

ОЦІНКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ: ОБЛІКОВИЙ ПІДХІД

Викладено основні критерії оцінки якості та продуктивності праці як передумови ефективного функціонування ринку праці

Постановка проблеми. Загальною рисою попиту на будь-який ресурс є його похідний характер. Залежно від ресурсу та типу ринку процес ціноутворення має ряд особливостей. Заробітна плата як ціна трудових ресурсів також має відповідний механізм її формування, який залежить від типу ринку. В економічній літературі [3] розглядається декілька різновидів ринку праці залежно від стану конкуренції на них. Найбільш загальною є класифікація ринків праці, відповідно до якої виділяються такі види:

1. ринкова пропозиція праці на ринку досконалої конкуренції: рішення кожної людини про необхідність і тривалість праці залежить від багатьох факторів (наявність сім'ї, дітей, боргових і кредитних зобов'язань тощо), але головним є фактор оплати праці;

2. ринок праці з недосконалою конкуренцією: на ринку праці виникає ситуація, коли монопольний стан займає покупець трудових послуг (монополія). Монополізація ринку праці можлива не лише з боку покупця, а й з боку продавця (профспілок).

Тип ринку праці суттєво впливає на механізм якості праці і відіграє провідну роль для підвищення її продуктивності.

Аналіз останніх досліджень. Питанню сутності ринків праці присвячено дослідження багатьох відомих економістів, зокрема Дж. Перрі, М. Фелдстайн, Р. Холла, Д. Гіллера, А. Лаффера, Дж. Кейнса, М. Фрідмена, Р. Гордона. Однак у проаналізованих працях відсутні дослідження якості та продуктивності праці як фактора розвитку ринку праці, що зумовили актуальність дослідження.

Викладення основного матеріалу. Ринок праці (робочої сили) – важлива багатопланова сфера економіко-політичного життя суспільства. На ринку праці формується вартість робочої сили, визначаються умови найму працівників, зокрема величина заробітної плати, умови праці, гарантія зайнятості, можливість одержання освіти, професійне зростання [2, с. 62].

Ринок праці відображає основні тенденції зайнятості в суспільному розподілі праці, мобільність робочої сили, масштаби та динаміку безробіття.

У західних економічних теоріях ринок праці розглядається як ринок, де реалізується один з інших виробничих ресурсів. На основі аналізу економічної літератури можна виділити чотири концептуальні підходи до аналізу функціонування сучасного ринку праці.

У основі першої концепції лежать постулати класичної політекономії (Дж. Перрі, М. Фелдстайн, Р. Холл). В 80-х роках ХХ ст. її підтримували також прихильники концепції економіки пропозиції (Д. Гіллер, А. Лаффер). За цією концепцією ринок праці, як всі інші ринки діє на основі цінової рівноваги, тобто основним ринковим регулятором є ціна, в даному випадку для робочої сили – це заробітна плата. Саме за допомогою заробітної плати, регулюється попит і пропозиція робочої сили, підтримується їх рівновага Інвестиції в освіту і кваліфікацію (у людський капітал) – це аналоги інвестицій в машини й устаткування. Згідно з моделлю цінової рівноваги, індивід “інвестує в кваліфікацію” до тих пір,

поки не знижується норма прибутку на ці вкладення. З неокласичної концепції виходить, що ціна на робочу силу гнучко реагує на потреби ринку, збільшуючись або зменшуючись залежно від попиту й пропозиції, а безробіття неможливе, якщо на ринку праці існує рівновага.

Оскільки говорити про зміну заробітної плати в точній відповідності з коливаннями попиту і пропозиції, тим більше про відсутність безробіття, не доводиться, прихильники цієї концепції посилаються на деяку "недосконалість" ринку, яка призводить до невідповідності теорії з життям. Це зумовлено впливом діяльності профспілок, встановленням державою мінімальної заробітної плати, відсутністю інформації тощо.

Іншого підходу до пояснення функціонування ринку праці дотримуються кейнсіанці та монетаристи. На відміну від неокласиків вони розглядають ринок праці як явище постійне.

За кейнсіанською моделлю (Дж. Кейнс, пізніше Р. Гордон), ціна робочої сили (заробітна плата) жорстко фіксована та практично не змінюється (особливо у бік зменшення). Це положення жодним чином не доводиться і приймається як безумовний факт. Оскільки ж ціна за даною концепцією не є регулятором ринку, такий регулятор має бути залучений ззовні. Його роль відводиться державі, яка, зменшуючи або збільшуючи сукупний попит, може дану нерівновагу ліквідувати [2, с. 62].

Як і прихильники кейнсіанського підходу, представники школи монетаристів (перш за все М. Фрідмен) виходять з жорсткої структури цін на робочу силу в напрямі їх зростання. Монетаристами вводиться поняття природного рівня безробіття, що відображає структурні характеристики ринку праці, що робить ціни на ньому негнучкими, перешкоджаючими нормальному його функціонуванню, посилюючими його нерівновагу, а отже, безробіття.

