

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ ВИМІРЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Досліджено вітчизняні й закордонні методи, за допомогою яких визначаються критерії результатів і витрат праці, а також формуються показники продуктивності праці. Визначено їхні переваги й недоліки в умовах ринкової економіки.

Ключові слова: продуктивність праці; виробіток; натуральний, трудовий, вартісний, нормативний, багатофакторний, багатокритеріальний методи вимірювання продуктивності

Постановка проблеми. Роль вимірювання в питаннях підвищення продуктивності праці розуміють часто не зовсім вірно. Вимірювання – важлива річ, однак вимір не є кінцевою метою; це – засіб досягнення мети. Наша кінцева мета полягає в тому, щоб домогтися підвищення продуктивності.

Вимірювання найчастіше дійсно допомагає розібратися в ситуаціях, з якими ми маємо справу, і визначити відповідні напрямки дій, що дозволяють досягти поставленої мети. У той же час нерідко тільки вимірювання без реалізації інших функцій управління продуктивністю приносить дуже мало користі, а іноді й виявляється зовсім марним процесом.

Під вимірюванням стосовно до трудової діяльності й підвищення продуктивності звичайно розуміють хронометрування або нормування праці. Це занадто обмежена точка зору, вона охоплює лише малу частину вимірювання, яке корисне при вирішенні питань продуктивності. Крім того, для багатьох людей вирази "хронометрування" і "нормування праці" носять несприятливий емоційний відтінок.

Одним з недостатньо розроблених місць у теорії вимірювання є процедурний опис безпосереднього переходу від реальної дійсності (чуттєво сприйманих об'єктів) до їхнього абстрактного подання у вигляді чисел (показників, критеріїв). Недооцінка даного аспекту статистичного спостереження неминуче обтяжує наступну змістовну інтерпретацію й практичне використання соціально-економічних індикаторів, зокрема показників продуктивності праці.

Аналіз досліджень і публікацій. Різні проблеми управління продуктивністю праці знайшли своє відображення в основоположних роботах науковців минулого: А. Сміта, Р. Оуена, Ч. Беббіджа, О.Конта, Н.Сеніора, Ф.Тейлора, Г.Емерсона, А.Файоля, Ф.Гілберта, Б. Сэема, Ф. Бастиа, К.Маркса. Серед сучасних вчених-економістів суттєвий внесок в розвиток теорії й практики зробили: Д.Скот Синк, Д.Кендрик, Е.Деннісон, С.Фабрикант, Р.Солоу, Д.МакГрегор, Т.Питерс, Р.Уотермен, М.Х. Маскон, П.Друккер, Д.П.Богиня, І.К.Бондар, Р.В.Гаврилов, Б.М.Генкин, О.Е.Германова,

А.М.Колот, В.С.Астраускас, М.Абрамович, І.І.Прокопенко.

Постановка завдання. Мета статті полягає в дослідженні методів вимірювання продуктивності праці та визначення їхніх переваг та недоліків в умовах ринкової економіки.

Виклад основного матеріалу. Лорд Кельвін в 1883 році висказав такі думки, які потім стали афоризмом для багатьох вчених: "Коли ти можеш виміряти те, про що міркуєш, та виразити все в числах, тоді ти дещо про це знаєш; але коли ти не в змозі вимірювати й виражати все в числах, тоді знання твої недостатні й незадовільні; вони можуть бути лише початковими знаннями, але навряд чи у своїх міркуваннях, який би не був їхній предмет, ти досяг рівня науки" [6, с.37].

Управління – це цілеспрямований вплив на об'єкт (процес). Цілеспрямованим воно є в тому розумінні, що, впливаючи на об'єкт (процес), воно наближає його не механічно, а за станом до деякої заданої мети. Для відстеження цього руху й реалізації управлінських функцій планування, організації, стимулювання необхідно моделювати стан об'єкта, тобто переводити основні його характеристики на мову символів, у першу чергу чисел. Процедура присвоєння чисел реальним об'єктам називається – вимірюванням. Отримані в результаті виміру числа (показники, критерії) дозволяють досліджувати стан об'єкта, прогнозувати їх та осмислено впливати на них, не звертаючись безпосередньо до самого об'єкта.

