

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ,
РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

УДК 331.103

П. В. ПОЛІЩУК
Хмельницький національний університет

**ОЦІНКА НАУКОВИХ ПІДХОДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ
ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті висвітлено наукові підходи щодо стимулювання ефективної праці. Узагальнено різні погляди авторів щодо власних теоретичних і практичних міркувань персоналу підприємства.

Scientific approaches of stimulation of effective labour are reflected in the article. Generalized different looks of authors in relation to the own theoretical and practical reasonings of staff of enterprise.

Ключові слова: персонал, підприємство, виробнича діяльність, наукові підходи.

Завдання підвищення ефективності оцінки і стимулювання високоефективної праці завжди актуальне для економіки. Ефективність праці — це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це роботи. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудозатрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або і менших затратах праці [5].

Слід зазначити, що і в Україні є значний доробок у цій сфері завдяки теоретичним розробкам вчених і практиків. Значний внесок у визначення підходів стимулювання ефективної праці зробили українські вчені: Д.П. Богиня, А.М. Колот, Ю.М. Куліков, Н.І. Єсінова, О.А. Грішнова, С.І. Ходаківський, Ю.В. Богоявленська та інші. Віддаючи належне науковим напрацюванням вітчизняних вчених слід зазначити, що питання стимулювання ефективної праці потребують подальших наукових досліджень. На сьогоднішній день багато питань залишаються не вирішеними і дискусійними.

Постановка завдання. Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, а тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держави з соціальною орієнтацією народного господарства.

Вихід України з економічної кризи і вирішення стратегічних завдань, які стоять перед її народом зі створення національної економіки, можливі за умови значного підвищення ефективності всієї сукупної діяльності суспільства. Від цього залежить ступінь задоволення потреб її громадян і місце у світовому співтоваристві. Тому вже сьогодні ринкова трансформація економіки вимагає не тільки подолання кризових явищ у всіх сферах народного господарства, а й кардинальних зрушень для зростання ефективної діяльності робітників. Погіршилась трудова і виробнича дисципліна, зменшилась зацікавленість працівників у розвитку своєї майстерності, набула поширення трудова апатія. Така ситуація вимагає практичних дій у цьому напрямку на мікро- і макроекономічному рівнях [1].

В економічній науці й господарській практиці нашої країни і за кордоном для характеристики результативності трудової діяльності робітників і оцінки її рівня впродовж багатьох років використовувалася категорія «продуктивність праці», яка показує співвідношення кількості продукції, що виробляється в процесі праці, і витрат праці на її виробництво.

З практичної точки зору є цілком очевидним, що різні задачі управління працею (і виробництвом у цілому) вимагають врахування і тієї й іншої характеристики. Справді, у короткотерміновій перспективі при розв'язанні задач невеликого виробничого підрозділу єдиним об'єктом управління буде безпосередня праця його працівників. При переході до перспективного планування діяльності підприємства неможливо аналізувати тільки динаміку продуктивності живої роботи, оскільки остання буде відбивати лише малу частку загальної зміни результативності діяльності робітників. Крім того, неврахування параметрів використання засобів виробництва порушить зв'язок показника продуктивності праці з фінансовими показниками діяльності підприємства. Природно, як проміжний варіант можливе часткове врахування витрат минулої праці (при цьому передбачається, що не беруться до уваги складові витрат, які практично не змінюються). Вирішення даного питання залежить від рівня концентрації виробництва: у випадку об'єднання ряду раніше самостійних підприємств частина уречевленої праці стає живою.

У більшості публікацій ведуться суперечки про те, чи враховується в рівні продуктивності інтенсивність праці. Дана категорія відбиває напруженість трудової діяльності як з погляду «щільності» завантаження фонду робочого часу, так і з погляду швидкості виконання трудових операцій. Зазначимо відразу, що розходження між категоріями «інтенсивність» і «напруженість» полягає в тому, що перша

містить у собі якісний аспект збільшення трудових зусиль за одиницю часу. Так, для виконання ряду робіт просто необхідний високий рівень інтенсивності: як завгодно довга тривалість малонапруженої роботи не призведе ні до якого корисного результату, її зміна означає зміну обсягу зусиль, що робітник віддає трудовому процесу. При зростанні інтенсивності робота стає більш напруженою, що потребує віддачі всіх сил працівника. Вирішення даного питання з теоретичної точки зору також є досить складним. Однак на практиці можна використовувати показники, що відбивають як ту, так й іншу позиції. Справді, сукупність застосовуваних засобів виробництва, існуюча організація виробництва і праці досить чітко визначають об'єктивно можливу (потенційну) продуктивність (її часто називають продуктивною силою праці). Але конкретний рівень інтенсивності праці може істотно відхилити фактичний (реальний) обсяг виробленої продукції від його передбачуваної величини. Природно, що різні управлінські рішення по різному впливають як на продуктивну силу, так і на інтенсивність діяльності.

