

УДК 311.216; 336.717.6

Д. М. Ядранський,  
доктор соціологічних наук, докторант, Класичний приватний університет

## РЕЗУЛЬТУЮЧІ ПОКАЗНИКИ ПРАЦІ ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ

*У статті пропонується підхід щодо виміру показника ефективності праці. В його основу покладено логіку альтернативної вартості живої та уречевленої праці. За допомогою даного підходу можна визначити для конкретного підприємства доцільність використання чи живої чи машинної праці.*

*The paper proposed an approach for measuring the performance indicator work. It is based on the logic of opportunity cost of living and working objectification. Using this approach can be defined for a particular company or the feasibility of using live or work machine.*

*Ключові слова: додана вартість, жива праця, уречевлена праця, непрямі витрати на персонал.*

### АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ

Вимір ефективності трудового процесу завжди непокоїв науковців. Необхідність ефективності трудового процесу зумовлюється низкою аспектів, починаючи від забезпечення справедливої винагороди за працю конкретному робітнику та закінчуючи реалізацією суспільних принципів соціальної ефективності. Однак зміна економічної моделі суспільства, певних ціннісних орієнтирів та безпосередньої організації трудового процесу призводить до необхідності перегляду критеріїв ефективності.

При цьому слід враховувати, що зазначена ефективність по-різному визначається для різних суб'єктів трудового процесу (менеджерів та виконавців). Також аналізований процес є досить складним за своєю природою, внаслідок чого вимагає ретельного вибору обліково-аналітичних показників.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Важливість та одночасно складність практичної реалізації обліку, аналізу та контролю праці в своїй роботі досить змістовно окреслив С. Струмилін, навівши приклад з навченим та ненавченим складачем (рос. — наборщик). "З точки зору принципу рівності витрат ненавчений складач, що набирає в день 4—5 тис. букв, має право вимагати премію за свою невмілість у вигляді рівної оплати з виученим складачем, що дає 8—10 тис. букв ручного набору в день, бо він витратив рівну кількість годин праці при рівній нарузі. Проте при цьому зовсім залишаються без врахування ті попередні витрати праці, які пов'язані з тривалою виучкою

виученого робітника. А з точки зору принципу оплати, пропорційної результатам праці, кваліфікований складач має право прирівняти свою годину виученої праці двом годинам ненавченого і вимагати подвійної оплати [1, с. 63]. В показаному прикладі витрати зусиль та результат праці не є тотожними, при цьому таке зіставлення не дає можливості вважати витрати праці когось із аналізованих працівників неефективними, адже, якщо не вчити некваліфікованого працівника, то він ніколи не досягне професійного рівня навченого. Однак в такому разі, використовуючи дані простого обліку, виникає ситуація, за якої робота ненавченого працівника є неефективною. В сучасних умовах на окремих роботах, за якими нормується праця, використовуються певні коефіцієнти, що знижують виробіток працівника на період навчання (освоєння норм). Однак у той же час на сьогоднішній день більшість праці є інтелектуальною та не заснована на нормативах, у той час як визначене С. Струмиліним співвідношення з продуктивністю зберігається (якщо не загрожується), а відповідно і виникає проблема справедливого обліку, контролю та аналізу.

Питанням виміру результативності та ефективності трудової діяльності займалась значна кількість вітчизняних та закордонних науковців, серед яких слід відзначити: В. Адамчука, О. Амошу, Д. Богиню, О. Єгоршина, О. Грішнову, М. Долішнього, А. Колота, С. Рубінштейна, Н. Смелзер, Н. Сисоліної, А. Файоля, Ю. Одогова, Ф. Тейлора, та інших. Серед останніх публікацій цікавою є робота В.Ковальчука, яка містить змістовний аналіз теоретичних та прикладних концепцій, щодо оцінювання персоналу [2].

## ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Однак, дослідникам ще не вдалося остаточно запропонувати модель оцінки результату праці, що могла б бути адекватно використана як підстава для встановлення поточної та кінцевої ефективності в процесі контролю та аналізу трудового процесу.

## ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У поняття поточної ефективності ми вкладаємо високий господарський ефект, пов'язаний із максимізацією прибутку від діяльності. Під кінцевою ефективністю ми розуміємо забезпечення стабільності функціонування та стратегічних перспектив розвитку економічної системи, за умов збереження її прибутковості на високому рівні.