Прийняття управлінського рішення, що опирається на кількісну інформацію, складається з наступних етапів [3, с.19-20]:

- 1) визначення обмеженої кількості ознак, за допомогою яких можна досить повно описати об'єкт із урахуванням виділеної мети його розвитку;
- 2) вимір виділених ознак;
- 3) моделювання стану реального об'єкта за допомогою математичних перетворень, отриманих при вимірі чисел;
- 4) прийняття управлінських рішень на основі отриманих на попередньому етапі кількісних оцінок.

Теоретичні аспекти процедури присвоєння чисел об'єктам і відносинам між об'єктами досить докладно пророблені як у роботах вітчизняних авторів, так і закордонних. Проте є необхідність перед безпосереднім розглядом питань оцінки продуктивності праці зупинитися на основних положеннях теорії вимірювання, тому що розглянуті згодом показники продуктивності праці істотно розрізняються природою одержання вихідних даних й типом шкали, за допомогою якої вони виходять. На думку автора, надійність управлінських рішень в значному ступені залежить від надійності самої вихідної інформації, чим від наступної її обробки самими досконалими математичними прийомами. До того ж в області управлінських рішень на нижніх рівнях (до рівня підприємства включно) найчастіше рішення приймаються на основі інформації, що попередньо проходить найпростішу обробку, тобто вирішальної для

остаточних висновків є якість вихідних даних.

Виміряти – значить присвоїти об'єктам, що досліджуються або управляються, числа відповідно до деяких правил. Правила ці називаються шкалою виміру. У більш розгорнутій формі шкала – процедура, засіб, функція, відповідно до якої система емпіричних відносин реального світу перетвориться в систему числових відносин [3, с.21].

Використання критеріїв для вимірювання ознак вимагає визначення градацій якості: кращих, гірших та проміжних оцінок. Інакше кажучи, необхідні шкали оцінок за критеріями.

На практиці прийнято розрізняти шкали безперервних і дискретних оцінок, шкали кількісних і якісних оцінок. Так, для критерію "вартість" може бути використана безперервна кількісна шкала оцінок (у грошових одиницях). Для критерію "наявність досвіду роботи" може бути якісна двійкова шкала: є або немає. Крім категорій "якісні – кількісні", "безперервні – дискретні" у прийнятті рішень розрізняють наступні типи шкал: шкала порядку, шкала рівних інтервалів та шкала пропорційних оцінок – ідеальна шкала [5, с.21].

Останнім часом для оцінки якості виконаних робіт та результатів праці, у вигляді послуг, все більше використовуються порядкові шкали.

У тому випадку, коли нас цікавлять не самі по собі об'єкти, а їхні властивості, менеджерам необхідно виділення ознак, що характеризують ці властивості. Ознака (а не окремий об'єкт) в одного з порівнюваних об'єктів приймається за одиницю виміру, а потім відбувається зіставлення таких же ознак в інших порівнюваних об'єктах. Внаслідок того, що порівнюється щось однорідне – ознака, "точність підвищується", але вона й "знижується" через те, що порівнювана ознака – це тільки одна зі сторін об'єкта. Виділення ознаки – це вже відрив, абстракція від реального світу.

Зауваження здобуває практичну гостроту в процесі управління, коли справа стосується, зокрема, оцінки діяльності, планування або стимулювання за вартісними або натуральними показниками. Вимірювання за натуральними показниками дає оцінку результату, який дійсно цікавить нас, але чисельно точність оцінки падає в міру розширення асортиментів виробленої продукції чи послуг. Наприклад, складати пари чоловічого й жіночого взуття ще можливо, але складати туфлі й кавуни – неможливо. У той же час виділення єдиної ознаки, якою володіють всі вироблені товари, наприклад витрати на їхнє виробництво чи їхня ціна, дозволяє одержувати більше точні чисельні оцінки – тут вже немає проблем з додаванням, – але ніхто з нас вартість або ціну не споживає. Із цією проблемою при розрахунку показників продуктивності праці менеджери зіштовхуються в умовах швидких технологічних змін чи в умовах швидкої інфляції.

