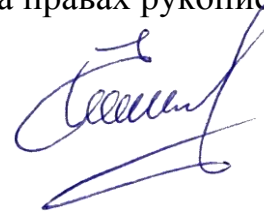


На правах рукописи



**Кондратьева Елена Владимировна**

**РЕСУРСНО-СЕТЕВОЙ ПОДХОД В ПОВЫШЕНИИ  
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Томск – 2016

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», на кафедре экономики.

**Научный руководитель:** доктор экономических наук, профессор  
**Барышева Галина Анзельмовна**

**Официальные оппоненты:**

**Адова Ирина Борисовна**, доктор экономических наук, профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», кафедра экономики и предпринимательства, профессор

**Герман Мария Викторовна**, кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», кафедра системного менеджмента и экономики предпринимательства, доцент

**Ведущая организация:**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Алтайский государственный университет», г. Барнаул

Защита диссертации состоится 21 апреля 2016 г. в 11 ч. 00 мин. на заседании диссертационного совета Д 212.267.11, созданного на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36 (12-й корпус, 121 ауд.).

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке и на официальном сайте федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» [www.tsu.ru](http://www.tsu.ru).

Материалы по защите диссертации размещены на официальном сайте ТГУ: <http://www.ams.tsu.ru/TSU/QualificationDep/co-searchers.nsf/newpublicationn/Kondrat'evaEV21042016.html>

Автореферат разослан «\_\_\_» февраля 2016 г.

Ученый секретарь  
диссертационного  
совета



Нехода Евгения Владимировна

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В современной экономике России остро стоит проблема кардинального и долговременного повышения производительности труда, способного обеспечить конкурентоспособность экономики и устойчивый экономический рост. На текущий момент по уровню производительности труда Россия существенно отстает от ведущих развитых стран. Необходимость ее увеличения является приоритетной задачей, что закреплено на государственном уровне в нормативно-правовых актах, где в качестве целевого макроэкономического индикатора установлен рост производительности труда в 1,5 раза к 2018 году<sup>1</sup>. В ежегодном послании Федеральному собранию в 2014 году Президент РФ отметил необходимость роста эффективности национальной экономики, опирающейся на «...ежегодный рост производительности труда не менее чем на пять процентов...»<sup>2</sup>, для чего должны быть изысканы соответствующие резервы роста. Опыт ведущих развитых стран показывает возможный уровень производительности труда, который для России является скрытым резервом роста. Российская академия наук оценивает наличие необходимых резервов повышения производительности труда для обеспечения роста ВВП на уровне 6–8% в год. Риторика отечественных государственных деятелей подчеркивает исключительную значимость данного вопроса для устойчивого экономического развития.

При текущем уровне ежегодного прироста производительности труда, зафиксированного в России, достичь показателей ведущих развитых стран в краткосрочной перспективе представляется весьма сложным. Увеличение загрузки существующих производственных мощностей и повышение продуктивности деятельности работников являются явно недостаточными. Текущая неблагоприятная конъюнктура сырьевого рынка обнажила многие проблемы современной экономики, существующий экономический кризис только усиливает необходимость незамедлительных мер по повышению производительности труда. Для обеспечения кардинального роста производительности труда назрела потребность в изменении отношения к пониманию современных трудовых процессов, переосмыслению теории данного явления и выработки новых подходов к повышению производительности труда.

Общемировые тенденции свидетельствуют о необходимости разностороннего применения экономических, социальных и экологических аспектов при развитии подходов к пониманию различных категорий. В подтверждение этого в докладе Комиссии по измерению экономического развития и социального прогресса, подготовленном Нобелевскими лауреатами А. Сен, Дж. Стиглицем, Ж.П. Фитусси, содержатся рекомендации по смещению ракурса внимания с оценки производительности экономики к оценке благополучия человека, экологического развития<sup>3</sup>. Кроме этого,

---

<sup>1</sup> О долгосрочной государственной экономической политике: указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 // Российская газета. 2012. 9 мая.

<sup>2</sup> Путин В.В. Послание Президента РФ Федеральному собранию РФ // Российская газета. 2014. 04 декабря.

<sup>3</sup> Stiglitz J.E., Sen A., Fitoussi J.P. Report by the Commission on the Measurement of Economic [Electronic resource] // National Institute of Statistics and Economic Studies. Electronic data. [S.l.], 2009. URL: [http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/dossiers\\_web/stiglitz/doc-commission/RAPPORT\\_anglais.pdf](http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/dossiers_web/stiglitz/doc-commission/RAPPORT_anglais.pdf) (access date: 12.10.2015).

различные исследования указывают на необходимость развития сетевых взаимоотношений и за счет этого достижения мощного синергетического эффекта.

В развитии подходов к повышению производительности труда должны найти свое отражение общемировые тенденции, что предполагает проведение научных исследований по данной тематике. Необходимость совершенствования подходов к повышению производительности труда обуславливает особенную актуальность диссертационного исследования.

**Степень научной разработанности темы.** Вопросы осмысления понятия труда и проблемы повышения производительности труда нашли свое отражение в работах большого числа зарубежных и отечественных исследователей, представляющих многообразную палитру точек зрения и анализирующих данные вопросы с различных сторон.

В качестве общей теоретической и методической основы исследования в вопросах осмысления понятия труда и его производительности послужили работы зарубежных и отечественных авторов А.А. Аболина, А.А. Богданова, Г. Гантта, Дж. Гелбрейта, Ф. Кенэ, К. Маркса, Д. Рикардо, Д.И. Розенберга, А. Смита, С.Г. Струмилина, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, Г. Эмерсона и др.

Современная отечественная экономическая мысль в вопросах осмысления повышения производительности труда представлена работами Б.М. Генкина, З.В. Глухой, В.Ф. Дунаева, Е.А. Егоровой, Е.Г. Жулиной, Н.В. Лясникова, В.М. Масловой, Ю.М. Остапенко, А.И. Рофе, С.Н. Трунина, П.Э. Шлендера и др.

На осмысление ресурсно- сетевого подхода к повышению производительности труда оказали влияние в направлении ресурсного подхода работы Дж. Барни, Б. Вернерфельта, Р.М. Гранта, К.Р. Коннер, Е.Т. Пенроуз, М. Петераф, работы экономистов австрийской школы «радикального субъективизма» и, в частности, отдельной ветви «динамического созидания», представленной учеными Л. Бирманом, Д. Гринингом, Дж. Макмюлленом, К. Таглом, Т. Чайлсом, в направлении сетевого подхода – акторно-сетевая теория Б. Латтура.

На переосмысление понятия труда на современной стадии экономического, технологического и социального развития оказали влияние работы многих ученых, в числе которых П. Вирно, К.К. Прахалад, В. Рамасвами, А. Сен, Дж. Стиглиц, В.Л. Тамбовцев, Ж.П. Фитусси и др.

Различным аспектам обеспечения производительности труда, вопросам выявления и систематизации факторов роста производительности труда посвятили работы Н.В. Амелина, А.С. Гордеева, Л.В. Захарова, Д.О. Каменев, Ю.А. Клейман, Е.В. Кучина, Е.В. Морозова, М.А. Новоятлев, М.В. Огородова, Э.А. Половкина, И.П. Потехина, С.В. Рачек, С.Б. Рыбаков, И.Ф. Рябцева, Л.М. Серопов, А.В. Столяров, Л.В. Шамрай и многие другие авторы.

Среди зарубежных авторов, рассматривающих вопросы теории и практики повышения производительности труда через осмысление концепции бережливого производства, стоит отметить Б. Баггали, Дж.П. Вумека, Д.Т. Джонса, М. Имаи, Дж. Лайкера, Б. Маскелла, Я. Мондена, Т. Оно, С. Спира, Х. Такеда

Вместе с тем некоторые аспекты проблемы повышения производительности труда требуют дальнейшего углубленного исследования. Это касается в первую очередь развития подхода, обеспечивающего повышение производительности труда на современной стадии технологического и социально-экономического развития, и

его транслирования до уровня отдельных методик, применимых для повышения производительности труда на промышленных предприятиях.

Актуальность и значимость рассматриваемых проблем обусловили выбор темы, объекта и предмета диссертационного исследования, определили цель, задачи и логическую структуру работы.

**Область исследования.** Диссертационное исследование проведено по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» паспорта специальностей ВАК в рамках научной специальности «Экономика труда», п. 5.8 «нормирование и организация труда», п. 5.9 «производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью».

**Цель и задачи диссертационного исследования.** Целью диссертационного исследования является выявление организационных резервов повышения производительности труда с учетом методологических и теоретических положений ресурсно-сетевого подхода и практического опыта его применения.

Для достижения указанной цели поставлены следующие основные задачи:

1. Развить понятийно-категориальный аппарат в части определения признаков, отличающих понятие труда на современной стадии технологического и социально-экономического развития. Обосновать ресурсно-сетевой подход к повышению производительности труда, учитывающий признаки современной трудовой деятельности.

