***Эффективность и методы измерения производительности труда***

Персонал предприятия должен не только обладать различными спо­собностями, но и использовать их в процессе труда, при этом возникает необходимость измерения результативности деятельности персонала. Ре­шить ее можно, измерив производительность труда.

Производительность труда является сложной и противоречивой эко­номической категорией. Будучи важной характеристикой трудовой дея­тельности, она неразрывно связана с применяемыми средствами произ­водства и в первую очередь орудиями труда.

Эффективность труда — это его результативность. Она показывает соотношение объема выработанных материальных или нематериальных благ и количеств затраченного на это труда. То есть возрастание эффек­тивности труда означает увеличение объема выработанных благ без по­вышения трудозатрат. В широком понимании роста эффективности тру­да означает постоянное усовершенствование людьми экономической дея­тельности, постоянное нахождение возможности работать лучше, выра­батывать больше качественных благ при одних и тех же или меньших затратах труда.

Рост эффективности труда обеспечивает повышение реального про­
дукта и дохода, а потому он является очень важным показателем эконо­
мического роста страны. Поскольку увеличение общественного продукта
в расчете на душу населения означает повышение уровня потребления, а
таким образом, и уровня жизни, то экономический рост становится од­
ной из главных целей государства с социальной ориентацией народного
хозяйства.

Выход Украины из экономического кризиса и решение стратегиче­ских задач, которые стоят перед ее народом по созданию национальной экономики, возможны при условии значительного повышения эффек­тивности всего совокупного труда общества, От этого зависят степень удовлетворения потребностей ее граждан и место в мировом сообществе. Поэтому уже сегодня рыночная трансформация экономики требует не только преодоления кризисных явлений *во* всех сферах народного хозяйства, но и кардинальных сдвигов для роста эффективности труда. Ухудшилась трудовая и производственная дисциплина, уменьшилась заинтересованность работников в развитии своего мастерства, приобрела распространение трудовая апатия. Такая ситуация требует практических действий в этом направлении на микро- и макроэкономическом уровнях.

В экономической науке и хозяйственной практике нашей страны и за границей для характеристики результативности трудовой деятельности людей и оценки ее уровня на протяжении многих лет использовалась категория «производительность труда» которая показывает соотношение количества продукции, которая вырабатывается в процессе работы, и затрат работы на ее производство.

Однако при этом возникают большие сложности как при измерении затрат труда, так и при оценке его материального результата.

Во-первых, имеет место дискуссия о том, какие затраты труда надо учитывать: только непосредственно занятых производством этих продук­тов работников (так называемые затраты живого труда) или также зат­раты труда по созданию средств производства, используемых в ходе тру­довой деятельности (то есть затраты овеществленного труда). В первом случае речь идет в затратах рабочего времени, а во втором — об отдаче средств производства. Тем не менее, оба вида затрат труда могут иметь в пределах предприятия стоимостную оценку.

Теоретическое значение этого спора не вызывает сомнений. Однако с
практической точки зрения представляется совершенно очевидным, что
различные задачи управления трудом (и производством в целом) требу­
ют учета и той и другой характеристики. В самом деле, в краткосрочной
перспективе при решении задач небольшого производственного подразделения единственным объектом управления будет непосредственный
труд его работников. При переход к перспективному планированию дея­тельности предприятия невозможно анализировать только динамику
производительности живого труда, поскольку последняя будет отражать
лишь малую часть общего изменения результативности деятельности работников. Кроме того, неучет параметров использования средств производства нарушит связь показателя производительности труда с финансо­выми показателями деятельности предприятия. Естественно, в качестве
промежуточного варианта возможен частичный учет затрат прошлого
труда (при этом предполагается, что не включаемые в расчет составляющие затрат практически не изменяются). Решение данного вопроса зависит от уровня концентрации производства: в случае объединения ряда
ранее самостоятельных предприятий часть овеществленного труда становится живым.

Во-вторых, в большинстве публикаций ведутся споры о том, учитыва­ется ли в уровне производительности интенсивность труда. Данная кате­гория отражает напряженность трудовой деятельности как с точки зре­ния «плотности» загрузки фонда рабочего времени, так и с точки зрения быстроты выполнения трудовых операций. Отметим сразу, что различие между категориями «интенсивность» и «напряженность» заключается в том, что первая включает в себя качественный аспект увеличения трудо­вых усилий в единицу времени. Так, для выполнения ряда работ просто необходим высокий уровень интенсивности: сколь угодно долгая продол­жительность малонапряженного труда не приведет ни к какому полезно­му результату. Ее изменение означает изменение объема усилий, кото­рые работник отдает трудовому процессу. При росте интенсивности труд становится более напряженным, захватывающим все силы индивида. Ре­шение данного вопроса с теоретической точки зрения также представля­ется весьма сложным. Однако на практике можно использовать показа­тели, отражающие как ту, так и другую позиции. В самом деле, совокуп­ность применяемых средств производства, существующая организация производства и труда достаточно четко определяют объективно возмож­ную (потенциальную) производительность (ее часто называют произво­дительной силой труда). Но конкретный уровень интенсивности труда может существенно отклонять фактический (реальный) объем произво­димой продукции от его предполагаемой величины. Естественно, что различные управленческие решения по-разному влияют как на произво­дительную силу, так и на интенсивность труда.

В современной экономической и социальной жизни общества проис­ходят изменения, которые требуют нового концептуального подхода в понимании оценки результата труда при сохранении роли и значения категории «производительность труда».

