

УДК 005.52:331.101.38 – 027.236

ОЩЕПКОВ А.П., канд. экон. наук, доцент
Одесская национальная академия пищевых технологий

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И ЕГО СТИМУЛИРОВАНИЕ

В статье рассматриваются актуальные вопросы эффективности труда во взаимосвязи с его стимулированием и стратегической целью деятельности предприятия. Стимулирование роста эффективности труда предлагается через механизм льготного налогообложения доли прибыли, полученной за счет роста производительности труда.

Ключевые слова: эффективность труда, критерий эффективности труда, стимулирование, темпы роста, налоговая льгота.

There are considered the efficiency of labor urgent issue in coordination with its motivation and the strategic purpose of enterprise activity in this article. The upsurge motivation efficiency of labor is proposed to achieve with preferential taxation mechanism of profit share which was take in at the expense of upsurge efficiency of labor.

Keywords: efficiency of labor, efficiency of labor criterion, motivation, growth rates, tax concession.

Введение. Эффективность труда в условиях рыночной экономики является одной из актуальнейших проблем, так как от этого зависит потенциал экономики государства, конкурентоспособность предприятий на внутреннем и внешнем рынках, уровень жизни населения.

Проблема эффективности труда всегда интересовала экономистов, различные экономические школы. Это проблема соотношения необходимого продукта и прибавочного продукта, необходимого рабочего времени и прибавочного рабочего времени, роли живого и овеществленного труда в создании продукта, степени эксплуатации наёмного труда и стоимости рабочей силы и т.д.

В экономической литературе эффективность рассматривается как соотношение результатов и затрат, связанных с получением данного результата. В решении данной задачи пересекается ряд проблем: планирование и стимулирование трудовой деятельности, организация и управление предприятием. При этом, эффективность труда может рассматриваться на различных уровнях: предприятия, структурных подразделений предприятия и отдельного работника.

Вопросы эффективности труда достаточно глубоко проанализированы в трудах Л.И. Абалкина, А.Г. Аганбегяна, Л.М. Гатовского, Д.Н. Карпухина, Е.И. Капустина, Г.М. Попова, О.А. Турецкого, Н.Г. Чумаченко, С.И. Шкурко и др. Ими сделаны обобщения по вопросам теории и методологии и разработана научная методология повышения эффективности производства и труда.

Отдельные аспекты этой многогранной проблемы получили своё развитие в трудах В.Ф. Андриенко, Д.П. Богини, Л.Э. Кунельского, И.Я. Обломской и др. Вопросы взаимосвязи эффективности труда, его производительности с оплатой и прибыльностью отражены в работах О.С. Богачёва, А.М. Вознюк, В.И. Осипова, А. Ревенко и др. Вместе с тем, практическая реализация наработанных методик и методологии больше характерна для плановой экономики. В условиях рынка, конкуренции и кризисного состояния экономики, разбалан-

сированности ресурсов, нужны новые подходы к оценке эффективности труда, его стимулированию, как на уровне предприятия, так и на уровне структурных подразделений и отдельного работника.

Постановка задачи. На основании изученной литературы по вопросам эффективности труда и его стимулирования, задачей исследования является: проанализировать современные подходы и трактовки содержания эффективности труда и методы его стимулирования; проанализировать показатели эффективности труда на примере предприятий элеваторной и зерноперерабатывающей промышленности; определить взаимосвязь меры труда и меры потребления с результатами трудовой деятельности через механизм льготного налогообложения прибыли, полученной за счет роста производительности труда.

Если рассматривать труд как целесообразную деятельность человека, направленную на создание определенного продукта, то результат труда - потребительная стоимость и стоимость этого продукта. То есть результатом и целью труда является создание продукта, удовлетворяющего потребности людей, создание общественной потребительной стоимости. Отсюда, эффективность труда будет отражать две стороны – экономическую эффективность труда и социальную эффективность труда.