Положення справ ускладнюється ще й тим, що характер сучасної праці погано відбивається розповсюдженими в нас показниками продуктивності у вигляді випуску в одиницю часу. Облік витрат робочого часу при цьому також мало що дає. Також майже

немає способів кількісно виразити витрати праці тої або іншої категорії інфраструктурного і управлінського персоналу при виробництві окремих одиниць конкретної продукції. Оскільки результати діяльності цих груп втілюються в серіях і комплексах продуктів і послуг, оцінювати їх доводиться за допомогою якісних шкала оцінки та механізму накладних витрат.

Кожний об'єкт володіє в принципі безліччю ознак, але ознаки ці в загальному випадку неоднакові, тому при вимірюванні варто розрізняти [3, с.22]:

1. принципово непорівнянні об'єкти, які мають різний набір ознак;
2. принципово порівнянні об'єкти, які мають однаковий набір ознак, але кількісно ці ознаки настільки розрізняються, що порівняння втрачає практичний зміст;
3. порівнянні об'єкти, що мають однаковий набір ознак.

Проте практично вся сфера машинобудування складається з перших двох видів об'єктів, які є якісно різнорідними об'єктами. Таким чином, це призводить до обмеження сфери використання натуральних показників оцінки продуктивності.

З часом цінність ознак результатів і витрат праці може змінюватися. Тому жодна система показників (навіть "дуже хороша") не може бути абсолютизована в силу того, що будь-якому об'єкту (процесу) може бути поставлене у відповідність різна кількість чисел. Отже, наша пристрасть до тих або інших показників повинна визначатися в першу чергу практичними завданнями, які стоять перед нами.

Для вирішення цих проблем необхідно удосконалення системи економічної інформації на підприємствах. Дана система повинна допомагати працівникам підприємства підбирати такі показники продуктивності праці, які більшою мірою відбивають реальність стан об'єктів в умовах швидких науково-технічних змін та мають найменший вплив негативних факторів.

Спочатку вимір продуктивності представляється досить простою справою. Достатньо поставити в чисельник "продукцію" даної організаційної системи, а в знаменник – "витрати" на виробництво продукції. Але в реальності все стає складніше, і на це існує ряд причин. Більшість машинобудівних підприємств:

- 1) виробляють кілька продуктів і послуг;
- 2) зіштовхуються з безперервними змінами цін і витрат;
- 3) вносять постійні зміни в продукти, послуги та технологічні процеси;
- 4) змушені враховувати інші критерії результативності (якість продукції, дієвість, економічність, прибутковість та якість трудового життя);
- 5) повинні здійснювати витрати різних видів і в різних обсягах, причому кожний з видів витрат характеризується іншими істотними властивостями, які варто взяти до уваги.

Питання про те, що включати в чисельник і знаменник коефіцієнта продуктивності, часто може бути дуже важким. Ще одне ускладнення полягає в ступені

деталізації або дезагрегуванні. Наприклад: чи вимірюємо ми сукупні трудові витрати або вказуємо їхні види? Крім того, істотні проблеми виникають у зв'язку з вибором тривалості аналізованого періоду та вибором базисного періоду. Джерелом труднощів у системах виміру продуктивності можуть також служити зміни в структурі продукції, що випускається. Наприклад, якщо вид або характер продукції, або витрати змінюються в часі, надійно й обґрунтовано виміряти продуктивність стає складніше. Менеджер може розглянути велику кількість сполучень видів продукції й витрат, та при цьому виникає важливе питання, які коефіцієнти й індекси є найбільш інформативними. Ще одна важлива й складна проблема полягає в тім, як погодити систему виміру з контролем і підвищенням продуктивності. Нарешті, у багатьох випадках види й властивості продукції важко піддаються кількісній оцінці. Продукцію підприємств сфери обслуговування й функціональних підрозділів, а також якість і своєчасність поставки товарів і надання послуг нерідко важко виразити кількісно. Таким чином, вимір продуктивності – більш складна проблема, чим може здатися на перший погляд.