Во-первых, развитая рыночная экономика ориентирует общественное производство на удовлетворение конкретных потребностей потребите­лей. Это заставляет производителей постоянно обновлять продукцию, расширять ее ассортимент и улучшать качество, а для получения макси­мальной прибыли в результате своей деятельности сокращать затраты труда. И вдобавок получение прибыли предпринимателями зависит от того, нужную ли для потребителей продукцию они вырабатывают. Такие условия предъявляют новые требования к оценке результата труда и предопределяют необходимость использования объемной, чем произво­дительность труда, категории, которой, по нашему мнению, является эф­фективность труда. Возрастание количества и роли работников сферы обмена и денежно-кредитной системы расширяет границы использова­ния последней.

Во-вторых, современная научно-техническая революция обеспечивает разработку и изготовление разнообразных видов высококачественной продукции, рост объемов ее производства и сокращение затрат труда. Этот многогранный результат труда не учитывается и не оценивается в полной мере категорией «производительность труда», что требует ис­пользования другой категории, которой, по нашему убеждению, может быть «эффективность труда». В условиях современной научно-техниче­ской революции возрастает роль труда научных работников, конструкто­ров, рабочих и инженерно-технических работников, которые заняты в экспериментальном производстве новых образцов техники, оснащения, товаров широкого потребления, что также расширяет сферу применения категории «эффективность труда».

В-третьих, в современном обществе возрастают количество и значение труда в нематериальных сферах общественного производства, результат которого имеет разнообразные конкретные формы. Оценка результатив­ности трудовой деятельности в нематериальной сфере общественного производства может быть дана, как мы считаем, на основе категории «эффективность труда».

Эффективность труда в буквальном понимании означает его результа­тивность. Материальные и духовные блага создаются трудом людей с помощью средств производства, которые вместе с природой составляют условия трудовой деятельности людей. Живой труд является причиной, а его результат — следствие.

В данной причинно-следственной связи труд прежде всего выступает как целенаправленная деятельность людей, в процессе которого создают­ся нужные для жизни и развития общества блага. Производство конкрет­ных потребительских ценностей является целью трудовой деятельности. Прежде чем начать работать, люди ставят перед собой определенную цель. «Всякая работа, *—* писал А. Маршалл, — своей целью может выра­ботать любой результат». В этом понимании эффективность труда опре­деляется по формуле «работа — продукт»,

Но поскольку в процессе труда расходуется рабочая сила работников, то возникает необходимость сопоставления полезности создаваемого продукта с затратами труда на его производство и на этом основании выявления целесообразности трудовой деятельности при производстве того или иного продукта. По мнению А, Маршалла, труд можно опреде­лить как любое умственное или физическое усилие, которое осуществля­ется частично или полностью с целью достичь любого результата. Этот аспект эффективности труда исчисляется по формуле «затраты работы — продукт». Здесь производителей интересуют затраты труда на производ­ство продукта.

Таким образом, эффективность труда может определяться прежде все­го конкретными потребительскими стоимостями (материальными или духовными благами, услугами, роботами), а также количеством затрачен­ного на них труда. Лишь в таком объединении может рассматриваться результат труда.

В западной экономической науке господствует точка зрения, в соот­ветствии с которой продукты общественного производства (товары и услуги) являются результатом труда, капитала и существующей технологии или технического прогресса. Это положение не вызывает сомнения. Но в данном случае речь идет о факторах, которые принимают участие в производственном процессе, и о части любого из них в общем результа­те, в частности в стоимости продукта. Мы же отмечаем то, к какому фактору или их сумме отнести общий результат, чтобы получить отно­сительный показатель результативности.

Поскольку факторы производства натурально разные, их невозможно подытожить. А учитывая то, что технология не имеет единицы измере­ния, остаются труд и капитал. Мы предлагаем общий результат произ­водства относить к труду. Во-первых, он является главным производ­ственным ресурсом общества, основным источником его богатства. Во-вторых, труд имеет одно общее измерение — время, которое остается неизменной. Капитал оценивается в деньгах, которые поддаются инфля­ционным колебаниям.

Существенной особенностью категории «эффективность труда» явля­ется то, что он характеризует результативность живого труда как дея­тельности людей, всех ее видов (например: ученого, врача, учителя, ар­тиста, предпринимателя, менеджера, рабочего и т. п.) и всего совокупно­го труда общества, а также всех его составных (качества, количества, интенсивности, продуктивной силы и производительности труда). Кате­гория «эффективность труда» имеет социальный аспект, который в ци­вилизованных странах приобретает исключительно важное значение. Итак, эффективность труда может рассматриваться в экономической науке как самостоятельная категория. Уровень эффективности труда в рыночной экономике может характеризоваться системой взаимосвязан­ных и дополняющих друг друга натуральных и стоимостных показате­лей, любой из которых отражает результат труда из той или другой стороны и может использоваться в хозяйственном механизме рыночной экономики в соответствии с ее экономической природой и той ролью, которую он способен сыграть в том или другом звене хозяйствования (анализе, планировании, стимулировании). В сферах материального про­изводства такими показателями могут быть: вид продукта, номенклатура и ассортимент продукции, общее количество продукции в расчете на единицу рабочего времени, объем продукции в денежном выражении, затраты труда на производство единицы продукции.

В сфере нематериального производства показателями результативнос­ти трудовой деятельности выступают: вид и объем результата, его науч­ная или художественная ценность, актуальность, своевременность, удоб­ство, внимательность, а также объем деятельности в денежном выраже­нии и затраты работы на единицу объема деятельности. Измерение эф­фективности всего совокупного труда общества во многих странах мира осуществляется по таким показателям, как валовой национальный про­дукт, который представляет собой рыночную стоимость всех конечных товаров и услуг, выработанных национальными предприятиями на про­тяжении определенного периода.

