

УДК 331.39

Калина А.В. к.е.н., доцент (Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана, м. Київ)

ПІДХІД ЩОДО ОЦІНКИ ПРОДУКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В статті подано підхід щодо оцінки і регулювання результативності праці робітників та службовців на основі показників: індексу якості трудового потенціалу, інтегрального коефіцієнта удосконалення виробництва, результативності використання робочого часу, рентабельності праці. Надано пропозиції щодо оцінки результативності праці й активізації її забезпечення, які сприяють економічному зростанню суб'єктів господарювання на основі підвищення ефективності управління працею, посилення стимулювання використання трудового потенціалу.

The article presents an approach to performance evaluation and control of workers and employees on the basis of indicators: the index of quality of labor potential, the integral factor improving production efficiency of working time, profitability of work. The proposals to assess the impact of work and enhance its security, promoting economic growth of businesses by improving the efficiency of labor, increased promotion of the use of labor capacity.

В умовах трансформаційного розвитку економіки країни важливо створити механізм продуктивного використання трудового потенціалу кожного функціонуючого суб'єкта ринку. Цей механізм має різні складові, які різняться залежно від специфіки виробництва, особливостей організації праці, рівня інноваційного розвитку та конкурентноздатності продукції, що виробляється. У той же час єдиним, що об'єднує суб'єктів ринку, є система стимулювання праці, яка хоч і має певні особливості на тому чи іншому виробництві, у той же час в основі своїй базується на відомих методах.

Без розвитку та вдосконалення стимулювання праці персоналу поступово знижуються мотивації працівників, що в свою чергу, стримує нормальний розвиток фірми та знижує її конкурентноздатність. Використовуючи найбільш сучасні й передові методи стимулювання і застосовуючи відомі теорії мотивації, можна домогтися значного поліпшення якості роботи персоналу фірми. Працівники будуть якісніше виконувати роботу, збільшиться загальна продуктивність фірми та її ефективність, підвищиться плідність роботи колективу, значно зміниться грамотність і кваліфікація працівників, зменшиться плинність кадрів. Саме тому людський фактор стає одним з найбільш важливих

факторів виробництва й роботи фірми. Отже необхідно для кожного колективу створювати свою систему мотивації й стимулювання персоналу для подальшої активної його праці.

Питанням продуктивного (результативного) використання трудового потенціалу підприємства присвячено багато наукових досліджень, оскільки це питання стосується усіх і кожного. Вагомий внесок у розробку теоретико-методологічних і прикладних аспектів проблеми продуктивного (результативного) використання трудового потенціалу зробили українські вчені В.Ф. Андрієнко, Д.П. Богиня, А.М. Кандиба, А.М. Колот, Г.Т. Куликов, Г.І. Купалова, Г.І. Міюкова, Н.О. Павловська, М.В. Семикіна, Л.П. Червінська, К.І. Якуба та інші.

Однак, у той же час, існують певні моменти, що потребують уточнення та розробки з урахуванням специфіки виробництва та трудових відносин, які складаються в тій чи іншій організації.

Потреба у нових підходах до вирішення питань, пов'язаних з результативністю праці, обумовлена тим, що, по-перше, серед економістів немає єдиної думки стосовно остаточного вирішення цієї проблеми, тому вона потребує подальшого розвитку, вивчення з метою ефективного управління процесом виробництва; по-друге, цього потребують докорінні зміни умов функціонування підприємств при ринкових відносинах; по-третє, при визначенні ціни робочої сили результативність праці є однією з обов'язкових складових, тому потребують уточнення методичні підходи до визначення результативності праці; по-четверте, неоднозначність визначення категорії "результативність праці" ускладнює формування механізму стимулювання праці; по-п'яте, показник результативності праці лежить в основі визначення результативності виробництва, прибутковості, розрахунок яких теж потребує нових, зорієнтованих на особливості сучасного розвитку економіки, підходів. Вирішення цих проблем створить умови для продуктивного використання трудового потенціалу підприємств.

Наявність серйозних проблем теоретичного і методичного характеру в регулюванні результативності праці різних категорій працівників на рівні виробничих, економічних систем ставить питання про застосування нових концептуальних підходів у вимірюванні, оцінці, регулюванні результативності праці. Застарілість нормативної бази з оцінки праці, а іноді її відсутність на більшості підприємств в умовах становлення ринкових механізмів гальмують процеси регулювання праці з урахуванням вимог ринкової економіки. Це свідчить про актуальність та необхідність наукових розробок з питань оцінки результативності праці.