2. Определить и структурировать факторы, оказывающие влияние на повышение производительности труда с учетом выявленных признаков и обеспечивающие повышение производительности труда в соответствии с положениями ресурсно-сетевого подхода.

3. Выявить особенности текущего состояния производительности труда на российских предприятиях, сформировать рекомендации по повышению производительности труда.

4. Разработать ресурсно-сетевую модель повышения производительности труда и произвести ее апробацию на примере трудовых процессов предприятия.

5. Выявить резервы повышения производительности труда и предложить программу повышения производительности труда предприятия.

6. Рассмотреть практические аспекты реализации программы повышения производительности труда на предприятии, включая разработку последовательности сетевых трудовых взаимодействий, организацию трудового процесса как непрерывного потока создания ценности, разработку программного модуля организации труда и возможностей применения предлагаемой модели.

**Объектом исследования** являются трудовые процессы промышленных предприятий и производительность труда.

**Предметом исследования** выступают организационно-экономические условия повышения производительности труда на основе использования ресурсно-сетевого подхода.

**Теоретическую и методическую основу исследования** составили труды ученых в области теории и методологии экономики труда, теории организации, ресурсного подхода, сетевых теорий, в том числе акторно-сетевой теории, работы российских и зарубежных ученых в сфере повышения производительности труда на промышленных предприятиях, в том числе концепции бережливого производства. В ходе решения поставленных задач в диссертационной работе нашли применение

методы: методы сбора первичной экономической информации (анализ документов, мониторинг динамики изменения систем, наблюдение, опрос, анализ данных, оценивание с точки зрения определения степени соответствия объекта установленным требованиям), системный подход, функциональный анализ, методы экономического, статистического, сравнительного анализа.

**Информационную и эмпирическую** базу диссертационной работы составили законодательные и нормативно-правовые акты РФ, официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики РФ, данные публичной отчетности отечественных промышленных предприятий, труды российских и зарубежных ученых, прочие открытые источники информации (периодическая печать, материалы научных конференций, симпозиумов, ресурсы Интернет).

**Научная новизна** исследования включает обоснование ресурсно-сетевой подхода к повышению производительности труда, разработку на этой основе ресурсно-сетевой модели и программы повышения производительности труда, что направлено на обеспечение долговременного и устойчивого ее повышения на отечественных промышленных предприятиях.

Научная новизна исследования подтверждается выносимыми на защиту и полученными лично автором теоретическими и прикладными результатами. Наиболее значительными элементами научной новизны являются следующие:

1. Предложен ресурсно-сетевой подход к повышению производительности труда, позволяющий учитывать кроме традиционных свойств труда (целесообразность, полезность, созидательность) совместное создание ценности, способность к непрерывным улучшениям (включая инновационность и технологичность), гуманизацию, бережливость и экологичность, что соответствует реалиям современных трудовых процессов предприятий.

2. Систематизированы организационные факторы повышения производительности труда с позиций ресурсно-сетевой модели, включающие организацию сетевых взаимодействий, производственной системы и трудовых процессов; в качестве основных критериев классификации определены: степень влияния на повышение производительности труда с точки зрения ресурсно-сетевой модели; источники роста производительности труда; субъекты, воздействующие на повышение производительности труда, что позволяет анализировать природу повышения производительности труда на основе ресурсно-сетевой модели.

3. Разработана ресурсно-сетевая модель повышения производительности труда, отличающаяся процедурами отбора наиболее значимых факторов повышения производительности труда с позиций ресурсно-сетевой модели, систематизации соответствующих им резервов и выявление на этой основе организационных резервов повышения производительности труда отдельных трудовых процессов с применением концепции бережливого производства.

4. В соответствии с ресурсно-сетевой моделью повышения производительности труда на основе систематизации организационных резервов и обоснованных направлений интенсификации трудовых процессов предложена программа повышения производительности труда, предполагающая организацию трудового процесса как непрерывного потока создания ценности и произведена ее апробация на примере нефтегазодобывающего предприятия.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что отдельные положения проведенного исследования охватывают новые подходы к проблеме по-

вышения производительности труда. В исследовании обоснован и получил развитие ресурсно-сетевой подход к повышению производительности труда, что позволило расширить содержание понятий труда и производительности труда и предложить ресурсно-сетевую модель повышения производительности труда.

**Практическая значимость диссертации** заключается в том, что полученные в ходе исследования научно-практические результаты, направленные на повышение производительности труда с точки зрения ресурсно- сетевого подхода, нашли практическое применение на нефтегазодобывающих предприятиях и могут служить для достижения стратегических целей развития экономики.

**Апробация результатов диссертационного исследования.** Основные результаты исследования представлены на Международной научно-практической конференции «Вопросы образования и науки. Теоретический и методический аспекты» (2015 г., г. Тамбов), Международной научно-практической конференции «Перспективы развития экономики и менеджмента» (2014 г., г. Челябинск), на V Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодежь и наука: реальность и будущее» (2013 г., г. Кемерово).

Результаты диссертационной работы использовались при реализации хозяйственных договоров с одним из крупнейших нефтегазодобывающих предприятий Российской Федерации, входящим в структуру компании ОАО «НК «Роснефть», – ОАО «Самотлорнефтегаз» (далее «исследуемое предприятие»), в периоды с 14 января по 31 декабря 2013 г. и с 24 февраля по 31 октября 2014 г.

Успешная апробация результатов диссертационной работы на нефтегазодобывающих предприятиях подтверждается Актами о внедрении результатов кандидатской диссертационной работы от 17.04.2014 № 0646-ХТ, от 19.05.2015 № ДК-0032 в деятельность предприятия структуры ОАО «НК «Роснефть» ОАО «Самотлорнефтегаз» и Актом о внедрении результатов кандидатской диссертационной работы от 15.05.2014 № 545/06 в деятельность предприятия структуры ОАО «НК «Роснефть» НП «Региональный учебный центр – Нижневартовск».

**Публикации по теме исследования.** Основные положения диссертационного исследования отражены в 7 публикациях автора общим объемом 3,15 п.л. (авт. 2,57 п.л.), в том числе 3 публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

**Структура диссертационной работы.** Цель и задачи диссертационной работы определили ее структуру и содержание. Исследование включает: введение, три главы, восемь параграфов, заключение, библиографический список из 227 наименований (в том числе 63 на иностранных языках). Общий объем диссертации составляет 206 страниц машинописного текста, в том числе 7 таблиц, 21 рисунок, 6 приложений.

Во введении обоснована актуальность, степень разработанности проблемы, сформулированы цель и задачи исследования, определены его предмет и объект, представлено описание теоретической и методической основы исследования, информационной и эмпирической базы диссертационной работы, раскрыта научная новизна, обоснована теоретическая и практическая значимость.

В первой главе «Развитие подходов к повышению производительности труда: эволюция к ресурсно-сетевому подходу» рассмотрена эволюция концепций понимания труда и производительности труда, предложен ресурсно-сетевой подход к пониманию труда и его производительности, уточнены определения труда и производительности труда с позиций ресурсно- сетевого подхода, исследованы факторы повышения производительности труда с точки зрения ресурсно- сетевого подхода,

предложена их систематизация и роль в повышении производительности труда с позиций ресурсно-сетевых подходов.

Во второй главе «Ресурсно-сетевая модель повышения производительности труда на современном этапе развития экономики» исследованы методы выявления организационных резервов повышения производительности труда, с позиций ресурсно-сетевых подходов исследованы организационные резервы повышения производительности труда в современной экономике России, представлена ресурсно-сетевая модель повышения производительности труда, охватывающая выявление организационных резервов и совмещающая наряду с классическими подходами к диагностированию трудовых процессов применение современных инструментов концепции бережливого производства, рассмотрены результаты использования модели в рамках трудовых процессов нефтегазодобывающего предприятия.

В третьей главе «Валидация ресурсно-сетевой модели повышения производительности труда на нефтегазодобывающем предприятии» рассмотрены вопросы реализации программы повышения производительности труда на нефтегазодобывающем предприятии, изложены результаты организации трудового процесса как непрерывного потока создания ценности, представлен программный модуль организации труда подразделений исследуемого предприятия.

В заключении сформулированы основные выводы и практические рекомендации, разработанные по результатам исследования.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Предложен ресурсно-сетевой подход к повышению производительности труда, позволяющий учитывать кроме традиционных свойств труда (целесообразность, полезность, созидательность) совместное создание ценности, способность к непрерывным улучшениям (включая инновационность и технологичность), гуманизацию, бережливость и экологичность, что соответствует реалиям современных трудовых процессов предприятий.**

Научная полемика в вопросах повышения производительности труда сыграла существенную роль в становлении и развитии мировой экономической мысли, на текущий момент она не является завершённой. Мы находим, что изменения технологических, экономических и социальных условий вызвали трансформацию средств и условий труда, что нашло свое отражение в изменениях представлений о природе труда и понимании производительности труда.

