

УДК 331 (075.8)

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЧНИХ ЗАВДАНЬ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ*Семикіна М.В.*

Розглянуто дискусійні питання трактування та оцінювання продуктивності праці. Проаналізовано динаміку продуктивності праці в Україні. Запропоновані шляхи підвищення продуктивності праці в Україні в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки.

Ключові слова: *продуктивність праці, чинники впливу, управління, підвищення, заробітна плата, мотивація, соціальне партнерство.*

Світовий досвід засвідчує, що об'єктивна оцінка та вміле регулювання продуктивності праці в країні посідають важливе місце серед пріоритетних завдань менеджерів, які працюють на різних рівнях управління. В розвинених країнах ринкової економіки зростання продуктивності праці базується, по-перше, на швидкому розвитку науки, техніки, освіти, запровадженні ресурсозберігаючих технологій, найсучасніших засобів механізації, автоматизації, комп'ютеризації праці, по-друге, на створенні могутніх стимулів до підвищення продуктивності праці, прояву інноваційної активності.

В Україні сьогодні спостерігаються тенденції іншого спрямування: загострюється протиріччя між стратегічними завданнями розвитку національної економіки і її сучасним станом, який характеризується низькою продуктивністю праці, вкрай низьким техніко-технологічним рівнем виробництва, неефективним використанням усіх видів ресурсів, неконкурентоспроможністю основних видів продукції, низькою часткою високотехнологічної продукції, низьким рівнем доходів та якості життя. Без ефективного управління продуктивністю праці, забезпечення її зростання, важко сподіватися на досягнення позитивних зрушень у добробуті населення, господарчому розвитку країни, стані конкурентоспроможності економіки на світовому рівні.

Між тим вирішення прикладних проблем підвищення продуктивності праці в Україні гальмується нестачею системних наукових досліджень в цій сфері. Роки ринкових перетворень якісно змінили тематику наукових досліджень, проте зі сторінок вітчизняних наукових журналів майже зникли публікації, присвячені проблемі продуктивності праці. Не відображає такі відомості достатньою мірою і офіційна статистика, що призвело до відмінностей в методах розрахунку обсягів продукції та затрат праці.

Проблема підвищення продуктивності праці з різною мірою глибини вивчалася багатьма дослідниками, зокрема, в Україні – А. Ревенком, А. Колотом, Т. Заяць, Г. Куліковим, О. Грішнвою та ін., за межами України – Д.Сінком, Ф.Тейлором, Г. Емерсоном, Б. Генкіним, Р. Колосовою, Р. Яковлевим та ін. Проте аналіз публікацій дозволяє стверджувати, що в наукових джерелах зберігаються неоднозначні підходи до визначення сутності продуктивності праці, методів її розрахунку, засад управління продуктивністю праці. Недослідженість цієї проблеми зумовлює втрату керованості процесами підвищення продуктивності праці на різних економічних рівнях, призводить до загострення кризових явищ в економіці.

Метою статті є розробка пропозицій щодо забезпечення підвищення продуктивності праці в Україні на основі систематизації та вдосконалення науково-методичних підходів до трактування та визначення продуктивності праці, аналізу ключових тенденцій в динаміці цього показника праці, визначення пріоритетних методів управління.

Серед багатьох актуальних проблем вітчизняної економіки важко виділити таку, яку б можна було б співставити з проблемою продуктивності праці за рівнем вагомості, станом дослідженості та ступенем дискусійності у розумінні сутності, методів оцінювання та управління. Аналіз відомих з літератури підходів дозволяє з'ясувати, що серед вчених продовжується дискусія навколо тлумачення терміна «продуктивність праці», що зумовлює відмінності в методологічних підходах щодо вимірювання продуктивності праці на різних економічних рівнях, різні точки зору на можливості

управління продуктивністю праці.

