

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ОСНОВНОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рачек С.В.¹, Мирошник А.В.¹

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург, Россия (620034, г. Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66)

В данной статье рассматривается эволюция категории «производительность труда» в экономической науке, а также ее взаимосвязь с эффективностью труда. Рыночные преобразования в нашей стране обусловили необходимость пересмотра данного понятия, переосмысления основных элементов, критериев измерения результативности. Важно не только уточнение понятийного аппарата производительности труда, но и переосмысление факторов роста производительности труда, выявление новых путей и резервов повышения эффективности трудовых затрат, порождаемых рыночной экономикой. Повышение эффективности деятельности предприятия в значительной степени зависит от рационального использования его кадровых ресурсов, трудового потенциала работников. Большую роль в решении этой задачи играет организация труда, как один из основных факторов роста производительности.

Ключевые слова: производительность труда, трудоемкость, выработка, эффективность труда.

PRODUCTIVITY AS KEY PERFORMANCE INDICATORS WORK

Rachek S.V.¹, Miroshchnik A.V.¹

Urals State University of railway transport, Ekaterinburg, Russia (620034 Ekaterinburg, street of Kolmogorov, 66)

This article examines the evolution of the category of "productivity" in economics, as well as its relationship with the efficiency of labor. Market reforms in our country necessitated the revision of the concept, to rethink the basic elements of performance measurement criteria. It is important to not only the clarification of the conceptual apparatus of labor productivity, but also rethinking the factors of productivity growth, identifying new ways to improve efficiency and reserves labor costs generated by market economies. Improving the efficiency of the company largely depends on the rational use of its human resources, labor potential employees. A big role in solving this problem plays Labour Organization, as one of the main factors contributing to productivity.

Keywords: labor productivity, labor input, output, efficiency of labor.

Все существующие определения производительности труда, имея одну и ту же суть, выражают ее по-разному. Рассмотрим несколько вариантов определения и сущность этого понятия.

Согласно энциклопедическому словарю под редакцией профессора А.Я. Кибанова [7], производительность труда – «показатель эффективности целесообразной производительной деятельности людей в течение промежутка времени, результативности конкретного полезного труда».

В энциклопедическом словаре под редакцией Борисова А.Б. производительность труда определяется как «показатель эффективности использования трудовых ресурсов, трудового фактора. Измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное время (час, день, месяц, год)» [1].

В.А. Вайсбурд считает, что как «экономическая категория, производительность труда отражает эффективность затрат живого труда в процессе целесообразной деятельности по созданию потребительских стоимостей» [8]. Он определяет производительность труда как один из показателей экономической эффективности производства, характеризующий степень результативности, плодотворности использования живого труда в процессе производственной деятельности и затрат живого труда.

Таким образом, производительность труда – мера (измеритель) эффективности труда. Производительность труда измеряется количеством продукции, выпущенной работником за какое-то время. Обратная величина – трудоемкость – измеряется количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции.

Изменение соотношения между затратами рабочего времени и количеством произведенной продукции характеризует движение производительности труда. Производительность труда растет, когда определенное количество продукции производится при меньших затратах рабочего времени, и падает, когда на производство того же количества продукции затрачивается больше рабочего времени.

Понятие «производительность труда» отлично от широко применяемых на Западе понятий «производительность организационной системы» и «общая производительность (или продуктивность)», которые часто используются как синонимы понятия «эффективность» [2].

При существовании большого многообразия точек зрения на понятие «производительность труда» объединяет их то, что оно неразрывно связано с понятием «эффективность труда». Понятие эффективности труда является более широким по содержанию и, в отличие от понятия производительности, выражает не только количественные, но и качественные результаты труда, а также отражает необходимость его экономного использования.

Эффективность труда часто определяют как степень объема продукта труда (продукции, оборота, услуг) с учетом качества труда на единицу трудозатрат. Следовательно, отличием эффективности труда от производительности труда служит то, что она:

- отражает экономию трудозатрат;
- учитывает качественную сторону результата труда.

Достижение более высокой производительности труда и уменьшение трудозатрат при одинаковом объеме работы приводят к повышению эффективности труда. Существенным является не только то, какой объем работы выполнил работник в единицу времени, но и какими трудозатратами это было достигнуто. Таким образом, эффективность труда

характеризует уровень использования трудовых ресурсов с учетом объема, качества работы и трудозатрат в расчете на одного работника.

Необходимо различать такие два понятия, как эффективность труда и эффективность предприятия (производства). Эффективность труда, учитывающую только трудовые затраты, можно считать частным показателем эффективности предприятия, при расчете которой учитывают все затраты: материальные, трудовые и финансовые.

