

## Показатели продуктивности и рентабельности труда персонала

© 2009 М.И.Бухалков

доктор экономических наук, профессор

Самарский государственный технический университет

Раскрывается состав и значение основных показателей для оценки производительности и рентабельности труда персонала. Рассматриваются методы расчета макроэкономических показателей производительности труда на различных уровнях управления.

*Ключевые слова:* добавленная стоимость, производительность труда, продуктивность, рентабельность, трудоотдача, планирование, темпы роста, тенденции, тренды.

Важной проблемой экономической науки и хозяйственной практики является анализ соотношения затрат и результатов труда. Затраты определяются относительно основных экономических ресурсов: земли, труда, капитала, предпринимательских способностей, рабочего времени и других факторов производства. Результаты характеризуются объемом выпуска продукции, величиной добавленной стоимости, общим доходом, полученной прибылью, заработной платой, а также показателями конкурентоспособности, качества продукции, уровнем жизни и некоторыми иными. Обобщающим показателем соотношения результатов и затрат на любом уровне хозяйствования служит категория экономической эффективности. На предприятии результаты экономической деятельности чаще всего выражаются объемом выпуска продукции и суммой прибыли от ее реализации. Поэтому важнейшими показателями экономической эффективности практически служат производительность и рентабельность труда, с помощью которых устанавливается результативность работы различных подразделений предприятия или уровень использования применяемых ресурсов.

Расчет производительности в различных экономических системах может базироваться на использовании одного вида затрат, нескольких видов ресурсов или общей величины затрат на производство продукции. В этих случаях определяется однофакторная, мультифакторная или общая производительность. Для расчета продуктивности по отдельным видам ресурсов могут применяться соответствующие формулы:

$$P_T = ОП/ЗТ, \quad (1)$$

где  $P_T$  - производительность (продуктивность) труда;  
 $ОП$  - объем продукции, работ или услуг;  
 $ЗТ$  - затраты труда (рабочего времени).

Критерий производительности, или продуктивности, используется на многих уровнях управления. Для производственного отдела или

целого предприятия эти показатели служат для оценки количества работы в единицу времени, анализа использования трудового потенциала, расхода ресурсов и т.д. Руководителей многих предприятий, в особенности менеджеров зарубежных фирм, производительность интересует постольку, поскольку она тесно связана с конкурентоспособностью. Если у двух компаний одинаковый уровень выхода конечного продукта, но одна из них требует меньше вложений ресурсов в производство благодаря более высокой производительности, то она сможет установить более низкую цену на свой товар, сократить издержки на его изготовление и тем самым увеличить свою долю на рынке. Правительство занимает вопрос национальной производительности из-за ее большого влияния на уровень жизни в стране. Высокий уровень производительности в значительной степени обуславливает также относительно высокий жизненный уровень в промышленно развитых странах. Более того, повышение цен и заработной платы без увеличения производительности, как правило, вызывает инфляционное давление на экономику страны<sup>1</sup>.

Следовательно, *производительность*, или *продуктивность*, труда служит определяющим показателем развития всякой производственной, социальной или экономической системы. Показатели производительности при прочих равных условиях являются основным критерием развития человеческого капитала или трудового потенциала отдельной фирмы и всей страны в целом, а также уровня доходов и качества жизни людей. В современных рыночных условиях на каждом нашем предприятии должна действовать отлаженная система планирования и управления развитием производства по критерию максимальной производительности труда, базой которой должны служить мировые стандарты или пока-

<sup>1</sup> Стивенсон В.Д. Управление производством: Пер с англ. М., 1999.

затели, достигнутые в передовых американских, японских и некоторых отечественных корпорациях и фирмах<sup>2</sup>.

Как свидетельствует зарубежный опыт, планирование производительности труда является главным условием правильного определения и реализации приоритетных целей и задач роста трудовой отдачи персонала, которые должны быть не только конкретны, но и достижимы на каждом предприятии в новых рыночных отношениях. Это положение должно стать важнейшим ориентиром долгосрочного планирования социально-трудовых показателей на всех отечественных предприятиях, имеющих уровень производительности труда значительно ниже, скажем, японского или американского в начале XXI в. Один из наиболее важных уроков японского успеха, как заметил М.Х. Мескон, заключается в том, что невозможно добиться устойчивой производительности при спонтанной, импульсивной реакции на любые возникающие проблемы. Руководство фирм должно обеспечивать высокую производительность посредством процесса планирования. Не имея конкретных целей на предстоящий период, невозможно также правильно планировать рост производительности на предприятии. Намеченные цели или планы служат важными экономическими ориентирами при разработке внутрифирменной программы повышения производительности труда, использования трудового потенциала. Анализ и обобщение факторов или работ, способствующих росту продуктивности труда, помогают менеджерам-экономистам координировать усилия всего персонала организации, что само по себе служит одним из главных условий обеспечения производительности на всех стадиях планирования и управления производством<sup>3</sup>.