З точки зору автора відомого підручника з економіки праці, Грішнкової О.А., продуктивність праці є «узагальнюючим показником використання робочої сили... що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, – результатів праці та її витрат» [2, с. 361]. Дещо аналогічні уявлення спостерігаємо у багатьох інших наукових джерелах, де продуктивність праці розглядається як показник, що характеризує ефективність використання визначального ресурсу виробництва – праці [3, с. 149 – 157]. Між тим економічна енциклопедія за редакцією Мочерного С.В. трактує продуктивність праці як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг» [1, с. 118].

Зовсім інший підхід до розуміння змісту категорії «продуктивність праці» знаходимо у працях зарубіжного вченого Сінка Д.С. [4, с. 29]. Замість поняття «ефективність» він застосовує поняття «результативність» (стосовно організаційної системи – підприємства). Сінк Д.С. вважає, що продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу» [4, с.29]. З таким уявленням загалом можна погодитись, хоча в підходах Сінка не вистачає пояснення, чому він відводить продуктивності роль основного інструменту у забезпеченні високої результативності організаційної системи, адже не завжди обсяги випуску продукції можна ототожнювати з результатом (ефектом) діяльності підприємства, інколи більш важливе значення для кінцевого ефекту має широта асортименту продукції, його швидке оновлення, підвищення якості продукції, інноваційна активність (іншими словами, результат і ефект стають нетотожними).

Доречно звернути увагу на те, що в західній теорії продуктивності система показників продуктивності будується на теорії факторів виробництва. Такий підхід спрямований на те, щоб знайти оптимальне поєднання наявних чинників виробництва і витрат на їх залучення у виробничий процес з метою досягнення максимального результату.

За рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), пропонується розрізняти поняття «продуктивність» і «продуктивність праці». Продуктивність вважається загальним показником, який, по-перше, показує ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації тощо) під час виробництва різних товарів і послуг, по-друге, відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво, по-третє, дозволяє співставляти результати виробництва на різних економічних рівнях. Що стосується продуктивності праці, то за рекомендаціями МОП, це є показник, який відображає ступінь ефективності використання одного конкретного фактору виробництва (або ресурсу) – праці. Дотримуючись саме такої позиції, Качан Е.П., Дяків О.П., Надвиничний С.А. та ін. стверджують, що «продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції» [3, с. 150]. Отже, в літературі існує широкий спектр думок стосовно продуктивності праці, що говорить про те, що ця категорія залишається досить суперечливою та дискусійною. Узагальнюючи наукові погляди, вважаємо дотримуватися такої позиції: продуктивність праці варто трактувати в вузькому і широкому сенсі і це дещо знімає суперечності в її тлумаченні та подальшій оцінці: у вузькому сенсі продуктивність праці – це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що уявляє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, які можуть вимірюватись за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу); у широкому сенсі продуктивність праці – це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макrorівні і уявляє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці.

Зауважимо, що продуктивність праці в широкому сенсі можна визначати багатоваріантно, на інтегральній основі враховуючи результати суспільної праці і витрати такої праці. Вибір того чи іншого методу розрахунку, на нашу думку, залежить від цілей аналізу, головне – бачити у динаміці показника продуктивності праці відображення певної соціально-економічної ефективності використання праці, що має слугувати інструментом управління економікою загалом. Користуючись

найбільш поширеним підходом оцінки продуктивності праці на макроекономічному рівні (співвідношення ВВП в економіці до чисельності зайнятих), нами проаналізовано динаміку суспільної продуктивності праці в Україні (рис. 1).

