

ИЗМЕРЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ: СТАТИСТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Григорьева Е.А.,

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань

Ключевые слова: производительность труда, выработка продукции, трудоемкость, статистика, стоимостной метод, трудовые ресурсы.

В современной российской практике показатель производительности труда практически отсутствует в статистике. Расчеты этого показателя производятся независимыми экспертами в случаях, когда разрабатываются программы экономического развития России или регионов. При этом методики расчетов не публикуются, что вызывает естественное недоверие к составляемым программам и прогнозам экономического развития.

В современной экономической литературе серьезно обсуждается проблема методологии оценки величины производительности труда как показателя эффективности общественного производства.

Для измерения производительности труда и оценки эффективности использования трудовых ресурсов в промышленности предлагается использовать два основных показателя: выработку и трудоемкость. Такой подход считается классическим и содержится во многих публикациях отечественных авторов.

Показатель выработки определяется, как правило, по формуле:

$$W = \frac{Q}{T},$$

где W – выработка продукции, в натуральных или условно натуральных единицах измерения на одного работника;

Q – количество произведенной продукции или выполненных работ за месяц (квартал, год), в натуральных или условно натуральных единицах;

T – среднесписочная численность персонала за месяц (квартал, год).

Показатель трудоемкости продукции определяется по формуле: $t = \frac{T}{Q}$,

где t – трудоемкость продукции, в нормо-часах на единицу продукции;

T – время, затраченное на производство всей продукции, нормо-часов.

Необходимо отметить, что наиболее распространенным показателем производительности в настоящее время на промышленных предприятиях является показатель выработки, для исчисления данного показателя используют натуральный, стоимостной методы и метод нормированного рабочего времени. Каждый из показателей имеет свои достоинства и недостатки, связанные, прежде всего, с различиями в методологии определения валовой, товарной,

реализованной продукции, технологической, вспомогательной, производственной, управленческой и полной трудоемкости, которые являются составляющими расчетов производительности труда [1].

Следует отметить, что при натуральном (условно-натуральном) методе устанавливается прямая связь между количеством продукции и затратами труда на ее производство. При трудовом методе в качестве измерителя продукции используется ее трудоемкость в нормо-часах. Таким образом, в наибольшей степени отвечает сущности производительности труда натуральный метод ее измерения, который может быть использован применительно к отдельным рабочим местам, производственным участкам, цехам и предприятиям, вырабатывающим однородную продукцию. Главным недостатком данного метода является то, что применение его становится невозможным в условиях производства разнородной продукции и услуг. Так, при межотраслевом сопоставлении производительности труда и натуральные, и условно-натуральные показатели оказываются несостоятельными.

Наиболее универсальным считается трудовой метод. Необходимость повсеместного определения нормативной трудоемкости любых видов работ открывает широкие перспективы его использования и при измерении производительности труда на современных предприятиях. Несмотря на различия натурального и трудового методов, в то же время они обладают достаточно высокой степенью объективности и диагностической способностью, поскольку опираются на реальные и нормативные данные о производительности труда.

Наиболее распространенным в современных условиях считается стоимостной метод измерения производительности труда, который основан на установлении объемов производимых товаров в стоимостных, денежных единицах. При этом, если сопоставляются ее уровни по различным периодам, но для одних и тех же видов производства, то для устранения влияния последствий инфляции, исчисление осуществляется в сравнимых, сопоставимых ценах. Кроме того, чтобы этот показатель не преувеличивал реальных значений производительности труда, его следует освободить и от влияния повторного счета. Влияние инфляции и повторного счета при использовании стоимостного метода приводит к тому, что некоторые специалисты считают его неприменимым в современных условиях.