В сучасній практиці використовують деякі з методів підбору основних ознак результатів і витрат та виміру продуктивності праці. Розглянемо їх більш детально.

Вітчизняні методики пропонують вимірювати продуктивність за допомогою двох методів. Перший метод має назву "Виробіток" – це вимір продуктивності праці який здійснюється через відношення результату виробництва товарів до одиниці праці. Другий метод має назву "Трудомісткість" – це зворотна величина виробітку, тобто відношення витрат праці до результату виробництва товарів. Але даний метод не відповідає основним вимогам для показників продуктивності, де можливе лише відношення результату до витрат, а не навпаки.

Методи визначення виробітку залежать від способів вибору ознак для результатів і витрат праці.

Існують три основні методи визначення середнього виробітку в залежності від вибору обсягу продукції:

- натуральний метод;
- трудовий метод;
- вартісний метод.

Проте в ринковій економіці більше уваги приділяють вартісному методу. Він дає можливість зіставляти будь-які результати і витрати праці, а при більшій деталізації обсягу продукції зменшується вплив інших факторів виробництва на точність вимірювання саме продуктивності праці. Результати останніх досліджень в напрямку продуктивності праці пропонують розраховувати такий показник як "фінансова продуктивність" чи "рентабельність праці" [7]. Данні показники є близькі за змістом з сучасними закордонними методами виміру продуктивності праці. Це коли порівнюються результати виробництва із затратами живої праці, причому до результату

виробництва відносять у грошовому виразі всі вироблені за даний період товари та послуги, а до витрат – витрати на живу працю (заробітна плата з усіма нарахуваннями та вартістю натуроплати).

В загальному вигляді всі результати і витрати праці для вимірювання продуктивності праці за вітчизняними методами можливо представити у вигляді рисунка 1.

Основним недоліком вітчизняних методів виміру продуктивності праці є те, що показники встановлювалися державою чи адміністрацією, тобто метод "згори до низу". Дані показники рідко змінювалися та не відповідали динамічним умовам сучасної економіки, що призвело до відмови вимірювання продуктивності праці на більшості підприємств. Напроти, закордонний досвід показує на важливість підвищення продуктивності праці, як основної складової національного багатства. А для визначення міри підвищення продуктивності праці необхідно дослідити й сучасні закордонні методи виміру продуктивності.