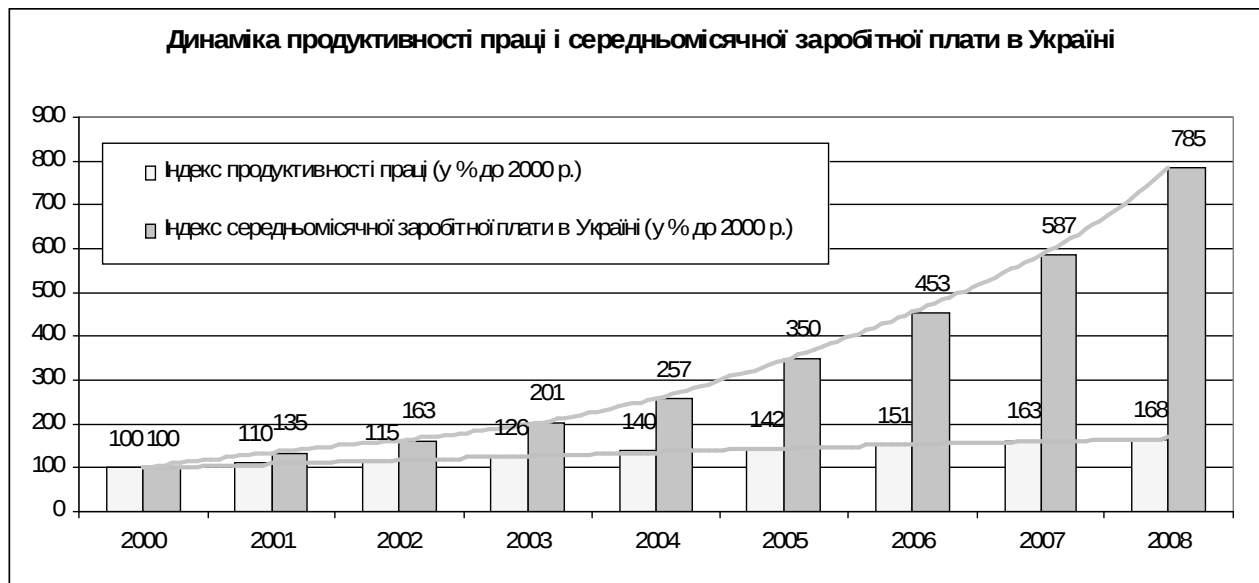


Рис. 1. Динаміка продуктивності праці і середньомісячної заробітної плати в Україні.

Примітка: розраховано автором на основі джерел [5, с. 27, 549; 6].

Аналіз діаграми свідчить, що в Україні останніми роками є стійкою несприятлива тенденція: темпи зростання середньомісячної заробітної плати суттєво випереджають темпи зростання продуктивності праці. Таке явище не можна назвати нормальним для розвитку країни, воно повністю суперечить принципам економіки як науки, свідчить про те, що керованість в управлінні продуктивністю праці втрачена, формування механізмів оплати праці в Україні не залежить від результатів діяльності економіки. Окреслена тенденція, на наш погляд, може мати місце лише як тимчасово допустима, така, що відбиває необхідність виправити ситуацію у сфері оплати праці і доходів, враховуючи велике знецінення вартості трудових послуг робочої сили у 90-ті роки. Нагальним завданням надалі є зростання ролі держави у регулюванні цих важливих макроекономічних пропорцій, адже важелі ринкового саморегулювання, як показали роки ринкових перетворень, виявилися неспроможними забезпечити самонастроювання оптимальних співвідношень та суттєвого зростання продуктивності праці і оплати праці.

В разі порівняння показників оплати праці та продуктивності праці України з розвиненими країнами, можна переконатися в тому, що відставання нашої країни за рівнем оплати праці є значно більшим, ніж за рівнем продуктивності. Продуктивність праці в Україні становить лише 30% продуктивності праці в країнах Євросоюзу. При цьому середня заробітна плата в Україні в порівнянні з країнами ЄС становить не 30 %, а близько 4 – 17 % в залежності від країни [8, с.4]. Наведені дані підштовхують до висновку, що пересічний працівник в Україні недоотримує оплату праці у порівнянні з існуючим рівнем продуктивності праці. Така ситуація, на наш погляд, віддзеркалює надмірну експлуатацію праці, тобто неефективний обмін праці і отриманого доходу. З іншого боку, роботодавці в Україні масово економічно зацікавлені використовувати саме дешеву працю, не прагнучи до модернізації робочих місць, заміни застарілого обладнання (це потребує коштів), впровадження нових ресурсозберігаючих технологій, розробки інновацій. Низька оплата праці, у свою чергу, зумовлює низьку продуктивність праці. В той же час – замкнене коло – без підвищення продуктивності праці неможливо створити підґрунтя для зростання реальних доходів зайнятого населення.