Эффективность труда авторы рассматривают в узком и широком смысле слова. В узком смысле эффективность труда отождествляется с производительностью труда, с законом экономии времени [1, с. 110-118]. В данном случае речь идет только о затратах живого труда. Можно согласиться, если мы говорим об эффективности труда отдельного работника. В широком смысле эффективность труда рассматривается и практически отождествляется с эффективностью производства. В систему показателей эффективности труда включаются показатели эффективности производства. Так Л.Э. Кунельский, рассматривая эффективность труда как «эффективность работы» в условиях перехода к интенсивным методам хозяйствования, включает

изменение не только производительности труда, но и изменения «емкости» - материалоемкости, энергоемкости, капиталоемкости, то есть отражает процесс ресурсосбережения, качество работ и услуг [2, с. 13-21]. Такой подход, на наш взгляд, подменяет ряд положений и может относиться лишь к работе структурных подразделений и предприятия в целом, но не отдельного работника.

Эффективность труда как экономическая категория, по нашему мнению, будет характеризовать степень реализации экономических и социальных целей труда и отражать степень соответствия результатов труда объективным целям общества. Реализация целей общества должна иметь одинаправленность действий субъектов на всех уровнях хозяйствования. Единство действий должно обеспечить согласование и реализацию экономических интересов субъектов всех уровней хозяйствования, от работника до государства, как носителей этих интересов.

Экономическая эффективность труда будет проявляться в уровне производительности труда, качестве труда, экономии рабочего времени и выражаться в экономической оценке произведенного и используемого продукта труда. Важно установить критерий эффективности труда, какой ценой, какими усилиями получены конечные результаты труда. Поэтому требуется непрерывное выявление, количественное соизмерение степени использования рабочего времени, качества продукции, характеризующей качество труда и изменение производительности труда, в конечном итоге, отражающие степень удовлетворения потребностей как внутренних, так и внешних потребителей. При этом оценка на основе системы показателей эффективности труда должна отвечать следующим требованиям:

- отражение конечных результатов деятельности;
- повышение качества продукции и её потребительских свойств;
- сопоставление и сводимость показателей по уровням системы управления;
- сочетание натуральных, стоимостных и трудовых показателей.

Расчёт этих показателей должен отражать абсолютную и относительную эффективность труда.

Социальная эффективность труда характеризуется социальными его результатами, то есть изменением содержания и характера труда, способствующего формированию и развитию личности:

- повышение профессиональной подготовки работников, рост их квалификации;
- улучшение условий труда;
- увеличение творческого начала в процессе труда.

Исходя из поставленных задач и для реализации целей повышения эффективности труда, вытекает объективная необходимость управления эффективностью труда. Управление эффективностью труда предполагает планирование, организацию и стимулирование труда. В свою очередь, организация труда тесно связана с организацией производства, его технико-технологическим уровнем. На организацию

труда также будет влиять степень обеспеченности производства ресурсами: материальными – количественная и качественная их характеристика; наличие основных средств, их структура, степень годности и моральный износ; наличие трудовых ресурсов, их профессиональный и квалификационный уровень в соответствии со сложностью и квалификацией выполняемых работ.

Для того чтобы дать оценку, эффективен или не эффективен труд, необходимо определить критерий эффективности, факторы, которые влияют на изменение данного критерия, и показатели, с помощью которых определяется критерий эффективности труда. Поэтому, проанализировав основные показатели результатов труда, мы можем выявить резервы повышения эффективности труда, определить основные направления и мероприятия по повышению эффективности труда

Рост масштабов производства, усложнение его структуры и управления, переход к интенсивным методам хозяйствования, повышают роль экономических результатов труда и его затрат, которые измеряются рядом показателей:

- объёмом продукции, созданной в единицу времени, производительностью труда;
- динамикой изменения производительности труда;
- структурой затрат труда;
- использованием фонда рабочего времени;
- динамикой изменения трудоёмкости продукции.

Экономическая эффективность труда будет зависеть от того, насколько рационально организован производственный процесс, внедрение НТП, передовые технологии и организация труда, увязка результата труда с оценкой конечного полезного эффекта. Поэтому основные направления повышения эффективности труда будут состоять из следующих составляющих: организационных; технико-технологических; экономических и социальных.

В условиях рынка задача заключается в объединении всех составляющих в систему, одинаправленность действия которой способствовала бы максимизации эффективности труда.

Критерием эффективности труда являются конечные экономические и социальные результаты, их соответствие целям производства Система показателей, характеризующая критерий эффективности, сводится к количественному выражению результатов труда. При этом система показателей в своей совокупности должна выразить степень реализации цели труда.

