

ВЛИЯНИЕ ВНУТРЕННИХ И ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ НА ДИНАМИКУ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Рыночные условия хозяйствования обуславливают необходимость усовершенствованного подхода к вопросам роста производительности труда, классификации факторов ее повышения, использования их в процессах менеджмента персонала предприятий.

Среди отечественных ученых-экономистов указанные выше проблемы исследовались А. И. Акмаевым, Д. П. Богиней, М. Д. Ведерниковым, В. Д. Гордиенко, В. Н. Гриневой, В. Н. Гончаровым, А. В. Калиной, Б. Т. Клияненко, А. М. Колотом, Н. Д. Лукьянченко, К. Д. Науменко, О. Ф. Новиковой, В. В. Оникиенко, С. И. Пирожковым, Н. Д. Прокопенко, В. Г. Сумцовым, А. М. Уманским, О. А. Турецким и др.

По вопросу сущности факторов и условий роста производительности труда в экономической литературе существовала и до сих пор существует определенная полемика.

Еще в свое время украинский ученый-экономист К. Д. Науменко отмечал, что в понятие фактора условий производства, путей обеспечения процесса вкладывается то же содержание, что и в понятие причины. В понятие обстоятельств факторов производства включаются те же признаки и свойства, которые характеризуют факторы (причины) в их многообразии со многих качественных сторон. Количественное выражение каждого обстоятельства фактора производства представляет его параметр. Факторы и их обстоятельства нельзя отождествлять с показателями производственной деятельности предприятий. Техничко-экономические показатели работы указывают на то, как эффективно и рационально используются материально-технические условия производства [1, с. 5–7]. Следовательно, факторы и условия отождествляются.

В «Современном экономическом словаре» под «фактором» понимается один из основных ресурсов производственной деятельности предприятия и экономики в целом (земля, труд, капитал, предпринимательство), движущая сила экономических, производственных процессов, оказывающих влияние на результат производственной, экономической деятельности [2, с. 356]. И далее отмечается, что факторы производства – это используемые в производстве ресурсы, от которых в определенной сте-

пени зависят количество и объем выпускаемой продукции. К таким факторам относятся: земля, труд, капитал, предпринимательская активность (предпринимательские способности) [2, с. 357–358].

Давая же определение (во множественном числе) факторов вообще, авторы указанного экономического словаря неправомерно, по мнению автора, наряду с условиями и причинами включают в него параметры и показатели [2, с. 357].

Как показывает анализ литературных источников, в экономической литературе еще не выработан однозначный подход к понятийному аппарату, сущности и степени влияния факторов на уровень производительности труда. Актуальность данного вопроса повышается в связи с происходящими в экономике перестроечными процессами.

Целью настоящего исследования является научное обоснование классификации факторов повышения производительности труда в условиях рыночных отношений и разработка предложений по их использованию в управлении деятельностью промышленных предприятий.

Для углубленного изучения сущности понятия «фактор» целесообразно подчеркнуть еще раз, что показатель производительности труда количественно определяет реализованную возможность, заложенную в производительной силе труда, достижение определенного уровня этой производительности под влиянием многих факторов, характеризующих условия труда. К. Маркс писал: «Производительная сила труда определяется разнообразными обстоятельствами, между прочим, средней степенью искусства рабочего, уровнем развития науки и степенью ее технологического применения, общественной комбинацией производственного процесса, размерами и эффективностью средств производства, природными условиями» [3, с. 48].

Современные ученые-экономисты подразделяют факторы производительности труда предприятий на внутренние и внешние. В группу первых они включают «твердые» факторы, состоящие из изделий, оборудования, технологий, материалов и энергии. Во вторую группу – людей, организацию и систему, методы работы, стили управления [4, с. 20–35; 5, с. 381–385; 6, с. 245–247].

Наиболее обоснованными и подробно описанными являются внешние факторы, которые включают: структурные изменения, природные ресурсы, правительство и инфраструктуру.

В первую подгруппу включены экономические, демографические и социальные факторы; во вторую – рабочая сила, земля, энергетические ресурсы, сырье; в третью – институциональные механизмы, политика и стратегия, инфраструктура и т. д. [5, с. 382].

Внешние факторы воздействуют на уровень и динамику производительности труда посредством решений и институциональных факторов. К последним относят «... факторы, связанные с управ-

лением, регулированием отдельных сфер, областей, экономических, общественных отношений. Так, к числу институциональных относят научно-технические, финансовые, инвестиционные, социальные факторы и меры по улучшению управления, преобразованию институтов (правил, норм, установлений) управления этими сферами, учреждений управления» [2, с. 132].