Осмыслению понятия труда и производительности труда как политико-экономического понятия посвящены работы выдающихся ученых экономистов, начиная с философских трудов Аристотеля и включая Ф. Кенэ, А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, Дж.Б. Кларка, А. Маршалла. В настоящее время акценты в постижении категории труда смещены в сторону радикально-гуманистического направления. О возрождении анализа свидетельствует работа П. Вирно («Грамматика множества») и других авторов из разных областей научного знания. С другой стороны, ряд современных исследователей приходит к выводу о преодолении дискуссии в вопросах производительности труда в ее социо-философском контексте. Мы придерживаемся мнения, что в настоящее время научное сообщество находится в процессе накопления знаний, и существуют возможности конструктивного развития данной



категории в междисциплинарном аспекте. Со времен А. Смита быстрые темпы развития промышленности создавали благоприятные условия для развития экономической мысли в направлении теории производительности труда, имеющей значительную прикладную направленность. На разных этапах развития экономической теории преобладают свои подходы в осмыслении данной категории.

Анализ работ, посвященных изучению теории производительности труда, позволяет сформулировать основные концепции в понимании данной категории. Технократическому представлению соответствует рассмотрение фабричного предприятия как механизма (машина, фабрика) с формальными отношениями между работниками и структурой управления, действующего в статичном внешнем окружении. На смену технократическому представлению пришло рассмотрение предприятия в качестве сложного живого организма или высокоуровневой системы, объединяющей в себе внутренние взаимосвязанные процессы, на которую оказывают влияние взаимодействия внутри человеческого коллектива.

Происходящие на современной стадии технологического развития социально-экономические изменения ведут к осмыслению категории труда и его производительности с точки зрения ресурсно-сетевого подхода. Ресурсно-сетевой подход представляет собой подход, метафорой которого является уже не машина, свойственная технократическому представлению, или живой организм (система), а высокоорганизованная сеть. По нашему мнению, рассмотрение понятия труда и производительности труда с точки зрения ресурсно-сетевого подхода позволяет выявить и учитывать признаки, отличающие труд на современном этапе технологического, экономического и социального развития.

Во-первых, в основе ресурсно-сетевого подхода лежит совокупность устойчивых связей между отдельными индивидами, группами индивидуумов, организациями и даже целыми экономиками. Организации осуществляют свою деятельность в рамках существующих разнообразных многоуровневых сетей со сложившимися взаимоотношениями и взаимозависимостями. Взаимосвязанность, взаимозависимость и взаимообусловленность между элементами сети обеспечиваются ресурсно-сетевым подходом. Труд в рамках данного подхода становится совместным трудом, сотворчеством в производстве ценности («co-creation»<sup>4</sup> – «совместное создание ценности»). Кооперация труда и проектный подход являются особенностями сети. Ресурсно-сетевой подход становится новой формой проявления кооперации труда.

Во-вторых, на современном этапе развития существенное влияние на уровень производительности труда оказывают ресурсы, находящиеся в распоряжении трудового процесса. Текущий этап развития мировой экономики сопровождается интеллектуализацией труда, преобладающим значением знания, информации, инноваций, углублением внимания к экологическому развитию производства и общества. Для современного этапа характерен быстрый научно-технический прогресс, на систематической основе подготавливаются и используются постоянно усложняющиеся нововведения. Современное общество становится обществом бережливым с новой экологической этикой. Отличительными признаками труда становятся бережливость, экологичность и способность к непрерывным улучшениям, поддерживаемая

---

<sup>4</sup> Prahalad С.К., Venkat Ramaswamy. Co-creation experiences: the next practice in value creation // Journal of Interactive Marketing. 2004. Vol. 18, № 3. P. 5–14.

инновациями и новыми технологиями. Кроме этого, повышение производительности труда обеспечивается за счет условий труда, способствующих повышению культуры производства, развитию творческого потенциала работников, безопасности труда. Недооценка значимости перечисленных признаков ведет к падению производительности труда в долгосрочной перспективе как на уровне отдельных предприятий и организаций, так и на уровне национальной хозяйственной системы.

Мы находим, что в целях настоящего исследования понятие труда должно быть рассмотрено с точки зрения ресурсно-сетевого подхода, в рамках которого под трудом следует понимать всякий труд по созданию ценности, обладающий признаками, в качестве которых на современной стадии развития выступают кроме традиционных признаков (целесообразность, полезность, созидательность) совместное создание ценности, способность к непрерывным улучшениям (включая инновационность и технологичность), гуманизация, бережливость и экологичность.

В диссертационном исследовании уточнено содержание понятия производительность труда. Производительность труда представляет собой показатель, характеризующий отношение количества выработанной системой продукции и произведенных затрат ресурса труда, изменяющихся под воздействием сетевых взаимодействий. Предлагаемые определения указывают на то, что повышение производительности труда достигается за счет синергетического эффекта сетевых взаимодействий и комбинации свойств ресурсов. Налаженные сетевые трудовые взаимодействия в рамках реализуемых проектов позволяют достичь как количественного, так и качественного повышения производительности труда, выражающегося через совместное создание ценности, непрерывные улучшения, гуманизацию, бережливость и экологичность. Производительность труда в данном ключе выражает экономическую результативность трудовой деятельности сети в результате особой комбинации ресурсов и трудовых взаимодействий.

**2. Систематизированы организационные факторы повышения производительности труда с позиций ресурсно-сетевого подхода, включающие организацию сетевых взаимодействий, производственной системы и трудовых процессов; в качестве основных критериев классификации определены: степень влияния на повышение производительности труда с точки зрения ресурсно-сетевого подхода; источники роста производительности труда; субъекты, воздействующие на повышение производительности труда, что позволяет анализировать природу повышения производительности труда на основе ресурсно-сетевого подхода.**

Для выявления и систематизации факторов, обеспечивающих повышение производительности труда с позиции ресурсно-сетевого подхода, в диссертационном исследовании были определены следующие основные критерии классификации:

1. По источникам роста производительности труда с точки зрения ресурсно-сетевого подхода предложены следующие группы факторов:

– технико-технологические факторы, оказывающие воздействие на уровень производительности труда за счет изменения эффективности применяемых технологий и оборудования, применяемого сырья и материалов, источников энергии;

– организационные факторы, влияющие на уровень производительности труда посредством организации сетевых взаимодействий, организации производственных систем, организации трудовых процессов;

– социально-психологические факторы, определяющие морально-психологический климат в коллективе, мотивированность и удовлетворенность трудом работников, сбалансированность интересов субъектов трудовых отношений и посредством этого влияющие на уровень производительности труда;

– квалификационные факторы, воздействующие на уровень производительности труда путем обеспечения профессионально-квалификационного уровня работников;

– экологические факторы, определяющие требования к результатам трудовой деятельности работников и способствующие интенсификации экономического роста через сокращение потребляемых ресурсов и стимулирование инноваций;

2. По степени влияния на обеспечение производительности труда с точки зрения ресурсно-сетевого подхода выделены факторы, обеспечивающие совместное создание ценности, способствующие непрерывным улучшениям, обеспечивающие бережливость, гуманизацию и экологичность;

3. По субъектам, воздействующим на повышение производительности труда, факторы целесообразно систематизировать в следующие группы:

– экзогенные, внешние по отношению к предприятию, которые представляют собой объективно существующие условия и обстоятельства, инициируемые внешними заинтересованными сторонами, отраслями промышленности, национальной хозяйственной системой, которые не поддаются регулированию со стороны субъекта экономической деятельности;

– эндогенные, внутрипроизводственные факторы, инициируемые, регулируемые на уровне субъекта экономической деятельности;

– эндогенные факторы на уровне отдельного работника, инициируемые самим работником и зависящие от его ценностных ориентиров, профессиональных компетенций, требований к качеству жизни и труда, вовлеченности и заинтересованности.

Предлагаемая систематизация факторов схематично представлена на рис. 1, позволяет учитывать влияние указанных групп факторов на повышение производительности труда с точки зрения ресурсно-сетевого подхода, способствует пониманию приоритетных источников роста для повышения производительности труда. Указанное разделение факторов по уровням (работник, предприятие, внешние заинтересованные стороны) определяет функции всех указанных сторон в повышении производительности труда с точки зрения ресурсно-сетевого подхода.

В диссертационном исследовании определена ключевая роль организационных факторов в противоположность традиционному мнению о наибольшей важности технико-технологических факторов для роста производительности труда за счет внедрения нового технологического оборудования и новой техники. Авторское возражение по этому вопросу заключается в следующем. Во-первых, потенциал организационных факторов подтверждается результатами публичных исследований. Так, независимое подразделение международной компании McKinsey & Company – McKinsey Global Institute (MGI) – по результатам проведенного анализа пяти секторов экономики России, подтверждает существенный потенциал в повышении производительности труда за счет организационных мер<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Исследование McKinsey & Company: Главная проблема российской экономики – низкая производительность труда. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. Электрон. дан. М., 2009. URL: <http://gtmarket.ru/news/state/2009/04/29/1986> (дата обращения: 25.05.2015).

