накопленные, приобретенные способности (закупленные технологии, инвестиционная деятельность); деловая сеть (альянсы, совместные предприятия, интеграция клиентов и поставщиков); интеллектуальная собственность; технологическая реализуемость инноваций (клинические тесты, разрешения, прототипы); деятельность в Интернет (трафик на сайте, заказы онлайн, альянсы в Интернет); клиенты (маркетинговые альянсы, стоимость брэнда, ценность клиентов, отток клиентов. [7]

Мы считаем, что знание интеллектуального капитала является важной информацией об организации. Планы руководства могут быть не выполнены в силу отсутствия необходимых ресурсов. Предвидеть недостаток материальных ресурсов проще, чем нематериальных. Анализ интеллектуального капитала позволит выявить проблемы, которые необходимо решить для успешной реализации поставленных планов. Также анализ человеческих активов позволит сделать правильное и обоснованное решение в случае необходимости сокращения штата сотрудников и страхует от случайной потери знаний, умений, важных способностей.

1. Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999.
2. Интеллектуальная собственность [Электронный ресурс]. – URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%C8%ED%E2%E5%EB%EB%E5%EA%F2%F3%E0%EB%FC%ED%E0%F3%F1%EE%E1%F1%F2%E2%E5%ED%ED%EE%F1%F2%FC>
3. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии: Пер. с англ. – Н. Мишакова, Питер, 2001. – 101 с.
4. Корпоративная культура [Электронный ресурс]. – URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/%CA%EE%F0%EF%EE%F0%E0%F2%E8%E2%ED%E0%FF_%EA%F3%EB%FC%F2%F3%F0%E0
5. Иванов И.Н. Основы корпоративной культуры [Электронный ресурс]. – URL: http://gendocs.ru/v34924/%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%B8
6. Яскевич Е.Е. Использование коэффициента Тобина для оценки персонала [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.crcpa.ru/Publications/012/>
7. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. - СПб: Питер, 2001.

Романцов А.Н.

Подходы к оценке производительности труда

*Поволжский институт управления им.П.А. Столыпина –
филиал РАНХ и ГС при Президенте РФ
(Россия, Саратов)*

doi:10.18411/spc-8-11-2017-18

idsp: 000001:spc-8-11-2017-18

Аннотация

В статье проводится анализ различных подходов к оценке производительности труда, раскрываются их особенности, преимущества и недостатки, делается вывод о необходимости формирования на практике комплексной системы оценки производительности труда как элемента соответствующего механизма управления.

Ключевые слова: производительность труда, оценка производительности труда, методы оценки производительности труда, механизм управления производительностью.

Abstract

The article analyzes various approaches to the evaluation of labor productivity, reveals their features, advantages and disadvantages, concludes that it is necessary to form an integrated system for assessing labor productivity as an element of the corresponding management mechanism.

Keywords: labor productivity, evaluation of labor productivity, methods for evaluating labor productivity, mechanism for managing productivity.

В настоящее время повышение производительности труда во многом тождественно росту величин показателей рентабельности, прибыльности, себестоимости, материалоемкости. Поэтому процедуру оценки производительности труда можно представить как процесс выбора показателей для определения объемов произведенной продукции и переменных затрат в сочетании с нахождением отношения между ними, свидетельствующего об уровне и динамике производительности труда и о том, что способствует либо препятствует повышению эффективности труда.

Думается, что именно об этом пишет Синк Д.С.: «Производительность – это отношение количества продукции, произведенной системой, за данный период времени, к количеству ресурсов, потребленных для создания или производства этой продукции за тот же период». При этом автор разъясняет, что в производственную систему вводятся «затраты в форме труда (человеческие ресурсы), капитала (физические и финансовые активы), энергия, материалы и информация. Эти ресурсы преобразуются в продукцию (товары и услуга)» [1, С. 29].

Следовательно, вместе с производительностью труда, следует рассматривать и производительность всех факторов производства, ибо источником результата производственной деятельности следует считать не только труд, хотя, как уже было отмечено, основным источником создания добавленной стоимости выступает именно производительный труд.

Вместе с тем, следует обратить внимание на то, что система показателей, которые предполагается применять в ходе мониторинга производительности труда, всегда может быть зависима от различных методов и подходов к ее оценке. Отсюда появляется проблема с выбором нужных показателей исходя не только из сложившихся условий производства, но и необходимости принимать во внимание количественные, качественные и ценовые признаки, присущие затратам и продукции, которые должны еще и поддаваться измерению.