Каждый из системы показателей, используемых для измерения степени эффективности труда, имеет определенные преимущества и недостатки. Характеристика преимуществ и недостатков показателей измерения производительности труда достаточно полно дана О. Турецким [1, с. 110-115], который отмечает, что оценка качества труда определяется конкретным трудом - его целью, характером операций, средствами и результатами, поэтому и оценка эффективности труда должна вестись дифференцированно от продукта. Имеется в

виду, что продукция одного и того же вида, но различного качества, отражает различные результаты труда. Поэтому процесс выявления, оценки использования резервов роста производительности труда предполагает определенную систему, включающую анализ определённых факторов, критериев, показателей.

Комплексный анализ роста производительности труда предполагает изучение всей совокупности факторов роста производительности труда во всех производственных звеньях, изучение и оценку всех видов затрат, их структуру. При анализе показателей производительности труда, их следует связывать не только между собой, но и с технико-экономическими факторами, такими как: зависимость между ростом производительности труда, объёмом производства, численностью персонала основной деятельности; уровнем производительности труда и заработной платы; численностью персонала и фондом заработной платы и т.д.

Однако надо различать критерий эффективности труда на уровне предприятия (качество продукции, спрос на данную продукцию, степень удовлетворения потребностей общества свойствами данного продукта), тогда как на внутрипроизводственном уровне эффективность труда непосредственно не может определяться рыночными

параметрами и, тем более, на отдельном рабочем месте. Вместе с тем, оценка эффективности труда должна быть сквозной, поскольку все должны работать на конечный результат, реализацию цели труда.

Совершенствование управления эффективностью труда непосредственно связано с организацией его стимулирования как на уровне предприятия, так и на внутрипроизводственном уровне (структурных подразделений и отдельного работника).

Для оценки критерия эффективности труда используют соотношения показателей: производительность труда (ПТ), фондовооруженность труда (ФвТ), техническая вооруженность труда (ТвТ). Сопоставление данных показателей и расчет коэффициента опережения производительности труда (Коп.пт), позволяет определить комплексный и взаимосвязанный характер резервов роста производительности труда, которые существуют всегда.

Показатели оценки критерия эффективности труда проанализируем на примере деятельности предприятий элеваторной и зерноперерабатывающей промышленности. Для этого составим таблицу расчёта темпов роста за два предыдущих года, рассчитанных базовым способом по семи предприятиям.

Таблица 1

Анализ темпов роста показателей эффективности труда

Показатели	Предприятия						
	Укрэлеваторпром	Ренийский портовый элеватор	Инзерно-экспорт	Кулиндоровский КХП	Одесский КХП	Одесский портовый элеватор	Каланчакский КХП
Темпы роста ПТ,%	130,6	53,3	83,2	185,65	28,24	107,23	86,3
Темпы роста ФвТ,%	104,08	93,72	94,04	100,79	144,34	99,24	92,77
Темпы роста ТвТ,%	114,24	92,97	93,84	96,57	131,57	112,06	101,28
Коп.пт//ФвТ	1,255	0,569	0,885	1,842	0,196	1,081	0,930
Коп.пт/ТвТ	1,143	0,573	0,887	1,922	0,215	0,957	0,852

Приведенные данные анализа взаимосвязи темпов роста показателей эффективности труда отражают у большинства предприятий ухудшение результативности труда. Результаты коллективного труда, выраженные через производительность труда, отражают экстенсивный тип развития, поскольку факторы роста, за исключением трёх предприятий, имеют отрицательные значения. Нарастание фондов и снижение коэффициента использования мощности отрицательно влияют на конечные результаты труда. Коэффициенты опережения производительности труда по сравнению с темпами роста фондовооруженности и технической воору-

женности труда меньше единицы. Самая низкая эффективность труда на Одесском КХП, коэффициенты опережения соответственно равняются 0,196 и 0,215, наилучшие показатели на Укрэлеваторпром и Кулиндоровском КХП, где коэффициенты опережения больше единицы, соответственно - 1,255 и 1,143, 1,842 и 1,922.

Из проведенного анализа мы видим, что проблема эффективности труда, всех его компонентов, на сегодняшнем этапе функционирования экономики, в том числе и производительности труда, имеет отрицательную тенденцию. Поэтому в механизме управления

эффективностью труда значительное место должно занимать его стимулирование, как на уровне предприятия, так и на уровне структурных подразделений и отдельного работника, поскольку через механизм стимулирования труда осуществляется реализация и согласование экономических интересов их носителей.