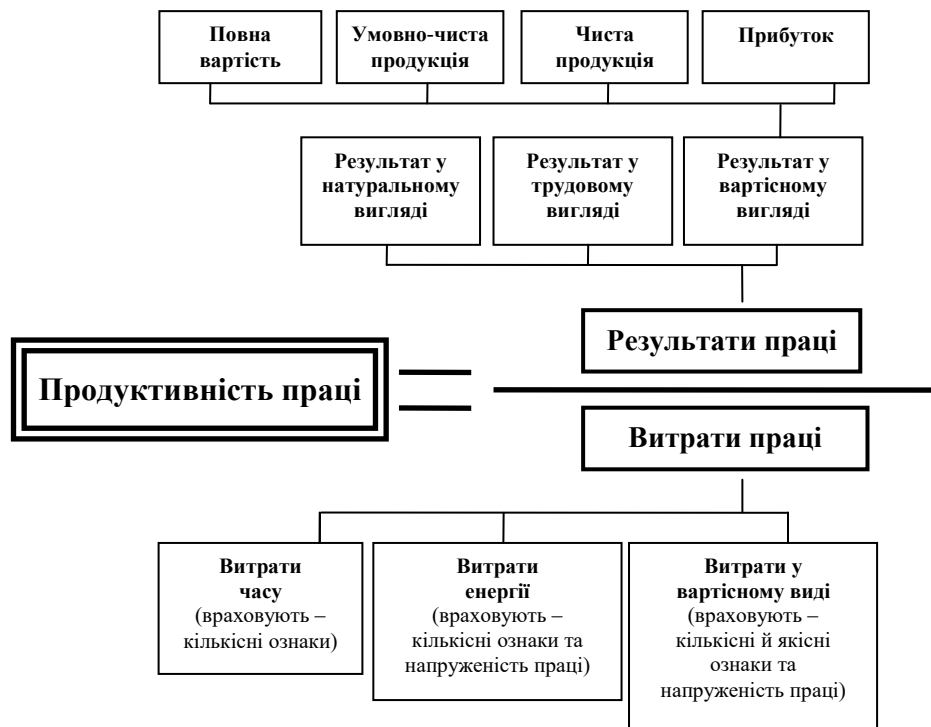


Рис. 1. Вітчизняна схема вибору ознак результатів і витрат праці для виміру продуктивності праці

Найбільш розробленими і такими, що широко застосовуються на практиці за кордоном, є три методи вимірювання продуктивності, тобто методи пошуку ознак результатів і витрат праці та інтеграції показників, які більш об'єктивно відображають стан конкретного підприємства у певних ринкових умовах [2, 3, 4,]:

- нормативний метод;
- багатофакторна модель вимірювання продуктивності;
- багатокритеріальний метод.

Насамперед розглянемо нормативну методологію виміру продуктивності, основним елементом якої є участь працівників. Вперше названа методологія була вивчена д-рами Вільямом Морісом і Джорджем Смітом в Університеті штату Огайо (1976). Ці дослідники очолювали фінансовий Національний науковий фонд, у рамках якого вони намагалися розробити нові системи виміру продуктивності для адміністративних комп'ютерно-інформаційних служб. При цьому використовувався метод номінальної групи й Дельфійський метод. Обоє вони застосовуються з метою розробки погоджених мір з питань продуктивності для даної організаційної системи. Дельфійський метод досить подібний із методом номінальної групи, але застосовують його переважно при опитуваннях.

Нормативний метод виміру продуктивності – це процес, за допомогою якого при участі працівників визначають вимірники (або їхні замітники), коефіцієнти й/або індекси продуктивності, а потім розробляють систему її виміру, оцінки, контролю, планування й підвищення. При такому підході спочатку певною мірою жертвують якістю й строгістю системи виміру, та її розробка може небагато затягтися; однак справжня сила методу полягає в тому, що при цьому домагаються прихильності працівників процесу виміру, оцінки, контролю й підвищення якості продуктивності.

Нормативний метод – це організаційний метод вимірювання продуктивності, заснований на активній участі персоналу, орієнтований на розвиток системи вимірювання.

Цей метод придатний для дрібних одиниць аналізу, наприклад для робочих груп або відділів, і в тих випадках, коли доцільні або бажані розстиковані системи виміру продуктивності. Тому його застосування можна вважати децентралізованим підходом до вимірювання продуктивності.

Партисипативний характер нормативного методу полегшує зв'язування процесів виміру й оцінки із процесами планування, контролю й підвищення продуктивності. Нормативний метод застосовується не тільки при розробці систем вимірювання продуктивності, а й у стратегічному плануванні, перспективному розв'язанні проблем і т.д.

При застосуванні нормативного методу для більш крупних одиниць аналізу (завод, служба або фірма) застосовують вибіркове дослідження, дельфійський метод чи об'єднання різних систем вимірювання.

Коли застосовують терміни "загальна продуктивність", "сукупна факторна продуктивність" та "вимір багатфакторної продуктивності", то мають на увазі зістиковану, інтегровану та агреговану модель, яка має назву – багатфакторна модель виміру продуктивності. Дана модель заснована на зважуванні показників за цінами продукції й ресурсів, та на обчисленні індексів.

Багатфакторна модель не передбачає активної участі працівників в процесі збору даних. Вона фактично являє собою модель системи підтримки управлінських рішень, що базуються на даних організаційної системи, щодо цін і обсягів продукції

(товарів і/або послуг) й витрат ресурсів.

Це значною мірою макроскопічний підхід до виміру. Тому багатofакторна модель більше підходить для проміжних одиниць аналізу – відділення, заводу або підприємства.

