

Ольга О. Сукач

УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розкрито науково-теоретичні аспекти оцінювання ефективності праці. Особливу увагу приділено значущості показника продуктивності праці. Запропоновано підхід до оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на промислових підприємствах, який включає кількісно-якісні результати праці.

Ключові слова: ефективність праці; продуктивність праці; рентабельність оплати праці; фонд оплати праці; заробітна плата.

Форм. 1. Табл. 2. Літ. 12.

Ольга А. Сукач

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье раскрыты научно-теоретические аспекты оценки эффективности труда. Особое внимание уделено значимости показателя производительности труда. Предложен подход к оценке эффективности использования трудовых ресурсов на промышленных предприятиях, включающий количественно-качественные результаты труда.

Ключевые слова: эффективность труда; производительность труда; рентабельность оплаты труда; фонд оплаты труда; заработная плата.

Olga O. Sukach¹

IMPROVING THE LABOR EFFICIENCY ASSESSMENT AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

The article discloses the scientific and theoretical aspects of labor efficiency assessment. Special attention is paid to the importance of the labor productivity indicator. The author's approach to the efficient labor resources use assessment at industrial enterprises is offered which includes quantitative and qualitative labor results.

Keywords: working efficiency; labour productivity; wage profitability; payroll; wages.

Постановка проблеми. Ефективність – складне та багатогранне поняття, яке широко використовується для характеристики людської діяльності в різних сферах. Під ефективністю будь-якої діяльності розуміють співвідношення між отриманими результатами та понесеними на їх одержання затратами ресурсів. Економіка підприємства за своєю сутністю – це наука про раціональне використання ресурсів. Раціональність, економічність використання ресурсів потребує постійного порівняння витраченого з отриманим, тобто постійного оцінювання ефективності діяльності. Підприємству необхідно здійснювати оцінку ефективності використання матеріальних, нематеріальних, фінансових та трудових ресурсів. Трудові ресурси є визначальними для підприємства, що і обумовлює актуальність обраної теми.

У процесі оцінювання ефективності використання трудових ресурсів підприємству необхідно вирішити низку важливих економічних та соціально-економічних проблем:

- по-перше, існує проблема визначення оптимального рівня заробітної плати. Підприємці прагнуть максимізації прибутку за мінімальних витрат,

¹ Odesa National Economic University, Ukraine.

зокрема, за рахунок скорочення витрат на оплату праці, а працівники потребують гідних умов праці та заробітної плати на рівні європейських стандартів. Результатом такої «класової» боротьби є розподіл доданої вартості між прибутком і витратами на оплату праці. В українській економіці частка витрат на оплату праці в собівартості продукції є в 5–7 разів меншою, ніж в провідних країнах світу, що свідчить про занижений рівень заробітної плати в Україні;

- по-друге, існує проблема дотримання економічного закону про випереджаюче зростання рівня продуктивності праці на рівнем оплати праці. З 2004 р. середня заробітна плата в Україні зросла приблизно в 6 разів при значно повільнішому зростанні рівня продуктивності праці. Разом з тим, рівень заробітної плати повинен підвищувати купівельну спроможність та покращувати рівень життя населення;

- по-третє, системи оплати праці, які використовуються на підприємствах України, не стимулюють до підвищення результатів діяльності, що значно знижує ефективність витрат на оплату праці.

Аналіз останніх публікацій. Чимала кількість наукових праць присвячена питанням підвищення продуктивності праці та її оплаті, теоретичним та практичним дослідженням ефективності праці на макро-, мезо- та мікрорівнях. Дані питання розглянуто в наукових працях Х.Я. Галіулліна [2], В.М. Гончарова [6], О.А. Грішної [7], О.В. Додонова [8], М.А. Машенко [9], Г.В. Назарової [9], В.В. Новожилова [10], І.І. Чернеги [12] та інших.

Невирішені частини проблеми. Як свідчать дослідження, сутність поняття та склад показників, які розкривають рівень ефективності праці, викликають бурхливу наукову дискусію. Наразі не існує комплексного підходу до формування системи показників оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах, який би враховував всі результати та витрати праці.

Метою дослідження є удосконалення теоретичних підходів до оцінювання ефективності праці на промислових підприємствах.