В сучасному економічному і соціальному житті суспільства відбуваються зміни, які вимагають нового концептуального підходу в розумінні оцінки результату праці при збереженні ролі і значення категорії «продуктивність праці».

Отже, ефективність праці має визначатися, передусім, конкретними споживчими вартостями (матеріальними чи духовними благами, послугами, роботами), а також кількістю затраченої на них роботи. Лише в такому поєднанні має розглядатися результат діяльності.

Категорія «ефективність трудової діяльності» має соціальний аспект, який у цивілізованих країнах набуває виключно важливого значення. Отже, ефективність праці має розглядатися в економічній науці як самостійна категорія. Рівень ефективності праці в ринковій економіці має характеризуватися системою взаємопов'язаних і доповнюючих один одного натуральних і вартісних показників, кожний з яких відбиває результат діяльності з того чи іншого боку і може використовуватись у господарському механізмі ринкової економіки у відповідності з його економічною природою і тією роллю, яку він здатний відіграти в тій чи іншій ланці господарювання (аналізі, плануванні, стимулюванні). У сферах матеріального виробництва такими показниками можуть бути: вид продукту, номенклатура й асортимент продукції, загальна кількість продукції в розрахунку на одиницю робочого часу, обсяг продукції в грошовому виразі, затрати праці на виробництво одиниці продукції.

У сфері нематеріального виробництва показниками результативності трудової діяльності виступають: вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність, актуальність, своєчасність, зручність, уважність, а також обсяг діяльності в грошовому виразі і затрати праці на одиницю обсягу діяльності. Вимір ефективності всієї сукупної праці суспільства в багатьох країнах світу здійснюється за таким показником, як валовий національний продукт, що являє собою ринкову вартість усіх кінцевих товарів і послуг, вироблених національними підприємствами упродовж певного періоду.

Визначення показників є першим етапом в оцінці ефективності праці. Завершальна її оцінка може бути дана на основі критерію (мірила оцінки). Якщо показники характеризують рівень і динаміку ефективності праці, то критерій показує, наскільки досягнутий рівень ефективності відповідає потребам суспільства. Критерій ефективності трудової діяльності повинен мати конкретний кількісний вираз. Коли йдеться про оцінку ефективності праці з точки зору відповідності досягнутого рівня потребам, важливо визначити ступінь цієї відповідності. Цей критерій, на нашу думку, необхідно шукати в моделях мікроекономічної рівноваги попиту і пропозиції. З критерієм ефективності тісно пов'язане поняття міри й ефективності, а останнє — з можливостями суспільства. При цьому необхідно виходити з об'єктивних умов, які існують у суспільстві. Задоволення суспільних потреб залежить від наявності виробничих ресурсів і способів їх використання. Суть проблеми підвищення ефективності трудової діяльності полягає в досягненні певної мети з мінімальними витратами праці. Кожний суб'єкт і суспільство в цілому ставлять перед собою свій показник, але для всіх є спільне — намагання досягти мети з мінімальними зусиллями. Досягнення мети з мінімальними зусиллями виступає однією з економічних закономірностей суспільства, зумовленою всезростаючими потребами громадян у товарах, послугах та суспільних благах, а також необхідністю їх постійного задоволення при обмежених виробничих ресурсах.

Підвищення ефективності праці безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства — забезпеченням стійких і високих темпів економічного зростання, яке визначається як збільшення реального ВВП у цілому і на душу населення. Збільшення кількості товарів і послуг у процесі економічного зростання забезпечує населенню країни більш високий рівень життя. Економічне зростання надає людям ширші можливості вибору зайнятості, роботи і відпочинку.

Щоб підвищити ефективність виробничої діяльності, необхідно визначити фактори (рушійні сили), які впливають на неї. Ефективність діяльності складається під впливом багатьох факторів. Пізнання суті й механізму дії кожного з них є необхідною умовою визначення конкретних шляхів підвищення ефективності праці, науково обґрунтованого управління цим процесом. Знання факторів ефективності праці й механізму їх дії дозволяє цілеспрямовано впливати на досягнення необхідних результатів. На результативність трудової діяльності людей і, зрештою, на економічне зростання, як відзначалося вище, безпосередньо впливають фактори виробництва і технологія. Обсяг продукції є функцією кількості праці та капіталу при існуючій виробничій технології. Якщо збільшується кількість праці та капіталу, то зростає і кількість

продукції. Обсяг продукції збільшується також при удосконаленні технології.

