

ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

У статті визначається місце та призначення управління ефективністю праці як невід'ємної складової системи управління економічними процесами, а також досліджуються фактори, які впливають на ефективність праці та трудової діяльності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Управління працею, ефективність праці, фактори ефективності праці, оцінка ефективності

Розвиток в Україні ринкових відносин потребує від підприємств, які опинилися в динамічному та мінливому ринковому середовищі з великою конкуренцією та боротьбою за лідерство, використання світового досвіду та пошуку нових ідей, підходів, принципів у сфері управління. Одну з ключових ролей в успішній діяльності організації відіграє ефективність праці, що забезпечує підвищення результативності на всіх рівнях підприємства, починаючи від безпосереднього виробництва товарів або надання послуг, обслуговування клієнтів і закінчуючи залученням інвестицій, прийняттям управлінських рішень, у тому числі, й стратегічного характеру. Тому формування дієвої системи управління ефективністю праці, що забезпечить злагоджену професійну роботу всього персоналу, є важливим, актуальним питанням.

Метою даної статті є пошук найдоцільніших показників для оцінки ефективності праці та виявлення факторів, що впливають на ефективність праці.

Перш за все, доцільно з'ясувати, що ж мається на увазі під поняттям «ефективність праці», яке останніми роками стає все більш вживаним у науковій та публіцистичній літературі. В розробку проблем ефективності у сфері праці великий внесок здійснили українські та російські вчені В. М. Данюк, А. М. Колот, В. М. Нижник, О. І. Ожерельєв, Ю. М. Осіпов, В. М. Петюх, А. В. Улюкаєв, А. Н. Шохін, С. С. Шаталін та ін.

На думку Л. І. Абалкіна, ефективність — це співвідношення результату виробництва (продукту) до затрат [7, с.74]. З точки зору деяких американських дослідників, ефективність — це міра наших затрат на досягнення поставлених цілей [8, с. 170]. Таким

чином, у визначенні поняття «ефективність» ключовими складовими є результат, затрати, цілі. Для того, щоб дослідити вплив факторів на ефективність, необхідно уточнити, що в науковій літературі розрізняють кілька видів ефективності.

1. Соціальна ефективність — виражає ступінь задоволення особистих потреб суспільства. Вона показує, наскільки господарська діяльність спрямована на саму людину, відповідає її потребам та інтересам. Якщо постійно підвищується добробут суспільства і забезпечується високий життєвий рівень, то, звичайно, дане суспільне виробництво є соціально ефективним [4, с. 44]. Взаємозв'язок соціального і економічного розвитку суспільства передбачає деяку соціальну направленість господарювання, а також формування і функціонування матеріально-виробничої бази. Економіка при цьому завжди слугує системою засобів для досягнення соціальних цілей.

Сучасними вченими робляться спроби виміряти соціальну ефективність, виразити її кількісно. Один із найрозповсюдженіших способів — це економічна оцінка соціальних результатів, і сумування цієї оцінки економічних і соціальних ефектів, що передбачається використовувати для виявлення найефективнішого варіанту розвитку організації.

2. Економічна ефективність — досягнення найбільших результатів при найменших затратах, або зниження сукупних затрат на одиницю продукції, або виконаної роботи [6, с. 379]. Оскільки всі види затрат у кінцевому рахунку зводяться до затрат праці, економічна ефективність виражається в зниженні затрат сукупної праці на одиницю продукції або робіт.

Американські вчені К. Макконелл і С. Брю економічну ефективність трактують з кількох позицій:

- виробництво товару з найменшими витратами;
- використання мінімальної кількості ресурсів для виробництва даного обсягу продукції;
- виробництво даного обсягу продукції при мінімальних середніх загальних витратах [5, с. 400].

Таким чином, економічну ефективність в загальному вигляді можна виразити співвідношенням:

$$Ee \Rightarrow \frac{\text{Результат} \rightarrow \text{mix}}{\text{Затрати} \rightarrow \text{max}}.$$

З точки зору методики визначення економічної ефективності необхідно вирішити, що конкретно вважати результатом, які затрати враховувати і в яких одиницях усе це вимірювати.

В умовах ринкової економіки існує велика кількість точок зору на дані питання. Так, Дж. Кемпбелл, комбінуючи різноманітні види результатів і затрат встановив 30 критеріїв і принаймні стільки ж вимірюваних факторів економічної ефективності [12]. С. Роббінс, продовжуючи розвивати питання економічної ефективності, прийшов до висновку про наявність «джунглів» критеріїв ефективності [13].

