

ТЕМА 14. СУЩНОСТЬ СОВОКУПНОЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

14.1. Обоснование категории «совокупная производительность».

14.2. Концепции совокупной производительности.

14.3. Совокупная производительность как основа планирования расходов на оплату труда и эффективности производства.

14.1. Обоснование категории «совокупная производительность»

Совокупная производительность, в отличие от производительности труда, учитывает эффективность использования не только человеческого ресурса, но и других видов ресурсов. Следует также учесть, что категории совокупная производительность (или «продуктивность») и «эффективность» - взаимосвязаны. Например, от производительности труда зависит эффективность использования техники, сырьевых и материальных ресурсов, технологии и т.д. В то же время, эффективность использования тех или всех вместе взятых ресурсов предприятия определяет рост совокупной (факторной) производительности труда по предприятию в целом. При таком освещении вопроса, категория «экономическая эффективность» позволяет соизмерить результат труда с затратами труда через общий показатель продуктивности.

Таким образом, основной сущность совокупной производительности является то, что она, в отличие от производительности труда, отражает рациональность использование не только трудовых, но и всех видов ресурсов.

Теоретическая основа категории «совокупная производительность» была заложена Д. Скоттом Симмоном и Американским центром производительности, где нашли своё отражение изменение объема продукции относительно изменения объема затрат и их цен [97, с. 163-164].

Первые оценки модели многофакторной производительности (продуктивности) для сферы производства проведены Я. Тинбергеном в 1942г. и Я.Стиглером в 1947г. Уже в 50-е годы XX века такая оценка была проведена известными экономистами М. Абрамовицем, С. Фабрикантом, Д. Кендриком, Р. Солоу, Д. Юргенсоном, З. Грилихесом и Э. Денисоном. В обобщённом виде в многофакторных моделях была проведена оценка частных показателей, официально анализируемых Бюро статистики труда при Министерстве труда США ещё с 1909г. [89, с.33]:

$$ПТ = \frac{\text{выпуск}}{\text{затраты}} = \frac{\text{товары и услуги}}{\text{живой труд, основной капитал, сырье и материалы, покупные услуги}}$$

где ПТ – многофакторная совокупная производительность труда.

Как видно из модели, количество показателей в знаменателе соответствует количеству ресурсов, применяемых в процессе производства и которые определяют эффективность использования:

$$а) \text{ производительности труда} = \frac{\text{объем продукции (работ, услуг)}}{\text{затраты живого труда}},$$

$$б) \text{ капиталотдачи} = \frac{\text{объем продукции (работ, услуг)}}{\text{затраты основного капитала}},$$

$$в) \text{ материалоотдачи} = \frac{\text{объем продукции (работ, услуг)}}{\text{текущие материальные затраты}}$$

Исходным определителем в данном случае является успешность хозяйственной деятельности (увеличение объема выпуска продукции, прибыли, чистого дохода) в соотношении с затраченными на решение этой задачи ресурсами.

Теоретическое обоснование данной модели привели ученых-экономистов современности к понятию «совокупная производительность труда», которая подытоживает все экономические затраты предприятия, показывает рациональность использования всех ресурсов предприятия и тем самым характеризует экономическую эффективность его функционирования на рынке.

14.2. Концепции совокупной производительности

В Концепции производительности, разработанной Макхерджи и Синхом, наряду с факторами самого процесса производства для соизмерения затрат ресурсов был проанализирован во взаимосвязи показатель «сбыт продукции». Преимущество данной модели измерения продуктивности, на наш взгляд, в следующем:

во-первых, четко определен перечень внутренних факторов с их разделением на две группы – «твердые» (изменяемые самим трудом – качество изделия, оборудование, технологии, материалы и энергия) и «мягкие» (зависящие от деятельности самих работников и легко изменяющиеся – структура организации и системы, методы работы, стили управления). Таким образом, в модели изначально определен сам подход к росту продуктивности за счет умения работников эффективно использовать и усовершенствовать «твердые факторы»;

во-вторых, учитывая, что заработная плата является элементом затрат для работодателя, и в то же время – источником дохода для работника, авторы концепции вывели именно ту формулу, которая позволяет учесть прирост заработной платы за счет роста совокупной производительности (Pt) (продуктивности) финансовым методом:

$$Pt = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Все затраты}} = \frac{\text{продажи} - (Rm + B + W + D)}{L + Sc + Rm + B + W + D + Sa}, \quad (14.1)$$

где: Rm – используемое сырье (ден.ед); B – покупные изделия (ден.ед); W – обслуживание труда (ден.ед); D – износ, амортизация (ден.ед); L – затраты на рабочую силу (рабочие основного производства – Авт.) (ден.ед); Sc – затраты на заработную плату ИТР (другие категории работников) (ден.ед); Sa – торговые, административные затраты, издержки обращения (ден.ед).

Анализируя представленную Макхерджи и Синхом формулу можно сделать следующий вывод о взаимосвязи продуктивности и уровне оплаты труда: уровень оплаты труда ($L+Sc$) будет тем выше, чем большим будет объем продаж при минимизации расходов на сырье (Rm), покупные изделия (B), непроизводственное обслуживание (W), меньший износ техники и (или) более бережное ее использование (D) при сокращении торговых, административных затрат и издержек обращения (Sa).

В дополнение Концепции производительности Макхерджи и Синха можно рассмотреть теорию шведского экономиста – Нобелевского лауреата XX века С. Агнарссона [42, с. 75]. По мнению шведского ученого-экономиста, в производительности (Total Factor Productivity - TFP), объем реализации продукции зависит от снижения цен на используемые ресурсы, что способствует максимизации прибыли. В то же время TFP зависит от технически-технологических инноваций, объемов производства и эффективности использования капитала, что при условии роста производительности труда обеспечивает рост заработной платы. При этом, шведский ученый подчеркивал, что

особое значение имеет минимизации заимствованного капитала и максимизация эффективности использования собственного.