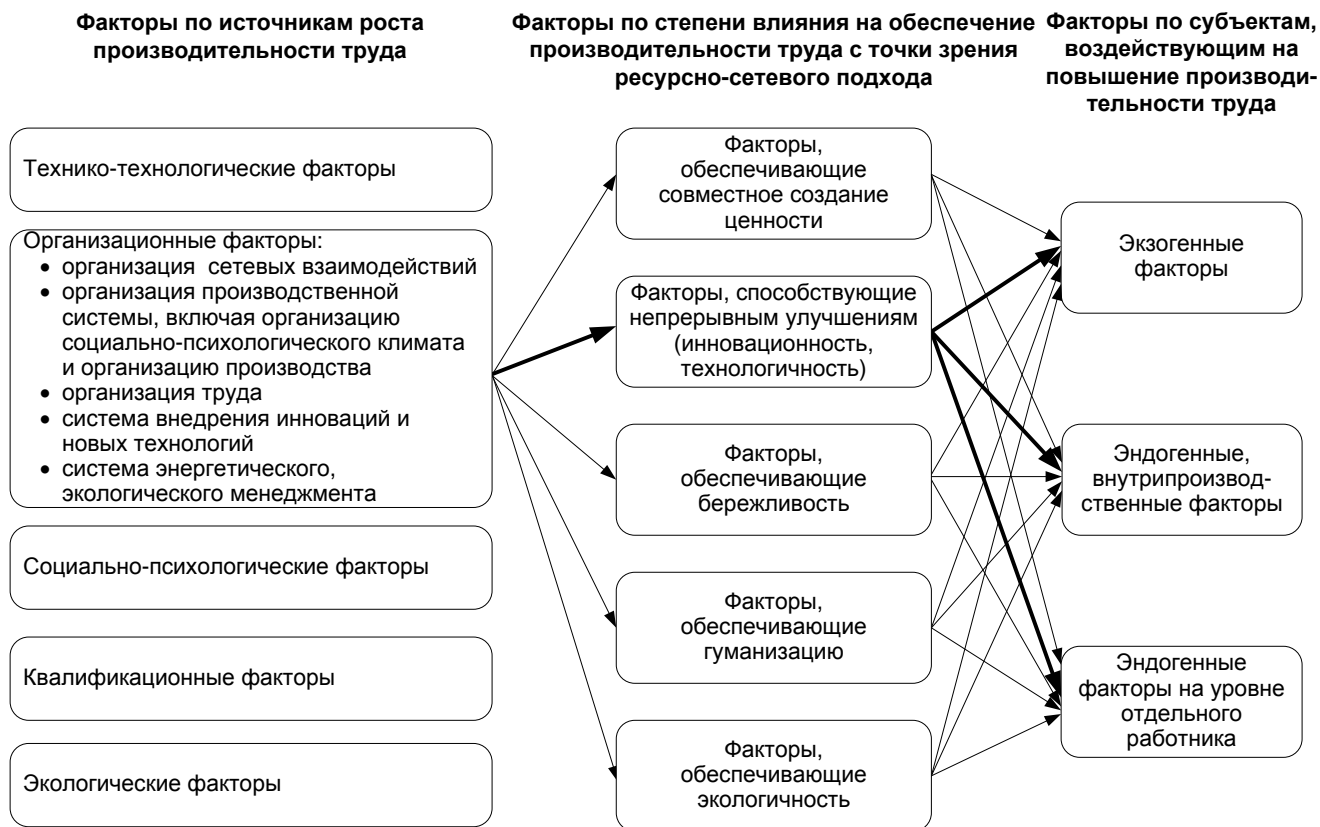


Рисунок 1 – Систематизация ключевых факторов, оказывающих влияние на производительность труда с точки зрения ресурсно-сетевого подхода (на примере организационных факторов)

Во-вторых, организационные факторы оказывают влияние на успешность прочих групп факторов (технико-технологических, социально-психологических, квалификационных и экологических). В качестве примера может быть приведено влияние организационных факторов на факторы социально-психологические, когда организация производственной системы включает в себя процессы организации благоприятного социально-психологического климата в коллективе, что сказывается на заинтересованности и вовлеченности работника, его способности к творческому труду. С другой стороны, от них зависит организация системы внедрения инноваций и новых технологий на предприятии, что позволяет выстроить систему своевременного реагирования на достижения научно-технического прогресса.

В-третьих, организационные факторы наиболее полно способствуют достижению признаков, свойственных труду с позиций предлагаемого ресурсно-сетевого подхода. Организационные меры обладают существенным потенциалом обеспечения совместного создания ценности, непрерывных улучшений (инновационность, технологичность), бережливости, гуманизации и экологичности.

В-четвертых, организационные факторы охватывают широкий спектр факторов на всех уровнях, включая организацию сетевых взаимодействий, организацию производственной системы и организацию труда. В-пятых, организационные меры, как правило, не требуют дополнительных существенных инвестиций, и даже их незначительные изменения могут привести к повышению производительности труда. Свидетельством возможности существенного повышения производительности труда только за счет организационных мер является опыт предприятий ведущих развитых стран, подтверждающий, что всего лишь 10 % работы имеет добавленную ценность,

а остальные 90 % представляют собой потери<sup>6</sup>. Результаты проведенного в диссертационном исследовании анализа свидетельствуют о возможности существенного повышения производительности труда на существующих производственных мощностях без дополнительных затрат. Анализ организационных факторов, проведенный в диссертационном исследовании, способствовал уточнению состава факторов, влияющих на уровень производительности труда с позиций ресурсно-сетевых подходов, что продемонстрировано на рис. 2.

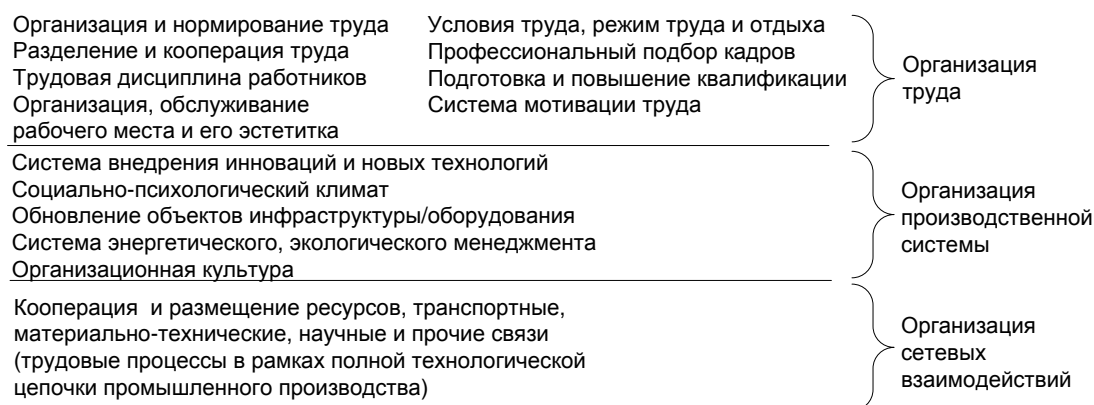


Рисунок 2 – Основные организационные факторы повышения производительности труда с позиции ресурсно-сетевых подходов

Приведенная на рисунке детализация организационных факторов роста производительности труда с позиции ресурсно-сетевых подходов демонстрирует направления повышения производительности труда за счет данной группы факторов на промышленных предприятиях в условиях ограниченности ресурсов и обуславливает существенные организационные резервы повышения производительности труда.

Под организационными резервами в настоящем исследовании понимаются потенциальные возможности развития и интенсификации производства, не полностью использованные или неиспользованные реальные возможности экономии затрат труда в связи с воздействием организационных факторов в процессе развития предприятия. Выявление и использование организационных резервов роста является неотъемлемым условием повышения производительности труда на промышленных предприятиях.

**3. Разработана ресурсно-сетевая модель повышения производительности труда, отличающаяся процедурами отбора наиболее значимых факторов повышения производительности труда с позиций ресурсно-сетевых подходов, систематизации соответствующих им резервов и выявления на этой основе организационных резервов повышения производительности труда отдельных трудовых процессов с применением концепции бережливого производства.**

Проведенный в диссертационном исследовании анализ факторов повышения производительности труда с позиции ресурсно-сетевых подходов и соответствующих им резервов роста производительности труда позволил представить на рис. 3 ресурсно-сетевую модель повышения производительности труда.

<sup>6</sup> Лайкер Дж. Дао Тойота: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира : пер. с англ. М., 2005. 402 с.