П. Хейне економічну ефективність синонімізує з «результативністю». «Отримувати як можна більше із доступних нам обмежених ресурсів — ось що ми маємо на увазі під ефективністю» [11, с. 170]. Ефективність завжди пов'язана із співвідношенням цінності результату до цінності затрат:

$$\frac{\text{Цінність_результату}}{\text{Цінність_затрат}} = \text{Міра_ефективності}.$$

Між соціальною та економічною ефективністю існує взаємозв'язок. З одного боку, поліпшення задоволення особистих потреб усіх членів суспільства об'єктивно вимагає зростання економічної ефективності. Так, не можна підвищити добробут суспільства, не забезпечивши істотне зростання продуктивності суспільної праці. Економічна ефективність виступає могутньою підмогою вирішення соціальних проблем. З іншого боку, підвищення соціальної ефективності виступає вирішальним фактором раціонального та економного ведення господарства в інтересах суспільства та окремих його членів.

Проте на практиці подібний взаємозв'язок не завжди існує, що проявляється в нерациональному використанні ресурсів, забрудненні навколишнього середовища тощо. Якщо втрачається зв'язок між соціальною та економічною ефективністю, то це фактично означає, що діяльність ведеться заради самої діяльності, тобто вона набуває безглузлого характеру. Об'єктивно закономірністю має бути зростання ефективності виробництва такої продукції і послуг і такої якості, яка дійсно потрібна суспільству для задоволення його потреб. У цьому суть взаємозв'язку економічної і соціальної ефективності економічної діяльності.

Таким чином, ефективність вимірюється багатьма різноманітними показниками, однак одного узагальнюючого показника ефективності немає, як немає абстрактного ефекту, а є конкретна вироблена продукція, отриманий прибуток або якийсь інший конкретний результат. Як правило, назва різних показників ефективності складається з двох слів: перше означає, чим у цьому по-

казнику вимірюються результати діяльності (продуктивність або прибутковість), а друге, — витрати яких ресурсів враховані у цьому показнику (праці, землі, капіталу, їх окремих компонентів чи всіх ресурсів загалом) — наприклад продуктивність праці або прибутковість (рентабельність) праці і т. д. [2, с. 357]. Загалом таких показників є безліч — адже і результати, і витрати можна вимірювати різними способами, стосовно різних етапів і видів економічної діяльності, на різних економічних рівнях і т. ін.

Отже, управління ефективністю праці полягає в постійному вдосконаленні людьми економічної діяльності, знаходженні можливостей працювати краще, виробляти більше якісніших благ і послуг за тих самих, або й менших затрат праці. Тому, тут йде мова не лише про зростання економічної і соціальної ефективності праці, а й про її зростання з позицій усіх суб'єктів соціально-трудових відносин: працівника, роботодавця і держави.

Так, з позицій держави, 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 на основі підвищення продуктивності праці стає однією з головних цілей держав із соціальною орієнтацією економіки.

Є деякі розбіжності між уявленнями роботодавців і працівників стосовно того, в чому полягає підвищення ефективності праці. З точки зору роботодавців, зростання ефективності праці, можливо, визначається наявністю працелюбних, висококваліфікованих працівників. Те, в чому зацікавлений роботодавець, — не завжди влаштовує працівника. Наприклад, тоді як працівник, можливо, вбачає високу заробітну плату однією з передумов ефективної праці, роботодавець може не розглядати такий варіант як ефективний, адже таким чином збільшиться затратна складова показника ефективності.

Визначення факторів і показників ефективності праці є важливим кроком у напрямку до розробки такого механізму управління ефективністю праці, який би збалансував інтереси всіх сторін і забезпечував би постійний соціально-економічний ефект.

Таким чином, доцільно виділити три рівні дослідження ефективності праці: а) ефективність на рівні суспільства; б) ефективність на рівні колективу, всередині організації; в) ефективність

праці окремого суб'єкта в колективі. Виділення цих трьох рівнів підтверджує, що ефективність праці необхідно розглядати як соціально-економічну категорію.

Відповідно ефективність праці як об'єкт управління може бути розглянута в трьох ракурсах (рис. 1).