Изучению категорий производительности и эффективности труда, а также вопросам измерения этих показателей посвящены работы многих отечественных и западных исследователей, таких как Зубов В.М., Иванченко А.А., Карпухин Н.Д., Кендрик Д.У., Мейли П., Моррис У., Прокопенко И.И., Синк Д.С., Слезингер Г.Э., Струмилин С.Г. и др.

Дополнительные частные показатели эффективности труда:

- 1) производительность труда и ее изменения;
- 2) доля изменения выработки за счет изменения интенсивного показателя - производительности труда; качество работы; квалификация работника;
- 3) затраты живого труда на полученную прибыль;
- 4) экономия живого труда;
- 5) экономия средств на заработную плату;
- 6) рациональное использование рабочего времени.

Д.С. Синк в своей книге «Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение» [6] считает, что «производительность – это фактически лишь элемент системы измерения результативности (эффективности)».

Он выделяет семь критериев эффективности:

- 1) действенность;
- 2) экономичность;
- 3) качество;
- 4) прибыльность;
- 5) производительность труда;
- 6) качество трудовой деятельности;
- 7) внедрение новшеств.

Как считают авторы учебника «Экономика персонала» [3], «множественные показатели эффективности экономической деятельности нисколько не умаляют значения производительности труда для предприятий и организаций в современном мире. Высокий ее уровень по-прежнему является обязательным условием их успешного функционирования, но уже не единственным».

Для целостного представления системы измерения производительности труда рассмотрим основные ее элементы [5], представленные на рисунке 1.

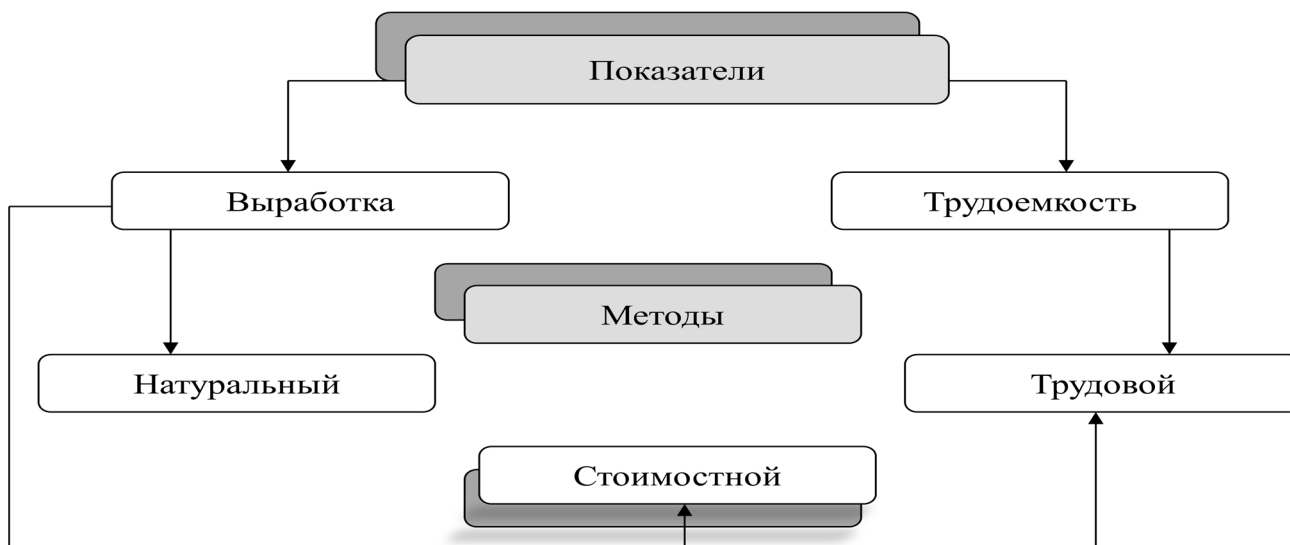


Рисунок 1 – Основные элементы измерения производительности труда

По отношению к показателю выработки трудоемкость является обратной величиной. Поэтому, как правило, выработку называют прямым, а трудоемкость - обратным показателем производительности труда.

Трудоемкость продукции является не только показателем производительности живого труда, но и важным инструментом определения потребной численности работников, расчета средств на оплату труда, оценки влияния факторов и выявления резервов повышения производительности труда.

Повышение производительности труда выступает движущей силой роста не только экономической, но и социальной эффективности труда. Определение возможностей роста повышения производительности труда является важным этапом аналитической работы любого предприятия.

Под ростом производительности труда понимается экономия затрат труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции или дополнительное количество произведенной продукции в единицу времени, что непосредственно влияет на повышение эффективности производства, так как, во-первых – сокращаются текущие издержки на производство единицы продукции по статье «Зароботная плата основных производственных рабочих», а во-вторых – производится больше продукции в единицу времени.