Во все времена передовые фирмы и страны, которые организуют производство товаров или услуг с более низкими затратами и высокими качественными характеристиками, становятся экономическими лидерами как национального, так и мирового масштаба. При оценке достижений отдельных фирм и стран возникает вопрос: как измерять и планировать производительность труда на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях? Мировая экономическая наука выделяет три важнейшие *макроэкономические* характеристики производительности труда на уровне страны<sup>4</sup>:

1. Показатель валового внутреннего продукта *на душу населения*. Это соотношение объема ВВП

<sup>2</sup> Бухалков М.И. Планирование на предприятии: Учебник. М., 2005.

<sup>3</sup> Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента: Пер. с англ. М., 1992.

<sup>4</sup> Грейсон Д.К., О'Делл К.Д. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. М., 1991.

к числу жителей наилучшим образом служит мерилем национального богатства всей страны, а не только одной производительности как таковой, поскольку ВВП делится на общую численность населения, а не на общее количество работников.

2. Объем валового внутреннего продукта *на одного работающего*. Этот показатель является более точным в измерении производительности, но не учитывает существующих в разных странах различий в продолжительности рабочего дня.

3. Размер валового внутреннего продукта *на отработанный час*. Данный показатель в расчете на один отработанный или оплаченный час считается наилучшим измерителем производительности труда. Однако его трудно использовать при необходимости международных сопоставлений производительности труда.

При планировании производительности труда на *макроуровне* обычно используется объем валового внутреннего продукта, а не валового национального продукта. Различие между ними состоит в том, что ВВП не включает поступлений от международных операций и потому он может применяться для сравнения уровней развития хозяйства в отдельных странах. Кроме них, существует еще несколько показателей, характеризующих уровень и темпы роста производительности, а также тенденции, секторы и отрасли хозяйства. *Уровень* обозначает состояние достигнутой производительности в определенный период времени или в других странах, например, в России производительность труда сейчас ниже, чем в США, в 3-4 раза. *Темпы роста* производительности показывают изменение ее уровня в определенные периоды, скажем, 2,5 % в год. *Тенденции* или *тренды* характеризуют темпы изменений производительности в течение длительного времени, как правило, свыше 10 лет. *Секторы и отрасли* промышленности определяют существующие виды разделения труда и специализации фирм или предприятий и соответствующие показатели производительности, к примеру, сфера материального производства или услуг. Сфера производства в основном включает в себя промышленность, строительство, сельское хозяйство и добывающие отрасли. К сфере услуг отнесены все остальные виды деятельности: транспорт, связь, торговля, финансы, страхование, недвижимость, деловые услуги, общественные организации и т. д.

Планирование производительности труда на *микроуровне* предполагает использование системы показателей, характеризующих в конечном счете соотношение "выпуск" и "затраты" или результатов и затрат труда. В этом случае крите-

рий производительности труда можно представить следующей формулой:

$$ПТ = ВП/ЗР \rightarrow \max, \quad (2)$$

где  $ПТ$  - производительность труда;

$ВП$  - объем выпуска продукции;

$ЗР$  - величина затрат ресурсов.

Система показателей производительности труда на предприятии содержит натуральные, трудовые и стоимостные измерители, а также частные, общие, многофакторные и многие другие. Как известно, результаты труда персонала на тех или иных предприятиях могут быть выражены различными показателями, характеризующими трудовые достижения отдельных исполнителей или всего коллектива работников. Труд персонала как целенаправленную экономическую деятельность всего предприятия или фирмы в конечном виде можно представить величиной совокупного *дохода* или общей *прибыли*. Результаты труда различных категорий персонала определяются такими известными экономическими показателями, как трудоемкость или зарплатоемкость продукции, продуктивность или эффективность труда, рентабельность или фондоемкость производства, материалоемкость или капиталоемкость товара, объем производства или продажи продукции, расход ресурсов или потери времени, качество работы или условия труда и т.п.