Например, если оценивают эффективность труда через отношение общего результата функционирования предприятия (выручка от реализации продукции или прибыль) к величине затрат на трудовые ресурсы (заработная плата, социальные выплаты, обучение персонала и создание условий труда), то *рост величины данного отношения будет свидетельствовать о повышении производительности труда и экономической эффективности затрат на труд. Это может быть обусловлено снижением себестоимости продукции и увеличением рентабельности производства.*

С другой стороны, если произведенная продукция при неизменном объеме производства не находит своего потребителя, то даже при снижении трудозатрат и издержек на единицу продукции нельзя утверждать, что производительность труда растет. В то же время, если при повышении трудозатрат на единицу выпускаемой продукции вследствие стремления производителя обеспечить рост ее потребительских свойств резко увеличиваются темпы реализации, превышающие темп возрастания

затрат на трудовые ресурсы, то в этом случае можно говорить, что производительность труда повышается.

Исходя из изложенного, следует сделать вывод о противоречивости сути производительности труда как критерия оценки его продуктивности и критерия эффективности его использования, о необходимости восприятия и учета такой противоречивости при оценке производительности, о целесообразности предъявления конкретных требований к показателям, применяемым для этой оценки.

С точки зрения Жулиной Е.Г., к ним необходимо предъявлять следующие требования:

- обеспечивать наиболее точное соизмерение стоимости произведенной продукции с затратами труда на ее изготовление;
- выдерживать единый подход к оценке производительности труда на всех уровнях;
- создавать возможность для объективного сопоставления темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы;
- обеспечивать сравнимость уровней производительности труда различных предприятий и различных отраслей;
- не допускать повторного счета при измерении уровня и темпов роста средней выработки» [2, С.118].

Думается, что данные требования можно дополнить.

Во-первых, изменение производительности труда должно демонстрироваться с помощью соответствующих единиц оценки, позволяющих наиболее точно отражать данную динамику.

Во-вторых, важно добиться универсальности и надежности применяемых показателей оценки производительности труда, обеспечивающих объективные данные в целях их последующего сравнения.

Таким образом, показатели оценки производительности труда должны устанавливать различные ее уровни и динамику посредством сопоставления результата производственной деятельности и затрат для его получения. Однако если учитывать влияние методов оценки на систему показателей, то для оценки производительности важнее делать акцент не на совокупности показателей, а на методах, позволяющих сформировать систему оценки в целом, соответствующую конкретным условиям производства и целям оценки.

Для ее формирования требуется провести анализ различных подходов к данной оценке, применяемых в современной практике управления.

В соответствие со сложившейся отечественной практикой, оценка производительности труда базируется на выявлении показателей выработки и трудоемкости. Это обусловлено тем, что с помощью показателя выработки можно дать оценку эффективности живого труда на каждом рабочем месте. В свою очередь, показатель трудоемкости можно использовать не только для оценки временных затрат на производство единицы продукции со стороны конкретного работника, но и для суммарного определения таких затрат со стороны всех исполнителей – так называемой полной трудоемкости.

При этом дать оценку динамике производительности труда можно по отношению объема произведенной продукции за анализируемый период времени, например, за год, к численности исполнителей, задействованных в производстве этой продукции.

Анализ научных публикаций и учено-методической литературы на тему оценки производительности труда приводит к выводу о том, что все существующие подходы к такой оценке можно сгруппировать по двум признакам:

- по способу измерения объема производимой продукции в зависимости от номенклатуры выпуска и вида производства;
- по методам управления производительностью труда.

В данном контексте заслуживает внимания позиция по отношению к разработке такой классификации Бородина А.И. и Шаш Н.Н., которые выделяют две группы подходов к оценке производительности труда: одна группа базируется на продуктовых методах оценки, вторая – на организационных методах. Поэтому представляется целесообразным следовать позиции этих авторов, так как продуктовые методы зависят от номенклатуры продукции и способа производства, а организационные методы – от инструментов управления производительностью труда [3, С.96–101].

В группу продуктовых методов включены натуральные, стоимостные и трудозатратные методы оценки производительности труда.

Применяющиеся в натуральных методах показатели оценки рассматриваются в натуральном выражении и характерны для однородной продукции в условиях серийного или мелкосерийного производства. Натуральные методы свидетельствуют об эффективности либо неэффективности конкретного труда, направленного на производство конкретной продукции.