**Потребность в повышении производительности труда на основе ресурсно-сетевого подхода** через совместное создание ценности, способность к непрерывным улучшениям, гуманизацию, бережливость и экологичность в современных трудовых процессах

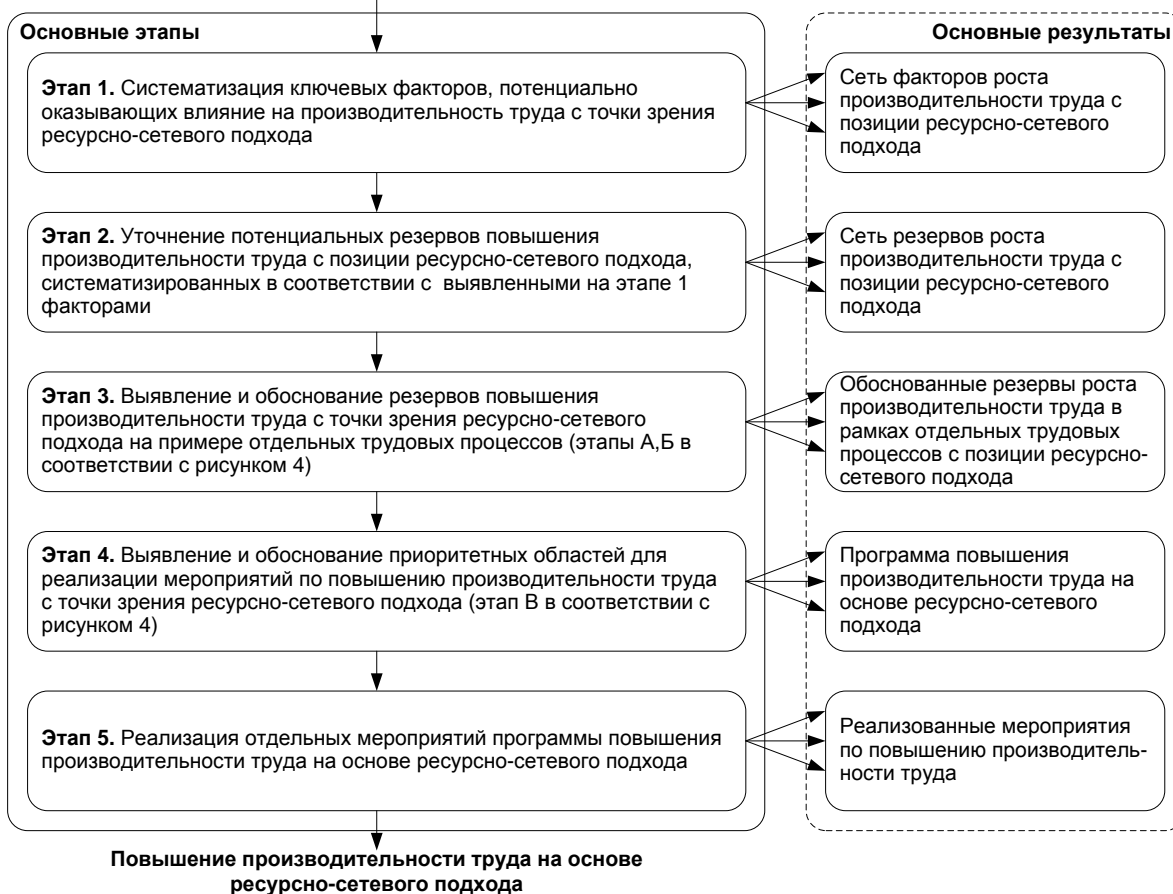


Рисунок 3 – Ресурсно-сетевая модель повышения производительности труда

Предложенная в диссертационном исследовании ресурсно-сетевая модель повышения производительности труда имеет ряд отличительных особенностей. Во-первых, предлагаемая модель охватывает выявление резервов, реализация которых будет способствовать повышению производительности труда с точки зрения ресурсно-сетевого подхода, что соответствует современным представлениям о повышении производительности труда с позиций технологического, экономического и социального развития.

Во-вторых, предлагаемая ресурсно-сетевая модель описывает уникальную последовательность операций, включающих: выбор наиболее значимых факторов повышения производительности труда с позиций ресурсно-сетевого подхода, систематизацию соответствующих им резервов, выявление и обоснование резервов повышения производительности труда на примере отдельных трудовых процессов, выявление и обоснование приоритетных областей для реализации мероприятий по повышению производительности труда с точки зрения ресурсно-сетевого подхода, реализацию отдельных мероприятий программы повышения производительности труда на основе ресурсно-сетевого подхода.

В-третьих, повышение производительности труда напрямую зависит от своевременности, качества и объема анализа трудовых процессов с целью выявления резервов повышения производительности труда. Поэтому в рамках авторской модели особое внимание акцентировано на выявление и реализацию резервов повышения производительности труда в рамках отдельных трудовых процессов (этапы 3–5,

рис. 3) с позиции ресурсно-сетевого подхода. Под трудовым процессом понимается устойчивая, целенаправленная совокупность взаимосвязанных видов деятельности, осуществляемых работниками с целью достижения запланированного результата. Авторская модель предполагает как непрерывное выявление резервов при участии всех сотрудников предприятия на всех уровнях управления, так и проведение единовременных целевых исследований проблемных областей. Кроме того, предлагаемая модель применима для повышения производительности труда в рамках межфункциональных трудовых процессов, включающих полную или частичную деятельность, выполняемую функциональными подразделениями предприятия или сети предприятий, имеющих различную административную подчиненность, и в рамках внутрифункциональных трудовых процессов, ограниченных рамками одного функционального подразделения. Наибольшее значение модель приобретает для анализа сложных межфункциональных трудовых процессов.

В диссертационном исследовании этапы 3–5 (рис. 3) были декомпозированы, что позволило представить детальный алгоритм на рис. 4.

Для выявления резервов в рамках выбранных предметных областей производится сбор и анализ исходных данных по рассматриваемому трудовому процессу на примере цепочки организационных действий по выбранным объектам исследования, в качестве которых выступают продукт, изделие, услуга, работа, проект с последующим масштабированием полученных результатов на деятельность всего трудового процесса и подтверждением системных проблемных областей (Этап А). Анализ соответствия установленных целей трудового процесса требованиям внешних заинтересованных сторон, анализ сетевых взаимодействий в рамках данного этапа играют ключевую роль и позволяют выявить организационные резервы повышения производительности труда с точки зрения ресурсно-сетевого подхода. Установление причинно-следственных связей позволяет выделить наиболее значимые проблемные области и логические связи между ними (Этап Б). Для ранжирования проблемных областей в диссертационной работе предлагается опираться на современные принципы концепции бережливого производства, успешно зарекомендовавшей себя. Ранжирование выявленных проблемных областей в соответствии с видами потерь, вызываемых перепроизводством, ожиданиями, излишней обработкой, ненужной транспортировкой, запасами, излишними перемещениями и производимыми дефектами позволяет системно подойти к планированию и реализации мероприятий по повышению производительности труда (Этап В).

В диссертационном исследовании сделан вывод, что авторская ресурсно-сетевая модель повышения производительности труда является универсальной и может быть применена на промышленных предприятиях при условии незначительной необходимой корректировки в рамках специфики деятельности.

Предлагаемая ресурсно-сетевая модель повышения производительности труда была применена и апробирована на предприятии нефтегазовой отрасли, что обусловлено особой ролью данной отрасли в развитии национальной хозяйственной системы. При всей важности данной отрасли в российской экономике значительного роста производительности труда в ней не зафиксировано. В диссертационном исследовании выявление и реализация организационных резервов повышения производительности труда осуществлялось на примере трудовых процессов реализации нового строительства и реконструкции в виду важности и существенности данного вида деятельности для предприятий подобного профиля.