Необхідно зазначити, що це не весь перелік результатів та затрат, що можуть бути використані для обрахунку показника ефективності праці. Розмаїття факторів також дуже широке. В літературі зустрічаються дослідження атестації, умов праці, посадових інструкцій, боротьби зі шкідливими звичками як факторів ефективності праці. Вважаємо, що в даному випадку ці фактори також враховані. Розглядаючи механізм управління ефективністю праці з точки зору господарюючої одиниці, в першу чергу нас цікавлять групи факторів, зазначені у блоках мікрорівень та індивідуальний рівень. У даному разі брались до уваги ті фактори, що спричиняють вплив на складові показника ефективності: результати та затрати, а поділ їх по рівням досить умовний, що впливає з взаємозалежності показників ефективності на різних рівнях.

Розглядаючи фактори макrorівня, особливу увагу необхідно звернути на такий фактор ефективності, як *організація оплати і стимулювання праці*, якому приділяється особливе місце в усіх системах ефективності праці. Оплата праці є визначальною ключовою категорією в контексті ефективності праці, оскільки впливає на обидві складові показника її ефективності: затрати та результати. З одного боку вона виступає вартісною оцінкою затрат праці, а з іншого — має стимулюючий вплив на результати праці. Крім того, на думку фахівців, чітка відповідність заробітної плати кінцевим результатам діяльності того чи того співробітника робить роботу компанії успішнішою і керованішою. Особливо важливим сьогодні науковці-практики вважають проблему оцінки результатів діяльності працівників з точки зору задач компанії у кожен конкретний момент її розвитку.

Крім системи оплати і стимулювання праці важливим фактором ефективної праці є можливість *кар'єрного і кваліфікаційного росту*. Співробітники здобувають навички в своїй роботі протягом деяких місяців або років, потім слідує період, пов'язаний з необхідністю безперервного підвищення своєї кваліфікації, без якого їх знання і вміння застарівають, що викликає розчарування і зниження результатів праці.