Отже, немає сумнівів в тому, що в Україні потребує зламу ситуація неефективного управління продуктивністю праці. На нашу думку, формування ефективного механізму підвищення продуктивності праці на усіх економічних рівнях має будуватися, передусім, на розробці сучасної методології визначення та оцінювання продуктивності праці. Треба подолати розбіжності у поглядах науковців

(наприклад, ототожнення продуктивності з ефективністю), які призводять до неточностей в розумінні управління продуктивністю [5, с. 398 –399]. Причини такої ситуації ми бачимо, зокрема, в тому, що в межах добре відомого підходу до вимірювання продуктивності праці (йдеться про метод розрахунку продуктивності праці як співвідношення обсягу виробленої продукції або послуг до затрат праці) досить складним виявляється вибір методу урахування затрат праці, отже, і вибору методів управління продуктивністю праці. При цьому обираючи методи управління продуктивністю праці, варто пам'ятати, що обсяг виробленої продукції залежить від сукупності затрат живої та минулої (уречевленої) праці (рис.2).

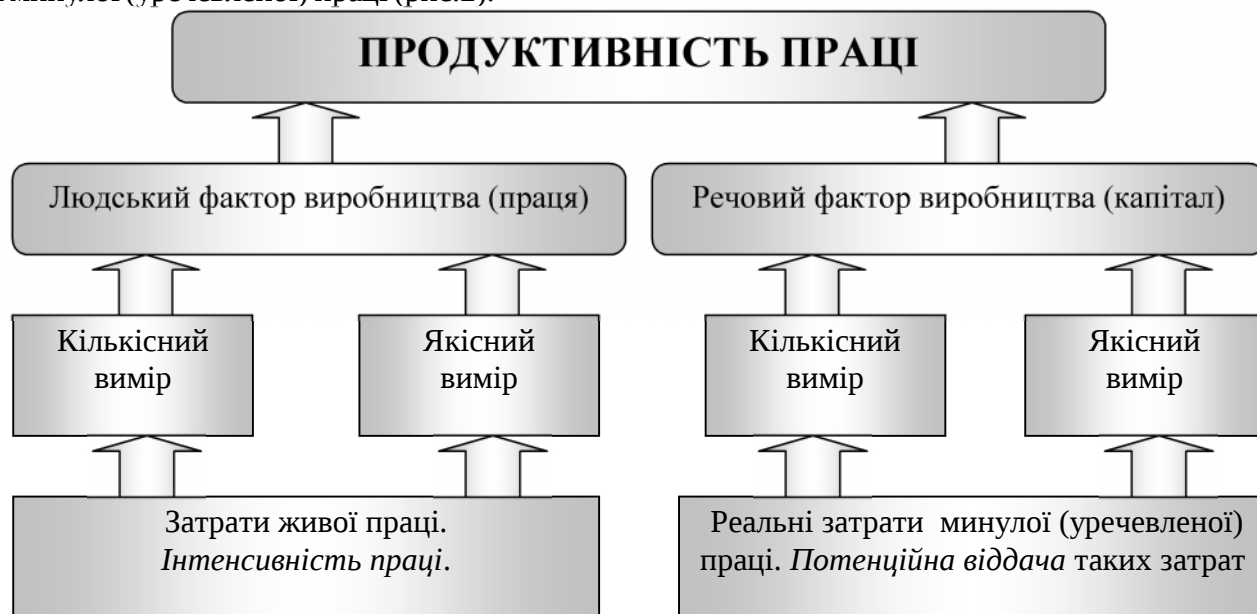


Рис. 2. Затрати праці, що впливають на продуктивність праці

Остання група затрат праці (затрати минулої, уречевленої праці) часто залишаються поза увагою. Вона включає витрати праці щодо створення засобів виробництва, що використовуються працівниками (йдеться про віддачу засобів виробництва), витрати, пов'язані з видобутком сировини, енергії, що споживаються також у трудовому процесі тощо.