Рост производительности с точки зрения использования рабочей силы достигается путем возрастания сложности труда и увеличения его интенсивности. Интенсивное воспроизводство рабочей силы должно сопровождаться постоянным усложнением труда на основе совершенствования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы.

Углубление процесса интенсификации воспроизводства рабочей силы возможно только на основе повышения активной роли экономических отношений, ответственности и заинтересованности участников производства в качественном совершенствовании.

Следует учитывать различия в содержании понятий факторов, условий и резервов роста производительности труда.

Факторы роста производительности труда – это объективные условия, определяющие возможность повышения производительности труда. Действие факторов роста производительности труда происходит при определенных обстоятельствах, которые характеризуются различными естественно-природными, материально-техническими и общественно-экономическими особенностями, влияющими на развитие производства. Эти обстоятельства составляют условия повышения производительности труда.

Широко распространенным является также понятие путей повышения производительности труда, которые предполагают конкретные направления действия основных факторов роста производительности труда, методы использования их людьми в процессе производства. Например, действие фактора «технический прогресс» проявляется по таким направлениям, как механизация, автоматизация производства и т.п.

Особое место среди названных понятий занимает понятие резервов роста производительности труда, которое связано со степенью использования тех возможностей, которые создаются в результате действия основных факторов роста производительности труда при данных естественных, материальных и общественных условиях. Резервы – неиспользованные возможности повышения производительности труда при данном уровне развития производительных сил. Количественно их можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени.

В отечественной и зарубежной практике существует множество различных классификаций факторов роста производительности труда.

Одна из классификаций факторов производительности труда:

1) факторы роста живого и овеществленного труда. Такое разделение связано с резервами интенсификации в рамках нормальной интенсивности труда и мерами повышения доли основного капитала;

2) факторы роста производительности труда, обусловленные временем действия. Эти факторы в свою очередь подразделяются на:

- текущие, связанные с организационно-техническими мерами, не требующими значительных инвестиций;

- перспективные, связанные с коренными преобразованиями в технике и технологии, действие которых рассчитано на длительный период времени:

3) факторы, обусловленные ролью и занимаемым местом в экономике: общеэкономические; межотраслевые и отраслевые; внутрифирменные; рабочего места. Действие общеэкономических факторов связано с общественным разделением труда, в том числе международным, наличием и использованием трудовых ресурсов. Межотраслевые и отраслевые факторы роста производительности труда связаны с особенностями организации производства - его специализацией, концентрацией и комбинированием, с межпроизводственной кооперацией. Факторы роста производительности труда на рабочем месте включают, прежде всего, комплекс мер по устранению потерь рабочего времени и более рациональному его использованию.

В процессе планирования производительности может быть использована классификация факторов, определяющих ее динамику на уровне организации, рисунок 2. Акцент в данной классификации делается на человеческие ресурсы [5].

