

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

В статті доведено необхідність вдосконалення існуючих науково-методичних засад управління продуктивністю праці та її оцінювання на різних економічних рівнях.

Проаналізовано ключові проблеми управління продуктивністю праці в умовах формування конкурентного середовища, запропоновано напрями його вдосконалення в Україні. Зосереджено увагу на використанні потенціалу соціального партнерства в питаннях управління продуктивністю праці.

Ключові слова: *продуктивність праці, чинники впливу, методи оцінки, соціальне партнерство.*

The necessity of the perfection of the existing scientific-methodical principles of the labour productivity management and of the it's evaluation at the different economic leves has been proved in the article.

The key problems of the labour productivity management in the conditions of the formation of the competitive environment have been analysed, the directions of it's perfection have been suggested. The attention has been concentrated on the use of the potential of the social partnership in the questions of the labour productivity management.

Keywords: *labour productivity, factors of influence, methods of estimation, mechanism, social partnership.*

Актуальність теми дослідження. Серед багатьох актуальних проблем вітчизняної економіки важко віділити таку, яку б можна було б співставити з проблемою продуктивності праці за рівнем вагомості, станом дослідженості та

ступенем дискусійності у розумінні сутності, методів оцінювання та управління. З одного боку, світовій економічній думці і практиці добре відомо, що без підвищення продуктивності людської праці є неможливим сталий економічний розвиток, забезпечення зростання конкурентоспроможності країни в умовах всеохоплюючої глобалізації. З іншого боку, зі сторінок вітчизняних наукових журналів майже зникли публікації, присвячені проблемі продуктивності праці, не відображає такі відомості повною мірою і офіційна статистика.

Постановка проблеми. Необхідність зосередження уваги науковців на вивченні проблеми управління продуктивністю праці зумовлено посиленням протиріччя між цільовими орієнтирами розвитку вітчизняної економіки і її сучасним станом, який характеризується низькою продуктивністю праці, вкрай низьким техніко-технологічним рівнем виробництва, неефективним використанням усіх видів ресурсів, неконкурентоспроможністю основних видів продукції, низькою часткою високотехнологічної продукції, низьким рівнем доходів та якості життя. Без ефективного управління продуктивністю праці на новій техніко-технологічній основі, забезпечення її зростання, важко сподіватися на досягнення позитивних зрушень у добробуті населення і господарчому розвитку країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема управління продуктивністю праці з різною мірою глибини вивчалася багатьма дослідниками, зокрема, в Україні – А. Ревенком, А. Колотом, Т. Заяць, Г. Куліковим, О. Гріш-новою та ін., за межами України – Д.Сінком, Ф. Тейлором, Г. Емерсоном, Б. Генкіним, Р. Колосовою, Р. Яковлєвим та ін. Проте аналіз публікацій дозволяє стверджувати, що в наукових джерелах зберігаються неоднозначні підходи до визначення сутності продуктивності праці, методів її розрахунку, засад управління продуктивністю праці. Недослідженість цієї проблеми зумовлює втрату керованості процесами управління продуктивністю праці на різних економічних рівнях, призводить до загострення кризових явищ в економіці.

Постановка завдання. Мета статті полягає у вдосконаленні науково-методичних засад управління продуктивністю праці в Україні на основі систе-

матизації наукових підходів до її трактування та вимірювання, аналізу ключових тенденцій в динаміці цього показника праці, визначення пріоритетних методів управління.

Виклад основного матеріалу. Аналіз відомих з літератури підходів дозволяє з'ясувати, що серед вчених продовжується дискусія навколо тлумачення терміна «продуктивність праці», що зумовлює відмінності в методологічних підходах щодо вимірювання продуктивності праці на різних економічних рівнях, різні точки зору на можливості управління продуктивністю праці.

З точки зору автора відомого підручника з економіки праці, О.А. Грішнєвої, продуктивність праці є «узагальнюючим показником використання робочої сили,.. що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, – результатів праці та її витрат» [2, с. 361]. Дещо аналогічні уявлення спостерігаємо у багатьох інших наукових джерелах, де продуктивність праці розглядається як показник, що характеризує ефективність використання визначального ресурсу виробництва – праці [3, с. 149 – 157]. Між тим економічна енциклопедія за редакцією С.В. Мочерного трактує продуктивність праці як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг» [1, с. 118].