Традиційно сприймаючи це з теоретичної точки зору, в той же час розуміємо складність управління продуктивністю праці з прикладної точки зору, адже для ґрунтовного аналізу динаміки цього показника доцільно враховувати роль усіх затрат праці (рис. 2), крім того важливе значення має інтенсивність живої праці, співвідношення потенційної і реальної віддачі уречевленої праці. В цьому контексті відомі методи оцінювання продуктивності праці, а значить – і управління нею на усіх рівнях економічного аналізу потребують подальшого розвитку та вдосконалення.

Об'єктивне вимірювання продуктивності праці є надзвичайно складною задачею, особливо з урахуванням множини чинників, що впливають поза межами конкретного підприємства, окремого регіону, країни загалом. Досить недослідженим залишається вплив на динаміку продуктивності праці інституціональних, глобальних чинників, структурних змін у зайнятості, динаміки безробіття, формування конкурентного середовища тощо. Не зважаючи на існування сукупності методик розрахунків продуктивності праці, розроблених переважно у 70-80-ті роки минулого століття, досконалої методології оцінювання продуктивності праці не існує. Сьогодні фахівці і вчені вказують і на нестачу відповідної статистичної інформації, що узгоджується із прийнятою системою обліку обсягів виробленої продукції і затрат праці.

Виходячи з позицій урахування затрат праці, зрозуміло, що управління продуктивністю праці у суспільстві означає економію обох видів праці (живої і минулої) або зменшення суспільно необхідного робочого часу на виробництво одиниці товару чи послуги. В короткостроковому періоді на рівні невеликого підприємства або підрозділу завдання управління продуктивністю праці потребують, передусім, урахування витрат праці його працівників. Однак перехід до прогнозування динаміки продуктивності праці в більш складній системі вже не може обмежуватись лише аналізом продуктивності живої праці, адже зміни продуктивності праці мають залежати все більшою мірою

від частки минулої праці. Йдеться про те, що зростання продуктивності праці в перспективі означатиме, що частка живої праці помітніше зменшуватиметься порівняно з уречевленою.

Враховуючи зазначену обставину, методи підвищення продуктивності праці мають враховувати комплекс різноманітних впливових факторів, які впливають на динаміку продуктивності праці, економію затрат праці на різних економічних рівнях. Оскільки різноманітні фактори впливу (основний капітал, механізація, автоматизація праці, впровадження передових технологій виробництва, використання, якісної сировини та матеріалів, рівень організації праці, кваліфікації, мотивації праці, трудової дисципліни, гострота конкуренції, вплив світової економічної кризи, глобалізації тощо) можуть діяти різновекторно, впливаючи з різною силою (як позитивно, так і негативно) на економічний стан підприємств, трудову поведінку працівників, інтенсивність праці, то об'єктивно виникає потреба у функціонуванні ефективної системи управління підвищенням продуктивності праці. Головне призначення такої системи – це заохочення працівників до продуктивної праці усіма можливими методами, які перебувають у правовому полі. Серед таких методів ми пропонуємо виокремлювати три основних групи: по-перше, організаційні та техніко-технологічні методи, по-друге, соціально-економічні та морально-психологічні методи, по-третє, адміністративно-нормативні методи (рис. 3.).