На початку аналізу слід зазначити, що в літературі існує два підходи до визначення ефективності, з одного боку, переважає оцінка результатів робіт, однак існує і оцінка видів робіт [3, с. 24]. У рамках даного дослідження ми зосередимося на дослідженні показників ефективності результатів робіт (праці). В посібнику російського автора В. Бичкова зазначається: "найбільш важливі загальнометодологічні аспекти ефективності охоплюють наступне коло питань: визначення суті категорії ефективності виробництва; формулювання її критерію; обґрунтування системи показників оцінки ефективності" [4, с. 26]. Погоджуючись із цією тезою, можна зазначити, що в літературі немає остаточної визначеності щодо критеріїв ефективності. В підручнику російського автора Б. Генкіна [5, с. 150] зазначається існування трьох критеріїв ефективності: ефективність як співвідношення витрат і відповідних їм результатів; ефективність як характеристика стану економічної системи або як характеристика якості управління (эффективное — неэффективное); ефективність як міра наближення до оптимального стану економічної системи або як вірогідність досягнення цілі [5, с. 150]. І якщо перший підхід сьогодні став найбільш поширеним в дослідженнях ефективності трудової діяльності, то використання двох останніх підходів вбачається нам актуальним в контексті розв'язання поставленої проблеми. Щодо другого критерію ефективності, то Б.М. Генкін пов'язує його з ефективністю (оптимальністю) за Парето, під якою розуміється такий стан економічної системи або такий розподіл ресурсів, за якого поліпшення за одним параметром неможливе без погіршення за іншим параметром [5, с. 150]. Однак при цьому відкритим лишається питання щодо практичного визначення Парето-оптимального стану на окремому підприємстві в умовах нестабільної економіки. При цьому варто враховувати думку, висловлену українськими науковцями, згідно з якою економічний аналіз, для визначення оптимального за Парето стану, повинен здійснюватися з урахуванням двох аспектів — ефективності і справедливості,

— це очевидно й необхідно [6 с. 130].

Практичне використання такої логіки бачиться нам проблематичним, оскільки ефективність в такому разі характеризуватиметься ступенем досягнення (або відхилення) від значення оптимуму. При цьому навіть можливість змоделювати оптимальний стан підприємства, яке знаходиться у мінливих умовах національної ринкової моделі, вбачається нам малоімовірною. Третій із запропонованих Б.М. Генкіним підходів щодо поняття ефективності можна розглядати у відповідності до логіки стабільності витрат за умов максимізації результату, та навпаки [5, с. 150]. Однак такий підхід є, по суті, оптимізацією першого, що не дає принципово нових результатів в оцінці, хоч при цьому нам здається важливим визначення певного оптимального (бажаного) показника, досягнення якого може вважатися ефектом. Однак розрахунок та забезпечення вимірності такого показника неодмінно ґрунтуються на якості облікових даних та об'єктивності контролю.

Продовжуючи аналіз щодо визначення універсального критерію ефективності праці, можна констатувати, що зараз в економічній літературі більшість результатів економічної діяльності виражаються обсяги виготовленої продукції та прибутком. На підставі цих даних визначаються відносні показники ефективності: продуктивність і рентабельність використання ресурсів. Слід нагадати, що поточна діяльність характеризується фактичними значеннями конкретних показників, у той час як стратегічна діяльність характеризується можливістю досягнення певних показників (визначених в якості цілі) у майбутньому. Відповідно контроль у тактичній діяльності відбувається за критерієм відповідності тактичних показників певним нормативам, у той час як у стратегічному плані — показниками, що дають інформацію про принципіву досяжність цілей та місії організації.

Для того, щоб поєднати зазначені показники в єдиній оціночній процедурі, на нашу думку, слід відмовитися від логіки визначення стабільності показників розміру прибутку (або інших статичних показників), що можуть схарактеризувати певний Парето-оптимальний стан економічної системи. В цьому контексті набувають цікавості показники, що характеризують динаміку змін аналізованих показників (зокрема прибутку). Слід наголосити, що в цьому контексті втрачають інтерес такі показники, як динаміка зростання рентабельності та продуктивності, адже динаміка зміни відносних показників не може бути нескінченною, що на певному етапі призведе до складнощів у розрахунках.

В якості показника, використання якого відповідає зазначеним умовам, можна використати показник, запропонований Б.М. Генкіним як результативний, який вважає найбільш обґрунтованим показником діяльності економічної системи — розмір доданої цінності —  $D$  (на думку Б. Генкіна, показник доданої цінності є більш коректним у

порівнянні із показником доданої вартості). Розраховувати такий показник автор пропонує за формулою (1):

$$D = Z + W_b \quad (1),$$

де  $Z$  — заробітна плата та інші витрати, пов'язані з персоналом;  $W$  — прибуток [5, с. 150, с. 152]. Поряд із характеристикою доданої вартості, на нашу думку, можна використовувати показники, що характеризують доцільність заміщення живої праці уречевленою, це, зокрема, показники, що характеризують витрати праці як ресурсу, тобто відпрацьований час, а також витрати на амортизаційні відрахування, що пов'язані з заміною живої праці — уречевленою.

