

УДК 331.101.6

**СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТРУДА КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ МЕТОД АНАЛИЗА
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ**

Смирнов И.В., аспирант, III курс

Научный руководитель: Герман М.В., к.э.н., доцент

Национальный исследовательский Томский государственный университет,
г. Томск

Эффективность труда является важным фактором увеличения общественного благополучия. Однако оценка этого показателя резко усложнилась в связи с изменением содержания трудовой деятельности. У интеллектуального труда нет материального воплощения, в силу чего его стоимость рассчитать затруднительно. Изменилось содержание физического труда – выросла доля интеллектуальной деятельности, замещающая физиологическую составляющую. Всё это делает нелогичным использование традиционной концепции производительности труда восходящей ещё к Новому времени.

Первое упоминание о производительности труда восходит к Адаму Смиту. Он разделил труд на производительный и непроизводительный, а также отметил положительное влияние разделения труда на производительность. Развил идеи Смита о верховенстве трудовой эффективности во влиянии на благополучие общества Уильям Петти. Помимо этого, он установил связь стоимости продукции с трудовой эффективностью [4. с.64]. Давид Рикардо, в свою очередь, утверждал, что изменения в заработной плате без каких-либо изменений трудовой эффективности не влияют на цену, из-за её рыночной природы. Более чем значительны достижения Карла Маркса в области исследования производительности. Его перу принадлежит трудовая теория стоимости, а также сопутствующая идея разделения живого и овеществлённого труда. Основное развитие идеи Маркса получили в трудах советских учёных. Постепенно производительность заняла прочное место в ряду наиболее важных экономических характеристик общества. Проблемы производительности труда, в том или ином виде, рассматривались в трудах представителей всех школ менеджмента. Школа научного управления (Ф. Тейлор, Ф. Уинслоу) обосновала необходимость обучения, целевого отбора персонала, разделения труда, мотивации и рационализации как факторов роста производительности труда. Заслугой административной школы (Г. Форд, А. Файоль, М. Вебер) является выявление в качестве факторов производительности совершенствование трудовой дисциплины, организации и регламентации труда. Школа человеческих отношений (А. Маслоу, Д. Мейо) обозначила в качестве необходимых

элементов повышения производительности лидерство, реализацию человеческого потенциала, мотивацию и качество жизни.

Переход к постиндустриальному обществу способствовал существенному пересмотру концепции трудовой эффективности. В 60-х годах возникли многофакторные модели производительности труда, начала оспариваться сама суть понятия «производительность». К примеру, Б. М. Генкин полагает, что этот термин «производительность» характеризует производственный процесс, но не результат, который с позиции экономики гораздо важнее. Он вводит понятие «продуктивность», рассчитываемое как соотношение объёма произведённой продукции к затратам на персонал [1. с.150]. А.И. Роффе предлагает заменить концепцию «производительность труда» показателем общей факторной производительности, представляющем собой суммарную эффективность всех факторов производства [2. с.78].

Большая часть концепций сводится к рассмотрению производительности труда как частного между некоторой расходной переменной и временем, затраченным на формирование значения продукции. Это привело к существованию двух основных форм расчёта: количественной и качественной. Качественный подход заключается в использовании большего количества факторов в аналитической модели. Количественный подход использует традиционные модели расчёта, включающие объём выработанной продукции и время, затраченное на производство. Вариативность ограничена технологическими вопросами и различными подходами к расчёту объёмов производства.

Длительное время существовало две численные характеристики производительности труда: выработка (В) и трудоёмкость (Te):

$$B = \frac{Q}{T}; (1)$$

$$Te = \frac{T}{Q}; (2)$$

Где: Q – объём продукции, T – затраты труда на выпуск.

Однако изменение характера трудовой деятельности привело к необходимости отойти от традиционных методов в пользу более сложных. Продуктивность труда, введённая Б.М. Генкиным, представляет собой отношение добавочной стоимости (D) к совокупным затратам на персонал (Z):

$$P_z = \frac{D}{Z} (3)$$

Добавочная стоимость исчисляется как:

$$D = Z + W (4)$$

Где, W – показатель прибыли.

Ценность метода Генкина состоит в оценке экономических, не производственных аспектов производительности. Он позволяет понять, эффективность вложений в персонал, а не физической выработки продукции.

Наиболее перспективными выглядят многофакторные модели расчёта производительности. Их ценность состоит в учёте максимально возможного числа внутренних и внешних факторов производительности. В общем виде

методологию расчёта производительности многофакторным способом можно представить в следующем виде:

1. Обнаружение статистической связи фактора и производительности;
2. Отклонение «слабых» факторов и определение весового значения «сильных»;
3. Формулирование математической модели.

Примером может служить модель О.Х. Сухарева и Е.Н. Стрижаковой для оценки производительности в машиностроительной отрасли [3. с.398]¹:

$$Y = -22,91 \cdot X_1 + 4,49 \cdot X_2 + 9,84 \cdot X_3 + 5,28 \cdot X_4 \quad (5)$$

Где, X_1 – Количество сотрудников с высшим образованием по направлению «Металлообработка»

X_2 – Основные фонды

X_3 – Значение энерговооружённости

X_4 – Инвестиций в основной капитал

В тоже время, многофакторные модели на данный момент проигрывают классическим моделям в плане точности и трудовым затратам. Свой потенциал они смогут развить только на условии совершенствования математического и информационного обеспечения.