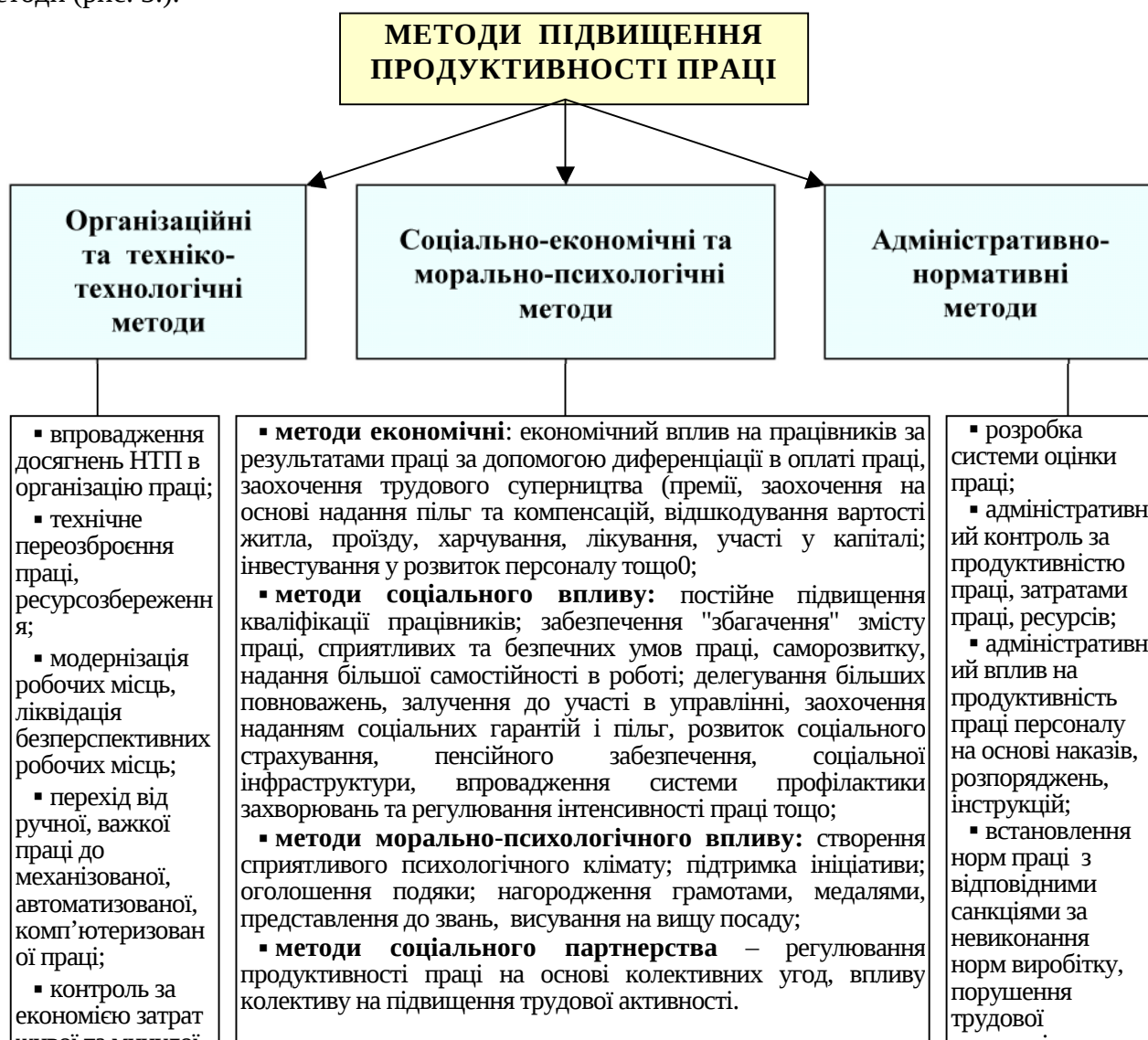


Рис. 3. Методи підвищення продуктивності праці.

Перша група методів орієнтована підняти продуктивність праці на новій техніко-технологічній основі, забезпечити модернізацію робочих місць, ліквідацію фізично важкої, ручної праці за допомогою впровадження досягнень науково-технічного прогресу; друга група методів має створювати високу мотивацію до продуктивної праці за допомогою економічних, соціальних та морально-психологічних методів впливу на трудову поведінку людини. Окремої уваги заслуговують методи соц-

іального партнерства, які передбачають використання можливостей соціального діалогу, колективно-договірного регулювання праці, зростання ролі профспілки, трудового колективу у підвищенні трудової активності працівників. Третя група методів призначена регулювати продуктивність праці, дотримання та виконання встановлених норм праці за допомогою адміністративних важелів (наказів, інструкцій, розпоряджень тощо).