Ще один поширений підхід до механізму функціонування ринку праці представлений інституціоналістами. Основна увага в ній приділяється аналізу професійних і галузевих відмінностей в структурі робочої сили та відповідних рівнів заробітної плати. Тут спостерігається відхід від макроекономічного аналізу та спроба пояснити характер ринку особливостями динаміки окремих галузей, професійних і демографічних груп.

За марксистською економічною теорією ринок праці визначається як ринок особливого роду. Його відрізняє від інших різниця товару "робоча сила" і фізичного капіталу. Якщо робоча сила в процесі праці створює вартість, то всі інші види ресурсів лише переносяться на нову вартість у процесі праці. Через це представники марксистської теорії вважають, що ринок робочої сили, хоч і підпорядковується загальним ринковим закономірностям, має істотні особливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний чинник виробництва, будучи товаром, в той же час активно впливає на співвідношення попиту і пропозиції, тобто на свою ринкову ціну.

Цільовим спрямуванням трудової діяльності є отримання певного результату, наприклад, виробництво продукції або послуг. Для будь-якого працівника або їх групи має значення цей результат, тобто кількість виробленої продукції (послуг) за одиницю робочого часу (година, день, місяць, рік). Чим вище цей результат, тим менші витрати на одиницю продукції. Отже, за високої продуктивності праці із збільшенням обсягів продукції знижуються витрати на неї. Ефективність, тобто продуктивність праці вимірюється за допомогою показника продуктивності праці.

Продуктивність праці – це показник результативності доцільної діяльності працівників, яка вимірюється кількістю роботи (продукції, послуг), виробленої за одиницю часу. Продуктивність праці характеризує здатність працівників створювати своєю працею товари й послуги за годину, зміну, тиждень, декаду, місяць, квартал, рік. Обсяг робіт, виконаних одним працівником, є виробітком. Показником виробітку можна виміряти будь-яку роботу: виробництво продукції, продаж товарів або надання послуг [1, с. 125].

Для вимірювання продуктивності праці застосовуються три методи: вартісний, натуральний і трудовий, що відрізняються одиницями вимірювання обсягу роботи.

Вартісний метод вимірювання дозволяє порівнювати продуктивність праці працівників різних професій, кваліфікацій, однак недоліком цього методу є вплив на показники кон'юнктури ринку та інфляції.

Натуральний метод вимірювання продуктивності праці застосовується за умови виробництва однорідної продукції. Різновидом натурального методу є умовно-натуральний метод, за умов якого обсяг роботи виражається в умовних одиницях однорідної продукції.

В основі трудового методу закладено вимірювання обсягів продукції за допомогою умовної трудомісткості виробництва або продажу продукції. При вимірюванні продуктивності праці трудовим методом використовуються нормативи часу на виробництво одиниці продукції або продаж одиниці товару. Перевагою трудового методу є можливість його застосування до всіх видів робіт і послуг. Для використання методу необхідні нормативи часу на кожен вид робіт, які є не завжди. Цим методом не можна користуватися для розрахунку продуктивності праці працівників, що знаходяться на погодинній оплаті праці, для яких не застосовуються норми виробітку.

На продуктивність праці суттєво впливає трудомісткість робіт – показник, що характеризує витрати живої праці, виражені в робочому часі, витраченому на виробництво продукції (послуг). Трудомісткість вимірюється, як правило, в нормо-годинах (фактичних годинах роботи, витрачених на виробництво одиниці роботи).

У будь-якому готовому продукті концентрується жива і уречевлена праця, завдяки яким створюються матеріальні цінності.

Жива праця – це енерговитрати людського організму. При фізичній праці витрачається енергія м'язів, яка вимірюється в калоріях; при розумовій праці витрачається енергія розумової діяльності. Уречевлена праця характеризує втілену в предметах і засобах праці – в машинах, механізмах, устаткуванні, автоматичі – живу праця в минулому, тобто минулу працю.

З розвитком суспільства жива праця охоплює все більше уречевленої праці. У результаті в сукупній праці при збільшенні частки уречевленої праці знижується частка живої праці як основна ознака зростання продуктивності праці. Вдосконалення виробництва та науково-технічний прогрес є головною умовою зростання продуктивності праці. Впровадження нових технологій і засобів автоматизації призводить до зростання механізації праці.

До працівників механізованої праці належать ті, що свою роботу виконують за допомогою машин і механізмів. Підвищення рівня механізації (автоматизації) праці свідчить про збільшення частки уречевленої праці та можливості зростання продуктивності праці без збільшення витрат живої праці.

Важливою характеристикою живої праці є її інтенсивність, тобто ступінь напруженості живої праці, визначений витратами (фізичної, розумової і нервової енергії за одиницю часу). Наукова організація праці допускає використання нормальної інтенсивності праці, при якій не відбуваються незворотні негативні зміни в життєдіяльності працівника.

Близьким за значенням до поняття “продуктивність праці”, і ширшим за змістом є поняття “ефективність праці”, що виражає ступінь результативності праці за найменших трудових витрат. Ефективність праці, на відміну від її продуктивності, виражає не тільки кількісні, а й якісні результати праці. Також важливою ознакою показника ефективності праці є відображення в ньому економії трудових ресурсів.