Багатofакторна модель вимірювання продуктивності базується переважно на звітних даних і з меншою мірою розрахована на участь робітників. Процедура робіт спрямована "зверху вниз" і використовує тільки коефіцієнти та індекси для вимірювання продуктивності.

У багатofакторній моделі дані формуються таким чином, що вони автоматично задовольняють строгим визначенням продуктивності. Модель забезпечує створення інтегрованої, а отже, зістикованої системи виміру.

Модель можна використовувати з метою: отримати загальний, інтегрований вимірник продуктивності для фірми; забезпечити аналітичний перегляд (ревізію) динаміки показників продуктивності; підготувати фінансові звіти; оцінити і виміряти вплив зрушень у промисловості на прибутковість; оцінити ефективність окремих заходів (впровадження систем контролю якості, стимулювання, технологічних нововведень); виміряти первісний розподіл вигод від зміни продуктивності на фірмі; правильно визначити цілі щодо продуктивності та при стратегічному плануванні (використання потужностей, організація збуту, регулювання витрат, зміна штатів, управління якістю, ціноутворення і т. ін.) [2, с.167].

Термін "приватна факторна продуктивність" має на увазі вирахування розстикованих коефіцієнтів продуктивності, що показують співвідношення продукції даної організаційної системи й одного з елементів витрат даної системи за той же період. В будь-якій організаційній системі є величезна кількість приватних факторних коефіцієнтів. Приклади різноманітних приватних факторних коефіцієнтів "продуктивності" представлені в багатьох роботах закордонних науковців [1, с.266-273; 2, с.219-224].

Багатокритеріальний метод виміру продуктивності, його іменують також матрицею цілей, дозволяє вимірювати й оцінювати результативність (більше широке поняття) і продуктивність (продукція до витрати), а також він забезпечує можливість одержати агрегований індекс продуктивності. Цей метод йде коріннями в аналіз багатозначних рішень, тісно пов'язаний з двома зазначеними вище методами й з вітчизняними методами виміру продуктивності, а також базується на їх методологічних розрахунках. Спираючись на отриманий за допомогою нормативного методу перелік вимірників продуктивності, процедура використання багатокритеріального методу охоплює такі стадії робіт:

- 1) визначення і ранжування критеріїв, за якими слід оцінювати продуктивність;
- 2) оцінювання значущості критеріїв продуктивності (у відносному вираженні);
- 3) об'єднання графіків продуктивності зі значущістю критеріїв.

Багатокритеріальний метод дає змогу розробити наглядну і ефективну систему вимірювання і оцінювання продуктивності, яка є ефективним інструментом зв'язати план підвищення і вимірювання продуктивності.

Відповідно до строгого визначення, продуктивність – це відношення кількості продукції (товарів і/або послуг), зроблених даною організаційною системою протягом даного періоду часу, та обсягів витрат (енергії, праці, капіталу, матеріалів) за той же період часу. Таким чином, можна одержати вимірники продуктивності різного виду.

Всі названі методи виміру продуктивності розрізняються переважно тим, які збираються дані та як. Вони також принципово різні по тій ролі, що грають учасники в процесі розробки системи. Нормативний метод дозволяє деяким учасникам впливати на вибір вимірників, які ввійдуть у систему виміру. На відміну від цього багатofакторна модель пропонує, які вимірники буде видавати система. Багатокритеріальний метод пропонує принципову схему для розробки показників продуктивності, а вітчизняні методи пропонують обмежений вибір вже готових показників. Аналітик певною мірою сам визначає, який метод буде розглядатися, але він робить це, лише визначивши ступень деталізації збору інформації.

Методи різні також відносно одиниць аналізу, для яких вони найкраще підходять. Нормативний метод особливо корисний на рівні робочої групи, відділу або відділення. При більших одиницях аналізу він стає громіздким. На відміну від цього багатofакторна модель більше підходить для рівня фірми. Її, однак, можна застосовувати й для більш дрібних одиниць аналізу – центри витрат, центри прибутку, відділення, служба. Багатокритеріальна модель досить гнучка відносно методів одержання інформації. Це в основному спосіб оцінки, що дозволяє здійснювати аналіз продуктивності за декількома критеріями й для всіх рівнів виробництва. Вітчизняні методи можуть бути використані, як на рівні підприємства в цілому (натуральний і вартісний методи), так й на рівні окремої людини (трудовий метод), але в сучасних ринкових умовах дані методи мають багато недоліків, які розглянуті вище, та майже не використовуються.