Таким чином, можна констатувати, що в системі результатуючих показників трудової діяльності з метою їх використання для обліку, контролю та аналізу на особливу увагу заслуговують наступні:

- додана вартість;
- витрати часу;
- амортизаційні витрати на устаткування для заміни живої праці.

Однак, визначення доданої вартості, запропоноване за формулою (1), пов'язані із проблемою щодо розрахунку  $Z$  — заробітної плати та інших витрат, пов'язаних з персоналом. Це пов'язано із тим, що сучасна система обліку персоналу має відпрацьовану методологічну базу для обліку персоналу, облік витрат пов'язаних із персоналом сьогодні поки що лишається не повною мірою доопрацьованим. У сучасній літературі містяться спроби опису та аналізу повних витрат на персонал [7], однак облікова практика вимагає їх, з одного боку, повного охоплення, а з іншого — встановлення зв'язку між видами витрат на персонал, що мають різну економічну природу.

Якщо розглядати прямі витрати, то вони, як правило, прив'язані або до обсягу виробництва, або до відпрацьованого часу і можуть бути знижені чи автоматично (через зниження обсягу виробництва), чи шляхом скорочення числа робочих годин. Такі витрати прямо пропорційно залежать від часу, витраченого на роботу та продуктивності праці. У зв'язку з цим даний вид витрат розглядається як змінний.

Непрямі витрати в переважній більшості не перебувають у прямій залежності від відпрацьованого часу, а визначаються завданнями підприємства. Цей вид витрат відноситься до постійних (або квазіпостійні).

Істотно відрізняються зазначені витрати і за своєю економічною сутністю. Так прямі витрати пов'язані зі простим відтворенням персоналу, вони не призводять до змін у господарських результатах, є прогнозованими та неодмінними. Непрямі витрати, пов'язані із розширеним відтворенням, забезпечують можливий приріст продуктивності (або за рахунок витрат на підвищення кваліфікації, або за рахунок збільшення мотивації працівника). Таким чином, показник  $Z$ , розраховується за формулою (2):

$$Z = B_{пр} + B_{нпр} \quad (2),$$

де  $B_{пр}$  — витрати прямі;  $B_{нпр}$  — витрати непрямі.

При цьому, як було визначено вище, зазначені витрати мають дещо різну економічну природу та відбивають різні аспекти роботи із персоналом, а також по-різному впливають на ефективність. До того ж слід зазначити, що аналізовані витрати належать до витрат, що можуть бути замінені на амортизаційні витрати за рахунок придбання устаткування, що може забезпечити збереження (чи збільшення продуктивності) за умов скорочення усіх або окремих витрат із зазначеного переліку. Таким чином, загальний показник доданої вартості має сенс за умов існування наступної логічної моделі (3):

$$Z_{сук} \times k_i \times k_g \leq \sum_{j=1}^n A_j \times (1 + \alpha) \quad (3),$$

де  $Z_{сук}$  — сукупний показник витрат на використання живої праці протягом  $n$ -го періоду;  $k_i$  — коефіцієнт, що характеризує приріст продуктивності за рахунок зростання досвіду (через збільшення стажу роботи);  $k_g$  — коефіцієнт, що характеризує приріст продуктивності за рахунок зростання кваліфікації (в результаті навчання);  $A$  — амортизаційні відрахування;  $n$  — кількість років корисного використання групи устаткування, що заміщує живу працю;  $j$  — кількість устаткування в групі;  $\alpha$  — чинник часу (рівень інфляції).

У даному виразі проводиться зіставлення продуктивності людської праці та машинної системи з метою пошуку оптимального для підприємства варіанта використання доданої вартості.

Показник діяльності економічної системи — розмір доданої цінності —  $D$  буде достатньо змістовним у тому випадку, якщо буде врахована альтернативна вартість устаткування. В такому разі дана система є початково-продуктивною, а відтак, до аналізу береться гранична продуктивність, що робить зазначений показник більш змістовним.