Зовсім інший підхід до розуміння змісту категорії «продуктивність праці» знаходимо у працях зарубіжного вченого Д.С. Сінка [4, с. 29]. Замість поняття «ефективність» він застосовує поняття «результативність» (стосовно організаційної системи – підприємства). Д.С. Сінк вважає, що продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу» [4, с.29]. З таким уявленням загалом можна погодитись, хоча в підходах Сінка не вистачає пояснення, чому він відводить продуктивності роль основного інструменту у забезпеченні високої результативності організаційної системи, адже не завжди обсяги випуску продукції можна ототожнювати з результатом (ефектом) діяльності підприємства, інколи більш важливе значення для кінцевого ефекту має широта асортименту продукції, його швидке оновлення, під-

вищення якості продукції, інноваційна активність (іншими словами, результат і ефект стають нетотожними).

Доречно звернути увагу на те, що в західній теорії продуктивності система показників продуктивності будується на теорії факторів виробництва. Такий підхід спрямований на те, щоб знайти оптимальне поєднання наявних чинників виробництва і витрат на їх залучення у виробничий процес з метою досягнення максимального результату.

За рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), пропонується розрізняти поняття “продуктивність” і “продуктивність праці”. Продуктивність вважається загальним показником, який, по-перше, показує ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації тощо) під час виробництва різних товарів і послуг, по-друге, відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво, по-третє, дозволяє співставляти результати виробництва на різних економічних рівнях. Що стосується продуктивності праці, то за рекомендаціями МОП, це є показник, який відображає ступінь ефективності використання одного конкретного фактору виробництва (або ресурсу) – праці. Дотримуючись саме такої позиції, Е.П. Качан, О.П. Дяків, С.А. Надвиничний та ін. стверджують, що «продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції» [3, с. 150].

Отже, в літературі існує широкий спектр думок стосовно продуктивності праці, що говорить про те, що ця категорія залишається досить суперечливою та дискусійною. Узагальнюючи наукові погляди, вважаємо дотримуватися такої позиції: продуктивність праці варто трактувати в вузькому і широкому сенсі і це дещо знімає суперечності в її тлумаченні та подальшій оцінці:

- у вузькому сенсі продуктивність праці – це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що уявляє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, які можуть вимірюватись за годину, день,

квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу);

▪ у широкому сенсі продуктивність праці – це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні і уявляє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці.

Ототожнення продуктивності з ефективністю у поглядах більшості західних і деяких вітчизняних науковців призводить до неточностей в розумінні управління продуктивністю [5, с. 398 –399]. Причини такої ситуації ми бачимо зокрема в тому, що в межах добре відомого підходу досить складним виявляється вибір методу урахування затрат праці, отже, і вибору методів управління продуктивністю праці (формула 1).

$$\text{Продуктивність праці} = \frac{\text{Обсяг виробленої продукції або послуг}}{\text{Затрати праці}} \quad (1)$$

Обираючи методи управління продуктивністю праці, варто, з огляду на формулу 1, пам'ятати, що обсяг виробленої продукції залежить від сукупності затрат живої та минулої (уречевленої) праці (рис.1).