Стоимостные методы основываются на ценовых показателях в денежном эквиваленте и применяются при широкой номенклатуре выпуска продукции. Для них характерна универсальность измерения динамики производительности труда и возможность получения обобщенного показателя в целом по предприятию. К сожалению, показатели в стоимостных методах сильно зависимы от цен на ресурсы, задействованные в производстве. Поэтому в условиях экономической неопределенности, когда наблюдается рост цен на применяемое сырье и материалы, способствующих повышению себестоимости продукции, данные методы не всегда объективно воспроизводят уровень производительности труда.

Трудозатратные методы позволяют оценить затраченное рабочее время со стороны исполнителей или категорий персонала. С их помощью определяют затраты рабочего времени для производства конкретного объема продукции либо одной ее единицы. Однако при частом обновлении номенклатуры производства продукции, характерном для острой конкуренции и нестабильности рыночной конъюнктуры, эти методы не дают возможности получения обобщенных показателей и применения стандартных методов планирования, учета и анализа производственной деятельности.

Рассматривая организационные методы оценки производительности труда, прежде всего, следует отметить подходы, основанные на векторном, нормативном, многофакторном и многокритериальном методах оценки.

Векторный метод предполагает оценку производительности труда с помощью набора частных показателей, к наиболее распространенным из которых, применяемых на уровне предприятия, относят такие, как выпуск на один отработанный (или оплаченный) человеко-час; выпуск на одного среднесписочного работника; выпуск на один рубль материальных затрат; выпуск на единицу (или рубль) затрачиваемой энергии; выпуск на один рубль основного капитала; выпуск на один рубль амортизации; выпуск на один отработанный машино-час.

В качестве показателя выпуска чаще всего принимается: объем продаж в стабильных ценах; валовой выпуск продукции; валовая добавленная стоимость; физический выпуск в натуральных единицах [4, С.242].

Оценка производительности труда может осуществляться также с применением подхода «директ-костинг», когда в структуру себестоимости продукции включают только прямые (переменные издержки). Такой подход применим в условиях экономической неопределенности, для которых характерны рост капиталоемкости производства из-за необходимости быстрой смены ассортимента и технологий, изменения загрузки производственных мощностей и занятости персонала.

На макроуровне частный показатель производительности обычно рассчитывается как реальный ВВП на одного занятого (путем соотношения добавленных стоимостей, произведенных во всех отраслях экономики с численностью занятых в экономике страны) [5, С.243].

Применение нормативного или трудового метода оценки производительности труда в настоящее время актуализировано развитием компьютеризации производства. Он состоит в том, что выработку работника определяют в трудовом выражении, т.е. в неизменных нормо-часах. Для этого объемы работ умножают на соответствующие нормы времени, а результаты – суммируют. Динамика производительности труда определяется на основе сопоставления планового фонда рабочего времени с фактическим. Нормативный метод позволяет определить как степень снижения нормативного времени, так и величину выполненной нормы выработки, однако на практике не находит широкого применения. Причина кроется в том, что он не позволяет определить абсолютную величину производительности труда, характеризуя только ее относительный уровень. Кроме того в производстве имеет место необходимость постоянного пересмотра норм времени в зависимости от изменения условий производства. Кроме того он не учитывает качественную разнородность и напряженность труда, что снижает объективность вычисленной производительности труда [6, С.118–119].

Тем не менее, как уже было отмечено выше, метод может найти более широкое применение на предприятиях различных форм собственности с развитием информационных технологий. Его применение в условиях экономической неопределенности и обострения конкуренции обязывает руководителей предприятий делать акцент не только на увеличении объемов произведенной продукции, но и на необходимости повышения уровня ее качества.

Многофакторный метод оценки производительности труда предполагает использование единого показателя «выпуск – затраты», объединяющего в числителе весь ассортимент продукции или наиболее ликвидные ее виды, а в знаменателе – все виды использованных ресурсов или наиболее затратные из них.

Данный метод и применяемые показатели характеризует темп прироста выпуска продукции в дополнение к приросту, обусловленному экстенсивными факторами (увеличением количества вовлеченных в производство ресурсов). По сути, этот показатель представляет собой частное от деления показателя индекса выпуска (в ценах базисного года) на индекс затрат (в тех же ценах) [7, С.244].