У зв'язку з характером даних і способами одержання інформації названі методи істотно різні відносно їх використання та можливості узгодити процеси виміру із заходами щодо підвищення продуктивності. Тому що, нормативний метод носить партисипативний характер, він більш ефективний у справі стимулювання дій на основі самого процесу вимірювання. На відміну від цього багатofакторна модель у більшому ступені служить інструментом управлінського діагностування, вказуючи напрямок поліпшення, але не стимулюючи обов'язково конкретні дії. Багатокритеріальний метод досить гнучкий і може бути застосований на партисипативних і автократичних засадах. Вітчизняний метод може бути використаний, як елемент багатокритеріального метода. Всі методи задумані для різних цілей. Один з них – інструмент діагностування на рівні фірми, інші – інструменти аналізу й планування на рівні робочої групи. Всім їм

знаходиться місце, і всі вони задовольняють певним цілям залежно від бажаних результатів, закладених у стратегічному плані.

Важливо також підкреслити, що один з них – "абсолютний" метод виміру, тоді як інші – "відносні" методи виміру. Інакше кажучи, абсолютний – це багатofакторна модель, яка видає однаковий набір показників незалежно від організації, тоді як інші методи, видають показники, які в досить значній мірі залежать від організації й групи, що розробляють систему виміру продуктивності. Базова структура абсолютної системи залишається майже незмінною в часі, тоді як базова структура відносної системи більше динамічна, тому що вона залежить від участі людей. Жоден з методів не є кращим; всі вони виконують різні завдання.

Висновки. На думку автора, в ринкових умовах швидких технологічних змін, коли в собівартості кінцевої продукції збільшується частка не матеріальних ресурсів, коли в загальній кількості персоналу збільшується частка не прямого виробничого персоналу (управлінський і інфраструктурний), коли продукція стає все складнішою за формою й складом та коли збільшується вага якісних показників з якісними шкалами вимірювання, постає необхідним використання тільки динамічних систем показників продуктивності тісно пов'язані з іншими системами контролю й підвищення ефективності виробництва.

В першу чергу пропонується використовувати багатofакторний метод, як систему підтримки прийняття рішень в сфері управління продуктивністю праці, а далі, для посилення ефективності функціонування багатofакторної методики, більшої зацікавленості працівників, децентралізації системи вимірювання продуктивності праці та пошуку найбільш відповідних показників продуктивності праці, на думку автора, необхідно використовувати ще дві методики багатокритеріальну й нормативну. За допомогою нормативної методики, при участі працівників підприємства можливо визначити найбільш пріоритетні вимірники продуктивності праці, як для підприємства в цілому, так й для найменшої одиниці аналізу (наприклад, для працівника). За допомогою багатокритеріальна методики, відповідно до основної схеми формування показників продуктивності, можна підібрати чи розробити багату кількість показників. Проте, основним в даній методиці є механізм зведення багатьох показників до одного інтегрованого. При їх поєднанні створюється добра основа для розробки системи виміру, оцінки, контролю, планування й підвищення продуктивності. При цьому працівники не вчиняють супротив при розробці системи.

Результати статті можуть бути використані на вітчизняних підприємствах для покращення якості вибору ознак результатів і витрат праці та формування динамічної система показників продуктивності праці, яка більш адекватно відповідає ринковим умовам.

1 Армстронг М. Менеджмент: методы и приемы: Пер. с 3-го англ. изд. – К.: Знання-Прес, 2006. – 876с.

2 Д.Скотт Синк. Управление производительностью. Планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: Прогресс, 1989. – 528с.

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

4 Калина А.В. та ін. Менеджмент продуктивності: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2004. – 232с.