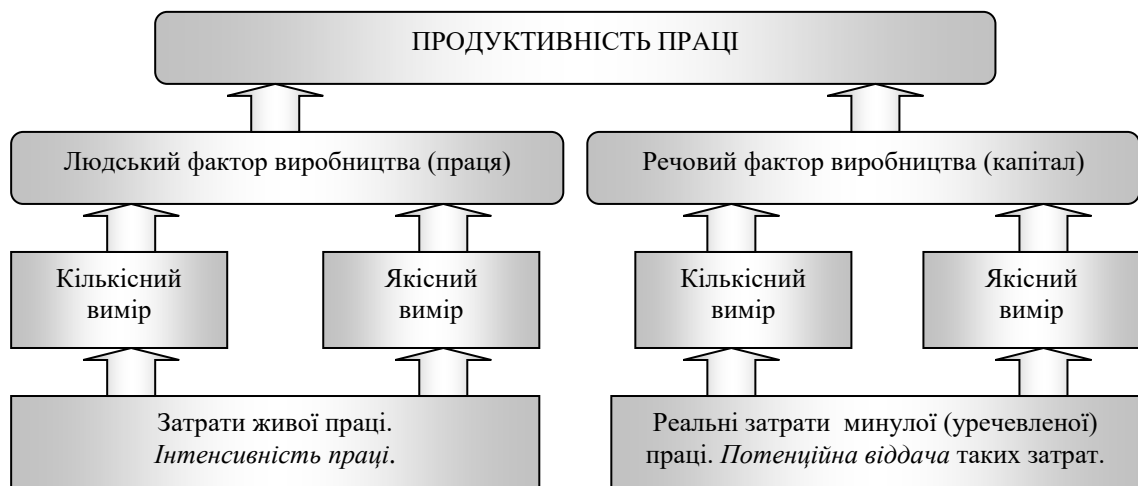


Рис. 1. Затрати праці, що впливають на продуктивність праці

Остання група затрат праці (затрати минулої, уречевленої праці) часто за-

лишаються поза увагою. Вона включає витрати праці щодо створення засобів виробництва, що використовуються працівниками (йдеться про віддачу засобів виробництва), витрати, пов'язані з видобутком сировини, енергії, що споживаються також у трудовому процесі тощо. Традиційно сприймаючи це з теоретичної точки зору, в той же час розуміємо складність управління продуктивністю праці з прикладної точки зору, адже для ґрунтовного аналізу динаміки цього показника доцільно враховувати роль усіх затрат праці (рис.1), крім того важливе значення має інтенсивність живої праці, співвідношення потенційної і реальної віддачі уречевленої праці. В цьому контексті відомі методи оцінювання продуктивності праці, а значить – і управління нею на усіх рівнях економічного аналізу потребують подальшого розвитку та вдосконалення.

Виходячи з таких позицій, зрозуміло, що управління продуктивністю праці у суспільстві означає економію обох видів праці або зменшення суспільно необхідного робочого часу на виробництво одиниці товару чи послуги. В короткостроковому періоді на рівні невеликого підприємства або підрозділу завдання управління продуктивністю праці потребують, передусім, урахування витрат праці його працівників. Однак перехід до прогнозування динаміки продуктивності праці в більш складній системі вже не може обмежуватись лише аналізом продуктивності живої праці, адже зміни продуктивності праці мають залежати все більшою мірою від частки минулої праці. Йдеться про те, що зростання продуктивності праці в перспективі означатиме, що частка живої праці помітніше зменшуватиметься порівняно з уречевленою.

Враховуючи зазначену обставину, методи управління продуктивністю праці мають враховувати комплекс різноманітних впливових факторів, які впливають на динаміку продуктивності праці на різних економічних рівнях. Оскільки різноманітні фактори впливу (основний капітал, механізація, автоматизація праці, впровадження передових технологій виробництва, використання, якісної сировини та матеріалів, рівень організації праці, кваліфікації, мотивації праці, трудової дисципліни тощо) можуть діяти різновекторно, впливаючи на трудову поведінку працівників, інтенсивність праці, дотримання встановлених

норм з різною силою, як позитивно, так і негативно, то об'єктивно виникає потреба у функціонуванні ефективної системи управління продуктивністю праці. Головне призначення такої системи – це заохочення працівників до продуктивної праці усіма можливими методами, які перебувають у правовому полі. Серед таких методів ми пропонуємо виокремлювати три основних групи: по-перше, організаційні та техніко-технологічні методи, по-друге, соціально-економічні та морально-психологічні методи, по-третє, адміністративно-нормативні методи (рис. 2).