Определение показателей является первым этапом в оценке эффек­тивности труда. Завершающая его оценка может быть дана на основе критерия (мерила оценки). Если показатели характеризуют уровень и динамику эффективности работы, то критерий показывает, насколько достигнутый уровень эффективности отвечает потребностям общества. Критерий эффективности труда должен иметь конкретное количествен­ное выражение. Если речь идет об оценке эффективности труда с точки зрения соответствия достигнутого уровня потребностям, важно опреде­лить степень этого соответствия. Этот критерий, по нашему мнению, необходимо искать в моделях микроэкономического равновесия спроса и предложения. С критерием эффективности тесно связанно понятие меры и эффективности, а последнее — с возможностями общества. При этом необходимо выходить из объективных условий, которые существуют в обществе. Удовлетворение общественных потребностей зависит от нали­чия производственных ресурсов и способов их использования. Сущность проблемы повышения эффективности труда состоит в достижении опре­деленной цели с минимальными затратами работы. Каждый субъект и общество в целом ставят перед собою свою цель, но для всех есть об­щее — желание достичь цели с минимальными усилиями. Достижение цели с минимальными усилиями выступает одной из экономических за­кономерностей общества, которая обусловленная всевозрастающими по­требностями граждан в товарах, услугах и общественных благах, а также необходимостью их постоянного удовлетворения при ограниченных про­изводственных ресурсах.

Повышение эффективности труда непосредственно связано с главной целью общества — обеспечением стойких и высоких темпов экономиче­ского роста, который определяется как увеличение реального ВНП в целом и на душу населения. Увеличение количества товаров и услуг в процессе экономического роста обеспечивает населению страны более высокий уровень жизни. Экономический рост предоставляет людям бо­лее широкие возможности выбора занятий, труда и отдыха.

Чтобы повысить эффективность труда, необходимо определить факто­ры (движущие силы), которые влияют на него. Эффективность труда складывается под влиянием многих факторов. Познание сути и механиз­ма действия любого из них является необходимым условием определе­ния конкретных путей повышения эффективности труда, научно обосно­ванного управления этим процессом. Знание факторов эффективности труда и механизма их действия разрешает целеустремленно влиять на достижение необходимых результатов.

На результативность трудовой деятельности людей и, в конце концов, на экономический рост, как отмечалось выше, оказывают непосредственное влияние факторы производства и технология. Объем продукции вы­ступает в функции количества труда и капитала при существующей про­изводственной технологии. Если увеличивается количество труда и ка­питала, то возрастает и количество продукции. Объем продукции увели­чивается также при применении лучшей технологии.

Рост объема производства за счет увеличения количества производ­ственных ресурсов в экономической теории Запада назван эффектом масштаба. Но получение этого эффекта имеет свои границы.

Во-первых, каждая страна имеет производственные возможности (определенная численность населения, количество предприятий, земли и естественных ресурсов), и в короткий период она не может выйти за пределы этих возможностей. И вдобавок максимальный объем производ­ства валового национального продукта возможен при условии полного использования ресурсов. Если же ресурсы используются не полностью, если есть большое количество незанятых работников и неиспользованно­го оснащения, то общество не получает необходимого полного объема производства товаров и услуг.

Известно, что в рыночной экономике такая ситуация возникает очень часто. Рыночная экономика развивается циклически, что предопределяет периодические спады производства, неполное использование трудовых ресурсов и загрузки производственных мощностей. В этих условиях об­ществу приходится выбирать, что и в каком количестве вырабатывать в первую очередь и как лучше использовать ресурсы.

Во-вторых, получение эффекта масштаба возможно лишь при условии сбалансированного соотношения между трудом и капиталом. При неиз­менной технологии количество труда и капитала должно возрастать на одну и ту же величину. Если это соотношение нарушается, то начинает действовать закон нисходящей отдачи ресурсов.

В соответствии с этим законом увеличение общего объема производства за счет возрастания количества ресурсов происходит до определен­ной границы, за которой начинается снижение отдачи от дополнитель­ных вкладов труда и капитала. Это объясняется тем, что общество в целом и отдельные предприятия, манипулируя ресурсами, часто подни­мают соотношения между трудом и капиталом. Если дополнительные затраты труда объединяются с неизменным количеством капитала, то производственный процесс будет перенасыщаться трудом, и он будет давать все меньшее и меньшее дополнительного продукта. Дополнитель­ные затраты капитала тоже будут давать меньше дополнительного про­дукта, если количество труда будет оставаться неизменным, так как в этом случае не будет хватать труда для обслуживания растущего капита­ла. Итак, закон нисходящей отдачи определяет зависимость между зат­ратами и результатами в производственном процессе и утверждает, что, последовательно предоставляя преимущество приросту одного из факторов производства при остальных неизменных, общество или предпри­ятие получат все меньший прирост объема производства.

Ограниченное влияние на рост объема производства имеет и возраста­ние численности работников, поскольку это снижает капиталовооружен­ность труда.

Как только экономика страны достигает устойчивого состояния, если возможности общества развиваться за счет увеличения труда и капитала исчерпываются, темпы роста производства на одного работника зависят лишь от ускорения технологического прогресса, от технических нововве­дений. Лишь технологический прогресс может поддерживать беспрерыв­ный рост выпуска продукции в расчете на одного работника. На основе технологического прогресса происходят изменения и в количестве труда и капитала, а также в величине совокупной производительности факто­ров производства.

Исследование факторов эффективности труда не следует ограничи­вать количественными параметрами труда и капитала и их технологиче­ским объединением. Эффективность труда зависит от работников. Как субъекты трудовой деятельности люди рассматриваются с точки зрения биологических, психологических и социальных свойств, которые влияют на трудовой процесс и его результаты. Это пол, возраст, состояние здо­ровья, знания, умение, опыт, изобретательность, сознание, добросовест­ность, дисциплинированность, организованность, интересы, потребности и т. п. Эффективность работы зависит также от условий трудовой дея­тельности: социально-экономических, организационных, правовых, пси­хологических, санитарно-гигиенических, естественных. Состояние среды, в которой работают люди, влияет на них, определяет уровень их физиче­ских, интеллектуальных и моральных сил, отношение к работе. Вслед­ствие одновременного действия всей совокупности факторов может складываться растущая, постоянная или нисходящая эффективность труда.

