

Методика вимірювання соціальних факторів і резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві

Н.ТАНАСІЄНКО

Хмельницький національний університет

У статті запропонована методика вимірювання соціальних факторів і резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві. Визначено чотири групи соціальних факторів, що впливають на рівень індивідуальної продуктивності праці: індивідуально-психологічні характеристики працівників, професійно-кваліфікаційні здібності, організаційні здібності, ставлення до роботи. Запропонована методика може бути використана при розробці стратегії соціального розвитку підприємства, планів і програм його розвитку, що містять положення щодо удосконалення соціальної сфери.

В статье предложена методика измерения социальных факторов и резервов повышения производительности труда на предприятии. Определены четыре группы социальных факторов, влияющих на уровень индивидуальной производительности труда: индивидуально-психологические характеристики работников, профессионально-квалификационные способности, организационные способности, отношение к работе. Предложенная методика может быть использована при разработке стратегии социального развития предприятия, планов и программ развития предприятия, содержащих положения по совершенствованию социальной сферы на предприятии.

The technique of measurement of social factors and reserves of increase of labor productivity at the enterprise is offered in article. Four groups of the social factors influencing level of individual labor productivity are defined: individually - psychological characteristics of the personnel, vocational abilities, organizational abilities, attitude to work. The offered technique will be useful for developing strategy of social development of the enterprise, plans and programs of development of the enterprise, containing provisions on improvement of the social sphere at the enterprise.

Ключові слова: продуктивність праці, соціальні фактори, резерви, підприємство.

Постановка проблеми. Підвищення продуктивності праці є важливою передумовою розвитку національної економіки, подолання кризових явищ у соціально-трудовій сфері, економічного та соціального розвитку. В сучасних умовах саме соціальні фактори набувають вирішального значення, створюючи передумови для підвищення ефективності діяльності, конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, тому їх необхідно ґрунтовніше аналізувати та окремо враховувати в системі факторів і резервів підвищення продуктивності праці.

Аналіз досліджень та публікацій. Дослідження проблем, пов'язаних з оцінкою рівня продуктивності праці на підприємствах та визначенням резервів її підвищення, представлені у роботах таких зарубіжних та вітчизняних вчених, як Б. Генкін, В. Глух, О. Грішнова, Г. Емерсон, І. Журило, Т. Заяць, С. Калініна, Р. Колосова, А. Колот, Г. Куліков, Н. Лук'яненко, А. Пасека, А. Ревенко, Л. Романюк, Д. Сінк, Ф. Тейлор, Р. Яковлев та ін. Однак питання вимірювання соціальних факторів і резервів підвищення продуктивності праці комплексно не представлені в наукових дослідженнях і потребують подальшого розгляду.

Аналіз існуючих підходів до вирішення завдань оцінки соціальних факторів і виявлення резервів

підвищення продуктивності праці підтверджує їх недостатню розробленість за окремими напрямками. У дослідженні даного питання є чимало недоліків, зокрема, існуючі підходи не мають комплексного характеру, не узгоджена методологія та немає однозначного набору показників, що характеризують соціальну групу факторів. Крім того, існуючі методики не повною мірою враховують дію індивідуальних та групових соціальних факторів, вченим так і не вдалося пов'язати чіткими причинно-наслідковими зв'язками ступінь впливу соціальних факторів з обсягами резервів підвищення продуктивності праці.

Тому **метою дослідження** є розробка методики вимірювання соціальних факторів і резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Специфіка проблеми оцінки соціальних факторів і резервів підвищення продуктивності праці полягає у тому, що будь-яке вираження впливу цих факторів через математичні алгоритми чи показники є достатньо умовними оскільки кількісні оцінки не вичерпують всіх якісних характеристик ролі соціальних факторів продуктивності.