Зростання обсягу виробництва за рахунок збільшення кількості виробничих ресурсів в економічній теорії Заходу називають ефектом масштабу. Але отримання цього ефекту має свої межі.

По-перше, кожна країна має виробничі можливості (певна чисельність населення, кількість підприємств, землі й природних ресурсів), і в короткий період вона не може вийти за межі цих можливостей. До того ж, максимальний обсяг виробництва валового національного продукту можливий за умови повного використання ресурсів. Якщо ж ресурси використовуються неповністю, коли є велика кількість незайнятих робітників та невикористаного обладнання, то суспільство не отримує необхідного повного обсягу виробництва товарів і послуг.

Відомо, що в ринковій економіці така ситуація виникає дуже часто. Ринкова економіка розвивається циклічно, що зумовлює періодичні спади виробництва, неповне використання трудових ресурсів і завантаження виробничих потужностей, у цих умовах суспільству доводиться вибирати, що й у якій кількості виробляти в першу чергу і як краще використовувати ресурси.

По-друге, отримання ефекту масштабу можливе лише за умови збалансованого співвідношення між працею і капіталом. При незмінній технології кількість праці та капіталу повинна зростати на одну і ту саму величину. Якщо це співвідношення порушується, то починає діяти закон спадної віддачі ресурсів.

Згідно з цим законом, збільшення загального обсягу виробництва за рахунок зростання кількості ресурсів відбувається до певної межі, за якою починається зниження віддачі від додаткових вкладів праці та капіталу. Це пояснюється тим, що суспільство в цілому й окремі підприємства, маніпулюючи ресурсами, часто порушують співвідношення між працею і капіталом. Якщо додаткові затрати праці поєднуються з незмінною кількістю капіталу, то виробничий процес буде перенасичуватися працею, і вона буде давати дедалі менше і менше додаткового продукту. Додаткові затрати капіталу теж даватимуть менше додаткового продукту, якщо кількість праці залишатиметься незмінною, тому що в цьому випадку не вистачатиме праці для обслуговування зростаючого капіталу. Отже, закон спадної віддачі визначає залежність між витратами та результатами у виробничому процесі і стверджує, що, послідовно надаючи переваги приросту одного з факторів виробництва за решти незмінних, суспільство чи підприємство отримають менший приріст обсягу виробництва [3].

Обмежений вплив на зростання обсягу виробництва має і зростання чисельності працівників, оскільки це знижує капіталоозброєність праці.

Як тільки економіка країни досягає стійкого стану, коли можливості суспільства розвиватися за рахунок збільшення праці й капіталу вичерпуються, темпи зростання виробництва на одного працівника залежать лише від прискорення технологічного прогресу, від технічних нововведень. Лише технологічний прогрес і може підтримувати безперервне зростання випуску продукції з розрахунку на одного працівника. На основі технологічного прогресу відбуваються зміни і в кількості праці й капіталу, а також у величині сукупної продуктивності факторів виробництва.

Дослідження факторів ефективності діяльності робітників не слід обмежувати кількісними параметрами праці й капіталу та їх технологічним поєднанням. Ефективність роботи залежить від працівників. Як суб'єкти трудової діяльності робітники розглядаються з точки зору біологічних, психологічних і соціальних властивостей, що впливають на трудовий процес та його результати. Це стать, вік, стан здоров'я, знання, уміння, досвід, винахідливість, свідомість, сумлінність, дисциплінованість і організованість, інтереси, потреби тощо. Ефективність праці залежить також від умов трудової діяльності: соціально-економічних, організаційних, правових, психологічних, санітарно-гігієнічних, природних. Стан середовища, у якому працюють люди, впливає на них, визначає рівень їхніх фізичних, інтелектуальних і моральних сил, ставлення до роботи. Внаслідок одночасної дії всієї сукупності факторів може складатися зростаюча, стала або спадна ефективність трудової діяльності.

Основу і характер дії факторів ефективності праці визначає економічна система країни, у якій здійснюється трудова діяльність людей. Кожна економічна система створює відповідні умови для реалізації природної суті праці і визначає ступінь її ефективності. Економічна система являє собою сукупність пов'язаних і зумовлених один з одним елементів, що характеризують у єдності економічне життя суспільства. Вона включає форми власності, форми організації виробництва, форми господарювання, способи розподілу й обміну управління і регулювання економіки.