Ефективність праці буде вищою, чим вища продуктивність праці і менші витрати праці за необхідної якості роботи. Для підприємця важливий не тільки рівень виробітку працівника за одиницю часу, але й якими трудовими витратами це забезпечено. Трудові витрати вимірюються чисельністю працівників і витратами на оплату праці. Тому при аналізі ефективності праці розглядаються витрати праці за одиницю часу.

Таким чином, ефективність праці характеризує рівень використання трудових ресурсів з урахуванням виробітку, витраченого часу, а також витрат праці з розрахунку на одного працівника. Ефективність праці характеризує баланс соціальної і економічної ефективності через призму трудових стосунків на основі принципу економного витрачання робочої сили [4, с. 395].

Показник ефективності праці слід відрізнити від показника ефективності діяльності підприємства (виробництва). При визначенні ефективності діяльності підприємства враховуються всі витрати: матеріальні, трудові й фінансові. Тому ефективність праці, що враховує лише трудові витрати, можна розглядати як окремий показник ефективності діяльності підприємства.

Додатковими окремими показниками ефективності праці можуть бути:

- зміна виробітку за рахунок зміни продуктивності праці;
- кваліфікація працівників;
- економія витрат на заробітну плату;
- раціональне використання робочого часу.

Якісні параметри роботи для розрахунку ефективності праці визначаються за допомогою оцінки якості праці. Оцінка якості праці на підприємстві – процес досить суб’єктивний, але він дозволяє цілком об’єктивно оцінити якісні характеристики працівників.

Оцінка якості праці сприяє розвитку як професійних, так і особистих якостей працівника, які необхідні для досягнення трудових завдань (спрямувань) суб’єкта господарювання в цілому.

В умовах розвитку технологій зростають вимоги до якості робочої сили, особливо щодо питань наукової організації праці.

Вимоги до якості робочої сили стосуються професійних, кваліфікаційних і ділових якостей, які визначають ступінь придатності працівника до певного виду праці. Таким чином, оцінка якості праці припускає систематичне та ретельне вивчення якісного складу робочої сили з метою його постійного розвитку шляхом оновлення, переміщення й підвищення кваліфікації. Тому в економічно розвинених країнах оцінці якості праці приділяється значна увага на підприємствах. Така робота розглядається як складова частина процесу вдосконалення організації праці і управління. Оцінка якості праці використовується:

– для вивчення професійної придатності працівників і розробки заходів щодо її раціональнішого використання;

– як основний засіб преміювання працівників.

Оцінка якості праці почала застосовуватися на підприємствах США як “оцінка за заслугами”. Пізніше її застосування поширилося і на інші країни. У нашій країні також накопичений певний досвід її застосування [2, с. 58].

В Росії оцінка якості праці застосовується в основному як засіб стимулювання праці, в ході розподілу колективної премії між працівниками.

Кожне підприємство і його підрозділи розробляють відповідні показники якості праці з урахуванням особливостей трудової діяльності. Кожен показник має кількісну оцінку, виражену в балах або коефіцієнтах. За одиницю приймається нормальне значення якості праці. Керівник підрозділу веде фактичний облік цих показників, що відображаються в екрані якості праці. Після закінчення місяця такі оцінки узагальнюються і розглядаються на загальних зборах колективу. Протокол зборів із затвердженими оцінками надається економісту (бухгалтеру) для нарахування заробітної плати та премій.

Показники системи оцінки якості праці (критерії) повинні легко визначатися і бути універсальними, тобто властивими більшості працівників. Як правило, при розробці системи оцінки якості праці використовується невелика кількість показників – від 4 до 15. Застосування більшого числа показників ускладнює їх облік і сприйняття. Однак також важливо, щоб показники були характерні для даного виду робіт.

Висновки. Таким чином, ринок праці, на який впливають закони попиту й пропозиції, за багатьма особливостями механізму свого функціонування є ринком особливого роду, тому має ряд істотних відмінностей від інших видів ринку. Ці відмінності не тільки зумовлені макро- і мікроекономічними факторами, а й соціальними та соціально-психологічними, які впливають на ціну робочої сили – заробітну плату.

Пропозиція робочої сили, насамперед, визначається демографічними факторами: рівнем народжуваності, темпами зростання працездатного населення, його віковою структурою. Особливими показниками, за допомогою яких оцінюється ефективність використання трудових ресурсів суб'єкта господарювання є виробіток, продуктивність праці, трудомісткість. Крім кількісних параметрів застосовують і якісні критерії оцінки робочої сили. Сукупність таких критеріїв є основою формування мотиваційної системи підприємства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Блауг Марк.* Економічна теорія в ретроспективі / Блауг Марк\$ [пер. з англ. І. Дзюб] – К.: Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2001. – 670 с.
2. *Егорова Е.А.* Економіка труда / Е.А. Егорова, О.В. Кучмаева – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2004. – 80 с.
3. *Лісовий А.В.* Мікроекономіка: [навчальний посібник] / А.В. Лісовий – К., ЦУЛ, 2003. – 192 с.
4. *Кривенка К.Т.* Політична економія: [навч. посібник] / К.Т. Кривенка. – К.: КНЕУ, 2001. – 508 с.