У ході даного аналізу результатуючого показника слід зупинитися на структурі непрямих витрат та конкретних витратах, що їх складають. На нашу думку, до таких витрат можуть бути включені витрати:

— пов'язані із підвищенням техніки безпеки (як засіб подальшого скорочення втрат внаслідок виробничого травматизму, професійних захворювань та технологічних зупинок);

— витрати на поліпшення екологічних умов праці та екології навколишнього середовища (через те, що працівники, як правило, мешкають в достатній близькості від підприємства та зазнають негативного екологічного впливу і поза його межами);

— витрати, пов'язані із соціальною підтримкою (або молодих працівників, або осіб, що потрапили у скрутні життєві умови) як засіб вив-

ільнення людей від пошуку альтернативного заробітку;

— витрати на соціальне обслуговування як засіб забезпечення часозберігаючих послуг з метою вивільнення часу на відпочинок, з метою більш якісного відновлення працівника;

— витрати на харчування, з метою скорочення часу на обід та забезпечення здорового харчування;

— витрати на спортивне обслуговування як засіб підтримки здорового способу життя (а відповідно зниження витрат внаслідок хвороб тощо);

— забезпечення витрат на житло та його будівництво як засіб залучення висококваліфікованих працівників та економії на транспортуванні персоналу до роботи;

— забезпечення транспортних витрат як засіб економії від втрат, внаслідок спізень на роботу;

— забезпечення витрат на професійне навчання як засіб зростання продуктивності праці та як інструмент розвитку керівного складу щодо пошуку джерел економії;

— виплата допомоги хворим (медичного страхування) як засіб прискорення часу лікування;

— забезпечення спецодягом як засіб зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності;

— інші втрати (оплата рацпропозицій і т. п.).

На наш погляд, усі додаткові витрати, пов'язані із персоналом, можна поділити на дві групи: витрати, залежні від зовнішніх (пов'язані зі змінами у законодавстві та кон'юнктурі ринку праці) та залежні від внутрішніх чинників (пов'язані зі зміною продуктивності праці, місцем розташування підприємства тощо). Характер зазначених залежностей також має бути врахований в обліковій моделі та при аналізі набутих результатів.

Запропоновані напрями витрат є досить специфічними, однак при цьому вони характеризують напрями зростання ефективності та логічно забезпечують приріст продуктивності. Відповідно витрати, понесені за зазначеними статтями, також (у випадку забезпечення умови визначеної в формулі (3)) характеризуватимуть приріст доданої вартості, яка може розглядатися в якості базового результуючого показника продуктивності економічної системи. Відповідно до запропонованої структури результуючого показника має будуватися модель контролю та аналізу праці.

## ВИСНОВКИ

За результатами проведеного логічного аналізу визначено основні проблеми, пов'язані із виміром кінцевого показника, що характеризує ефективність праці. В основу зазначеного виміру покладено логіку альтернативної вартості живої та уречевленої праці. Використання принципу оптимальності Парето в умовах нестабільного зовнішнього середовища нам видається недоцільним через високу складність визначення характеристик оптимального стану.

У ході запропонованого підходу акцент робиться на визначення темпів зміни доданої вартості створюваної в процесі господарської діяльності. При цьому жива праця має забезпечувати приріст доданої вартості темпами принаймні не нижчими, ніж уречевлена. Важливим при виборі такої альтернативи є врахування існування відмінності обліку живої від уречевленої праці, пов'язаної з тим, що у міру збільшення тривалості використання жива праця нарощує здатність до створення доданої вартості (в наслідок набуття досвіду), у той час як уречевлена праця — втрачає таку спроможність (внаслідок зносу).

Грунтуючись на запропонованій логіці, основними напрямками збільшення продуктивності живої праці мають виступати сукупність непрямих витрат на персонал, що визначені в рамках даного дослідження. Важливим є дотримання цільової специфіки реалізації зазначених витрат, що має дозволити забезпечити безпосередній приріст продуктивності в процесі використання праці.

У контексті запропонованого показника доданої вартості стає можливим продовжити наукові пошуки, спрямовані на визначення темпів його приросту оптимальних для різних галузей та характеристик показників живої праці, що мають забезпечувати дане зростання.

## Література:

1. Струмилин Станислав Густавович. Проблеми економіки труда / С.Г. Струмилин. — М.: Наука, 1982. — 471 с.
2. Ковальчук В.Ф. Оцінка діяльності кадрового управлінського персоналу промислового підприємства як основний чинник підвищення його економічної безпеки / В.Ф. Ковальчук, Є.М. Фріман, І.М. Фріман // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. Збірник наукових праць. — 2009. — № 15 [Електронне видання] / Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal>
3. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / Майкл Армстронг; [Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. — 8-е изд. — М. [и др.]: Питер, 2004. — 831 с. (Классика МВА).
4. Бычков В.П. Эффективность производства и предпринимательство в автосервисе: учебное пособие / В.П. Бычков, Н.В. Пеньшин. — Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. — 304 с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М.: Норма, 2007. — 448 с.
6. Беляев О.О., Дибя М. І., Кириленко В.І., Кожьяков О.М. Система економічних законів і категорій: навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 173 с.
7. Митрофанова Е. Калькуляция расходов на персонал / Е. Митрофанова // Кадровый менеджмент. — 2008. — № 4 [Электронное издание] // Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru>  
*Стаття надійшла до редакції 27.07.2011 р.*