С нашей точки зрения, в условиях дефицитности финансовых ресурсов и нерационального использования материальных и сырьевых, именно за счет управления и организации человеческими ресурсами на принципах развития мотивации к повышению совокупной производительности производства (продуктивности) возможно достичь сбалансированность между затратами и полученными доходами от реализации продукции (работ, услуг).

Рассматривая производственные функции Кобба-Дугласа, Хикса, Солоу и Харрода, российские ученые-экономисты Ю. Лукашин и Л. Рахлина на основе анализа продуктивности в некоторых индустриально-развитых странах определили приоритет увеличения расходов на оплату труда в сравнении с увеличением капитала при условии роста производительности труда и рационального использования работниками ресурсов. В этой связи прирост расходов на оплату труда приравнивается к вложению средств в «интеллектуальный капитал», который обеспечивает рациональное использование финансового капитала при увеличении объема выпуска и реализации продукции (работ, услуг), что и характеризует более квалифицированную рабочую силу, требующую более высокой оплаты труда.

Таким образом, в обобщенном виде влияние продуктивности на уровень оплаты труда и взаимосвязь между данными экономическими категориями можно частично рассматривать с точки зрения, определенной американским ученым-экономистом М. Портером: - «Производительность – это объем выпуска продукции, производимой единицей затраченного труда или капитала... Зависит от эффективности производства... Производительность, обеспечиваемая людскими ресурсами, обуславливает размер заработной платы; производительность использования капитала задает доходы, получаемые его владельцами...» [159, с. 169]. В самой трактовке М. Портера ставится знак равенства между понятиями «факторы производства» (средства производства, материалы и труд) и «ресурсы». Вместе с тем, в таком случае по нашему мнению, понятие «ресурс» - количественное, а умение работников рационально их использовать и распределять приобретает качественное выражение.

14.3. Совокупная производительность как основа планирования расходов на оплату труда и эффективности производства

Рассматривая механизм регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения и применения в качестве регулирования ФОТ оценочного показателя «продуктивность» при определении заработной платы работающих, по иному рассматривается само понятие «личный вклад работника в конечные результаты работы предприятия». По нашему мнению, конечный результат работы предприятия, позволяющий увеличивать заработную плату работников, должен рассматриваться не только с точки зрения получения прибыли, но и с точки зрения роста продуктивности - получения экономического эффекта от экономии издержек (снижение материальных, энергетических, сырьевых расходов в структуре себестоимости единицы продукции (работ, услуг); эффективность труда должна рассматриваться не только через его производительность, но и через продуктивность, которая связана с рациональным использованием всех видов материальных, технических, финансовых ресурсов; структура расходов, которые определяют оплату труда с учетом его эффективности, должна максимально учитывать степень минимизации издержек на каждом рабочем месте в основной (тарифной) и дополнительной части заработной платы, и при этом обеспечить прирост заработной платы конкретного работника (подразделения) в зависимости от полученного экономического эффекта.

Механизм продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения представляет собой совокупность мероприятий, обеспечивающих баланс между

вознаграждением работников за их труд и его конечными результатами, характеризующимися ростом продуктивности, рациональным использованием ресурсов и их экономией – с одной стороны и увеличением объема реализации продукции (работ, услуг) – с другой. Включает основные меры, направленные на повышение материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и производительности труда, снижении себестоимости единицы продукции (работ, услуг) за счет рационального использования ресурсов, повышении продуктивности. Предполагает выбор наиболее эффективной системы оплаты труда, позволяет вести четкий учет трудовых и материальных затрат в процессе производства, объективность формирования средств на оплату труда и определения заработной платы в зависимости от мероприятий технического, организационного и экономического характера (применение новой техники и технологий, автоматизация производства, организация труда и производства, повышение квалификации кадров и их мотивации и др.), обеспечивающих рост продуктивности и экономический эффект в виде дохода (прибыли).

Теоретическое обоснование механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения предполагает оценку результатов труда в прямой зависимости от рационального использования ресурсов на всех уровнях – от локального до национального. Реализация данного механизма предполагает усовершенствование стимулирования работников к сокращению потерь всех видов производственных и экономических ресурсов, что обеспечит в конечном итоге рост их доходов [74, с. 376].

Таким образом, реализация механизма оплаты труда в условиях ресурсосбережения позволяет: во-первых, определять обоснованность установления уровня оплаты труда в зависимости от продуктивности; во-вторых, повышать расходы на оплату труда за счет минимизации потерь экономических ресурсов; в-третьих, обеспечить экономическое развитие за счет усовершенствования политики стимулирования работников к рациональному использованию ресурсов.

Литература

97. Кейнс Джон Мейнард. Архитектор макроэкономики. – Ростов-н. Дону, Изд-во "Феникс", 1997. – 256с.

89. Зубов В.М. Как измеряется производительность труда в США / Под ред. Р.В.Гаврилова. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 144с.: ил.

42. Додонов О.В. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження: Монографія / Під заг. ред. В.М. Гончарова. – Донецьк: ТОВ «Альматео», 2006. – 246с.

159. Портер Майкл. Конкуренция. - М.: "Вильямс", 2002. – 496с.

74. Додонов О.В. Ресурсозбереження як чинник економічного зростання України та підвищення доходів працівників: Збірник тез доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції "Економічний та соціальний розвиток України в XXI столітті". – Тернопіль.: ТНЕУ, 2007. – С.375-377.