Внутренние факторы являются контролируруемыми, внешние – неконтролируемыми.

Наиболее распространенной комплексной схемой классификации факторов производительности труда представляется следующая (рис. 1.) [4, с. 20–35].



Рис. 1. Интегрированная модель факторов производительности труда предприятия

Анализируя приведенную выше схему факторов производительности труда предприятия, следует отметить, что она нуждается в совершенствовании. Обусловлено это следующим.

Рассматривая сущность и классификацию, состав внешних факторов (природные ресурсы), их необходимо сравнить с классической классификацией экономических ресурсов. Последние включают природные, материальные, финансовые и трудовые ресурсы. Поэтому включать рабочую силу в состав природных ресурсов некорректно, поскольку трудовые ресурсы являются самостоятельным элементом экономических ресурсов.

Вызывает определенное сомнение включение в подгруппу «Правительство и инфраструктура» государственных предприятий. В рыночных условиях хозяйствования вмешательство государства в хозяйственную

деятельность предприятий должно быть минимальным, независимо от формы собственности. Правительственные же решения, направленные на совершенствование налоговой политики, законодательства по труду, политики цен, социальной инфраструктуры, рационализацию использования природных ресурсов, касаются функционирования каждого предприятия.

В перечне внутренних факторов производительности труда («твердые факторы») вызывает сомнение необходимость включения в их число «изделия», поскольку это результат работы коллектива предприятия, обусловленный действием комплекса внешних и внутренних факторов.

В работе [7, с. 108–111] все факторы повышения производительности труда представлены тремя группами: материально-технические; организационно-экономические и социально-психологические.

Авторы отмечают, что среди материально-технических факторов наиболее важным представлен научно-технический прогресс, являющийся основой всего общественного производства и одним из элементов рыночного механизма. Осуществляется он по таким направлениям, как внедрение комплексной механизации и автоматизации; совершенствование технологии производства; химизация производства; повышение уровня энергооборуженности [7, с. 110].

Такой же точки зрения придерживаются авторы работы [6, с. 247–252].

Авторы опубликованной работы [8, с. 61–66] несколько шире представляют классификацию факторов роста производительности труда: материально-технические, организационно-экономические, социально-экономические; социально-психологические, природные.

К группе материально-технических факторов они относят: механизацию и автоматизацию производства; внедрение прогрессивной технологии и новейшей техники; совершенствование технологических процессов на базе действующего оборудования; модернизацию действующего оборудования; изменение конструкций и технических характеристик изделий; качество использованного сырья, материалов, топлива; применение более прогрессивных видов энергии.

К группе организационно-экономических факторов авторы рекомендуют относить такие, как совершенствование форм организации общественного труда, организации труда на уровне предприятия, управления производством (совершенствование организационных структур в производстве и управлении).

Социально-экономические факторы повышения производительности труда, по их мнению, включают: повышение общеобразовательного, культурно-технического и квалификационного уровня работников; внедрение новых систем и дифференциацию оплаты труда; прибыльность работы предприятия; совмещение профессий; полное интенсивное и качественное использование рабочего времени; уровень удовлетворения материальных и духовных потребностей; улучшение медицинского и бытового обслуживания; рациональное использование свободного времени; проявление творчества, инициативы, предприимчивости в процессе труда.

Что касается социально-психологических факторов, то в их число включены: полная своевременная и объективная информация о социально-психологических процессах в трудовых коллективах с помощью социологических исследований; производственная адаптация; текучесть кадров; бюджет свободного времени; социально-психологический климат в социальных группах и на предприятии; гуманизация труда; психологическая мотивация

работников (воспитание профессиональных интересов, творческое содержание труда); методы профессионального отбора и обучения.

Далее авторы классифицируют природные факторы, специфические, имеющие, в основном, отношение к добывающим и перерабатывающим отраслям.

В настоящей статье уделено более глубокое внимание последней классификации факторов роста производительности труда, поскольку она является полной и может быть использована, при определенной корректировке, в процессе анализа показателей и выявления резервов повышения производительности труда на уровне промышленных предприятий.

На предприятиях изменение рассмотренных факторов обуславливает рост или снижение не только производительности труда, но и колебания величины средней заработной платы персонала фирм, предприятий. Это объясняется взаимосвязью и взаимообусловленностью указанных двух показателей. Поэтому классификацию факторов предлагается осуществлять с учетом влияния на величины производительности труда и средней заработной платы.