Основу и характер действия факторов эффективности труда опреде­ляет экономическая система страны, в которой осуществляется трудовая деятельность людей. Каждая экономическая система создает соответ­ствующие условия для реализации естественной сути труда и определяет степень его эффективности. Экономическая система представляет собой совокупность связанных и обусловленных друг другом элементов, кото­рые характеризуют в единстве экономическую жизнь общества. Она включает формы собственности, формы организации производства, фор­мы хозяйствования, способы распределения и обмена управления и ре­гулирования экономики.

Сегодня в большинстве развитых стран мира существует смешанная экономическая система, в которой одновременно складываются рыноч­ные и нерыночные отношения, объединяется рыночный механизм с государственным управлением и регулированием экономических процессов, осуществляется социальная защита населения. Такую экономическую систему необходимо создавать и в Украине. Но надо иметь в виду, что смешанная экономическая система имеет разные национальные модели. Наиболее известными являются: американская, японская, шведская, не­мецкая. Свою национальную модель смешанной экономики может фор­мировать и Украина. Большинство экономистов нашей страны считают, что, создавая национальную модель экономики, необходимо учитывать, что нельзя взять ни одну из существующих в мире моделей и механичес­ки перенести ее на нашу почву. Нельзя также взять отдельные части в разных странах и создать у нас своеобразную мозаичную модель. Это значит, что мы должны идти собственным путем, учитывая мировой опыт и нашу национальную специфику, наше прошлое и современную жизнь.

***Показатели эффективности: производительность и рентабельность труда***

Основной проблемой экономической теории и хозяйственной практи­ки является анализ соотношения затрат и результатов.

Затраты определяются размером (стоимостью) использованных эко­номических ресурсов. Напомним, что экономические ресурсы принято делить на три большие группы: 1) трудовой потенциал (человеческий капитал); 2) компоненты естественных ресурсов (земля и сырье); 3) ком­поненты средств производства (физический капитал). Соответственно мы можем в отдельности определить эффективность использования тру­дового потенциала, естественных ресурсов или капитала.

Результаты характеризуются объемами и стоимостью выработанной и реализованной продукции, размерами добавленной стоимости, прибыли, а также показателями конкурентоспособности, качества жизни, экологии и т. п. Чаще всего результаты выражаются объемами продукции или размером прибыли. Если в расчете эффективности результаты характе­ризуются объемом продукции, то мы имеем показатели, которые называ­ются производительностью, а если результаты характеризуются разме­ром прибыли, то такие показатели эффективности называются рента­бельностью (прибыльностью).

*Производительность* характеризуется отношением объема продукции к соответствующим затратам труда, материалов, оборудования, энергии, а также отношением к суммарным затратам ресурсов. Поскольку речь идет о соотношении между объемом продукции и затратами ресурсов, целесообразно использовать термин «производительность ресурсов» (труда, земли и др.).

Производительность ресурсов в общем случае определяется по фор­муле:

*P=O/I,*

где *Р —* производительность; *О* — объем продукции (услуг) за опреде­ленный период времени в натуральном, стоимостном или иных измере­ниях (Output); / — затраты ресурсов, соответствующие данному объему продукции (Input).

Для определения производительности по видам ресурсов используют­ся формулы типа:

*Pt -О / Т, Pk = О/ К,*

где *Pt —* производительность труда; *Pk —* производительность капитала; *Т* — затраты труда (рабочего времени); *К* — затраты капитала (объем инвестиций).

Производительность труда может рассчитываться на единицу рабоче­го времени или на одного работающего. Объем продукции и затраты труда могут быть выражены в абсолютных и относительных показателях.

Рентабельность в общем случае характеризуется отношением прибы­ли от данного вида деятельности к соответствующим затратам труда, материалов и других ресурсов. Хронологически первым показателем *рен­табельности труда* можно считать соотношение, названное К. Марксом нормой прибавочной стоимости:

*т' = т / v*

где *т'* — норма прибавочной стоимости; *т —* прибавочная стоимость, которую К. Маркс считал первичной формой прибыли; *v —* заработная плата.

В условиях рыночной экономики рассматриваемый показатель целе­сообразно определять как рентабельность затрат на оплату труда, или как рентабельность суммарных затрат на персонал:

*п* - *Di - Zi/ Z*

где *п —* рентабельность труда i-ro вида; А *—* добавленная стоимость от деятельности персонала i-й группы; *Zi* — затраты на персонал i-й группы.

Для экономики страны величина А соответствует доле национального дохода, полученного в результате деятельности i-ro вида (в частности, это может быть вклад i-й отрасли в национальный доход).

Обобщающим показателем эффективности использования рабочей си­лы является производительность труда, которая, как и все показатели эффективности, характеризует соотношение результатов и затрат, в дан­ном случае — результатов труда и его затрат. Каждое предприятие харак­теризуется определенным уровнем производительности труда, которая может возрастать или снижаться под действием разнообразных факто­ров. Бесспорным условием прогресса и развития производства является рост производительности труда. По известному определению К. Маркса, рост производительности труда состоит в том, что частица затрат живого труда в продуктах уменьшается, а частица затрат прошлого труда (воп­лощенного в средствах производства) — увеличивается, но так, что об­щая сумма труда в каждой единице продукта уменьшается. На уровень производительности труда на предприятии влияют уровень экстенсивно­го использования труда, интенсивность труда и технико-технологическое состояние производства.