В отечественной и зарубежной экономической науке и практике наибольшее распространение для оценки результатов труда персонала в настоящее время имеет система так называемых *трудовых показателей*, характеризующих величину затрат и результатов труда или соотношение между ними на единицу продукции, одного работника и т.д. Самыми известными в этой системе считаются показатели производительности, или продуктивности, труда.

В зависимости от применяемых исходных данных, кроме показателей продуктивности труда, или *трудоотдачи*, на практике могут быть использованы также показатели *капиталоотдачи* и *материалоотдачи*. Для всех трех показателей, характеризующих продуктивность использования трудовых, капитальных и материальных ресурсов, в качестве измерителя объема продукции могут выступать следующие значения выполненных работ или услуг:

- продукция, произведенная по полной стоимости;
- чистая продукция или добавленная стоимость обработки;
- проданная продукция по рыночным ценам;
- натуральные показатели производства товаров;

- предоставленные услуги в стоимостном выражении;
- совокупный объем выпуска товаров и услуг.

В плановой практической деятельности *производительность труда* на отечественных предприятиях измеряется в общем виде количеством продукции (объемом работ), произведенным в единицу рабочего времени, или количеством рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции (работы). Наибольшую сложность при использовании этих методов измерения производительности труда в развивающейся рыночной экономике представляют два вопроса: какой вид продукции включать в объем производства (валовую, проданную, чистую); как наиболее полно учесть затраты труда (живого, овеществленного).

В рыночной экономике производительность принято определять как в материальном производстве, так и в сфере оказания услуг, включая и государственные учреждения. Поэтому нам следует заметить расширить применение этого показателя в практике планирования. Для измерения объема выполнения работ и услуг сейчас могут быть использованы как натуральные, так и трудовые, а также стоимостные показатели. Например, на Волжском автомобильном заводе с первых дней его работы производительность рассчитывается отношением количества выпущенных автомобилей к численности всех работников и в настоящее время составляет примерно 7 автомобилей на одного среднесписочного работника.

При планировании уровня и темпов роста производительности труда на машиностроительных предприятиях в современных условиях могут применяться различные показатели и формулы, а также способы и методы расчетов.

Уровень абсолютной *производительности труда*, характеризующий объем выпущенной продукции, выполненных работ и оказанных услуг на одного работающего, можно рассчитать по следующей формуле:

$$ПТ = Вр/Рпн, \quad (3)$$

где  $ПТ$  - производительность труда;

$Вр$  - общий объем выполненных работ;

$Рпн$  - среднегодовая численность промышленно-производственного персонала.

*Темпы роста* производительности труда определяются отношением прироста выработки (абсолютной производительности) к ее базовому значению:

$$\Delta ПТ = \frac{В_2 - В_1}{В_1} \cdot 100, \quad (4)$$

где  $\Delta P_T$  - процент роста производительности труда за планируемый период;

$B_1, B_2$  - соответственно, производительность труда (выработка) в базовом и планируемом году.

В процессе планирования производительности труда на предприятиях и в фирмах необходимо определить влияние различных факторов на темпы ее прироста в предстоящий период. К основным производственным факторам роста производительности принято относить такие, как технические и организационные, которые непосредственно связаны с улучшением техники и технологии производства, совершенствованием организации труда, производства, планирования и управления.

В процессе практической плановой и производственной деятельности наших предприятий необходимо обеспечить непрерывный рост производительности труда в пределах возможных среднегодовых показателей, составляющих в передовых рыночных странах не менее 3-5%. При прочих равных условиях это главное положение экономического роста нашей страны в целом и каждого предприятия в отдельности может быть обеспечено при соответствующем увеличении выработки или снижении трудоемкости за счет комплекса плановых, технических, организационных, инвестиционных и многих иных факторов, в том числе мотивации и стимулирования труда всех категорий персонала.

Производительность труда на отечественных предприятиях пока значительно отстает от ведущих зарубежных фирм. Как считают американские менеджеры, серьезной причиной снижения темпов роста производительности труда является недостаточное внимание как со стороны деловых кругов, так и со стороны правительства к проблемам качества трудовых ресурсов. На макроуровне это проявляется в том, что со стороны правительства на образование выделяется мало финансовых ресурсов. На производстве работники недостаточно вовлекаются в управление, они рассматриваются там как своего рода переменные величины. Основное внимание на микроуровне концентрируется на таких показателях, как прибыль, доходы на акцию, затраты производства. Повышению квалификации работников, их моральному стимулированию при этом уделяется второстепенное внимание. Многие менеджеры только на словах, но не на деле ориентируются на развитие трудовых ресурсов, соответствующих методов управления производством и персоналом. А ведь именно недостаточное внимание к развитию трудового потенциала станет важнейшим сдерживающим фактором сохране-

ния конкурентоспособности США на высоком уровне<sup>5</sup>. К этому следует добавить, что и на российских предприятиях человеческому фактору уделяется недостаточное внимание во все годы рыночного реформирования нашей экономики.