Рост заработной платы персонала предприятий, как правило, должен быть обоснован и зависеть от комплекса факторов и мер, направленных на повышение производительности всех участников производственного процесса.

Однако в рыночных условиях расширяются функции заработной платы, что вносит свои коррективы и в классификацию исследуемых факторов.

На рис. 2 схематично представлены функции заработной платы применительно к рыночным условиям хозяйствования [9, с. 23; 10, с. 245].

Под влиянием рыночных условий хозяйствования, на основе исследования существующих и предполагаемых классификаций факторов, как уже отмечалось выше, рекомендуется следующая укрупненная классификация факторов динамики производительности труда во взаимосвязи и взаимообусловленности с изменениями средней заработной платы [8; 11]:

1. Факторы, определяющие более быстрый рост эффективности труда по сравнению с повышением средней заработной платы.
2. Факторы, обуславливающие динамику производительности труда персонала предприятий, фирм, объединений.
3. Факторы, вызывающие изменения как производительности труда, так и средней заработной платы персонала предприятий.
4. Факторы, влияющие на повышение средней заработной платы, независимо от изменения уровня производительности труда персонала предприятий.

Анализ факторов, влияющих на изменение производительности труда и средней заработной платы

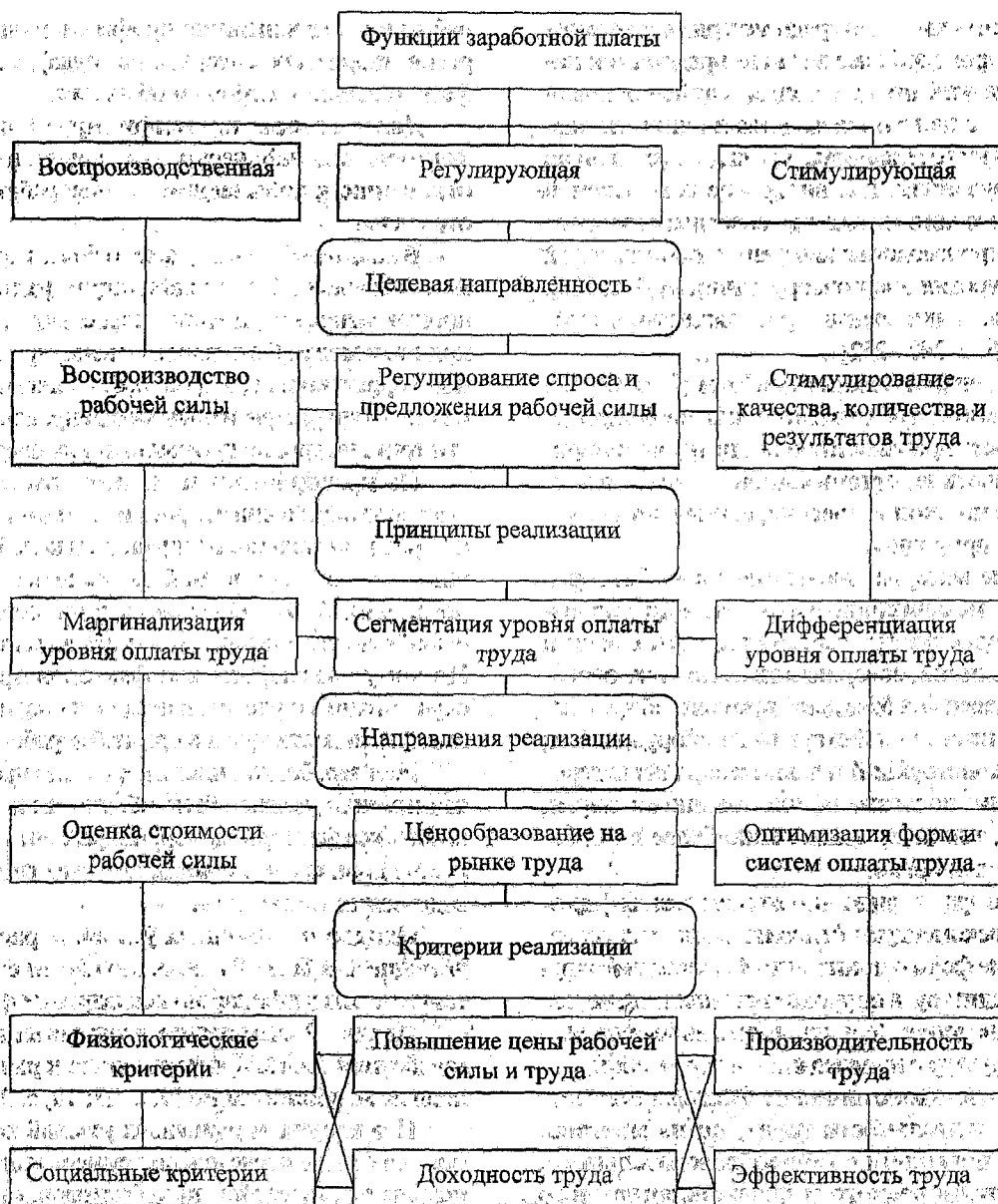


Рис. 2. Функции заработной платы

персонала предприятий, предлагается осуществлять с целью выявления резервов роста указанных показателей и, в итоге, с целью управления ими.

В первую группу факторов рекомендуются такие, которые направлены, в основном, на рост производительности труда: повышение конкурентоспособности предприятия и качества продукции; внедрение наукоемких технологий; механизация, автоматизация и роботизация производственных процессов; совершенствование организации труда и производства; методов управления; модернизация и замена действующего оборудования; реструктуризация производства, обуславливающая изменение номенклатуры продукции, пользующейся повышенным спросом на рынке; рост уровня кооперации.

Во вторую группу факторов, которые обуславливают примерно равнозначный рост как производительности труда, так и средней заработной платы персонала, предлагаются следующие: рациональное использование свободного времени; улучшение медицинского и бытового обслуживания; обеспечение роста норм выработки рабочими за счет повышения их квалификации и интенсивности труда; рациональное использование фонда рабочего времени в результате сокращения его потерь; колебания продолжительности рабочего времени в течение года.

В третью группу предложено включать такие факторы: изменения номенклатуры продукции и уровня кооперации, не приводящие к повышению или снижению сложности осуществляемых работ и квалифи-