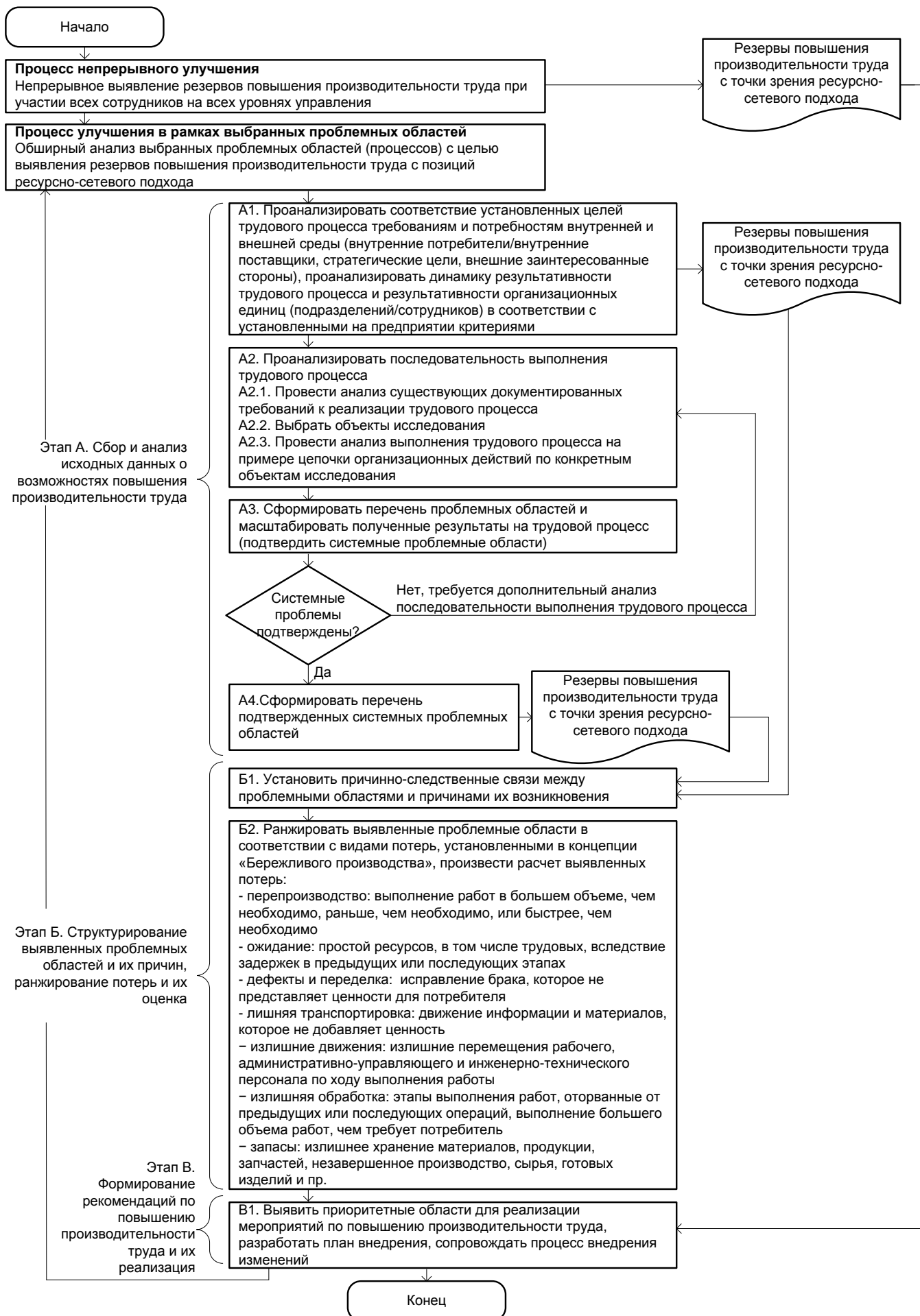


Рисунок 4 – Декомпозиция этапов ресурсно-сетевой модели повышения производительности труда



В работе определена основная цель трудового процесса, заключающаяся в своевременном вводе объектов основных фондов в эксплуатацию в соответствии с производственными потребностями предприятия. Исходя из этого рассматриваемая деятельность проанализирована с позиции межфункционального трудового процесса, включающего в себя последовательность действий, начиная от выявления потребности в объекте основного фонда и заканчивая вводом объекта в эксплуатацию, что предполагает участие в процессе ряда функциональных подразделений и контрагентов по различным направлениям деятельности. Выявленные организационные резервы повышения производительности труда приведены на рис. 5.

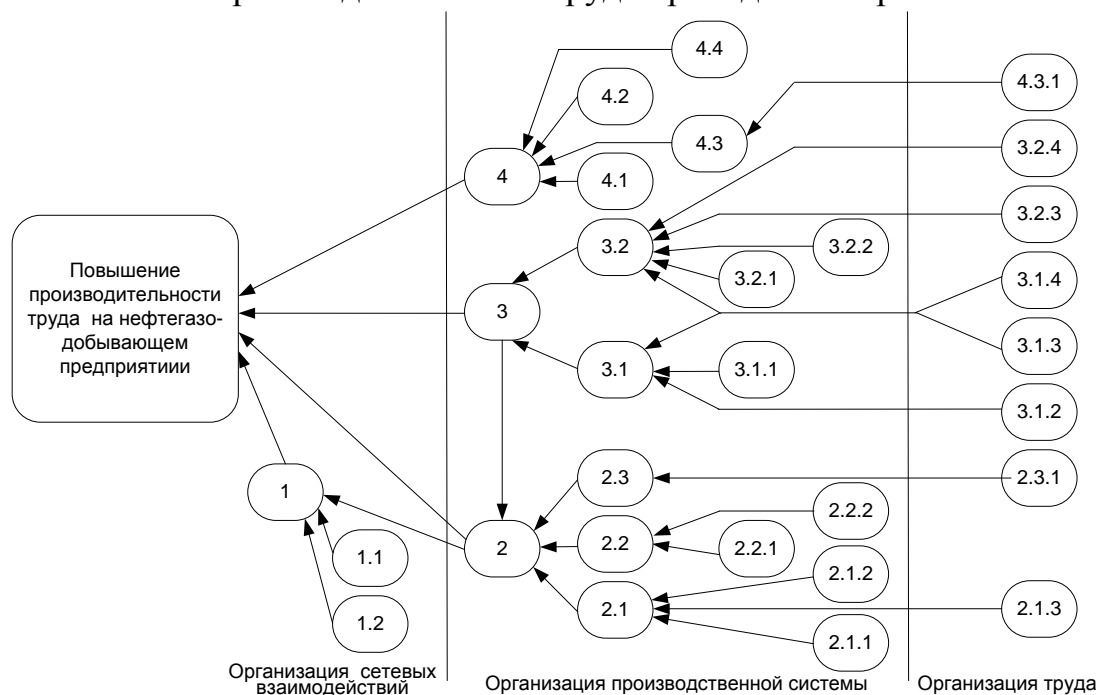


Рисунок 5 – Фрагмент перечня организационных резервов повышения производительности труда на нефтегазодобывающем предприятии

На рис. 5 применены следующие обозначения:

**1. Улучшение сетевых взаимодействий:** 1.1 – повышение прозрачности и эффективности взаимодействия с проектными организациями; 1.2 – определение требований к выбору контрагентов и улучшение сетевых взаимодействий с контрагентами по строительно-монтажным работам, бурению и освоению после бурения.

**2. Сокращение длительности реализации трудового процесса и улучшение взаимодействий между функциональными подразделениями, работниками:** 2.1 – совершенствование последовательности взаимодействий подразделений в рамках трудового процесса; 2.1.1 – исключение дублирования функций подразделениями, работниками; 2.1.2 – исключение избыточных уровней управления; 2.1.3 – применение обоснованных норм затрат труда; 2.2 – организация трудового процесса как непрерывного потока создания ценности с целью синхронизации трудовой деятельности, сокращения длительности выполняемых работ; 2.2.1 – организация трудового процесса по принципу «вытягивающего производства»; 2.2.2 – организация труда по поставке материалов и комплектующих «точно во время»; 2.3 – обеспечение ориентации трудового процесса на непрерывное совершенствование через внедренную систему мониторинга и систему поиска и устранения «ненужностей»; 2.3.1 – вовлечение работников в процесс непрерывного совершенствования, повышение инициативы работников по разработке рационализаторских предложений.

**3. Совершенствование организации отдельных трудовых процессов:** 3.1 – сокращение длительности разработки и повышение качества технического задания, опросных листов на оборудование; 3.1.1 – применение комплексного технического задания, включающего текущие и перспективные мероприятия, планируемые для реализации на объекте инфраструктуры; 3.1.2 – повышение компетентности сотрудников, участвующих в разработке технического задания; 3.1.3 – совершенствование организации рабочего места, включая организацию общих сетевых ресурсов при разработке технического задания; 3.1.4 – улучшение трудовой дисциплины в части соблюдения требований локальных нормативных документов; 3.2 – сокращение длительности и повышение качества разработки проектной и рабочей документации; 3.2.1 – применение унифицированных технических решений (унификация требований к расчету стоимости строительно-монтажных работ, унификация и стандартизация подходов к работам со стороны различных проектных институтов, унификация подходов к применяемым материалам и пр.); 3.2.2 – параллельное выполнение операций: подготовка разрешительной докумен-

тации на землю, выполнение проектно-изыскательских работ и разработка проектной и рабочей документации; 3.2.3 – повышение квалификации работников, задействованных при разработке проектной и рабочей документации и ее внутренней экспертизе; 3.2.4 – совершенствование организации рабочего места, включая организацию работы с сетевыми ресурсами при разработке проектной и рабочей документации.

**4. Совершенствование управления трудовым процессом:** 4.1 – назначение ответственного/группы ответственных лиц за результат трудового процесса; 4.2 – развитие навыков управления проектами; 4.3 – совершенствование критериев оценки деятельности подразделений, их ориентация на достижение потребностей внутренних и внешних заинтересованных сторон, на стратегические цели, цели трудового процесса и эксплуатационные потребности предприятия; 4.3.1 – совершенствование системы оплаты труда в зависимости от достижения запланированных показателей; 4.4 – внедрение автоматизированной системы управления, обеспечивающей планирование и мониторинг реализации трудового процесса.

Автором были проанализированы, рассчитаны потери и оценены прогнозируемые потери с учетом возможных рисков. Большинство потерь связано с нерациональным взаимодействием подразделений предприятия. Разработанная модель повышения производительности труда приобретает особенную значимость при ее применении к деятельности по строительству и реконструкции на предприятиях нефтегазовой отрасли, где износ основных фондов является критическим и составляет 47,7 %, а капитальные затраты оказываются на 25–60 % выше, чем затраты при строительстве аналогичных производственных объектов в Европе. Выявление и реализация организационных резервов позволит повысить производительность труда и будет способствовать дальнейшей технологической модернизации нефтегазовой отрасли.