Уровень экстенсивного использования труда показывает меру его про­дуктивного использования и его продолжительность на протяжении ра­бочего дня при неизменности других характеристик. Чем медленнее ис­пользуется рабочее время, чем меньше простоев и других потерь рабоче­го времени, и чем продолжительнее рабочий день, тем выше уровень экстенсивного использования труда и, соответственно, производитель­ности труда.

Интенсивность труда характеризует степень его напряженности и определяется количеством физической и умственной энергии человека, израсходованной за единицу времени. Повышение интенсивности труда имеет границы, а именно физиологические и психические возможности человеческого организма. Нормальная интенсивность труда означает та­кую затрату жизненной энергии человека на протяжении рабочего вре­мени, которую можно полностью возобновить к началу следующего ра­бочего дня при реально доступных для этого человека качества питания, медицинского обслуживания, использования свободного времени и т. п.

Итак, уровень экстенсивного использования труда и интенсивность работы — это важные факторы роста производительности труда, кото­рые, однако, имеют четкие ограничения, то есть не могут использоваться бесконечно.

Источником роста производительности труда, который не имеет гра­ниц, является технико-технологическое усовершенствование производ­ства под действием научно-технического прогресса. За несколько по­следних десятилетий в развитых странах уровень экстенсивного исполь­зования труда уменьшился большее чем вдвое, интенсивность труда не возрастала, а производительность увеличилась в несколько раз, что про­явилось в значительном росте благосостояния и уровня потребления всех слоев работающего населения. То есть именно за счет научно-техни­ческого прогресса производительность труда возрастает так быстро, что дает возможность вырабатывать все больше и больше потребительских благ меньшим количеством труда.

***Показатели и методы измерения производительности труда***

Итак, производительность труда — это показатель его эффективности, результативности, который характеризуется соотношением объема про­дукции работ или услуг с одной стороны, и количеством труда, израсходованного на производство этого объема — с другой. В зависимости от прямого или обратного соотношения этих величин мы имеем два пока­зателя уровня производительности труда: выработка и трудоемкость.

*Выработка* — это прямой показатель уровня производительности тру­да, которая определяется количеством продукции (работ, услуг), вырабо­танной одним работником за единицу рабочего времени и рассчитывает­ся по формуле:

*В* = *V: Т,*

где *В —* выработка, *V —* объем производства продукции (работ, услуг), *Т* — затраты работы на выпуск соответствующего объема продукции (ра­бот, услуг).

На предприятии выработка может определяться разными способами в зависимости от того, какими единицами измеряются объем продукции и затраты труда.

Если объем продукции измеряется натуральными показателями (в штуках, тоннах, метрах и т. п.), то и соответствующие показатели произ­водительности труда называются натуральными. Например, сахарный завод, на котором работают 50 человек изготовил за год 1600 т. сахара. Выработка на этом заводе будет 1600:50 = 32 т сахара за год в расчете на одного работающего. Натуральные показатели точные, очень нагляд­ные и красноречивые, тем не менее они имеют существенный недостаток: невозможность применения к разнородной продукции. Если предпри­ятие выпускает несколько видов похожей продукции, объем выпуска можно выразить в условно-натуральных показателях, которые приводят разную продукцию к одному измерению (например, разные виды топли­ва пересчитываются в условное топливо с теплообразовательной способ­ностью 7000 ккал/кг). Тем не менее применение этих показателей тоже очень ограниченное.

Следует отметить, что в рыночной экономике значение натуральных показателей значительно уменьшается, поскольку доминирующую роль во всех аспектах экономической жизни играют стоимостные показатели. Стоимостными называем показатели выработки, в которых объем про­дукции измеряется денежными единицами. Эти показатели наиболее универсальные, они разрешают сравнивать производительность труда при производстве принципиально разных благ. Если за объем продукции взять стоимостный показатель чистой продукции, то будет учтен и рост качества продукции и ее необходимость на рынке). Единым недостатком стоимостных показателей является то, что необоснованное завышение цены продукции монополистами приводит к фиктивному росту произво­дительности труда, но эта уже проблема не экономики труда, а антимо­нопольного регулирования.

Для оценки уровня выработки на отдельных рабочих местах при про­изводстве разнообразной незавершенной продукции используются также трудовые показатели, в которых для характеристики объема производ­ства применяются нормы трудовых затрат в нормо-часах. Однако эти показатели имеют очень узкую сферу применения, поскольку требуют строгой научной обоснованности используемых норм.

Затраты труда при расчетах его производительности могут измеряться отработанными человеко-часами, человеко-днями и среднесписочной численностью персонала. Однако все эти показатели измеряют лишь ко­личество труда, нивелируя его качество. Другими словами, в таких рас­четах рабочая сила наиболее квалифицированных конструкторов или уп­равленцев прибавляется к рабочей силе охранников и уборщиков. И снова универсальным показателем количества израсходованного труда может быть стоимость затрат на удержание персонала.

*Трудоемкость —* это обратный показатель уровня производительности труда, который характеризуется количеством рабочего времени, израсхо­дованного на производство единицы продукции (работ, услуг) и рассчи­тывается по формуле:

Для планирования и анализа труда на предприятии рассчитываются разные виды трудоемкости.

Технологическая трудоемкость *Тт* определяется затратами труда основ­ных рабочих. Рассчитывается для отдельных операций, деталей, изделий.

Трудоемкость обслуживания *То* определяется затратами труда вспо­могательных рабочих, которые заняты обслуживанием производства.

Производственная трудоемкость *Тн* состоит из технологической трудо­емкости и трудоемкости обслуживания, то есть показывает затраты труда основных и вспомогательных рабочих на выполнение единицы работы.