Основні результати дослідження. Наразі в теоретичних основах аналізу ефективності праці існує досить велика кількість неузгодженостей. Розглянемо основні з них. Відомий український дослідник з економіки праці О.А. Грішнова ідентифікує ефективність праці з її результативністю та трактує цю економічну категорію як співвідношення обсягу вироблених матеріальних та/або нематеріальних благ і кількості витраченої на це праці. Продуктивність праці та рентабельність сумарних витрат на персонал (співвідношення прибутку від певного виду трудової діяльності до відповідних витрат праці) автор відносить до основних показників ефективності праці [7, 376, 382–383].

В.Г. Буряк, Є.М. Стрельчук, Є.Г. Борисевич, Н.С. Бобровнича пропонують розглядати ефективність праці на рівні підприємства як співвідношення корисного результату трудової діяльності та величини витрат праці на його одержання, а також на рівні національного господарства, за допомогою показників продуктивність суспільної праці, величина національного доходу, що припадає на одного зайнятого в народному господарстві працівника. Науковці також ототожнюють ефективність праці з її результативністю, вважають, що суть проблеми підвищення ефективності праці полягає в досягненні певної мети за мінімальних витрат праці. Окремо вони приділяють увагу таким

показникам ефективності праці, як її рентабельності та продуктивності [11, 26–27, 63]. Недоліком такого підходу є відсутність єдиної систематизації показників ефективності праці.

Російські вчені Х.Я. Галіуллін та М.В. Сімонова [4] пропонують авторське визначення категорії ефективності праці як ефекту від творчої діяльності людини, який оцінюється за різними критеріями, які необхідно конкретизувати в просторі та часі з вимірними показниками. При цьому в розрізі проблематики ефективності праці, по-перше, розглядають поняття виробничої ефективності праці (продуктивності, віддачі), яка характеризує рівень використання ресурсів або витрат праці господарюючим суб'єктом в конкретних межах простору і часу. Критерієм виробничої ефективності праці є максимізація виробничого ефекту, отриманого з кожної одиниці ресурсу або витрат праці. По-друге, виокремлюють економічну ефективність праці як категорію, що характеризує кількісно-якісний взаємозв'язок економічного ефекту і ресурсів або витрат на його досягнення в конкретних межах простору і часу. Критерієм економічної ефективності праці виступає максимізація економічного ефекту, отриманого з кожної грошової одиниці ресурсу або витрат праці.

Як результат, дослідники виділяють два підходи до оцінювання ефективності праці: перший підхід базується на показниках продуктивності праці (виробничої ефективності), а другий – передбачає застосування показника рентабельності праці (економічної ефективності) [4, 233, 236]. Окремо Х.Я. Галіуллін обґрунтовує т.зв. цілеспрямованість використання останнього підходу. Основними недоліками підходу, який базується на виробничій продуктивності, є наступні:

- відсутні альтернативи (показники продуктивності праці в натуральному та вартісному виразах завжди мають невід'ємні значення, як результат, праця робітників взагалі не може бути неефективною);
- нестача меж оптимальності (показники продуктивності праці не мають відповіді на запитання стосовно їх оптимальних величин, адже критерієм оптимальності виступає максимізація продуктивності праці. У той час, як неоптимальними вважатимуться показники рентабельності праці за нульового або від'ємного значення);
- недосконалість порівнюваності в часі та просторі (для порівняння необхідно перерахувати випуск продукції і затрат праці відповідно до цін одного із регіонів або звести показники до певного часового періоду);
- показники продуктивності праці суперечать цілям ринкової економіки (метою комерційної діяльності в короткостроковій перспективі є отримання прибутку, а критерієм економічної ефективності – максимізація прибутку на одиницю трудових ресурсів або витрат) [2, 134–135].

Розрахунок показника рентабельності праці відрізняється від вищенаведених підходів, оскільки він передбачає співвідношення між валовим прибутком та витратами праці на робітників у вартісному вигляді. Х.Я. Галіуллін також розробив авторську факторну модель рентабельності праці (R_{TC}), яка має наступний вигляд:

$$R_{TC} = \frac{\Pi}{Z_{TC}} = \frac{\Pi}{B} \times \frac{B}{BP} \times \frac{BP}{Z_{TC}} = R_{OB} \times D_{PP} \times \Pi_T, \quad (1)$$

де Π – валовий прибуток; Z_{TC} – ресурси або витрати праці робітників у вартісному вираженні; B – виручка від реалізації продукції, виробленої робітниками; BP – вартість випуску продукції в поточних цінах; R_{OB} – рентабельність обороту (продажів); D_{PP} – частка реалізованої продукції в загальному обсязі випуску; Π_T – продуктивність праці робітників за витратами їх праці [3, 139].