**4. В соответствии с ресурсно-сетевой моделью повышения производительности труда на основе систематизации организационных резервов и обоснованных направлений интенсификации трудовых процессов предложена программа повышения производительности труда, предполагающая организацию трудового процесса как непрерывного потока создания ценности и произведена ее апробация на примере нефтегазодобывающего предприятия.**

В результате апробации ресурсно-сетевой модели повышения производительности труда на нефтегазодобывающем предприятии были выявлены организационные резервы, и в виде Программы повышения производительности труда (таблица 1) обоснованы наиболее приоритетные мероприятия. Реализация мероприятий позволяет сделать вывод об успешности предлагаемой ресурсно-сетевой модели.

Таблица 1 – Программа повышения производительности труда на нефтегазодобывающем предприятии (фрагмент)

№	Наименование организационного резерва (в соответствии с рис. 5)	Мероприятия по повышению производительности труда
1	Совершенствование последовательности взаимодействий подразделений в рамках трудового процесса (п. 2.1)	Разработать последовательность сетевых взаимодействий подразделений, направленную на сокращение непроизводительного времени и повышение производительности труда. При разработке учесть: проблемные области; исключить дублирование функций разными подразделениями; наличие избыточных уровней управления; обеспечить прозрачность взаимодействия; обеспечить прозрачность сетевых взаимодействий с внешними заинтересованными сторонами; внедрить результаты разработки в деятельность предприятия
2	<b>Организация трудового процесса как непрерывного потока создания ценности</b> (п. 2.2)	На основе разработанной последовательности сетевых взаимодействий подразделений провести анализ массового подхода при реализации строительства и реконструкции. С целью синхронизации трудовой деятельности, сокращения длительности выполняемых работ организовать трудовой процесс как непрерывный поток создания ценности

3	Внедрение автоматизированной системы управления, обеспечивающей планирование и мониторинг реализации трудового процесса (п. 4.4)	Разработать технические требования к автоматизированной системе управления, обеспечивающей планирование реализации трудового процесса с возможностью равномерной загрузки и синхронизации работ подразделений/работников от планируемой даты начала строительно-монтажных работ; разработать программный модуль организации труда подразделений нефтегазодобывающего предприятия при реализации строительства и реконструкции объектов; внедрить в деятельность нефтегазодобывающего предприятия
---	--	--

С целью валидации авторской ресурсно-сетевой модели повышения производительности труда в соответствии с предлагаемой Программой повышения производительности труда (п. 2, таблица 1) и выявленными организационными резервами (п. 2.2, рис. 5) в диссертационном исследовании в качестве приоритетного организационного резерва для его последующей реализации определена организация трудового процесса как непрерывного потока создания ценности.

В работе выявлены основные причины неравномерного распределения работ по календарному году, в качестве которых выступают ограничения системы планирования, характерные для крупных бюджетных коммерческих и некоммерческих организаций, связанные с существующими процедурами утверждения бюджетов, контрактования и заключения договоров с контрагентами, процедурами закупки материалов и оборудования. Ограничения системы планирования порождают массовый подход к реализации трудового процесса, когда наблюдаются единовременные авральные работы, выполняемые подразделениями по всему спектру объектов. Массовый подход на примере реализации строительства добывающих скважин продемонстрирован на рис. 6, где отражены наиболее существенные этапы критического пути.



Рисунок 6 – Массовый подход при реализации реконструкции и строительства на нефтегазодобывающем предприятии

На рис. 6 применены следующие обозначения. Организационные единицы, ответственные за:

- |   |   |
|---|---|
| 1 – финансовое планирование капитальных вложений;   | 5 – сметные работы;                             |
| 2 – формирование технического задания;              | 6 – контрактование услуг/работ;                 |
| 3 – проектирование объектов инфраструктуры;         | 7 – капитальное строительство;                  |
| 4 – обеспечение материально-техническими ресурсами; | 8 – работы по строительству скважины (бурение). |

В рамках исследования в соответствии с предлагаемой Программой повышения производительности труда и выявленными организационными резервами (п. 2, таб-

лица 1) для равномерной загрузки подразделений, обеспечения синхронизированной трудовой деятельности, сокращения длительности трудового процесса, повышения производительности труда предлагается организовать трудовой процесс как непрерывный поток создания ценности, как это продемонстрировано на рис. 7.

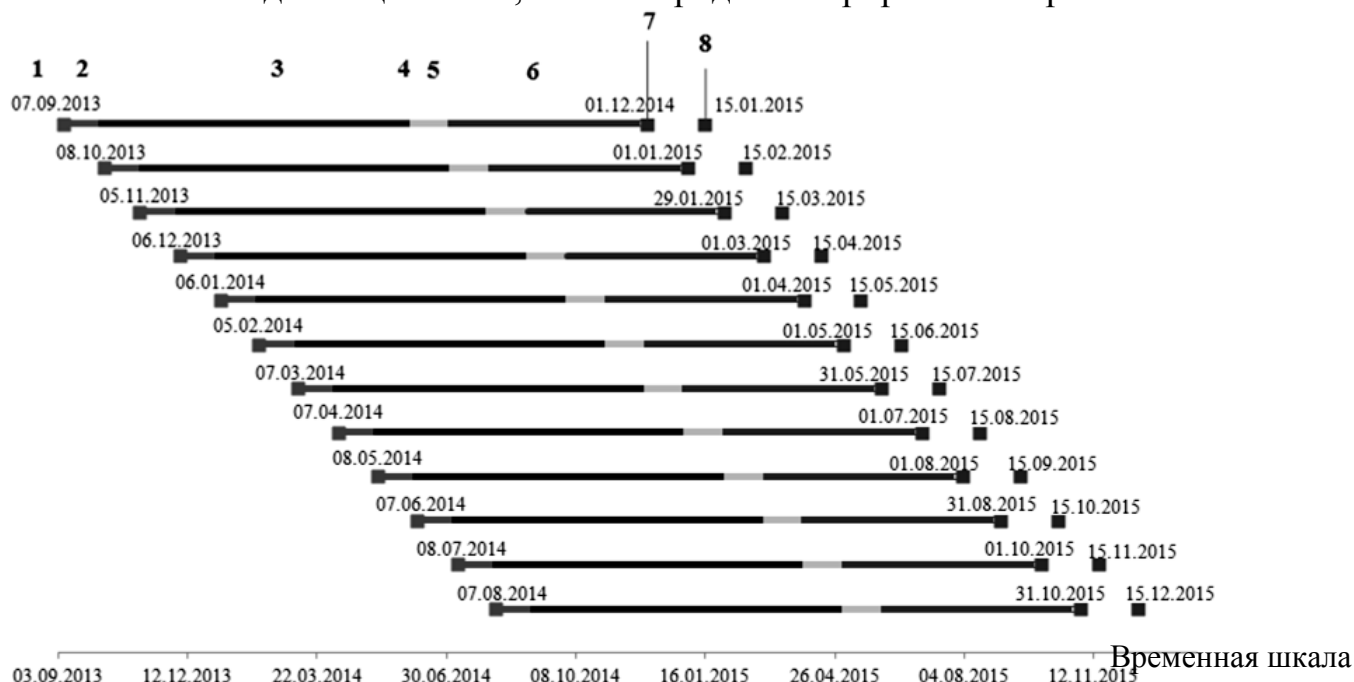


Рисунок 7 – Подход к реализации потока создания ценности на нефтегазодобывающем предприятии

На рис. 7 применены следующие обозначения. Организационные единицы, ответственные за:

- |   |   |
|---|---|
| 1 – финансовое планирование капитальных вложений;   | 5 – сметные работы;                             |
| 2 – формирование технического задания;              | 6 – контрактование услуг/работ;                 |
| 3 – проектирование объектов инфраструктуры;         | 7 – капитальное строительство;                  |
| 4 – обеспечение материально-техническими ресурсами; | 8 – работы по строительству скважины (бурение). |

Непрерывный поток создания ценности предполагает последовательное выстраивание всех операций в рамках трудового процесса в единую цепочку, которая позволяет получить результат в кратчайшие сроки, а идеальное состояние синхронизированного трудового процесса подразумевает непрерывное и равномерное выполнение операций в рамках трудового процесса от первой до последней операции. На рис.7 отражена реализация трудового процесса, выполняемая в одном непрерывном потоке создания ценности, который включает в себя все операции от выявления потребности в объекте основного фонда до ввода объекта в эксплуатацию.

Внедрение современных инструментов повышения производительности труда подразумевает перестройку всей производственной системы предприятия и требует серьезных изменений. На первом этапе необходимы революционные изменения, включая внедрение принципов «вытягивания», «точно вовремя», масштабное обучение персонала. В реалиях крупных нефтегазодобывающих предприятий подобный процесс требует существенных изменений, поэтому в рамках диссертационного исследования рассмотрен переходный вариант, когда остаются некоторые ограничения системы планирования.