Трудоемкость управления *Tv* определяется затратами труда руководи­телей, специалистов, технических исполнителей.

***Резервы повышения производительности труда***

*Резервы роста производительности труда —* это возможности более полного использования производительной силы труда, всех факторов по­вышения его производительности за счет совершенствования техники, технологии, улучшения организации производства, труда и управления. Резервы тесно связаны с факторами роста производительности труда. Если тот или иной фактор рассматривать как возможность, то использо­вание связанного с ним резерва — это процесс превращения возможнос­ти в действительность.

Существует несколько классификаций резервов роста производитель­ности труда.

*Во-первых,* все они делятся на две большие группы: резервы улучше­ния использования живого труда (рабочей силы) и резервы более эффек­тивного использования основных и оборотных фондов. К первой группе относятся все резервы, связанные с организацией условий труда, повы­шением дееспособности работающих, структурой и расстановкой кадров, созданием организационных условий для бесперебойной работы, а также с обеспечением достаточно высокой материальной и моральной заинте­ресованности работников в результатах труда. Вторая группа включает резервы лучшего использования основных производственных фондов (машин, механизмов, аппаратуры и пр.) по мощности и по времени, а также резервы более экономного и полного использования сырья, мате­риалов, комплектующих изделий, топлива, энергии и других оборотных фондов.

*Во-вторых,* резервы по признакам возможностей их использования делят на резервы запаса и резервы потерь. Например, недоиспользование оборудования по мощности или по сменности работы, изученные, но еще не внедренные передовые методы труда, — резервы запаса. Потери рабо­чего времени, брак, перерасход топлива относятся к резервам потерь.

В понятие резерва включаются также производственные потери рабо­чего времени и непроизводительные затраты труда. Производственные потери рабочего времени — это внутрисменные и целодневные простои, прогулы и все не предусмотренные планом неявки на работу; непроизво­дительные затраты труда — излишние по сравнению с плановыми затраты труда вследствие нерационального использования орудий и предметов труда и нарушений установленного технологического процесса.

По времени использования резервы делятся на текущие и перспектив­ные. Первые могут быть реализованы без существенных изменений тех­нологического процесса и без дополнительных капиталовложений, вто­рые требуют перестройки производства, установки более совершенного оборудования, капитальных затрат и значительного времени на подгото­вительные работы.

Так же, как и факторы, резервы роста производительности труда по содержанию делятся на три группы:

* социально-экономические, которые определяют возможности повы­шения качества используемой рабочей силы;
* материально-технические, которые определяют возможности применения более эффективных средств производства;
* организационно-экономические, которые определяют возможности
совершенствования объединения рабочей силы и средств производства.

По месту выявления и использования резервы подразделяются на *на­роднохозяйственные, отраслевые и внутрипроизводственные.* Народнохо­зяйственные включают, прежде всего, более богатые природные ресур­сы и их комплексное использование. К отраслевым относятся резервы, использование которых повышает производительность труда работников отрасли в целом, — специализация предприятий, концентрация и комби­нирование производства, совершенствование техники и технологии и т. п. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда имеют важнейшее значение, так как в конечном счете все их виды выяв­ляются и реализуются непосредственно на предприятиях. Кроме деления на текущие и перспективные, они делятся на две группы: резервы сни­жения трудоемкости продукции и резервы лучшего использования сово­купного рабочего времени.

Выявление имеющихся резервов осуществляется на основе анализа уровня и динамики производительности труда на отдельных участках производства или по видам работ в текущем и предыдущем периодах. Основой методики анализа является сравнение анализируемых показате­лей с плановыми. При этом должны быть проверены и обоснованность плановых заданий, в которых могли быть не полностью учтены все особенности, и условия производства в планируемом периоде, и его ре­зервы. Необходимо обращать внимание также на различные уточнения плана, внесенные в течение года, которые вызывают значительные изме­нения других показателей — производительности труда, численности ра­ботников, фонда оплаты труда.

Анализу трудоемкости важнейших видов продукции или основных видов работ должно быть уделено самое серьезное внимание. Трудоем­кость продукции определяется количеством труда, необходимого для изготовления намеченной планом продукции, или фактически затраченно­го на ее производство. Она исчисляется путем суммирования затрат тру­да по всем операциям при изготовлении каждого изделия, а затем и по всем изделиям производственной программы.

Трудоемкость измеряется или в нормо-днях (нормативная трудоем­кость), или в фактических днях, затраченных на производство продук­ции (фактическая трудоемкость). Разница между ними определяется степенью выполнения норм.

Снижение трудоемкости обеспечивается прежде всего внедрением нового, высокопроизводительного оборудования и прогрессивных техно­логий. Наряду с этим большое значение имеет модернизация имеющего­ся оборудования и рационализация производства без коренной пере­стройки применяемой технологии за счет малой механизации ручных работ, совершенствования приспособлений и т. п.

Величину резервов роста производительности труда при снижении трудоемкости можно определить или непосредственно в процентах по каждой группе рабочих, или по экономии рабочей силы. Показатели рос­та производительности труда и снижения трудоемкости продукции об­ратно пропорциональны.

Резервы роста производительности труда за счет лучшего использова­ния рабочего времени кроются прежде всего в ликвидации его потерь. По существу они резко отличаются от резервов снижения трудоемкости и имеют место только при плохой организации труда и производства, слабой дисциплине труда, недостаточной его охране и т. п. Эти резервы иссякнут с ликвидацией" указанных недостатков, в то время как резервы снижения трудоемкости практически безграничны.