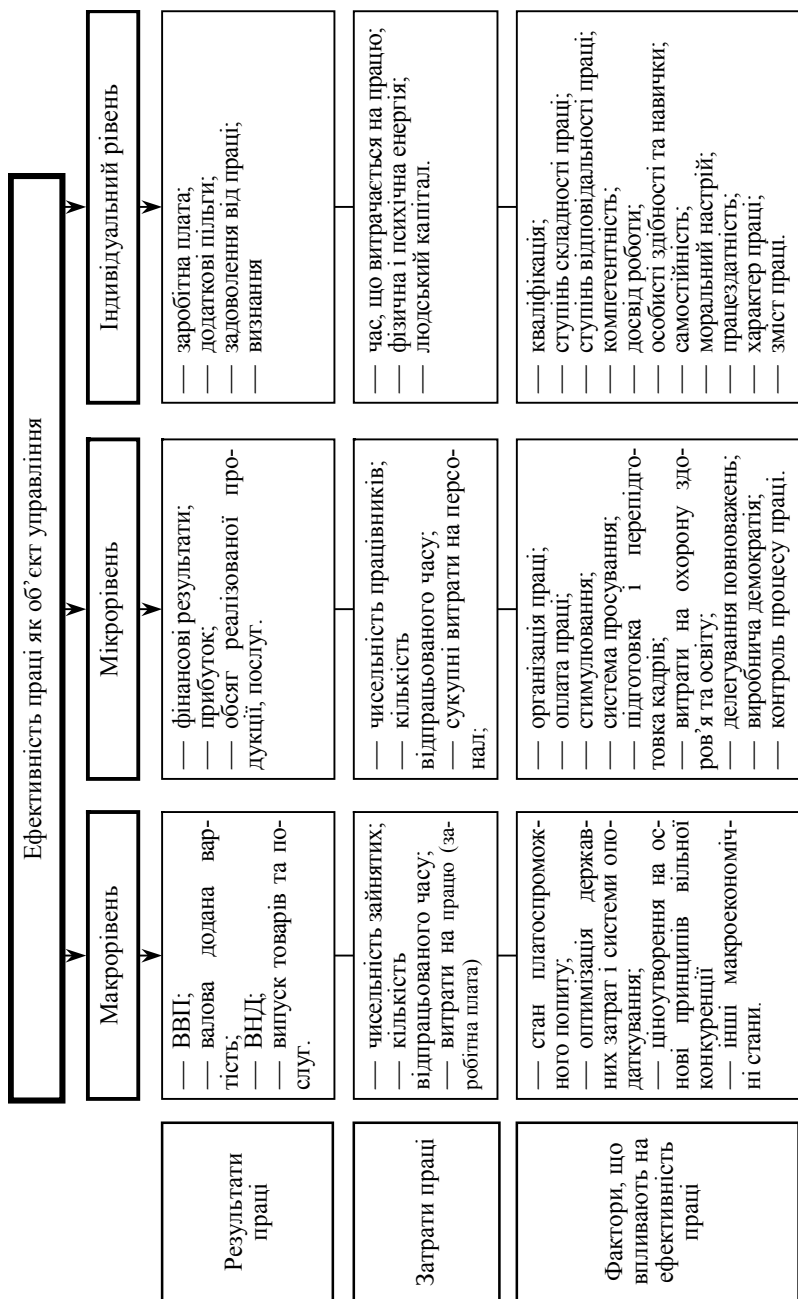


Рис. 1. Три ракурси розгляду ефективності праці як об'єкту управління

Сучасні умови праці передбачають діяльність працівників у постійно змінюваній обстановці, за якої командно-адміністративний стиль керівництва не забезпечує високоефективної праці. Таким чином, *делегування* працівникам більш широких *повноважень*, за яких працівнику даються лише короткі інструкції про завдання, забезпечать повнішу реалізацію потенціалу працівників. На наш погляд, для ефективного делегування повноважень необхідно:

- визначення сфери відповідальності і ступеню контролю працівників;
- наявність ясно і чітко сформульованих цілей і задач з узгодженими строками їх виконання;
- вибір відповідних співробітників, рівень компетенції яких оптимально відповідає ступеню складності поставленої перед ними задачі;
- надання необхідної допомоги та інструктажу;
- забезпечення інформаційного потоку для постійного вдосконалення трудового процесу.

Необхідним фактором у становленні ефективної діяльності є *виробнича демократія*, вона розширює спектр мотивації працівників, забезпечує врахування їх думки при прийнятті рішень. Наявність виробничої демократії додає до традиційних стимулів і специфічні мотиви: прагнення до самореалізації; контроль над зовнішніми обставинами, комфортний стан у процесі праці, можливість прийняття економічних рішень, участь в управлінні організацією.

Абсолютно очевидно, що висока ефективність праці не може бути досягнута без відповідного технічного забезпечення.

Розглянемо деякі фактори індивідуального рівня.

Фактор «*кваліфікація*» розуміється нами як сукупність умінь та навичок, здобутих суб'єктом праці в процесі освіти і трудової діяльності, підводить до поняття «людський капітал». Саме людський капітал (точніше, затребувану його частину) працівник вкладає в процесі праці з тим, щоб отримати відсотки на цей капітал у вигляді заробітної плати й участі в прибутках. У цьому вбачається ефективність праці з точки зору працівника. Сукупний людський капітал, втілений у трудовий процес працівників, визначає якість їх праці і її ефективність.

Активізація трудової діяльності працівників багато в чому визначається *моральним настроєм*, наявністю відповідного морально-психологічного клімату в колективі. Створення необхідного

клімату для найбільш ефективної праці можливо за використання методів морального стимулювання.

У створенні сприятливої обстановки, необхідного морально-психологічного клімату, важливим фактором стає *організація зворотного зв'язку*, яка допомагає працівнику оцінювати свої можливості, правильно будувати свої взаємостосунки з колегами. Якщо забезпечено позитивний зворотний зв'язок, то працівники підтримують один одного, і їх ставлення до колег по роботі є стимулюючим фактором.

На наш погляд, щоб створити ефективний зворотний зв'язок необхідно дотримуватись таких умов:

- чітко виражена мета — допомога працівнику;
- персональна увага до конкретного працівника;
- своєчасність надання допомоги;
- позитивна оцінка досягнутих результатів;
- допомога в формуванні працівником власної оцінки;
- готовність і здатність працівником сприйняти зворотний зв'язок.

Цінним для співробітника є також надання адміністрацією «права на помилку». Так, деякі види праці передбачають елемент ризику — відсутність впевненості в позитивному результаті, як, наприклад, у творчій праці, тому наявність гарантій сприяє створенню в колективі творчої атмосфери, оскільки побоювання помилок і невдач негативно впливає на мотивацію до праці, різко знижує її результативність.