Таким образом, многофакторный метод представляет собой способ построения сложной, многоуровневой системы оценки производительности труда на разных уровнях управленческой иерархии. Такая система позволяет посредством экономико-математического моделирования и применения расчетных показателей включать в

оценку все употребленные ресурсы и задействованные производственные факторы, согласовывая их с экономическими результатами функционирования предприятия.

Подробный анализ наиболее известных экономико-математических моделей оценки производительности труда на основе применения многофакторного метода проведен Труниным С.Н. Прежде всего, он выделяет модель определения индекса многофакторной производительности, который учитывает затраты живого и овеществленного труда.

Трунин С.Н. отмечает, что в основе оценки долей труда и капитала в валовом внутреннем продукте лежит предпосылка, согласно которой доходы, полученные собственниками соответствующих производственных ресурсов, могут выступать в качестве вкладов этих ресурсов в производство продукции. Если добавленную стоимость выразить в форме оплаты капитала и заработной платы, их доли позволят определить коэффициенты, взвешивающие капитал и труд.

Вместе с тем, он подчеркивает, что, несмотря на широкое практическое применение данной модели, и, прежде всего в США, где используются более достоверные статистические данные, она не позволяет соблюсти положение об одинаковой размерности взвешиваемых величин, поскольку коэффициенты, показывающие доли капитала и труда в добавленной стоимости – безразмерные величины [8, С.209–211].

Качественно иной подход к определению индекса многофакторной производительности был предложен отечественным автором Д.А. Черниковым. В его основе лежит предпосылка о соизмерении затрат живого и овеществленного труда на основе коэффициента замещения трудовых ресурсов средствами труда. Предлагаемый подход позволяет соизмерить затраты живого труда со средствами труда.

Наряду с индексом многофакторной производительности в экономико-математическом моделировании широко используется производственная функция. Эта математическая модель, позволяющая установить зависимость между объемом конечного продукта и объемами используемых факторов производства.

Первая модель производственной функции была предложена К. Викселлем, а затем проверена Ч. Коббом и П. Дугласом на примере обрабатывающей промышленности США, когда этими учеными опытным путём было определено влияние затрачиваемого капитала и труда на объём производства.

Однако она рассматривала только вариант экстенсивного роста, не учитывая влияния научно-технического прогресса. Поэтому в 1942 году Я. Тинбергеном в нее был введен фактор научно-технического прогресса.

Трунин С.Н. справедливо подчеркивает, что данная величина и характеризует показатель многофакторной производительности как темп прироста выпуска продукции в дополнение к приросту, обусловленному экстенсивными факторами.

Такое дополнение в производственную функцию позволяет количественно оценить влияние на производительность интенсивных факторов в процессе экономического роста.

Таким образом, индекс многофакторной производительности и производственная функция дополняют друг друга, но каждый подход имеет свою специфику. Если производственная функция свидетельствует только о показателе прироста выпуска продукции, то индекс многофакторной производительности определяет показатель совокупной эффективности факторов производства в абсолютных величинах и в динамике.

Однако индекс многофакторной производительности не отражает взаимосвязь темпов роста производительности труда и его фондовооруженности, в то время как производственная функция позволяет определить ее конкретный вид.

С другой стороны, использование индекса многофакторной производительности и производственной функции приводит к однозначному выражению параметров эластичности выпуска продукции по средствам труда и трудовым ресурсам, а значит, и показателю, характеризующему динамику совокупной производительности факторов производства [6, С.213–214].

Еще один вариант оценки производительности труда на основе применения многофакторного метода состоит в многофакторной модели измерения производительности Американского центра производительности, которая отражена в работах американского ученого Д. Скотта Синка.

Считать вариантом многофакторного метода можно также «Метод счета излишка совокупной производительности», автором которого является французский экономист П.Массе. Он исходил из того, что при росте объема выпуска продукции в конкретный период времени возрастает и объем задействованных факторов производства. При этом формируется разница между стоимостью дополнительного прироста произведенной продукции и стоимостью дополнительно примененных в этом же периоде производственных факторов – так называемый излишек совокупной производительности. Стоимость продукции и факторов берется в ценах базового периода.

Полученный показатель излишка совокупной производительности анализируется следующим образом:

- устанавливается доля заработной платы наемных работников в данном излишке;
- определяется величина роста затрат на выплаты акционерам в текущих ценах и ценах базового периода.
- находят в излишке долю потребителей за счет снижения цен на продукцию предприятия в текущих ценах и ценах базового года.