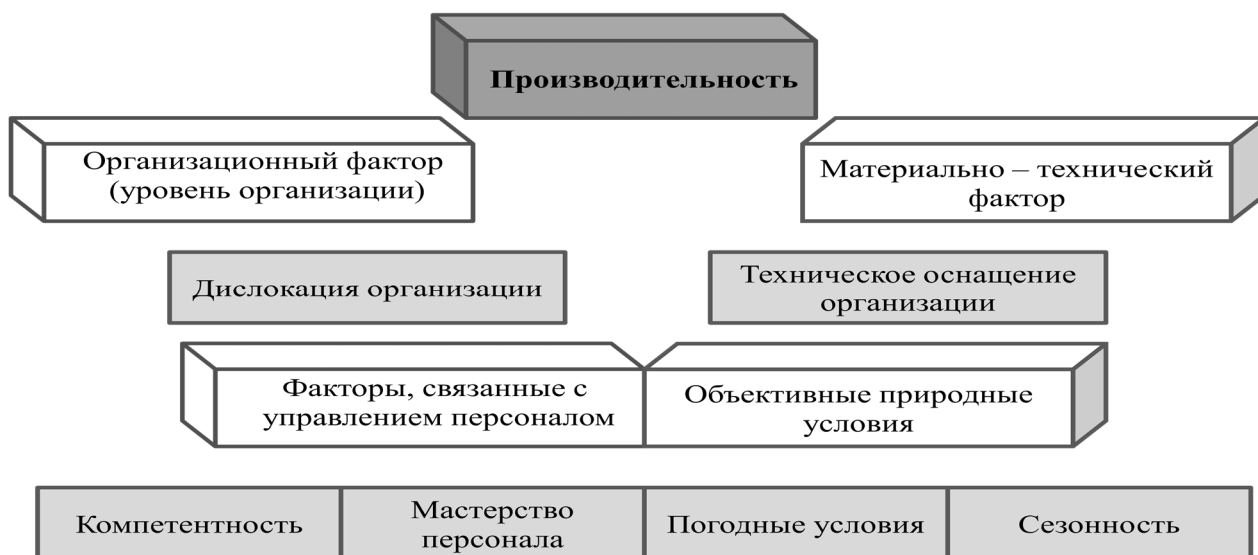


Рисунок 2 – Факторы динамики производительности труда на уровне организации

Как уже отмечалось выше, в современной международной практике, а в последние годы и в России используется еще один показатель – производительность или общая производительность, который имеет на уровне предприятия определенное сходство с традиционно применяемым в экономике нашей страны показателем эффективности предприятия (деятельности), при определении которого учитываются все затраты: материальные, трудовые и финансовые.

В данном случае производительность рассматривается как показатель среднего объема продукта труда (продукции, оборота, услуг) на единицу всех затраченных ресурсов. При расчете общей производительности учитываются затраты не только труда, но и всех

иных экономических ресурсов – земли, предпринимательства, капитала, т.е. производительность характеризует объем работы, приходящийся на единицу всех вводимых факторов производства.

Так как понятие производительности отлично от понятия производительности труда, то применяется и иная классификация факторов:

- 1) конкуренция, которая воздействует на производительность путем стремления каждого предприятия к улучшению своих позиций на рынке;
- 2) нововведения, техника и технология. В отличие от традиционно рассматриваемого фактора роста производительности труда, в данном случае учитывается необходимость повышения конкурентоспособности предприятия и использования более квалифицированного персонала;
- 3) организация труда и управление, к которой относится широкий диапазон вопросов - от физического размещения индивидуального рабочего места до способа сообщения предприятия с внешней средой. Сюда же относится и повышение самостоятельности и ответственности каждого работника;
- 4) условия и охрана труда. Безопасность и охрана труда напрямую влияют на организацию труда, использование рабочего времени, повышение квалификации и профессиональный рост работников;
- 5) квалификация. Профессионализм работников является в современных условиях ключевым фактором использования высокотехнологического оборудования и во многом определяет успех предприятия;
- 6) качество. Повышение качества труда и соответственно качества продукции дает возможность увеличивать объемы работы, долю рынка предприятия, тем самым способствуя снижению эксплуатационных затрат и повышению производительности;
- 7) социальное партнерство. Повышение производительности предприятия зависит как от отдельного руководителя, так и от всего трудового коллектива как одной единой команды, объединенной одной целью;
- 8) экономический рост. Состояние производительности каждого отдельного предприятия зависит от экономической ситуации в мире, стране, регионе, в связи с чем организация деятельности каждого предприятия должна быть интегрированной в единую экономическую систему;
- 9) уровень жизни. Уровень жизни оказывает влияние на работоспособность работников, раскрытие их способностей и талантов, что в конечном итоге сказывается на росте производительности всего предприятия.

Все рассмотренные выше факторы производительности и производительности труда должны исследоваться в ходе аналитической работы на предприятии для выявления их значимости и влияния на перспективу.

Повышение эффективности деятельности предприятия в значительной степени зависит и от рационального использования его кадровых ресурсов, трудового потенциала работников, а более конкретно - фонда рабочего времени, квалификационных, творческих и мотивационных возможностей. Большую роль в решении этой задачи играет организация труда как один из основных факторов роста производительности.

Список литературы

1. Борисов А.Б. Большой энциклопедический словарь. - М. : Книжный мир, 2003. - С. 895.
2. Карлоф Б. Деловая стратегия. - М. : Экономика, 1991. – С. 123.
3. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала : учебник. – М. : ИНФРА-М, 2010. – С. 651.
4. Лясников Н.В. Экономика и социология труда. – М. : КНОРУС, 2012. – С. 149.
5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда : учебник. В 2 т. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – Т. 2. - С. 404.
6. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М. : Прогресс, 1989. – С. 68.
7. Управление персоналом : энциклопедический словарь / под редакцией А.Я. Кибанова. – М. : ИНФА-М, 1998. – С. 284.
8. Экономика труда : учебн. пособие / В.А. Вайсбурд. – 2-е изд., – М. : Омега-Л, 2012. – С. 96.

Рецензенты:

Антропов В.А., д.э.н., профессор кафедры «Управление в социальных и экономических системах», ФГБОУ ВПО «УрГУПС», г. Екатеринбург.

Пикалин Ю.А., д.э.н., профессор кафедры «Экономика транспорта» ФГБОУ ВПО «УрГУПС», г. Екатеринбург.