Ми визнаємо, що дослідження ефективності праці лише на основі показників продуктивності праці не достатньо для комплексного оцінювання ефективності праці на підприємстві. Проте ніяк не можна повністю відмовитися від аналізу продуктивності праці. Незважаючи на критику, показники продуктивності праці повинні залишатися одними з основних показників ефективності праці. Адже кожне сучасне підприємство, функціонуючи в умовах конкурентного середовища, потребує оцінювання результативності діяльності всіх його підрозділів: починаючи від дослідження ринку та закінчуючи службами збуту та логістики. Залишається незмінною головна об'єктивна функція діяльності підприємства, яка полягає у виробництві продукції та послуг, забезпеченні їх динамізму задля задоволення потреб суспільства. Суб'єктивною ж функцією в отримання прибутку і це ніяк не повинно суперечити першій. Хоча і в цьому контексті Х.Я. Галіуллін точно відмітив дефіцит меж оптимальності показника продуктивності праці [2].

Відповідно до міркувань Т.О. Галайди та Н.Б. Теницької, продуктивність праці взаємопов'язана з категорією «ефективність праці» та певною мірою відображає її. Серед основних показників ефективності праці виділяють продуктивність праці, трудомісткість продукції, фондоозброєність та зарплатомісткість продукції [1, 181]. Вдалою є спроба дослідників щодо залучення показника зарплатомісткості. Але відсутність групування та систематизації призводить до включення до складу показників ефективності показника фондоозброєність, який порівнює між собою два види ресурсів і не може бути віднесений до показників ефективності. Також автори не розглянули показники, які обумовлюють взаємозв'язок між результатами праці та витратами на її оплату.

Термін ефективності праці кардинально по-іншому розглядає А.І. Голованов. З досліджень науковця чітко видно, що автор наділив категорію «ефективність праці» дуалістичним характером: з одного боку, ефективна праця покликана забезпечити баланс у задоволенні економічних, соціальних і духовних потреб суспільства, а з іншого, відповідати зростаючій динаміці розвитку світової економіки та її викликам: глобалізації, економічним кризам, виснаженню природних ресурсів, зростанню екологічного навантаження тощо. Через те А.І. Голованов під ефективністю праці розуміє інтегральний динамічний показник, який відображає оцінку зміни суми показників продуктивності праці, якості праці, якості життя всіх залучених до процесу праці та тих, хто користуються його результатами. Зростання ефективності праці покликане забезпечити підвищення якості праці та якості життя індивіда і, отже, служить потужним внутрішнім мотивом до праці [5, 140]. Однак дослідник акцентує на соціальній складовій дефініції «ефективність праці», зменшуючи важливість її економічного змісту. Вважаємо, що найбільш обґрунтованим є підхід до оцінки ефективності праці, який заснований саме на економічних показниках.

Дослідивши наукову полеміку сучасних вчених-економістів щодо ефективності праці та методів її оцінки, вважаємо, що система показників ефективності праці повинна базуватись на класичному уявленні про сутність показників ефективності. Показники повинні бути розрахованими за допомогою співвідношення (ділення) результатів до витрат або ресурсів. Результати повинні бути співвіднесені із тими витратами (або ресурсами), які були задіяні для отримання даного результату. Система показників повинна включати всі види результатів та всі види витрат та ресурсів, які були задіяні для отримання кожного з видів результату.

Поняття «ефективність» є ширшим, ніж продуктивність праці, оскільки відображає як кількісний, так і якісний результати праці. Тому пропонуємо оцінювати ефективність праці за кількісними результатами за такими показниками виробничо-фінансової діяльності, як обсяг виробництва продукції, обсяг реалізованої продукції, валовий прибуток та чистий прибуток. Отже, ми відштовхуємось не лише від показників продуктивності праці, оскільки введено показники прибутку. Що ж стосується якісних результатів, то доцільно врахувати рівень конкурентоспроможності підприємства та рівень якості продукції.

Відповідно до традиційної методики оцінювання ефективності на підприємстві, розділяємо показники ефективності праці на витратні та ресурсні, а в залежності від взаємозв'язку між показниками – на прямі та зворотні. Виходячи з проблематики неефективного розподілу витрат на оплату праці в українській економіці, до витрат відносимо не лише загальний фонд оплати праці, але й одну з найважливіших його складових – основну заробітну плату. А розділ «ресурси» включатиме чисельність промислово-виробничого персоналу, чисельність робітників та відпрацьований фонд робочого часу, за яким нараховано заробітну плату.