Критерієм ефективності управління продуктивності праці слід вважати досягнення позитивної динаміки продуктивності праці, економію затрат живої та минулої (уреченої) праці і забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємств у довгостроковій перспективі. На макроекономічному рівні це зумовлює зростання ВВП, слугує тісному зв'язку між розвитком економіки та зростанням доходів, збільшенням купівельної спроможності основних верств населення. Зауважимо, що макроекономічні параметри зростання продуктивності праці дозволяють контролювати пропорції соціально-економічного розвитку, їх відповідність умовам ринкової рівноваги, стратегічним орієнтирам розвитку національної економіки. Стосовно підвищення продуктивності праці слід мати на увазі, що основні «рецепти» з цього приводу вже вироблені світовим досвідом, їх треба лише використовувати: вирішальною передумовою зростання продуктивності праці є, передусім, науково-технічний прогрес, запровадження ресурсозберігаючих технологій, вдосконалення технології виробництва і продукції. Доречно нагадати, що витрати розвинених країн на науку і високі технології у десятки разів перевищують аналогічні витрати в Україні. Це дозволяє розвивати виробництво високотехнологічної продукції, що приносить левову частку доходів від експорту, нарощувати обсяги виробництва конкурентоспроможних товарів і послуг [7, с.142].

Між тим не треба забувати, що підвищення продуктивності праці (як і нарощування обсягів виробництва) не може бути самоціллю, адже пріоритетом в цивілізованому світі сьогодні вважається якісний людський розвиток. Тому, опікуючись проблемою зростання продуктивності праці, не можна нехтувати значенням соціальних процесів, розвитком освіти, науки, охорони здоров'я, забезпеченням гарантій в оплаті праці і соціальному захисті, забезпеченням безпеки праці, підвищення кваліфікації, постійного професійного навчання кадрів. Ключовою проблемою при цьому має бути подолання низької мотивації до високопродуктивної праці, до розробки раціоналізаторських пропозицій, винаходів. Невикористаним резервом в цьому контексті залишається потенціал соціального партнерства. На цьому треба зосередити особливу увагу, адже науково-технічні, технологічні, соціальні та економічні передумови і методи зростання продуктивності праці дуже рідко стають предметом обговорення соціальних партнерів на різних економічних рівнях. Питання щодо створення таких передумов вкрай рідко передбачаються у колективних трудових угодах, хоча правові засади для цього давно створені.

ВИСНОВКИ

Важливою складовою стратегічних завдань розвитку національної економіки є підвищення продуктивності праці. Тенденції неефективного управління продуктивністю праці в країні потребують позитивних змін, які можна досягти на основі комплексного застосування на усіх рівнях організаційних, техніко-технологічних, соціально-економічних, морально-психологічних та адміністративно-нормативних важелів та методів впливу на трудову поведінку працівників. Невід'ємною умовою ефективного управління продуктивністю праці в Україні та забезпечення її підвищення вважаємо забезпечення об'єктивної оцінки продуктивності праці, постійний моніторинг її динаміки на усіх рівнях управління та адекватне відображення такої оцінки державною статистикою. Перспективи наукових досліджень в цій сфері мають бути обов'язково пов'язані із вдосконаленням методології оцінювання продуктивності праці на різних рівнях управління з урахуванням факторів внутрішнього і зовнішнього (глобального) середовища. Позитивні зміни в управлінні продуктивністю праці слід пов'язувати з активним залученням потенціалу соціального партнерства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економічна енциклопедія: у 3 томах. Т. 3 – К.: Видавничий центр “Академія”, 2002. – 951с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А.. Грішнова – К.: Знання, 2004. – 535 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.; за ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
4. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д.С. Синк. – М.: «Прогресс», 1989. – 532 с.
5. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Державний комітет статистики.– К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агенство», 2008. – 566 с.
6. www.ukrstat.gov.ua.
7. Генкин Б.М. Экономические и правовые основы повышения производительности и оплаты труда в России на основе применения новых технологий / Б.М. Генкин // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28-29 листопада 2007 р.: у 2 томах. Т.1. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – С.141-150.
8. Куликов Г.Т. Шляхи регулювання оплати праці в Україні / Г.Т. Куликов // Праця і зарплата. № 29. – 6 серпня 2008 р. – С. 4-6.