Рассматривая экономику Украины на современном этапе как экономику потребления, мы согласны с высказываниями о том, что необходимо со стороны государства осуществлять жесткий контроль за мерой труда и мерой потребления и в декларациях о доходах обосновывать расходную часть, так как сегодня значительная часть трудоспособного населения тратит больше, чем зарабатывает.

Другой аспект проблемы - это стимулирование предприятий через систему налоговых льгот роста производительности труда. Идея использования налоговых льгот для предпринимательства рассматривается сегодня рядом авторов. В частности, Романюк М.В. подчёркивает, что налоговая льгота сегодня должна использоваться для стимулирования НТП и структурных изменений в экономике, которые должны жестко контролироваться с целью получения реальной отдачи для бюджета [3, с. 66-71].

Некоторые попытки увязать коэффициенты опережения роста производительности труда по отношению к заработной плате были предприняты на предприятиях Минтяжмаша при проведении экономического эксперимента в 1984 году, когда начисление заработной платы на 1 рубль нормативно чистой продукции ставилось в зависимость от объема производства, роста производительности труда и темпов роста объемов производства за счет роста производительности труда [4, с. 55-56].

Нами предлагается часть прибыли, полученной за счет роста производительности труда, освободить от налогообложения и оставлять в распоряжении предприятия. Она может быть направлена на целевое использование – реализацию инновационных и социальных проектов, на решение стратегических задач предприятия, за исключением денежных выплат. Учёт необлагаемой прибыли, полученной за счёт роста производительности труда, целесообразно отражать на отдельном субсчете «444», по кредиту субсчета начисление прибыли, а по дебету – целевое ее использование. Это позволит государственным органам четко отслеживать целевое использование данной прибыли.

При проведении расчетов используется сравнительный анализ деятельности предприятия базового и отчетного периодов по основным показателям деятельности: выпущенной продукции, себестоимости выпущенной продукции, прибыли, рентабельности, численности персонала основной деятельности, а также фонда оплаты труда, производительности труда и средней заработной платы.

Все изменения выпуска продукции могут осуществляться за счёт изменения численности персонала и его производительности труда. Поэтому

можно записать, что $ПП = ППч + ППпт$, (1)

при этом $ППч = (Чпл - Чб) * ПТб$, а $ППпт =$
 $= (ПТпл - ПТб) * Чпл$, (2)

где ПП, ППч, ППпт – изменения общего выпуска продукции, в том числе, за счёт изменения численности персонала и за счёт роста производительности труда персонала;

Чпл, Чб – численность персонала в плановом и базисном годах;

ПТпл, ПТб – производительность труда в плановом и базовом периодах.

Определяя природу выпущенной продукции за счёт роста производительности труда, зная уровень рентабельности продукции (R), мы можем определить размер прибыли, полученной за счёт роста производительности труда:

$$П = (ППпт * R) : 100 \quad (3)$$

Однако этого не достаточно для стимулирования, необходимо учесть соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы персонала, рассчитав коэффициент опережения производительности труда (Коп.пт):

$$Коп.пт = ПТ (\%) : ЗП (\%) \quad (4)$$

Это важно учесть с целью установления адекватности оценки результатов труда и его оплаты, не проедаая весь созданный продукт, а обеспечивая расширенное воспроизводство, как материальных благ, так и рабочей силы. Тогда, в полном варианте прибыль, освобождаемая от налогообложения и остающаяся в распоряжении предприятия, будет определяться по формуле:

$$Пн/об = (ППпт * R * Коп) : 100 \quad (5)$$

Таким образом, мы хотим выразить эффективность труда через его продуктивность и прибыльность. Однако недостаточность сегодня статистической информации не позволяет в полном объёме провести анализ эффективности труда по всем показателям, даже оценка соотношения производительности труда и средней заработной платы не всегда корректна, поскольку рассчитанный показатель средней производительности труда не учитывает разные секторы экономики [5, с. 33].