Ретельний аналіз наукових джерел продемонстрував відсутність єдиної системи показників оцінювання ефективності праці. Врахувавши переваги та недоліки попередніх дослідників, рекомендуємо авторський підхід до оцінки ефективності праці на промислових підприємствах (табл. 1 та 2).

Виходячи з кількісного результату, перший з прямих витратних показників ефективності праці, що є відношенням обсягу виробництва (обсягу реалізації) продукції до фонду оплати праці, – це зарплатовіддача. Інший прямий витратний показник розраховується як відношення валового прибутку (чистого прибутку) до фонду оплати праці – рентабельність оплати праці. Згодом йдуть два часткові прямі витратні показники, які розраховуються щодо фонду основної заробітної плати – продуктивність основної заробітної плати та рентабельність фонду основної заробітної плати.

Один із зворотніх витратних показників – зарплатомісткість продукції – розраховується як відношення фонду оплати праці до обсягу виробництва (обсягу реалізації) продукції, обчислюється як відношення валового (чистого) прибутку до фонду оплати праці – зарплатомісткість прибутку. У даному випадку аналогічно з вищенаведеними показниками розраховуються часткові витратні показники – місткість продукції по основній заробітній платі та місткість прибутку по основній заробітній платі.

Таблиця 1. Авторський підхід до оцінювання ефективності праці на промислових підприємствах на основі кількісного результату, авторська розробка

| Показники | Обсяг виробництва продукції, обсяг реалізації продукції (ОП) | | Валовий прибуток, чистий прибуток (П) | |
|--|--|--|---|--|
| | Прямі | Обернені | Прямі | Обернені |
| | Витрати | | | |
| Фонд оплати праці (ФОП) | Зарплатовіддача (ОП/ФОП) | Зарплатомісткість продукції (ФОП/ОП) | Рентабельність фонду оплати праці (П/ФОП) | Зарплатомісткість прибутку (ФОП/П) |
| Фонд основної заробітної плати (ФОЗП) | Продуктовіддача основної заробітної плати (ОП/ФОЗП) | Місткість продукції по основній заробітній платі (ФОЗП/ОП) | Рентабельність фонду основної заробітної плати (П/ФОЗП) | Місткість прибутку по основній заробітній платі (ФОЗП/П) |
| | Ресурси | | | |
| Чисельність працівників (ЧП) | Виріток працівників (ОП/ЧП) | Трудомісткість продукції (ЧП/ОП) | Прибутковість одного працівника (П/ЧП) | Трудомісткість прибутку (ЧП/П) |
| Чисельність робітників (ЧР) | Виріток робітників (ОП/ЧР) | Виробнича трудомісткість продукції (ЧР/ОП) | Прибутковість одного робітника (П/ЧР) | Місткість прибутку по зайнятих працівниках (ЧР/П) |
| Відрацьований фонд робочого часу, за яким нарахована заробітна плата (ФРЧ) | Годинний виробіток (ОП/ФРЧ) | Годинна трудомісткість продукції (ФРЧ/ОП) | Годинна прибутковість (П/ФРЧ) | Годинна трудомісткість прибутку (ФРЧ/П) |

Таблиця 2. Авторський підхід оцінки ефективності праці на промислових підприємствах на основі якісного результату, авторська розробка

| Показники | Рівень конкурентоспроможності підприємства (КС) | | Рівень якості продукції (ЯП) | |
|--|---|----------|------------------------------|----------|
| | Прямі | Обернені | Прямі | Обернені |
| | Витрати | | | |
| Фонд оплати праці (ФОП): | КС/ФОП | ФОП/КС | ЯП/ФОП | ФОП/ЯП |
| Фонд основної заробітної плати (ФОЗП) | КС/ФОЗП | ФОЗП/КС | ЯП/ФОЗП | ФОЗП/ЯП |
| | Ресурси | | | |
| Чисельність працівників (ЧП): | КС/ЧП | ЧП/КС | ЯП/ЧП | ЧП/ЯП |
| Чисельність робітників (ЧР) | КС/ЧР | ЧР/КС | ЯП/ЧР | ЧР/ЯП |
| Відрацьований фонд робочого часу, за яким нарахована заробітна плата (ФРЧ) | КС/ФРЧ | ФРЧ/КС | ЯП/ФРЧ | ФРЧ/ЯП |

Серед кількісних ресурсних показників ефективності праці значне місце займають показники продуктивності праці на підприємстві. До прямих показників продуктивності праці включаємо виробіток промислово-виробничого персоналу, виробіток робітників, годинний виробіток, а до обернених показників — трудомісткість продукції, виробничу трудомісткість продукції та годинну трудомісткість продукції.