Данный метод предполагает, что повышение совокупной производительности факторов должно обеспечивать снижение цен на продукцию. Однако в современных экономических условиях, когда в экономике господствуют естественные монополии, регулярно повышающие тарифы на энергоносители, такое условие трудновыполнимо.

Таким образом, анализ многофакторного метода оценки производительности позволяет сделать вывод о том, что его применение в практике управления должно осуществляться поэтапно. На первом этапе происходит ввод данных, которые для лучшего их восприятия группируются по определенным признакам. Это дает возможность на следующем этапе сопоставлять информацию относительно различных периодов времени (базисного и текущего). Третий этап предполагает выяснение степени взаимосвязи и взаимообусловленности анализируемых групп показателей. На последнем этапе разрабатывается план мероприятий, направленных на обеспечение роста производительности труда.

В свою очередь многокритериальный метод оценки производительности труда вплотную связан с нормативным и многофакторным методами, поскольку при его применении используются та же методология расчетов.

Ключевой смысл данного метода состоит в создании практичного инструмента анализа и планирования производительности труда. Он ориентирует на разработку

эффективной системы оценки производительности, согласующей план ее повышения и последующего ее измерения. Такая система предполагает использование нескольких параметров для отображения производительности труда, каждый из которых может свидетельствовать как об улучшении ситуации, так и об ее ухудшении. Поэтому в данном методе важен итоговый показатель, обеспечивающий обобщающую оценку производительности труда.

К сожалению, получаемый итоговый показатель не позволяет сравнивать производительность труда различных субъектов хозяйствования, для чего требуется дополнительно осуществлять ранжирование и задание веса показателям на основе применения экспертных оценок и использования стандартизированных финансовых отчетов. Однако субъективность экспертных оценок следует считать недостатком метода.

Задание веса отдельным показателям на основе экспертных оценок практикуется при реализации подхода к применению многокритериального метода, который известен как подход Феликса-Ригтза или матрица целей [10, С.75–78].

Матрица базируется на многокритериальном методе измерения и включает в себя систему показателей с взвешенными значениями, заданными экспертным путем. Экспертным путем определяется и перечень показателей, и их веса, на основе которых рассчитывается интегральный показатель.

Данный подход применим для оценки как совокупной производительности, так и производительности труда различных категорий персонала и отдельных факторов производства.

Он удобен для оценки производительности, когда объем производства нельзя измерить в физических или стоимостных единицах, когда отсутствуют необходимые технические нормативы, когда принятые показатели не позволяют выявить источник повышения производительности труда [11, С.81–85].

Проведенный анализ различных подходов к оценке производительности труда свидетельствует о том, что они предоставляют возможность для решения многих задач, возникающих в производстве при достижении разноплановых целей. Поэтому нет необходимости останавливать внимание на каком-либо одном подходе, так как для руководства становится важным сформировать комплексную систему оценки как элемента механизма управления производительностью труда. Это означает, что кроме определения основного показателя необходимо учитывать множество организационных обстоятельств, предусматривающих выяснение того, кто и что должен делать, где и когда осуществлять эти действия. Такой акцент важен для получения нужной информации, на основе которой будут осуществляться надлежащие управленческие действия.

1. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. С. 29.
2. Жулина Е.Г. Экономика труда. М.: Эксмо, 2010. С.118.
3. Шаш Н.Н., Бородин А.И. Показатели и способы измерения производительности труда и возможность их применения на предприятиях//Ученые записки Петрозаводского государственного университета. – 2015. №3.Т.1. С.96–101.
4. Экономика труда/под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. — М. :Магистр, 2010. С. 242.
5. Экономика труда/под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. — М. :Магистр, 2010.С. 243.
6. Жулина Е.Г. Экономика труда. М.: Эксмо, 2010. С.118–119.
7. Экономика труда/под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. — М. :Магистр, 2010. С. 244.
8. Трунин С.Н. Экономика труда.– М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2009. С. 209 – 211.

9. Трунин С.Н. Экономика труда.– М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2009. С. 213 – 214.
10. Смирнов С. В., Поташева Г. А. Оценка эффективности организационных структур систем управления предприятием и их потенциал// Вестник ВГУ, Серия: Экономика и управление, 2007, № 2. С. 75–78.
11. Минова Л.Н. Об измерении производительности труда руководителей и специалистов//Вопросы структуризации экономики. 2008. №2 С. 81–85.