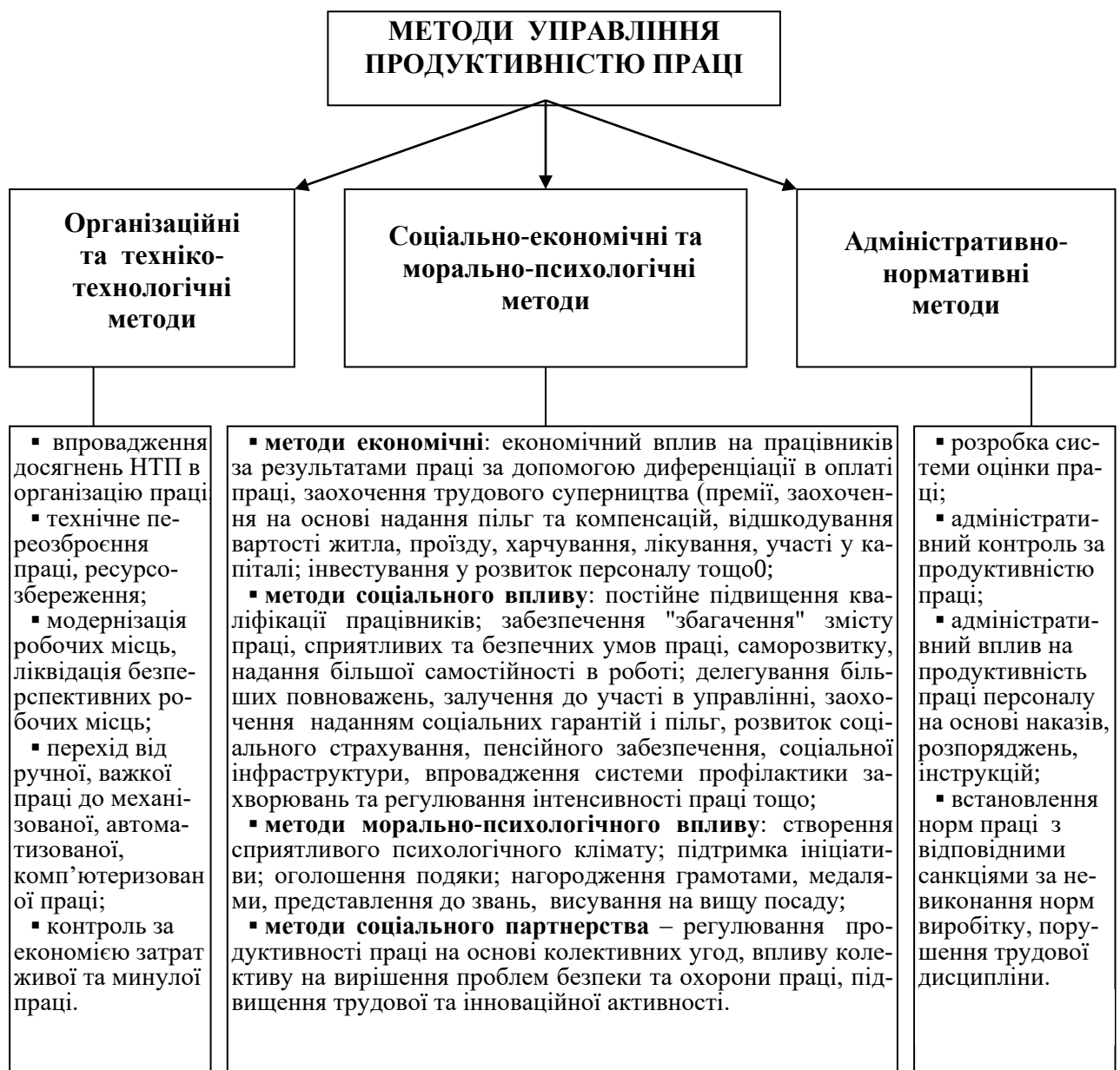


Рис. 2. Класифікація методів управління продуктивністю праці.

Критерієм ефективності управління продуктивності праці слід вважати

досягнення позитивної динаміки продуктивності праці, економію затрат живої та минулої (уречевленої) праці і забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємств у довгостроковій перспективі. На макроекономічному рівні це зумовлює зростання ВВП, слугує тісному зв'язку між розвитком економіки та зростанням доходів, збільшенням купівельної спроможності основних верств населення. Макроекономічні параметри зростання продуктивності праці дозволяють контролювати пропорції соціально-економічного розвитку, їх відповідність умовам ринкової рівноваги.

Досягнення ефективного управління продуктивністю праці має базуватися на об'єктивному вимірюванні цього показника, проте це є надзвичайно складною задачею, особливо з урахуванням множини чинників, що впливають поза межами конкретного підприємства, окремого регіону, країни загалом. Досить недослідженим залишається вплив на динаміку продуктивності праці інституціональних, глобальних чинників, структурних змін у зайнятості, динаміки безробіття, формування конкурентного середовища тощо. Не зважаючи на існування сукупності методик розрахунків продуктивності праці, розроблених переважно у 70-80-ті роки минулого століття, досконалої методології оцінювання продуктивності праці не існує. Сьогодні фахівці і вчені вказують і на нестачу відповідної статистичної інформації, що узгоджується із прийнятою системою обліку обсягів виробленої продукції і затрат праці.