На недостатки методологии расчета производительности труда, по словам А. Ревенко, влияет и интерпретация полученных данных, и то, насколько они отвечают действительности. Вместе с тем, он отмечает возможность использования такого показателя для макроэкономического анализа и прогнозирования [6, с. 31-37].

На сегодня без регулирования фонда потребления и средств, направленных на его формирование без учета темпов роста производительности труда, мы не обеспечим расширенное воспроизводство материальных благ и услуг ни в первом, ни во втором подразделении общественного воспроизводства.

Рассмотрим, как предложенный механизм льготного налогообложения может реализоваться на предприятиях элеваторной промышленности.

Анализ формирования не облагаемой налогом прибыли

Показатели	Предприятия						
	Укрэле- ватор- пром	Ренийский портовый элеватор	Инзерно- экспорт	Кулиндо- ровский КХП	Одесский КХП	Одесский портовый элеватор	Каланчак- ский КХП
Прибыль, тыс. грн.	11869,1	1202,1	102,5	1322	-1879,3	2929,1	2239,2
Рентабельность, %	28,8	9,2	2,7	1,7	-26,1	5,8	15,9
ППпт, тыс. грн.	12427,5	-12477,3	797,5	40423,4	-13616,4	3618	2599,0
К оп	1,0259	0,6170	0,8295	1,7827	0,3788	0,8225	0,7089
Не облагаемая прибыль, тыс. грн.	3671,8	-	17,86	306,3	-	170,6	292,9
Дополнительная прибыль, тыс. грн.	917,95	-	4,46	96,93	-	43,15	73,23

Таким образом, проведенные нами расчеты показывают, что предприятия дополнительно могли бы использовать 1345,09 тыс. грн. для реализации инновационных и социальных проектов.

На предприятиях перерабатывающей промышленности, в частности пищевой, где нет сезонных колебаний и нет незавершенного производства, оценку производительности труда можно осуществлять по реализованной продукции. Однако проблема может состоять в том, что реализация может быть «бумажной», без реальных денег. Поэтому необходимо для таких предприятий учет реализации по «отгрузке» отменить.

В 90-х годах метод реализации «по отгрузке» сыграл положительную роль, когда был бартер, взаимозачеты и т.д., но в дальнейшем, эффективного функционирования экономики и обеспечения своевременного возврата дебиторской задолженности можно достичь путем учета реализации только кассовым методом. Для этого необходимо поднять сумму товарооборота не только для малых предприятий, но и для средних. В этом случае мы будем иметь реальные деньги и реальную прибыль, а не только в отчетах.

Выводы. В результате проведенного нами исследования было отмечено, что эффективность труда - это экономическая категория, которая раскрывает и отражает экономические и социальные цели предприятия. Эффективность труда отражает результаты различных уровней деятельности – работника, структурного подразделения и предприятия в целом и выражается через категории продуктивности и прибыльности, качества продукции и степени удовлетворения потребностей потребителей свойствами продукции.

Стимулирование эффективности труда должно отражать его продуктивность и прибыльность, в связи с чем нами была предложена модель стимулирования роста производительности труда через налоговую льготу, путем освобождения от налога той части прибыли, которая получена за счет роста производительности труда. При этом, для получения реальных денег от реализации предлагается отменить учет реализации продукции «по отгрузке» не только для малого, но и для среднего бизнеса, значительно подняв максимальную сумму товарооборота с учетом инфляционных процессов.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Турецкий О.А. Национальная экономика и её регулирование / О.А. Турецкий. Монография. – Одесса: СМІЛ, 2002. – 380 с.
2. Кунельский Л.Э. Повышение эффективности труда в промышленности / Л.Э. Кунельский – М.: Экономика, 1987. - 256 с.
3. Романюк М.В. Податкове регулювання як дієвий інструмент антикризової економічної політики / М.В. Романюк // Фінанси і кредит. – 2009. - № 12. - С. 66-71.
4. Скурин Г.М. Производительность труда, стимулы, ответственность / Г.М. Скурин, Н.А. Волкова. - М.: Экономика, 1984. - 72 с.
5. Богачев О.С. Дослідження взаємозв'язку продуктивності та оплати праці в Україні / О.С. Богачев // Вісник економічної науки України. - 2009. - № 1. - С. 33-36.
6. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах / А. Ревенко // Україна: аспекти праці. – 2008.- № 2. - С. 32-37.