Одним із важливих факторів зростання ефективності виробництва є підвищення результативності праці. Забезпечення високої результативності праці, ефективне використання професійного та інтелектуального потенціалу

працівника неможливі без пошуку дієвих методів визначення суспільно необхідних витрат праці, без формування нового механізму стимулювання праці. Цим обумовлена необхідність оцінки результативності праці та пошуку форм активізації її забезпечення.

В результаті аналізу літературних джерел виявлено, що автори по-різному підходять до визначення категорії "результативність праці". Для її уточнення з позицій системного підходу був проаналізований взаємозв'язок з іншими економічними категоріями, такими як продуктивність та ефективність праці. Узагальнення теоретичних основ результативності праці дозволило визначити:

– результативність праці – це економічна категорія, яка відображає ефективність використання виробничого та трудового потенціалу підприємства, якість та суспільну корисність кінцевого продукту, тобто характеризує економічну та соціальну значимість витрат живої та минулої праці. При цьому враховується не тільки кількісна, а й якісна складова результату виробництва;

– існує декілька підходів до оцінки результативності праці за допомогою системи науково обґрунтованих показників. Але в сучасних умовах зростає роль фінансових показників, актуальності набуває визначення результативності праці, виходячи з фінансових результатів діяльності підприємства.

Таким чином, дієвість механізму управління результативністю праці значною мірою залежить від урахування впливу на об'єкт управління управляючою підсистемою суспільних, соціально-економічних, природних, техніко-організаційних, особистих факторів [1].

Поряд з цим на ефективність управління результативністю праці впливає визначеність мети, методів управління, технічного та інформаційного забезпечення, повнота врахування відповідних факторів.

В основі управління результативністю праці лежать норми і нормативи працевитрат. В сучасних умовах об'єктивно стає необхідним посилення ролі норм і нормативів не тільки з позицій встановлення міри праці та міри її оплати, а й з позицій наукового обґрунтування трудового процесу, прогнозування виробництва, оцінки і узагальнення результатів праці. Виходячи з цього, можна зазначити, що основний зміст системного підходу до оцінки результатів праці полягає в тому, що використання норм та нормативів передбачає виконання таких функцій: організація трудового процесу і оплати праці; оцінка трудового внеску, продуктивності праці; соціальний захист працівників.

Оцінка результативності праці лежить в основі управлінської діяльності, призначенням якої, поряд із встановленням справедливої заробітної плати, є найбільш повне використання засобів праці і трудового потенціалу. Вона повинна дати відповідь на питання: що потрібно змінити, реорганізувати, щоб отримати від працівника найбільшу віддачу.

Аналізуючи процес виробництва, виходячи зі зв'язку між поставленою метою і результатом трудової діяльності, було визначено, що при оцінці результативності праці виникає дві задачі: оцінити результативність праці з позицій мети виробництва, з позицій кінцевого корисного ефекту; оцінити результативність витрат праці зі сторони внутрішньої структури виробництва.

Виділяючи два аспекти оцінки результативності праці, не слід протиставляти їх один одному, оскільки вони є характеристиками єдиного виробничого процесу.

До основних форм оцінки та регулювання результативності праці слід віднести дослідження досягнутих результатів праці на основі показників її використання, регламентацію трудових процесів, контролінг, стимулювання трудової активності.

На практиці при вирішенні питань організації виробництва регламентації трудових процесів не надається належної уваги. Недосконалість документів, які регламентують зміст і організацію трудової діяльності виконавців виробничих функцій, призводить до несвоєчасного виконання робіт, втрат, порушення процесу виробництва, непродуктивних витрат праці. Недостатність, а іноді й відсутність документів, які регламентують трудові процеси, стримує розвиток нормування, що особливо стосується праці робітників з погодинною оплатою праці.

Втрата інтересу працівників до результативної праці, як показують соціологічні обстеження, є результатом, в першу чергу, відсутності дієвих форм матеріального і морального стимулювання трудової активності працівників (близько 70% респондентів не задовольняє рівень оплати праці). Виходячи з того, що мотивація значною мірою впливає на результативність праці, важливо визначити взаємозв'язок між мотивацією і кінцевими результатами. Неоднозначність цього зв'язку потребує комплексного підходу до вирішення питання про винагороду за певні результати праці.

Оцінка структури фонду оплати праці в галузях економіки показала, що заробітна плата не несе відповідного мотиваційного навантаження. Неприпустимо низьким є рівень основної заробітної плати. Частка додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, не пов'язаних з виконанням основних функцій, становить майже половину всіх виплат. За таких обставин працівник не зацікавлений у нарощуванні результатів своєї праці. Послаблюючим фактором стимулюючої функції заробітної плати є значні за обсягами доплати та надбавки.

