. 37-41.