Продуктивність праці в широкому сенсі можна визначати багатоваріантно, на інтегральній основі враховуючи результати суспільної праці і витрати такої праці. Вибір того чи іншого методу розрахунку, на нашу думку, залежить від цілей аналізу, головне – бачити у динаміці показника продуктивності праці відображення певної соціально-економічної ефективності використання праці, що має слугувати інструментом управління економікою загалом. Користуючись найбільш поширеним підходом оцінки продуктивності праці на макроекономічному рівні (співвідношення ВВП в економіці до чисельності зайнятих), нами проаналізовано динаміку суспільної продуктивності праці в Україні (рис. 3).

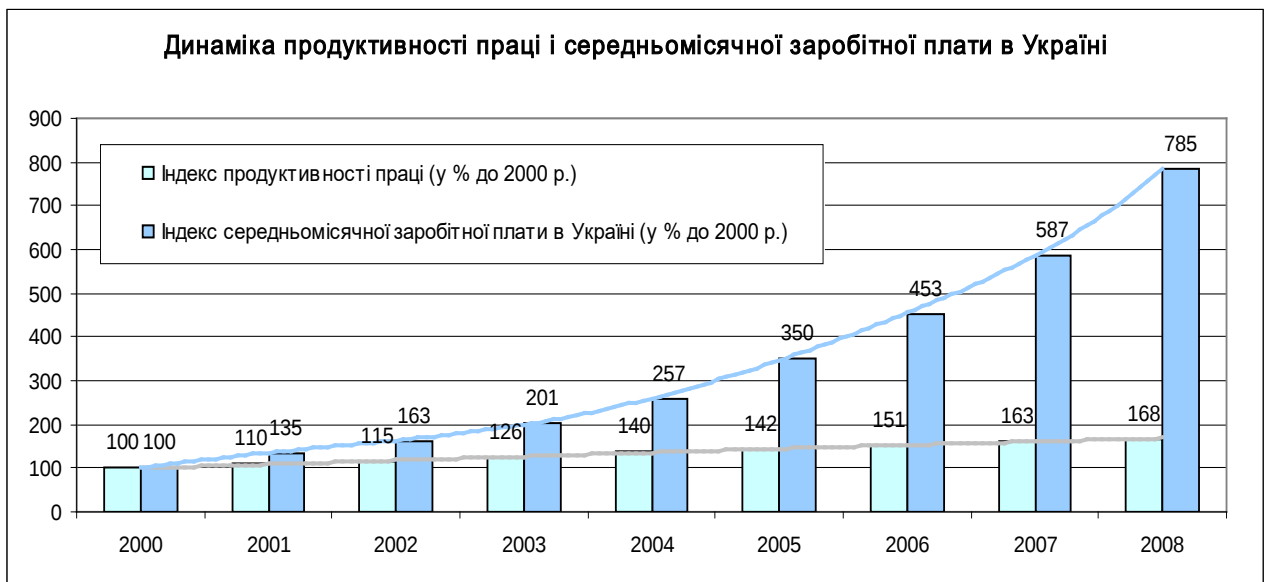


Рис. 3. Динаміка продуктивності праці і середньомісячної заробітної плати в Україні.

Примітка: розраховано автором на основі джерел [5, с. 27, 549; 6].

Аналіз діаграми свідчить, що в Україні останніми роками є стійкою несприятлива тенденція: темпи зростання середньомісячної заробітної плати суттєво випереджають темпи зростання продуктивності праці. Таке явище не можна назвати нормальним для розвитку країни, воно повністю суперечить принципам економіки як науки, свідчить про те, що керованість в управлінні продуктивністю праці втрачена, формування механізмів оплати праці в Україні не залежить від результатів діяльності економіки. Окреслена тенденція, на наш погляд, може мати місце лише як тимчасово допустиме явище, що відбиває необхідність виправити ситуацію у сфері оплати праці і доходів, враховуючи велике знецінення вартості трудових послуг робочої сили у 90-ті роки. Нагальним завданням надалі є зростання ролі держави у регулюванні цих важливих макроекономічних пропорцій, адже важелі ринкового саморегулювання, як показали роки ринкових перетворень, виявилися неспроможними забезпечити самонастроювання оптимальних співвідношень та суттєвого зростання продуктивності праці і оплати праці.