Ще одним послаблюючим мотивацію трудової діяльності фактором є наявність заборгованості по заробітній платі при поступовому зростанні цін [2].

Узагальнення господарської практики показало, що посилити стимулюючу роль заробітної плати сьогодні важко, оскільки механізм, що регулює

співвідношення трудового вкладу і оплати праці, потребує доопрацювання. Особливої уваги при вирішенні цього питання заслуговує стан нормування праці.

Визначення результатів праці лежить в основі підвищення її продуктивності. Система вимірювання слугує інструментом, який дозволяє спрямувати зусилля на отримання максимального ефекту від трудової діяльності персоналу.

Розробка комплексної системи оцінювальних показників результативності праці повинна охоплювати різні етапи виробничо-комерційної діяльності, бути орієнтиром при розробці державної соціально-економічної політики, характеризувати діяльність підприємств з точки зору інтересів власників і найманих працівників. Узагальнюючи існуючі методи оцінки результативності праці з метою визначення оцінювальних задач, була проведена їх класифікація залежно від певних ознак, до яких можна віднести зміст показника, термін дії, цільове призначення [3].

Підприємства різних форм організації і форм власності ставлять основною метою своєї діяльності отримання прибутку. Тому особливої уваги заслуговують показники рентабельності праці. Вони найбільш повною мірою відображають результативність праці. Прибутковість праці характеризує показник результативності використання робочого часу. Для його визначення запропонована формула:

$$R_p = \frac{ЧП}{ПМ_{прод}}, \quad (1)$$

де R_p – показник результативності використання робочого часу; $ЧП$ – чистий прибуток; $ПМ_{прод}$ – працемісткість продукції.

Розрахована на її основі величина характеризує ступінь вкладу продуктивної праці в формування прибутку підприємства. Аналіз динаміки цього показника дозволяє визначити вплив факторів виробництва на результативність праці, виявити резерви щодо продуктивного використання трудового потенціалу.

Аналізуючи динаміку цього показника, можна визначити вплив на його рівень факторів виробництва, виявити резерви підвищення результативності праці.

В сучасних умовах важливо знати рівень рентабельності праці, який виражає ступінь ефективності витрат на робочу силу з урахуванням реальної вартості життя. Як і по інших ресурсах, показник рентабельності праці має збільшуватися. Але стосовно цього показника треба зважити на фактори його зростання. Якщо рентабельність праці зростає за рахунок зменшення фонду оплати праці відносно реальних витрат на відтворення робочої сили, то це свідчить про надмірне використання праці, знецінення її вартості, що не є

*Національний університет водного господарства та
природокористування*

допустимим в умовах ринкової економіки, оскільки звужує масштаби можливого розширення виробництва.

Визначення рентабельності праці (R_{np}) полягає у використанні в розрахунках фонду заробітної плати, скоригованого на коефіцієнт вартості життя:

$$R_{np} = \frac{ЧП}{ФЗП \times K_{врс}}, \quad (2)$$

де $ФЗП$ – фонд заробітної плати; $K_{врс}$ – коефіцієнт вартості робочої сили.

$$K_{врс} = \frac{ВЖ}{СЗП}, \quad (3)$$

де $ВЖ$ – вартість життя; $СЗП$ – середня заробітна плата одного працівника підприємства.

Використання цього показника уможливорює з'ясування, наскільки заробітна плата працівників даного підприємства відповідає вартості життя, що є однією із складових мотивації активізації результативності праці, посилення стимулюючої функції заробітної плати.

Встановлено, що результативність праці залежить від її інтенсивності, яка відіграє значну роль в оптимізації робочого процесу. Інтенсивність праці і, відповідно, її результативність залежить від якості використання трудового потенціалу. Ця залежність може бути представлена формулою:

$$I = f(K_1, \dots, K_i), \quad (4)$$

де I – інтенсивність праці; K_i – компоненти трудового потенціалу.

На основі вказаних показників був сформований алгоритм розрахунку індексу якості трудового потенціалу, який дозволяє оцінити наскільки продуктивно використовується трудовий потенціал підприємства (див. таблиця).