Для выявления резервов роста производительности труда за счет лик­видации потерь рабочего времени нужно тщательно анализировать фак­тический баланс рабочего времени, сравнивать его с плановым, с по­мощью фотографий и самофотографий рабочего дня выявлять потери рабочего времени, устанавливать причины и разрабатывать мероприятия по их уменьшению или полной ликвидации.

В статистической отчетности имеются данные об использовании сово­купного фонда рабочего времени, однако для анализа его использования и выявления резервов роста производительности труда таких данных недостаточно. Для этого надо сопоставлять фактический и плановый ба­лансы рабочего времени в среднем на одного рабочего.

На основе сопоставления можно установить, каковы были возможности улучшения использования рабочего времени, по каким статьям баланса имеются отклонения фактического его использования в сравнении с планом, наметить пути детального исследования причин, вызвавших эти отклонения. Наибольший удельный вес в потерях рабочего времени занимают неявки в связи с болезнями. Для выявления причин заболеваний и разработки мероприятий по их сокращению определяются размеры и динамика основных видов болезней: простудных, хронических, связан­ных с производственным травматизмом и пр. Увеличение фонда рабоче­го времени при сокращении неявок по болезни обеспечивает прямо про­порциональное повышение производительности труда и соответствую­щую экономию рабочей силы.

При изучении невыходов на работу с разрешения администрации устанавливаются их фактическое количество и причины, а также обосно­ванность предоставления и порядок оформления разрешений. Это же выполняется и при анализе потерь в связи с прогулами и другими нару­шениями трудовой дисциплины.

Проводя анализ использования рабочего времени, необходимо сравни­вать динамику часовой, дневной и годовой выработок рабочих. Если индекс дневной выработки меньше индекса часовой, то это является по­казателем увеличения внутрисменных потерь рабочего времени, а превы­шение индекса годовой выработки над индексом дневной свидетельству­ет о росте числа явочных дней в году, и наоборот.

Сравнение динамики показателей часовой, дневной и годовой вырабо­ток рабочих позволяет сделать вывод об изменениях в использовании рабочего времени за отчетный период. Но с помощью этого метода мож­но получить только относительные показатели улучшения или ухудше­ния использования рабочего времени по сравнению с базисным перио­дом. Что касается выявления резервов роста производительности труда за счет лучшего использования фонда рабочего времени, то для этого необходимо знать абсолютные размеры потерь рабочего времени.

Внутрисменные потери рабочего времени следует определять путем проведения фотографий и самофотографий рабочего дня, а также на основе изучения учетных материалов в простоях, доплатных листков, выписываемых за дополнительную работу при отступлении от нормаль­ных условий технологического процесса, при переделке бракованной продукции и т. п.

Один из резервов роста производительности труда — совершенствова­ние структуры кадров, под которой понимается соотношение численнос­ти между отдельными категориями промышленно-производственного персонала. Важнейшими являются соотношения численности основных и вспомогательных рабочих и численности рабочих и всех работающих. Показатели структуры кадров: удельный вес рабочих в общей численнос­ти промышленно-производственного персонала и удельный вес основ­ных рабочих в общей численности рабочих и всего персонала.

К основным относятся рабочие, непосредственно занятые производ­ством товарной продукции, к вспомогательным — рабочие, занятые об­служиванием производства (дежурные слесари, доставщики буров, топлива и т. п.), т. е. обслуживающие рабочие в основных цехах и все рабо­чие во вспомогательных цехах.

Повышение удельного веса основных рабочих или всех рабочих в об­щей численности рабочих, или всех работающих равнозначно росту про­изводительности труда в расчете на всю категорию работников.

Таким образом, выше изложены традиционные методы выявления ре­зервов роста производительности труда. Резервы рассматривались толь­ко со стороны их влияния на использование живого труда в виде пока­зателя производительности труда.

Резервы снижения затрат прошлого труда могут находится под воз­действием использования материально-вещественных составляющих процесса производства. Например, сокращение потерь рабочего времени способствует рациональному использованию оборудования, производ­ственной площади, вовлечению в переработку большего количества эле­ментов труда. Повышение качества продукции снижает расходы в связи с браком продукции.

Переход на автоматизированные системы позволяет организовать многостаночное и многоагрегатное обслуживание. Это значит, что при меньших затратах живого труда приводится в действие большее коли­чество основных средств, перерабатывается больше сырья и материалов, а следовательно, увеличивается выпуск товаров, снижаются условно-по­стоянные расходы.

Для более полного использования резервов повышения произво­дительности труда на предприятиях разрабатываются программы управ­ления производительностью, в которых определяются виды резер­вов, конкретные сроки и способы их реализации, планируются затраты на эти мероприятия и ожидаемый экономический эффект от их внедре­ния.

***Трудовые конфликты и их разрешение***

**Конфликт** является крайним выражением противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами трудовых конфлик­тов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения.

**Трудовой конфликт** *—* это противоречие организационно-трудовых от­ношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников.

**Субъекты конфликта** – индивиды и группы, имеющие прямое или косвенное отношение к конфликту.

Субъекты конфликта делятся на сле­дующие категории:

- первичные агенты;

- присоединившиеся участники;

- среда

 и образуют социальную структуру трудового кон­фликта.

Трудовой конфликт имеет негативные последствия:

- усиление настроения враждебности, увеличение доли недоброжела­тельных высказываний и взаимных оценок, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде;

- свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходи­мости, предельная формализация общения, отказ от открытых комму­никаций;

- падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой дея­тельности вследствие негативного настроения, недоверия, отсутствия гарантий;

- ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разно­гласия «по пустякам» во взаимодействиях, переговорах, контактах и т. д.;

- умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет личностной необходимости и смысла; поведение «наоборот», т. е. по принципу противоречия; демонстративное бездей­ствие, невыполнение, несоблюдение взаимных обязательств, догово­ренности из принципа;

- умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, т. е. уста­новка на разрушение и подрыв определенных общих связей, организа­ции, культуры и традиций;

- разрушение положительной социальной идентификации, неудовлетво­ренность принадлежностью к данной трудовой группе, организации, дискредитация связей и отношений в принципиальном плане; уста­новки на индивидуалистическое поведение;

- фактические потери времени, отвлечение от работы или не использование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо из-за борьбы и споров, бессмысленные затраты сил и энергии на вражду и конфронтацию;

- не разрешение, а «запутывание» каких-либо проблем.