Виходячи з цього, нами запропоновано методику вимірювання соціальних факторів і резервів підви-

Таблиця 1

Система вимірювання значимості соціальних факторів підвищення продуктивності праці

| № з/п | Соціальні фактори підвищення продуктивності праці | Економія затрат фізичної праці | Економія фонду робочого часу за рахунок раціоналізації його використання | Економія фонду робочого часу через зменшення простоїв | Приріст виручки за рахунок покращення якісних характеристик продукції | Перевищення норм виробітку, встановлених на плановий період | Кількість внесених нових пропозицій | Рівень значимості фактора |
|---|---|--------------------------------|--|---|---|---|-------------------------------------|---------------------------|
| 1. Індивідуальні соціальні фактори | | | | | | | | |
| 1 | Рівень кваліфікації | + | + | + | + | | | 4 (0,06) |
| 2 | Освіта | + | + | | + | | + | 4 (0,06) |
| 3 | Професійні знання, уміння, навички | + | + | + | | | + | 4 (0,06) |
| 4 | Компетентність | + | + | | + | | | 3 (0,04) |
| 5 | Відповідальність | | | + | | + | | 2 (0,03) |
| 6 | Розумові здібності | + | + | | + | + | + | 5 (0,07) |
| 7 | Професійна придатність | + | + | | | | | 2 (0,03) |
| 8 | Адаптованість | + | | + | | | | 2 (0,03) |
| 9 | Інноваційність | + | + | | + | + | + | 5 (0,07) |
| 10 | Професійна мобільність | | + | + | | | | 2 (0,03) |
| 11 | Моральність | | | + | | | | 1 (0,01) |
| 12 | Дисциплінованість | | + | + | | | | 2 (0,03) |
| 13 | Мотивованість | + | + | | + | + | | 4 (0,06) |
| 14 | Мотивація | + | + | + | + | + | + | 6 (0,08) |
| 15 | Творчість | + | + | | + | + | + | 5 (0,07) |
| 2. Групові соціальні фактори | | | | | | | | |
| 1 | Трудова активність | | + | + | + | + | | 4 (0,06) |
| 2 | Творча ініціатива | + | + | + | + | + | + | 6 (0,08) |
| 3 | Соціально-психологічний клімат | + | + | + | | + | | 4 (0,06) |
| 4 | Система ціннісних орієнтацій | | | | + | + | + | 3 (0,04) |
| 5 | Міжособистісні відносини та комунікації | + | + | + | + | | | 4 (0,06) |

Примітка. Розроблено автором.

щення продуктивності праці, яка полягає у визначенні інтегрального показника продуктивності, з яким має порівнюватись фактичний рівень продуктивності праці на підприємстві для кількісної оцінки резервів, що можуть бути реалізовані завдяки досягненню оптимального рівня використання соціальних факторів.

Етапи запропонованої методики включають:

1. Розробку системи вимірювання значимості соціальних факторів підвищення продуктивності праці для визначення вагових коефіцієнтів впливу кожного фактора на рівень продуктивності праці (табл. 1). У ній «+» означає суттєвий вплив певного фактора на конкретний результат.

Відповідно до запропонованої системи вимірювання, дія кожного із соціальних факторів оцінюється за економією праці, котра забезпечується при раціональному використанні робочого часу, його економії за рахунок зменшення простоїв, які забезпечують підвищення виручки та норм виробітку за період.

Найбільш високі показники зростання продуктивності праці досягаються при використанні максимальної сукупності всіх факторів. Зниження рівня використання перерахованих факторів або їх неврахування стає причиною виникнення втрат при здійсненні заходів щодо забезпечення підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Індивідуальні та групові соціальні фактори підвищення продуктивності праці щільно пов'язані між собою і можуть виступати не лише як умова, а і як наслідок реалізації резервів підвищення продуктивності.

2. Бальну оцінку рівня кожного з соціальних факторів. Рівень значимості показників соціальної складової продуктивності праці ми пропонуємо оцінювати за 10-бальною шкалою, а узагальнення оцінок здійснювати методом знаходження середнього арифметичного значення за кожним соціальним фактором. Чим ближче значення середньої оцінки до 10 балів, тим сильніше діє фактор. Орієнтовна шкала оцінки рівня впливу соціальних факторів на підвищення продуктивності праці підприємства:

(0; 3] – погано (дуже низький рівень дії соціального фактора);

(3; 5] – задовільно (низький рівень дії соціального фактора);

(5; 8] – добре (середній рівень дії соціального фактора);

(8; 10] – дуже добре (високий рівень дії соціального фактора).

У цьому випадку експертне оцінювання є не тільки ефективним, але і єдино можливим методом отримання необхідної інформації про рівень впливу соціальних факторів на продуктивність праці.