Алгоритм розрахунку індексу якості трудового потенціалу підприємства

№	Компоненти	Показники, які їх визначають	Формули для розрахунку	Умовні позначення
1	2	3	4	5
1	Професіоналізм	Середній тарифний розряд (P_c)	$P_c = \frac{\sum n_i \times p_i}{n}$	n_i – загальна кількість робітників i -го розряду; p_i – розряди за тарифною сіткою; n – загальна кількість працівників.
2	Досвід	Коефіцієнт стабільності кадрів ($K_{ск}$)	$K_{ск} = 1 - \frac{P_6}{СЧП}$	P_6 – кількість працівників, звільнених з підприємства; $СЧП$ – середнь-спискова чисельність працюючих.
3	Стан здоров'я	Коефіцієнт працездатності ($K_{пр}$)	$K_{пр} = 1 - \frac{B_{хв}}{Ч_3}$	$B_{хв}$ – втрати робочого часу через хвороби, пов'язані з незадовільними умовами праці; $Ч_3$ – загальний фонд робочого часу за період спостережень.
4	Розширення професійного профілю робітників	Коефіцієнт суміщення професій та функцій ($K_{сп}$)	$K_{сп} = \frac{ЧСП}{СЧП}$	$ЧСП$ – кількість робітників, які володіють двома і більше професіями.
5	Дисциплінованість	Коефіцієнт стану трудової дисципліни (K_d)	$K_d = 1 - \frac{B_{нд}}{Ч_3}$	$B_{нд}$ – втрати робочого часу через порушення трудової дисципліни

Для визначення результативності праці службовців необхідно мати комплексну оцінку, яка б враховувала, яким чином такі характеристики, як професійна компетентність, вміння ефективно приймати управлінські рішення, новаторство, інтелектуальний рівень, комунікабельність впливають на результати діяльності суб'єкта господарювання. В основі такої оцінки запропоновано використовувати узагальнюючий показник економічних результатів управління, який враховує вплив діяльності службовців на результативність роботи підприємства за рахунок збільшення кількості економічно обгрунтованих рішень та їх впровадження у виробництво.

Дієвою формою забезпечення цілеспрямованої роботи з підвищення результативності праці та продуктивного використання трудового потенціалу підприємства (організації) є створення системи розробки і впровадження програм, які передбачають вирішення цієї проблеми.

В результаті вище сказаного можна зробити такі висновки:

Розвиток ринкових відносин обумовив необхідність об'єктивної оцінки результативності праці на рівні підприємств усіх форм власності. Категорія результативності праці займає одне з провідних місць в економічній теорії. Процес підвищення результативності праці залежить від ефективності залучення факторів економічного зростання, отримання оптимальних кінцевих господарських результатів шляхом підвищення продуктивності праці, раціонального використання матеріальних ресурсів, збільшення віддачі основних виробничих фондів, підвищення якості та конкурентноздатності продукції. Результативністю праці слід вважати підсумок цілеспрямованої діяльності людини.

Оцінити результативність праці та управляти нею можна тільки за допомогою системи науково обґрунтованих показників, що пов'язано зі складністю формування результативності, яка відображає взаємодію виробничих фондів (уречевленої праці) та живої праці. Кожний окремо взятий показник має свої переваги та недоліки, тому повністю не розкриває сутності економічних явищ та процесів, які відбуваються з моменту здійснення витрат до моменту отримання кінцевих результатів. Потрібні комплексні показники, які містять сукупність значень і дають економічну характеристику, враховують максимальну кількість факторів, які мають вплив на результативність праці. Комплексну оцінку результативності праці можна здійснити на основі таких показників, як продуктивність праці, ефективність праці, результативність використання робочого часу, рентабельність праці.

Для оцінки результативності праці робітників та службовців необхідно мати показники, які б враховували, яким чином професійна компетентність, досвід, вміння ефективно діяти, новаторство, інтелектуальний рівень, комунікабельність, чіткість виконання своїх функцій та ін., що впливають на результати діяльності суб'єктів господарювання. Для її здійснення доцільно використовувати індексну модель якості трудового потенціалу, бальну оцінку, показники ефективності впроваджених рішень.

1. Міюкова Г.І. Результативність праці та чинники її підвищення // Демографія, економіка праці та соціальна політика: фах. збірник наукових статей. Випуск 4. – Кіровоград, 1996. – С. 31-32. **2.** Червінська Л.П. Чинники мотивації трудової поведінки. – Біла Церква: Мустанг, 1999. – 97 с. **3.** Міюкова Г.І. Результативність праці як об'єкт управління у процесі виробництва // Праця та зайнятість населення в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. ст. – Кіровоград, 1997. – С. 34-40.

Рецензент: д.е.н., професор Гуменюк В.Я. (НУВГП)