Обираючи або застосовуючи окремі заходи морального заохочення, необхідно керуватись, передусім, тим принципом, що ступінь впливу того чи того морального стимулу прямо залежить від частоти і заслуженості його застосування. Якщо організація застосовує яку-небудь з моральних форм заохочення, або нагороджує всіх працівників незалежно від результатів праці, то такий стимул ігнорується працівниками і виникає почуття зневаги до нього.

Одним із найважливіших факторів індивідуальної праці є *працездатність*, під якою розуміється здатність виконувати конкретну роботу протягом визначеного періоду часу з визначеною ефективністю. Працездатність працівників пов'язана з їх життєвим ритмом і залежить від режиму робочого часу. Цікавим у цьому аспекті може бути досвід застосування гнучких форм праці для деяких професій, наприклад творчої праці. Введення гнучкого графіку роботи забезпечує працівникам можливість працювати в той час, який найліпшим чином підходить до їх життєвого ритму і дозволяє добиватись максимальних результатів.

Висновки. Наведені викладки доводять, що на ефективність праці впливають різноманітні фактори, обумовлені потребами і інтересами всіх сторін соціально-трудових відносин. Проведене дослідження допомогло згрупувати фактори залежно від рівня їх впливу, а також виділити такі, що потребують особливої уваги і підлягають регулюванню.

Основними факторами, які орієнтують працівників на підвищення ефективності праці всередині підприємств, є: зростання творчої складової в праці; можливість самореалізації і самоствердження, підвищення відповідальності за результат, підвищення кваліфікації, свобода, широкий доступ до інформації, самостійність у прийнятті рішень, участь в управлінні.

Фактори, що позитивно впливають на ефективність праці окремого працівника в межах підприємства, можна умовно розділити на три рівні: індивідуальні (самостійність, бажання самореалізуватись, самоутвердитись, добитись визнання в суспільстві, колективі, цікавість, допитливість тощо), мікрорівневі (матеріальне і моральне стимулювання, просування по службі тощо) і макрорівневі (такі, що впливають на всі економічні явища і їх вплив оцінити дуже складно).

Наявність або відсутність даних факторів може здійснювати відповідно позитивний або негативний вплив на ефективність діяльності. Одночасно і сам характер та зміст праці є важливими факторами її ефективності, і залежно від них різняться і методи управління нею.

Основними причинами недостатньої віддачі працівників своїй роботі є: недостатнє матеріальне заохочення, відсутність прив'язки до результатів та затрат праці, невідповідність кар'єрного зростання професійним заслугам, ігнорування точки зору спеціалістів при прийнятті управлінських рішень, відсутність довіри колегам.

Результати проведеного дослідження в подальшому дозволять побудувати багатфакторну модель управління ефективністю праці, спираючись на організаційні та економічні методи, враховуючи потреби та інтереси всіх сторін соціально-трудових відносин.

Література

1. *Боярунець А.* Адекватно моменту // *Компаньон*. — 2002. — № 8. — С. 46—48.
2. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004.

3. *Оганесян А. С., Оганесян И. А.* Оплата труда работников предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. — 2002. — № 1. — С. 78—88.
4. Основи економічної теорії. Підручник, 3-тє вид: За заг. редакцією Ю. В. Ніколенка. — К.: ЦУЛ, 2003.
5. *Макконнелл К. Р., Брю С. Л.* Экономикс: Пер. с англ. Ч. 2. — М., 1992.
6. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / Вид. 2-ге, без змін / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2006.
7. Политическая экономия: Учеб. для вузов / Под ред. В. А. Медведева. — М., 1998.
8. Прикладная экономика: Пер. с англ. — М., 1991.
9. *Смелик Р. Г.* Эффективность труда в условиях государственной монополии // Бухгалтерский учет, статистика. — 2007. — С. 321—324.
10. *Эмерсон Г.* Двенадцать принципов производительности. — М.: Экономика, 1992.
11. *Хейне П.* Экономический образ мышления: Пер. с англ. — М., 1991. — С. 170.
12. *Campbell J. P.* On the Nature of Organizational Effectiveness. — San Francisco, 1977.
13. *Robbins S. P.* Organization Theory. — N. Y., 1990.

Стаття надійшла до редакції 11.06.2008.