Звертаючись, до результатів дослідження Г.Т. Кулікова, який порівнював показники оплати праці та продуктивності праці України з розвиненими країна-

ми, можна переконатися в тому, що відставання нашої країни за рівнем оплати праці є значно більшим, ніж за рівнем продуктивності. Продуктивність праці в Україні становить лише 30% продуктивності праці в країнах Євросоюзу. При цьому середня заробітна плата в Україні в порівнянні з країнами ЄС становить не 30 %, а близько 4 – 17 % в залежності від країни [8, с.4].

Наведені дані підштовхують до висновку, що пересічний працівник в Україні недоотримує оплату праці у порівнянні з існуючим рівнем продуктивності праці. Така ситуація, на наш погляд, віддзеркалює надмірну експлуатацію праці, тобто нееквівалентний обмін праці і отримуваного доходу. З іншого боку, роботодавці в Україні масово економічно зацікавлені використовувати саме дешеву працю, не прагнучи до модернізації робочих місць, заміни застарілого обладнання (це потребує коштів), впровадження нових ресурсозберігаючих технологій, розробки інновацій. Низька оплата праці, у свою чергу, зумовлює низьку продуктивність праці. В той же час – замкнене коло – без підвищення продуктивності праці неможливо створити підґрунтя для зростання реальних доходів зайнятого населення.

Окреслена ситуація неефективного управління продуктивністю праці, безумовно, потребує зламу. Стосовно підвищення продуктивності праці слід мати на увазі, що «рецепти» з цього приводу вже вироблені світовим досвідом, їх треба лише використовувати: вирішальною передумовою зростання продуктивності праці є, передусім, науково-технічний прогрес, запровадження ресурсозберігаючих технологій, вдосконалення технології виробництва і продукції. Доречно нагадати, що витрати розвинених країн на науку і високі технології у десятки разів перевищують аналогічні витрати в Україні. Це дозволяє розвивати виробництво високотехнологічної продукції, що приносить левову частку доходів від експорту, нарощувати обсяги виробництва конкурентоспроможних товарів і послуг [7, с.142].

Між тим не треба забувати, що підвищення продуктивності праці (як і нарощування обсягів виробництва) не може бути самоціллю, адже пріоритетом в цивілізованому світі сьогодні вважається якісний людський розвиток. Тому,

опікуючись проблемою зростання продуктивності праці, не можна нехтувати значенням соціальних процесів, розвитком освіти, науки, охорони здоров'я, забезпеченням гарантій в оплаті праці і соціальному захисті, забезпеченням безпеки праці, підвищення кваліфікації, постійного професійного навчання кадрів. Ключовою проблемою при цьому має бути подолання низької мотивації до високопродуктивної праці, до розробки раціоналізаторських пропозицій, винаходів. Невикористаним резервом в цьому контексті залишається потенціал соціального партнерства. На цьому треба зосередити особливу увагу, адже науково-технічні, технологічні, соціальні та економічні передумови і методи зростання продуктивності праці дуже рідко стають предметом обговорення соціальних партнерів на різних економічних рівнях. Питання щодо створення таких передумов рідко передбачаються у колективних трудових угодах, хоча правові засади для цього давно створені.

Висновок. Невід'ємною умовою ефективного управління продуктивністю праці вважаємо забезпечення об'єктивної оцінки продуктивності праці, постійний моніторинг її динаміки на усіх рівнях управління та адекватне відображення такої оцінки державною статистикою. Перспективи наукових досліджень в цій сфері мають бути обов'язково пов'язані із вдосконаленням методології оцінювання продуктивності праці на різних рівнях управління з урахуванням факторів внутрішнього і зовнішнього (глобального) середовища. Позитивні зміни в управлінні продуктивністю праці слід пов'язувати з активним залученням потенціалу соціального партнерства.

Література

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 – К.: Видавничий центр “Академія”, 2002. – 951с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.; За ред. Є.П. Качана. – К.: Знання,

2008. – 407 с.

4. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: «Прогресс», 1989. – 532 с.

5. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Державний комітет статистики.– К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2008. – 566 с.

6. www.ukrstat.gov.ua.

7. Генкин Б.М. Экономические и правовые основы повышения производительности и оплаты труда в России на основе применения новых технологий // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28-29 листопада 2007 р.: у двох томах. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – Т.1. – С.141-150.

8. Куликов Г.Т. Шляхи регулювання оплати праці в Україні // Праця і зарплата. № 29. – 6 серпня 2008 р. – С. 4-6.