Крім того, суб'єктом оцінки можуть бути і самі оцінювані. Тоді йдеться про самооцінку, або внутрішню оцінку продуктивності праці персоналу. Інформацію про внутрішню оцінку, тобто самооцінку трудових зусиль, дає проведення мотиваційно-оцінкового моніторингу. Поєднання внутрішньої та зовнішньої оцінок впливу соціальних факторів на продуктивність праці дає змогу повніше реалізувати інформаційну, орієнтуючу та стимулюючу функції оцінки.

До методики оцінки на цьому етапі нами були включені такі соціальні фактори зростання продуктивності праці: рівень кваліфікації, освіта, професійні знання, уміння, навички, компетентність, відповідальність, розумові здібності, професійна при-

датність, адаптованість, інноваційність, професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, мотивованість, мотивація, а також трудова активність колективу (бригади), їх творча ініціатива, соціально-психологічний клімат у колективі, система ціннісних орієнтацій та міжособистісні відносини та комунікації у колективі.

Слід окремо наголосити, що при оцінюванні професійно-кваліфікаційних факторів необхідно звертати увагу на їх відповідність у працівників за такими критеріями: рівень освіти працівника (вища, базова вища, середня, професійно-технічна); базова спеціальність та її відповідність професійно-кваліфікаційним вимогам (фахова освіта), тобто працівники, які не мають фахової освіти, при оцінюванні одержують меншу кількість балів; стаж роботи у сфері діяльності підприємства має тим більший вплив, чим він триваліший; рівень професіоналізму характеризується виходячи з конкретних завдань, виконуваних працівником чи групою працівників, а також якості та результативності їх реалізації.

3. Розрахунок інтегрального рівня продуктивності праці за формулою:

$$P_i = P_{bc} / \left(\sum_{i=1}^n \Phi_i \times K_i \right) \quad (1)$$

де P_i – інтегральна продуктивність праці;

P_{bc} – продуктивність праці без впливу соціальних чинників;

Φ_i – бальна оцінка i -го соціального фактора;

K_i – емпіричний коефіцієнт вагомості i -го соціального фактора, який посилює значущість оцінки його впливу на результат праці.

4. Виявлення резервів підвищення продуктивності праці за рахунок соціальних факторів за формулою:

$$P_{pc} = P_i - P_f \quad (2)$$

де P_{pc} – резерв підвищення продуктивності праці за рахунок соціальних факторів;

P_i – інтегральна продуктивність праці;

P_f – фактична продуктивність праці.

Схематичне відображення методики вимірювання резервів підвищення продуктивності праці за рахунок соціальних факторів представлено на рис. 1.

Таким чином, з метою підвищення показників продуктивності праці на підприємстві, обґрунтування напрямів удосконалення праці та підвищення ефективності управлінських рішень на різних рівнях управління підприємством запропонована методика включає розроблену систему показників для оцінки впливу соціальних детермінант на продуктивність праці, відповідно до якої фактори диференційовано за їх групами, а їх вплив представлено у вигляді узагальнюючого або інтегрального показника.

З метою оптимального схематичного відображення запропонованої методики всі соціальні фактори, що впливають на рівень індивідуальної продуктив-