Сьогодні в більшості розвинутих країн світу існує змішана економічна система, у якій одночасно складаються ринкові і неринкові відносини, поєднується ринковий механізм з державним управлінням та регулюванням економічних процесів, здійснюється соціальний захист населення. Таку економічну систему необхідно створювати й в Україні. Але треба мати на увазі, що змішана економічна система має різні національні моделі. Найбільш відомими з них американська, японська, шведська, німецька. Свою національну модель змішаної економіки має формувати й Україна. Більшість економістів нашої країни вважають, що, створюючи національну модель економіки, необхідно враховувати, що не можна взяти жодну з існуючих у світі моделей і механічно перенести її на наш ґрунт. Не можна також взяти окремі частини в різних країнах і створити в нас своєрідну іноземну модель. Це означає, що ми повинні йти власним шляхом, враховуючи світовий досвід і нашу національну специфіку, наше минуле і сучасне життя.

Очевидно, сьогодні поняття продуктивної праці може становити лише історичний інтерес. Практично треба говорити про рентабельну чи нерентабельну працю як у сфері матеріального виробництва, так і в інтелектуальній сфері — при створенні набутків науки, літератури, мистецтва. Розходження в ефективності окремих видів праці звичайно пояснюються розходженнями в складності виконуваних робіт, а отже, і у витратах на підготовку робітників і фахівців.

Завдання підвищення ефективності праці завжди актуальне для економіки. Невипадково в країнах з соціально орієнтованою розвиненою ринковою економікою функціонують спеціальні установи, що розробляють технології управління продуктивністю. Наприклад, у Західній Європі багато національних центрів продуктивності праці об'єднуються Європейською асоціацією національних центрів продуктивності, у Південно-Східній Азії діє Азіатська організація продуктивності праці, у США — Американський центр продуктивності праці та ін. [4].

Звернімо увагу, що поняття ефективності стосується не лише економічних, але і соціальних процесів. Більше того, підвищення економічної ефективності має сенс лише у тому випадку, якщо воно призводить до покращання і соціальних результатів. Вироблена продукція і одержаний прибуток важливі не самі по собі, а лише як засоби підвищення рівня життя людей.

Нова концепція продуктивності праці, адекватна соціально орієнтованій ринковій економіці, передбачає, що найпродуктивнішим і потенційно невичерпним ресурсом, межі якого постійно розширюються, є не безмежне нарощення виробництва і не економія як така, а якісні зрушення у споживанні, способі життя загалом, у людському розвитку. Реалізація цієї концепції передбачає орієнтацію виробництва на перспективні суспільні потреби, ранжовані за мірою їх важливості для людського розвитку.

Висновки. Зростання продуктивності праці не лише визначає динаміку валового внутрішнього продукту, але й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва в розрахунку на одиницю отриманого ефекту, а отже, слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях. Це зростання забезпечує тісний взаємозв'язок економічного зростання із розширенням можливостей споживання (збільшенням купівельної спроможності) основної маси населення. Це визначає роль і практичне значення підвищення продуктивності праці не лише як принципу і завдання економічної політики на всіх рівнях, але й як важливого критерію дослідження стану й регулювання економічних процесів.

Література

1. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина / Н.І. Єсінова— К.: Кондор, 2006. — 432 с.
2. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. / А.В. Калина — К., 2001. — 310 с.
3. Богиня Д.П. Основы экономики праці. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова —К. : Знання Прес, 2001. — 312 с.
4. Нижник В.М. Удосконалення системи регулювання затрат і результатів праці в умовах транзитивного періоду / В.М. Нижник // Регіональна економіка. — 2003. — №1. — С. 194-203.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина. / О.А. Грішнова — К. : Знання, 2006. — 559 с.

Надійшла 28.05.2010

УДК 331.101.3

О. А. КОВАЛЬЧУК

Вінницький національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ МНОЖИНИ ПОКАЗНИКІВ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ РІВЕНЬ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Здійснено вибір та обґрунтування основних кількісних та якісних показників, що визначають рівень мотивації працівників підприємства за критеріями повноти, дієвості та мінімальності.

The choice and substantiation of the basic quantitative and quality indicators which determine a level of motivation of workers of the enterprise behind criteria of completeness, effectiveness and a minimality is carried out.

Ключові слова: мотивація персоналу, кількісні та якісні показники.

Якщо прослідкувати розвиток ставлення до персоналу в організації, то спочатку його розглядали як витратний матеріал, потім — як ресурс, інвестицію, а сьогодні — як рушійну силу, потенціал організації. У процесі розвитку уявлення про людину в організації змінювалися інструменти дії, але інформація про потенціал працівників дотепер обмежується відомостями про обліковий склад, середній вік і професійний рівень. Звичайно, досвід менеджерів і постійний контакт із персоналом дає більше інформації про мотивацію працівників, але не завжди об'єктивну. Мотивація та її рівень залишаються інтуїтивним знанням менеджерів. Таким чином, проблема оцінка мотиваційних процесів є надзвичайно актуальною та потребує детального вивчення.