кации рабочих; увеличение и уменьшение объема выпуска продукции в результате изменения цен на нее; относительное сокращение численности промышленно-производственного персонала предприятия в результате роста объемов производства; освоение новой продукции и новых производств.

В четвертую группу факторов, которые определяют изменения средней заработной платы и не влияют на уровень производительности труда, необходимо включать: изменения уровня тарифных ставок и окладов, осуществляемых на правительственном уровне; рост дополнительной заработной платы (оплата за работу в праздничные и выходные дни, сверхурочное время работы, выходные пособия, компенсации за невостребованную выплату заработной платы и т. д.); изменение структуры персонала предприятия с разным уровнем заработной платы.

Использование рассмотренных факторов изменения производительности труда и средней заработной платы в практической деятельности предприятий позволит решить ряд научно-методических задач в области управления деятельностью промышленных предприятий.

Литература

1. Науменко К. Д. Организация и планирование производства на предприятиях горной промышленности. — М.: Недра, 1968. — 480 с.
2. Райзберг Б. А., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 496 с.
3. Маркс К. Энгельс Ф. Сочинения. — 2-е изд. — Т. 23. — 908 с.

4. Прокопенко И. И. Управление производительностью: Практическое руководство: Пер. с англ. — К.: Техника, 1990. — 232 с.

5. Уманський О. М., Сумцов В. Г., Гордієнко В. Д. Соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — Луґанськ: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2003. — 472 с.

6. Гриньова В. М. Адміністративне управління трудовим потенціалом. Навч. посібник / В. М. Гриньова, М. М. Новикова, М. М. Салук, О. М. Красносова; / За ред. В. М. Гриньової. — Харків: Вид-во ХНЕУ, 2004. — 428 с.

7. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.

8. Белашов Л. А., Клияненко Б. Т., Моисеев Г. В. Совершенствование технико-экономического планирования и анализа на машиностроительных предприятиях с применением экономико-математических методов. — Ворошиловград: Институт экономики промышленности АН УССР, 1978. — 88 с.

9. Ведерников М. Д. Рыночный механизм регулирования оплаты труда работников (проблема теории и практики): Монография. — Хмельницкий: НВП «Еврика» ТОВ, 2001. — 288 с.

10. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 327 с.

11. Клияненко Б. Т. Учет влияния организационно-технических факторов на уровень соотношения производительности труда и заработной платы. — Ворошиловград: Укр НИИ НТИ Госплана УССР, Информ. Л. № 2170-3/13, 1976. — 8 с.

Представлена в редакцию 02.04.2007 г.