С учётом недостатков существующих моделей, считаем возможным предложить своё понимание проблемы производительности труда. Понятие должно соответствовать нескольким важным критериям. Оно должно быть точным, всеохватным и гибким. Исходя из этого, мы вводим следующие понятие: **Эффективность трудовой деятельности – это соотношение между результативностью предприятия в определённый промежуток времени и стоимостью человеческих ресурсов, затраченных на работу предприятия в этом промежутке.**

$$LE = IE / HRC \quad (6)$$

Где, LP (Labor efficiency) – эффективность труда

HRC (Human resources cost) – стоимость человеческих ресурсов

IE (indicator of efficiency) – показатель эффективности

Под стоимостью человеческих ресурсов понимается совокупность затрат (как прямых так и косвенных), расходуемых предприятием на содержание персонала. Касаясь показателя эффективности, он должен являться переменным. В экономических обстоятельствах разные компании придерживаются совершенно разных стратегий и ориентируются на разные цели, часто нефинансового характера. Гибкий подход к определению показателя эффективности позволяет предприятию подстраивать показатель под текущие цели. Помимо модели расчёта, для понимания сущности категории эффективности особое внимание следует уделить факторам эффективности, формирующим его.

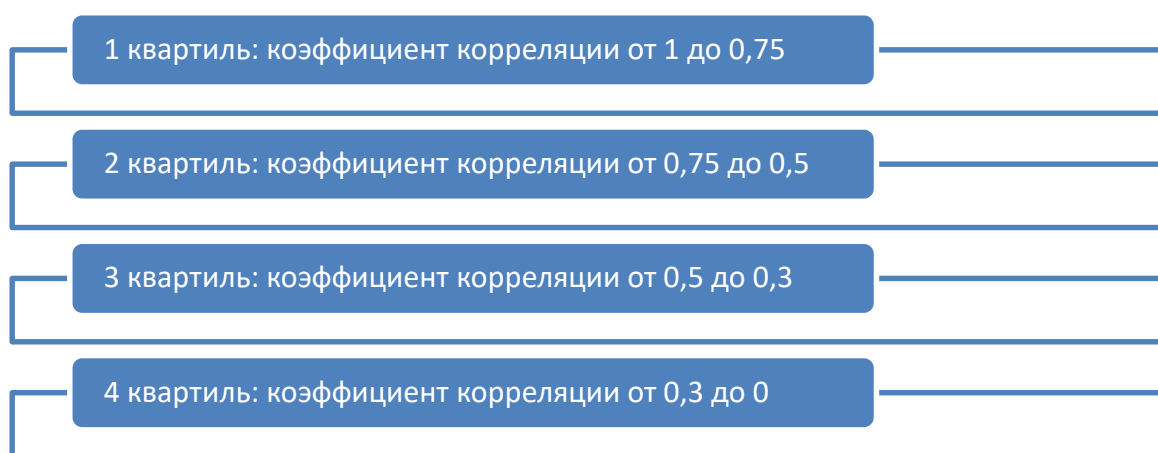
В случае с продуктивностью труда особое место занимает проблема управления и контроля. Факторы формирования трудовой эффективности, их

¹ Сухарев О.С., Стрижакова Е.Н. Производительность труда в промышленности: системная задача управления // Экономика и предпринимательство. 2014. №8 . С. 398.

сила и направленность, на практике определяется практически интуитивно. Кроме того, эти меры практически не имеют системного характера. Исправить ситуацию возможно с помощью применения методов, задача которых состоит в сбалансированном анализе факторов эффективности труда и постоянном контроле мероприятий.

В предлагаемой нами сбалансированной системе анализа эффективности труда выделяется 4 группы факторов: материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические и внешние. Баланс между факторами выстраивается в зависимости от специфики предприятия.

Далее, факторы разбиваются на квантили, в зависимости от мощности влияния на продуктивность труда:



Источниками количественной информации являются внешняя и внутренняя отчётность предприятия, опросы и тестирования, макроэкономическая статистика. Оценка влияния на эффективность каждого фактора проводится индивидуально. В качестве оценки эффективности предполагается использование предложенной нами в первой главе методики расчёта (Формула 6). Для оценки влияния факторов на эффективность разумной будет индивидуальная оценка факторов через коэффициент корреляции:

$$r = b_{yx} * S_x / S_y \quad (7)$$

Где r – выборочный коэффициент корреляции;

b_{yx} – выборочный коэффициент регрессии Y по X ;

S_x и S_y – средние квадратичные отклонения переменных.

Полученная информация позволит точно выявить тесноту связей факторов и общей эффективности труда. Это позволит выделить наиболее значимые для предприятия факторы, соответствующим образом распределив приоритеты развития. Возможно прогнозирование целевых значений факторов, необходимое для достижения планируемого уровня эффективности труда.

Список литературы

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007 - 448 с.
2. Роффе А.И. Экономика труда. М.: КноРус, 2010 – 400 с.
3. Сухарев О.С., Стрижакова Е.Н. Производительность труда в промышленности: системная задача управления // Экономика и предпринимательство. 2014. №8 . С. 389-402.
4. Шамрай Л.В. Рост производительности труда как фундамент устойчивого экономического развития // Региональная экономика. 2011. №5 (188). С. 64-68