Анализ многолетней работы промышленности Самарской области свидетельствует, что на производительность труда и эффективность производства большое влияние оказывают не только внутрихозяйственные, человеческие факторы, но и многие отраслевые и региональные. В нашем регионе, например, среднегодовая выработка продукции в расчете на одного работника изменяется в значительных пределах: от максимальной - около 4 млн. руб. в добыче полезных ископаемых - до минимальной - всего 7 тыс. руб. в образовании и социальном обслуживании. Здесь сказываются главным образом большие различия в оценке результатов труда и стоимости используемых ресурсов, в частности существующие в национальной и региональной экономике низкие, нерыночные цены на трудовые ресурсы.

В новых рыночных условиях поэтому важнейшее теоретическое и практическое значение при анализе эффективности труда имеет соотношение прибыли от данного вида используемых ресурсов труда и соответствующих затрат труда. Такое соотношение В.В. Новожилов и Б.М. Генкин назвали рентабельностью труда<sup>6</sup>. Как полагают авторы, этот показатель практически целесообразно определять как рентабельность затрат на оплату труда или как рентабельность суммарных затрат на персонал:

$$r_i = \frac{D_i - Z_i}{Z_i}, \quad (5)$$

где  $r_i$  - рентабельность труда  $i$ -го вида;

$D_i$  - добавленная стоимость от деятельности персонала  $i$ -й группы;

$Z_i$  - затраты на персонал  $i$ -й группы.

Величина добавленной стоимости для экономики страны соответствует доле национального дохода, полученного в результате деятельности соответствующей совокупности работников, в частности, это может быть вклад отрасли в национальный доход. В макроэкономическом отношении рентабельность труда, по оценке Б.М. Генкина, характеризуется прежде всего долей заработной платы в национальном доходе страны. В России эта доля значительно ниже, примерно в 2-3 раза, чем в развитых странах, что является одной из важнейших причин низких уровней эффективности экономики и по-

<sup>5</sup> Грейсон Д.К., О'Делл К.Д. Указ. соч.

<sup>6</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник. М., 2002.

требления материальных благ. Соотношение цен и заработной платы не обеспечивает возможности реализации научно обоснованных норм потребления для большинства граждан России. Этим и обусловлена в первую очередь социальная нестабильность российского общества<sup>7</sup>, а также низкий уровень жизни многих работников и, следовательно, невозможность нормального воспроизводства рабочей силы и развития человеческого потенциала.

Показатель *рентабельности* представляет собой в общем виде отношение суммы прибыли к затратам на ее получение. На российских предприятиях рентабельность принято выражать в двух показателях: отдельных изделий и всего производства. *Рентабельность* изделий определяется в процентах как отношение совокупной прибыли, полученной от производства или реализации соответствующей продукции, к общим издержкам на ее выпуск и продажу. В реальных производственных условиях, например, машиностроительных предприятий, рентабельность различных видов продукции может быть рассчитана по следующей простой формуле:

$$P_u = \frac{Ц_u - C_u}{C_u} \cdot 100\%, \quad (6)$$

где  $P_u$  - рентабельность изделия;  
 $Ц_u$  - рыночная цена изделия;  
 $C_u$  - полная себестоимость изделия.

В сфере трудовой деятельности, как утверждает в своих исследованиях Б.М. Генкин, практически сейчас надо говорить о рентабельном или нерентабельном труде в материальном производстве или в творческой деятельности, а не о производительном труде<sup>8</sup>. Если полученное соотношение будет больше нуля, то труд считается рентабельным. По этой же формуле можно также определить и рентабельность трудового потенциала как соотношение прироста человеческого капитала и затрат на его развитие в данных условиях производства. В общем случае любой труд персонала можно считать рентабельным, если соотношение результатов и затрат будет положительным. Иными словами, если результаты труда персонала превышают затраты на его содержание, то труд этой категории работников рентабельный.

*Поступила в редакцию 08.04.2009 г.*

<sup>7</sup> Генкин Б.М. Указ. соч.

<sup>8</sup> Генкин Б.М. Указ. соч.