Констатируя ситуацию с расчетом и анализом показателей производительности на современных отечественных предприятиях можно утверждать, что наиболее распространенным в практике оценки и планирования производительности труда считается пофакторный метод, применение которого подразумевает определение экономии рабочего времени или численности работающих по всем факторам роста производительности труда на основе их типовой классификации [3]. Данная классификация представляет собой совокупность следующих факторов:

– технический прогресс, включающий модернизацию и автоматизацию производства, внедрение передовой технологии, ввод нового и модернизацию

действующего оборудования, изменение типа и вида изделий, применение новых видов сырья, материалов и топлива, повышение качества продукции;

– совершенствование управления и организации производства, организации труда и организации оплаты труда, в том числе через увеличение норм и зон обслуживания, изменение специализации производства, сокращение потерь рабочего времени, снижение брака и отклонений от нормативных условий работы;

– влияние природных условий организации производства, в том числе влияние размещения баз минерального сырья, содержания полезных компонентов в исходных материалах и т.п.;

– изменение объемов производства и относительное уменьшение на предприятии численности промышленно-производственного персонала;

– изменение структуры производства и прочие факторы, включая изменение удельного веса полуфабрикатов и кооперированных поставок, изменение доли продукции различной трудоемкости, изменение методов производства и способов добычи сырья, изменение доли новой продукции.

Данный подход развит в работе А.Ю. Петрова «Экономический анализ производительности труда». Автор правомерно, на наш взгляд, считает, что «становление рыночной экономики требует от предприятий обеспечения роста эффективности производства, увеличения объемов выпуска отечественной продукции и повышения ее конкурентоспособности на рынке, применения совершенных форм хозяйствования и управления. Приоритетная роль в реализации этой задачи должна быть отведена не только финансовому, но и, прежде всего, производственному анализу, изучению и оценке не столько финансовых показателей, сколько показателей, характеризующих производительность труда, в целях выработки стратегии и тактики развития предприятия» [2]. При этом предлагается измерение и анализ производительности труда производить в двух аспектах: 1) исчислять и анализировать производительность труда в рамках общепринятой статистической концепции; 2) исчислять и анализировать производительность труда в рамках нетрадиционной, расширенной концепции, когда выпуск продукции отрасли измеряется не только объемом продукции, но и ее результатом, полученным от реализации продукции потребителю.

В основу многофакторной модели расчета производительности труда А.Ю. Петров предлагает расположить пять основных групп факторов.

1. Факторы научно-технического прогресса.
2. Факторы улучшения организации производства, труда и управления.
3. Факторы, связанные с повышением общеобразовательного и профессионально-квалификационного уровня работников.
4. Специальные факторы.
5. Прочие факторы.

В первую группу входят процессы автоматизации производства, ликвидации ручного труда, внедрения прогрессивных технологий, технического перевооружения и реконструкции действующих предприятий, использования в процессе производства и управления новейших научных

достижений. Вторая группа включает факторы, связанные с концентрацией, специализацией и кооперированием производства; факторы научной организации труда: улучшение нормирования труда, разработка и применение технически обоснованных и прогрессивных норм, совмещение профессий и должностей, внедрение новых форм организации труда; совершенствование организации вспомогательного производства и труда вспомогательных рабочих; факторы, связанные с материальным стимулированием труда и организацией заработной платы; улучшение дисциплины труда, распространение передового опыта, а также совершенствование управления производством. Третья группа факторов объединяет такие процессы, как общеобразовательная подготовка, подготовка кадров через средние профессионально-технические училища, подготовка рабочих на производстве, развитие среднего специального и высшего образования, организация системы повышения квалификации и переподготовки кадров. Специальными факторами названы степень привлекательности труда и улучшение жилищных условий работников. В прочие факторы вошли международная интеграция и создание совместных предприятий, а также улучшение использования рабочего времени [2].

Следует отметить, что такая классификация факторов дает комплексный охват производственно-экономических, организационно-экономических и социально-экономических факторов производительности труда.

Список литературы

1. *Одегов Ю.Г., Разинов А.Е.* Актуальные вопросы измерения производительности труда и результативности деятельности // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2015. № 4. С. 17–24.
2. *Петров А.Ю.* Экономический анализ производительности труда. М.: Экономистъ, 2003. С. 20.
3. *Половкина Э.А.* Экономические факторы роста производительности труда // Вестник экономики права и социологии. 2007. № 2. С. 45–51.