Перечисленные негативные последствия трудового конфликта мож­но рассматривать также как универсальные показатели, признаки кон­фликтной ситуации.

Можно выделить позитивные функции трудового конф­ликта:

- информационная (только через конфликт становится открытой ин­формация, которая функционально необходима всем или многим);

- социализация (в результате конфликта индивиды получают социаль­ный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях);

- нормализация морального состояния (в конфликте разрешаются на­копленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентации;

- инновационная (конфликт вынуждает, стимулирует изменения, де­монстрирует их неизбежность; через конфликт официально признает­ся какая-то проблема).

Причины трудовых конфликтов, прежде всего можно разделить на ***объек­тивные*** и ***субъективные.***

Объективные организационно-трудовые причины конфликтов предполагают две ситуации: определенный принцип органи­зации либо должен быть отменен вообще в целях разрешения трудового конфликта, либо просто усовершенствован в деталях, способах реализа­ции и т. д.

Трудовой конфликт может основываться на субъективных особеннос­тях и состояниях индивидов и групп. Более того, индивиды и группы иногда привносят в свои организационно-трудовые отношения внешние конфликтные настроения, возникающие за пределами труда.

**Разрешение трудового конфликта** *—* это процесс или целенаправлен­ная деятельность, снимающие его причины и последствия. Разрешение трудового конфликта может быть организованным или произвольным, стихийным.

С теоретической точки зрения разрешимость трудового конфликта за­висит от степени его сложности. Можно сформулировать несколько конкретных факторов, обусловливаю­щих сложность трудового конфликта.

1. Масштаб конфликта. Он определяется общим количеством участ­вующих в конфликте, затронутых конфликтом индивидов; количеством сторон, позиций в конфликте. Так, в процессе конфликта могут появить­ся три, четыре и т. д. конфликтующие стороны, позиции, что усложняет его разрешение.

2. Длительность конфликтной ситуации. Разрешить конфликт на его начальной стадии может быть проще, так как он еще не персонифициро­ван (не получил характера личной вражды), невелики разрушительные последствия конфликта, не сформировалась сложная и запутанная структура участников конфликта.

3. Новизна или стандартность конфликта. Если подобный конфликт уже имел место ранее, то сейчас он будет происходить в менее острой форме. Участники относятся к проблеме конфликта как к уже знакомой, обычной, они спокойны, знают решения этой проблемы.

4. Объективные или субъективные причины конфликта. Технология разрешения конфликтов по объективным причинам более сложна, так как требуются организационно-трудовые изменения. В то же время, осознавая объективный, надличностный характер проблемы, участники могут относиться к самому конфликту более спокойно, конструктивно. Конфликт в данном случае просто переходит в ожидание соответствую­щих организационно-трудовых изменений.

5. Субъективные характеристики конфликтующих сторон. Если участники конфликта обладают опытом, культурой, образованием, то способны лучше и быстрее увидеть решение проблемы, найти способы наилучшего поведения в конфликте.

***Выделяют следующие модели разрешения трудо­вого конфликта:***

1. Если конфликтующие стороны не видят способа согласования, то они взаимно отказываются от собственных притязаний в целях сохране­ния социального мира в организации или между организациями.

2. Одна из конфликтующих сторон отказывается от своих притязаний, осознав их как менее существенные, справедливые, а возможности «вы­играть» конфликт – как более слабые.

3. Конфликтующие стороны находят вариант компромисса, жертвуя частью своих притязаний, чтобы создать возможность их согласования (притязания в полной мере не могут быть согласованы).

4. Обе стороны могут реализовать свои притязания: если находятся «новые ресурсы», если проблема конфликта «наталкивается» на какую-то третью сторону, т. е. решается за счет этой третьей стороны.

***Существуют такие типы разрешения конфликта, как:***

- автономный, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений спо­собны снять проблемы самостоятельно, в границах собственных задач и функций; общеорганизационный, если трудовой конфликт разрешается только в результате организационных изменений;

- самостоятельный, ког­да конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собст­венные возможности, желания и способности;

- публичный, если в разре­шении конфликта участвуют окружающие, они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают;

- административный, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих ре­шений администрации.

***Различают следующие формы разрешения трудового конфликта:***

1. Реорганизация – изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт, а не борьба и уговоры в отношении конфликтую­щих сторон.

2. Информирование, т. е. социально-психологическая регуляция, на­правленная на перестройку образа ситуации в сознании конфликтующих сторон, достижение правильного взгляда на конфликт, пропаганда выго­ды мира в данном конкретном случае.

3. Трансформация, т. е. перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров.

4. Отвлечение – перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы или позитивные стороны их отношений; ориентация внима­ния на что-либо общее, что способствует сплочению.

5. Дистанцирование – исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений путем, например, перевода на дру­гие рабочие места, в другие подразделения, кадровые замены.

6. Игнорирование – умышленное невнимание к конфликту с тем, что­бы он разрешился сам или чтобы акцентирование внимания на конфлик­те не способствовало его обострению.

7. Подавление – это ситуация, при которой причины конфликта не снимаются, но всякое конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон.

8. Комфортное предпочтение – решение в пользу большинства, удов­летворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.