Несмотря на существующие ограничения системы планирования, последующие расчеты длительности капитальных проектов и времени их такта (таблица 2) и изменение индекса продуктивности (таблица 3) наглядно демонстрируют успешность внедрения поточного производства и повышения производительности труда на при-

мере исследуемого предприятия. Анализ длительности выполнения капитальных проектов и времени их такта (таблица 2) свидетельствует о преимуществах системы поточного производства, где время такта может быть измерено по формуле (1).

$$t_{\text{такта}} = \frac{T_{\text{дост}}}{K_{\text{кап.проектов}}}, \quad (1)$$

где  $t_{\text{такта}}$  – время такта;  $T_{\text{дост}}$  – общее доступное производственное время;  $K_{\text{кап.проектов}}$  – количество капитальных проектов, выполняемых в общее доступное производственное время.

Приведем разницу в длительности капитальных проектов в зависимости рассматриваемой ситуации  $t_{\text{max кап.пр.}}$  – максимальное время выполнения одного капитального проекта;  $t_{\text{min кап.пр.}}$  – минимальное время выполнения одного капитального проекта.

Таблица 2 – Измерение длительности капитальных проектов и времени их такта

Показатель	Массовое производство	Поток единичных капитальных проектов с ограничениями системы	Поток единичных капитальных проектов
$T_{\text{дост}}$	37 мес.	27,5 мес.	27,5 мес.
$K_{\text{кап.проектов}}$	12 капитальных проектов (ед.)	12 капитальных проектов (ед.)	12 капитальных проектов (ед.)
$t_{\text{такта}}$	$\frac{37 \text{ мес.}}{12 \text{ ед.}} = 3 \frac{\text{мес.}}{\text{ед.}}$	$\frac{27,5 \text{ мес.}}{12 \text{ ед.}} = 2,3 \frac{\text{мес.}}{\text{ед.}}$	$\frac{27,5 \text{ мес.}}{12 \text{ ед.}} = 2,3 \frac{\text{мес.}}{\text{ед.}}$
$t_{\text{max кап.пр.}}$	37 мес.	23,7 мес.	16,5 мес.
$t_{\text{min кап.пр.}}$	25,8 мес.	16,6 мес.	16,5 мес.

Производительность труда при реализации капитальных проектов может быть определена через изменение показателя выработки по формуле (2).

$$B = \frac{K_{\text{кап.проектов}}}{T}, \quad (2)$$

где  $B$  – выработка;  $K_{\text{кап.проектов}}$  – количество капитальных проектов, выполняемых в общее доступное производственное время;  $T$  – затраты труда на реализацию капитальных проектов, определяются как  $T = T_x \cdot N$ , где  $N$  – среднесписочное количество персонала, задействованного в реализации капитальных проектов. Затраты труда на реализацию капитальных проектов  $T_x$  могут быть рассчитаны как для общего доступного производственного времени  $T_{\text{дост}}$ , так и для максимальное/минимального времени выполнения одного капитального проекта  $t_{\text{max кап.пр.}}/t_{\text{min кап.пр.}}$ .

Наибольший интерес представляет анализ тенденций изменения производительности труда через измерение индекса продуктивности или темпов роста, которые в рассматриваемом случае могут быть измерены по формуле (3).

$$I_{\text{пт}} = \frac{B_y}{B_0}, \quad (3)$$

где  $I_{\text{пт}}$  – индекс продуктивности;  $B_0$  – производительность труда (выработка) при массовом производстве капитальных проектов;  $B_y$  – производительность труда (выработка) в любых прочих рассматриваемых случаях.

В таблице 3 показано изменение производительности труда через измерение индекса продуктивности  $I_{пт}$  при реализации капитальных проектов.

Таблица 3 – Изменение индекса продуктивности

	Значение Индекса продуктивности $I_{пт}$		
	Массовое производство	Поток единичных капитальных проектов с ограничениями системы	Поток единичных капитальных проектов
$T_{дост}$	1,00	1,35	1,35
$t_{max}$ кап.пр.	1,00	1,56	2,24
$t_{min}$ кап.пр.	1,43	2,23	2,24

Максимальная производительность труда в соответствии с данными таблицы 3 наблюдается при реализации трудового процесса как потока создания ценности. Сокращение длительности работ за счет сокращения непроизводительных потерь трудового времени позволяет существенно повысить производительность труда. Кроме того, в диссертационной работе на примере процесса строительства добывающих скважин рассчитан экономический эффект при досрочном вводе добывающей скважины в эксплуатацию. Предложенные подходы к организации трудового процесса как непрерывного потока создания ценности позволяют повысить производительность труда, сократить длительность реализации трудового процесса и принести нефтегазодобывающему предприятию существенный финансовый эффект. Для организации трудовой деятельности как непрерывного потока создания ценности были разработаны технические требования и программный модуль организации труда, реализованный на базе существующего на исследуемом предприятии программного обеспечения. Основное назначение программного модуля заключается в достоверном «интеллектуальном» планировании реализации трудового процесса «назад», начиная от даты начала основных работ (строительно-монтажных) до необходимой даты утверждения бюджета, в мониторинге фактической реализации и динамическом прогнозировании сроков выполнения работ подразделениями в зависимости от фактического этапа. При планировании работ обеспечивается синхронизация работ смежных подразделений, что позволяет сформировать оптимальный план работ, обеспечить равномерную загрузку подразделений по году и минимизировать число единовременных работ, выполняемых одним подразделением по всему спектру капитальных проектов. На основании полученных результатов повышения производительности труда может быть сделан вывод об успешности и применимости ресурсно-сетевой модели повышения производительности труда.

### III. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Разработанные автором положения и предложенные рекомендации призваны способствовать дальнейшему развитию теории экономики труда в части уточнения понятий труда и производительности труда; расширения признаков, отличающих труд на современной стадии экономического развития с позиции ресурсно- сетевого подхода; разработки ресурсно-сетевой модели повышения производительности труда. Разработанные положения в рамках диссертационного исследования могут быть применены с целью повышения производительности труда на основе ресурсно-

сетевого подхода на любом промышленном предприятии при незначительной необходимой корректировке в рамках специфики деятельности предприятия. Полученные результаты способствуют повышению производительности труда в ключевой отрасли российской экономики – нефтегазовом комплексе.

#### IV. ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

*Статьи в журналах, которые включены в Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации:*

1. **Кондратьева Е.В.** Генезис производительного труда [Электронный ресурс] / Е.В. Кондратьева, Г.А. Барышева // Интернет-журнал Науковедение. – 2015. – Т. 7, № 3. – 13 с. – URL: <http://elibrary.ru/download/36335275.pdf> (дата обращения – 08.12 2015 г.) – 0,48 / 0,24 п.л.

2. **Кондратьева Е.В.** Факторы повышения уровня производительности труда в современной экономике России / Е.В. Кондратьева // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – № 32. – С. 27–38. – 0,96 п.л.

3. **Кондратьева Е.В.** Реализация ресурсно-сетевого подхода в повышении производительности труда / Е.В. Кондратьева // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 11-2. – С. 190–194. – 0,52 п.л.

*Публикации в других научных изданиях:*

4. Арефьев П.В. Организационные резервы повышения производительности труда на предприятиях нефтегазовой отрасли [Электронный ресурс] / П.В. Арефьев, **Е.В. Кондратьева** // Вестник науки Сибири. – 2015. – № 3 (18). – URL: <http://sjs.tpu.ru/journal/article/view/1378/945> – С. 124–132. – 0,72 / 0,38 п.л.

5. **Кондратьева Е.В.** Методика выявления организационных резервов повышения производительности труда / Е.В. Кондратьева // Вопросы образования и науки. Теоретический и методический аспекты : сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции. – Тамбов, 30 июня 2015 г. – Тамбов, 2015. – Ч. 2. – С. 77–79. – 0,09 п.л.

6. **Кондратьева Е.В.** Повышение эффективности деятельности персонала предприятий в рамках процесса воспроизводства основных фондов / Е.В. Кондратьева // Перспективы развития экономики и менеджмента : сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. – Челябинск, 07 июля 2014 г. – Челябинск, 2014. – С. 54–56. – 0,18 п.л.

7. **Кондратьева (Запрягаева) Е.В.** Методика оценки эффективности и выявления потенциала улучшений бизнес-процесса / Е.В. Кондратьева (Запрягаева) // Молодежь и наука: реальность и будущее: сборник материалов V Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Кемерово, 25 апреля 2013 г. – Кемерово, 2013. – С. 356–359. – 0,20 п.л.

Подписано в печать 04.02.2016 г.  
Формат А4/2. Ризография  
Печ. л. 1,5. Тираж 100 экз. Заказ № 03-02/16  
Отпечатано в ООО «Позитив-НБ»  
634050 г. Томск, пр. Ленина 34а