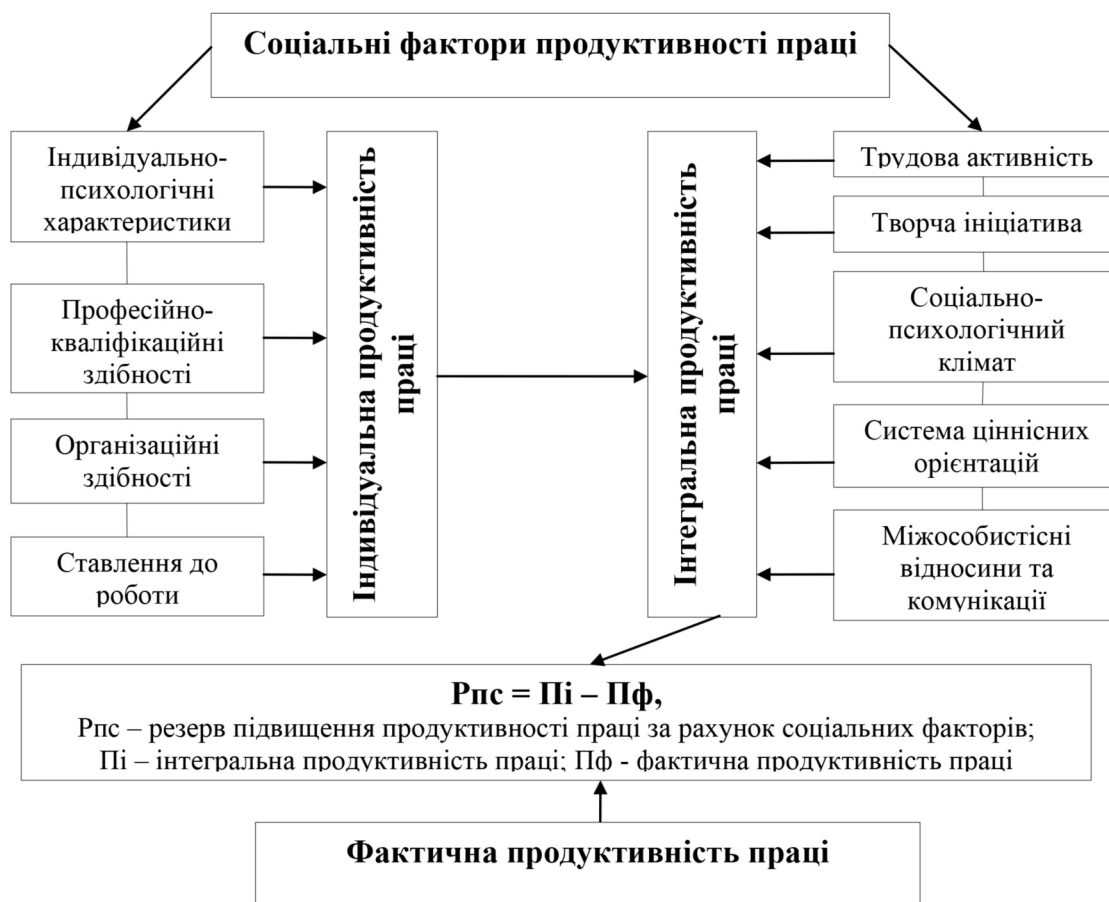


Рис. 1. Схематичне відображення методики вимірювання резервів підвищення продуктивності праці за рахунок соціальних факторів

Примітка. Розроблено автором.

ності праці було зведено у чотири групи: індивідуально-психологічні характеристики працівників; професійно-кваліфікаційні здібності; організаційні здібності; ставлення до роботи.

Таким чином, запропонована система вимірювання соціальних факторів та резервів зростання продуктивності праці включає оптимальний склад показників, за допомогою яких стає можливим об'єктивно, як у кількісному, так і у якісному відношенні, виміряти вплив соціальних факторів на рівень продуктивності праці, встановити динаміку і взаємозв'язок загальних і часткових тенденцій у розвитку соціальних факторів з результатами та ефективністю діяльності підприємства. За результатами застосування запропонованого методичного інструментарію оцінки впливу соціальних факторів на зростання продуктивності праці, можна на основі визначення величини резервів продуктивності, виявити реальні та потенційні можливості подальшого розвитку підприємства, що у свою чергу, при розробці відповідного комплексу заходів, в подальшому сприя-

тиме покращенню конкурентних позицій підприємства.

Висновки. Таким чином, запропонована методика може бути використана при розробці стратегії соціального розвитку підприємства, планів і програм розвитку підприємства, які містять положення щодо удосконалення соціальної сфери на підприємстві за такими напрямками, як удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, направлення їх на додаткове навчання; розвиток творчих здібностей працівників; підвищення освітнього рівня працівників; розвиток самоуправління трудовим колективом; створення сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі; підвищення дисциплінованості працівників; удосконалення методів мотивації праці, в тому числі використання нематеріальних мотивів і стимулів до праці; поліпшення умов праці та формування безпечних умов праці; удосконалення системи оцінювання діяльності працівників, що виконує функцію мотивації до покращення результатів роботи працівників тощо.