Також до кількісних ресурсних показників ефективності праці належать показники прибутковості праці. До групи прямих показників прибутковості праці потрапляє прибутковість одного працівника, прибутковість одного робітника та годинна прибутковість, а до групи обернених показників — трудомісткість прибутку, місткість прибутку по зайнятих працівниках, годинна трудомісткість прибутку.

Як вже неодноразово наголошувалось, сучасні підприємства потребують аналізу ефективності праці не лише в площині кількісних результатів, але повинні враховувати такі якісні параметри, як рівень конкурентоспроможності підприємства та рівень якості продукції. На сьогодні існує безліч науково-практичних досліджень щодо оцінювання даних якісних показників діяльності підприємства, їх інтегрованого значення, які безпосередньо можна залучити для комплексного аналізу трудових ресурсів.

На нашу думку, наведена авторська методика оцінювання ефективності праці дозволяє комплексно та детально проаналізувати рівень ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві і, що важливо, у взаємообумовленості з витратами на оплату праці та фінансовими результатами діяльності підприємства. Розрахунок якісних показників ефективності праці, що включають аналіз конкурентоспроможності підприємства та якості продукції, передбачає аналіз впливу зовнішніх ринкових факторів на ефективність праці промислових підприємств.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У результаті наукового дослідження автором розглянуто теоретичні підходи до визначення сутності та видів показників ефективності праці та виявлено відсутність єдності поглядів серед науковців даному питанні. Запропоновано авторський підхід до формування системи показників ефективності праці на підприємстві, який відповідає вимогам та враховує всі види результатів та всі види витрат трудових ресурсів на підприємстві.

Авторський підхід до оцінювання ефективності використання трудових ресурсів, на відміну від існуючих, включає кількісно-якісні показники ефективності праці, які враховують співвідношення витрат праці з виробничими та фінансовими результатами підприємства, його конкурентоспроможністю на ринку та якістю продукції.

Перспективою наукових досліджень є практичне застосування авторської методики з метою оцінювання ефективності праці на промислових підприємствах України.

1. Галайда Т.О., Теницька Н.Б. Соціально-економічна сутність ефективності праці та механізм її управління на підприємстві // Економіка і регіон.— 2009.— №2.— С. 180–185.

2. Галиуллин Х.Я. Методологические подходы к оценке эффективности труда рабочих на предприятиях текстильной промышленности // Проблемы современной экономики.— 2012.— №4.— С. 133–136.

3. *Галиуллин Х.Я., Губейдуллин Х.Х.* Классификация факторов, влияющих на эффективность труда рабочих // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований.– 2012.– №8. – С. 139–140.
4. *Галиуллин Х.Я., Симонова М.В.* Экономико-математическое обоснование типов критериев оценки эффективности труда // Вестник СамГУ.– 2014.– №6. – С. 232–238.
5. *Голованов А.И.* От производительности к эффективности труда // Вестник Томского государственного университета.– 2013.– №376. – С. 137–141.
6. *Гончаров В.М.* Концептуальні проблеми та шляхи підвищення ефективності праці в Україні // Вісник економічної науки України.– 2007.– №2. – С. 33–36.
7. *Гришнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
8. *Додонов О.В.* Коригування розміру ФОП підприємства з урахуванням показника «Ефективність праці» // Економіст.– 2007.– №8. – С. 18–19.
9. *Назарова Г.В., Мащенко М.А.* Соціально-економічні засади ефективності найманої праці в Україні: Монографія. – Харків: ХНЕУ, 2011. – 231 с.
10. *Новожилов В.В.* Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании. – М.: Наука, 1972. – 432 с.
11. Оцінка ефективності та продуктивності праці персоналу поштового зв'язку: Монографія / В.Г. Буряк, Є.М. Стрельчук, Є.Г. Борисевич, Н.С. Бобровнича. – Одеса: ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2009. – 118 с.
12. *Чернега І.І.* Проблеми визначення понять продуктивності й ефективності праці // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва.– 2012.– Вип. 77, Ч. 2: Економіка. – С. 239–245.

Стаття надійшла до редакції 28.01.2015.