5 Ларичев О.И. Теория и методы принятия решений, а также Хроника событий в Волшебных странах: Учебник. – М.: Логос, 2000. – 296 с.

6 Производительность труда белых воротничков / общ. ред. В.В. Зотова. – М.: Прогресс, 1989. – 248 с.

7 Русак Н.А., Русак В.А. Финансовый анализ субъекта хозяйствования: Справ. пособие. – Минск: Высш. школа, 1997. – 309 с.

алізації оптимальних стратегій, що мають забезпечити не лише певний ефект, результат, але й адаптивність і гнучкість системи управління, конкурентоспроможність діяльності підприємства в цілому;

– оцінка ефективності управління повинна передбачати визначення комплексного показника ефективності управління, який базується на встановленні потенційної, реалізованої та досягнутої ефективності управління підприємством;

– ефективність управління підприємствам можна охарактеризувати не лише за допомогою монетарних величин, незважаючи на те, що ефективність передбачає співвідношення отриманих результатів та витрат, оскільки і витрати, і результати не завжди можна визначити за допомогою кількісних показників, якщо цілі підприємства в основному є якісними;

– перевага запропонованого підходу щодо комплексного оцінювання ефективності управління підприємством полягає в можливості поєднання кількісної та якісної оцінки ефективності управління.

Перспективою подальших досліджень у цьому напрямку є розробка організаційно-економічного механізму забезпечення ефективності управління підприємствами в умовах ринкової економіки.

Список літератури

1. Контролінг – від теорії до реалізації на практиці [Текст] : монографія / В.В. Прохорова [та ін.]. – Х. : ІНЖЕК, 2006. – 200 с.
2. Маркіна, І. А. Системний підхід до ефективності управління підприємством [Текст] / І. А. Маркіна // Вісник ДонДУЕТ. Сер.: Екон. науки. – 2000. – № 8. – С. 104-110.
3. Менеджмент [Текст] : учеб. для вузов / под. ред. М. М. Максимцова, М. А. Комарова. – 2-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2002. – 359 с.
4. Расулова, У. С. Оцінка ефективності оперативного планування на торговельних підприємствах [Текст] / У. С. Расулова // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. – 2006. – Вип. 21, т. 2. – С. 306-313.
5. Фоломкіна, І. С. Оцінка ефективності стратегічного набору підприємств [Текст] / І. С. Фоломкіна // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. – 2004. – Вип. 16, т. 2. – С. 129-136.
6. Фоломкіна І. С. Оцінка конкурентоспроможності стратегічних наборів торговельних підприємств [Текст] / І. С. Фоломкіна // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. – 2006. – Вип. 21, т. 2. – С. 331-339.
7. Шепеленко, О. В. Трансакційні витрати та їх використання для оцінки ефективності управління підприємством [Текст] / О. В. Шепеленко, Л. А. Полонська // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. – 2004. – Вип. 16, т. 2. – С. 445-453.

УДК 005.642.5

Сергійчук С.І.

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ ВИМІРЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Досліджено вітчизняні й закордонні методи, за допомогою яких визначаються критерії результатів і витрат праці, а також формуються показники продуктивності праці. Визначено їхні переваги й недоліки в умовах ринкової економіки.

Ключові слова: *продуктивність праці, виробіток, натуральний, трудовий, вартісний, нормативний, багатofакторний, багатокритеріальний методи вимірювання продуктивності праці.*

© Сергійчук С.І., 2008

Роль вимірювання в питаннях підвищення продуктивності праці часто розуміють не зовсім вірно.

Вимірювання – важлива річ, однак вимір не є кінцевою метою; це – засіб досягнення мети. Наша кінцева мета полягає в тому, щоб домогтися підвищення продуктивності.

Вимірювання найчастіше дійсно допомагає розібратися в ситуаціях, з якими ми маємо справу, і визначити відповідні напрямки дій, що дозволяють досягти поставленої мети. У той же час нерідко тільки вимірювання без реалізації інших функцій управління продуктивністю дає дуже мало користі, а іноді й виявляється зовсім марним процесом.

Під вимірюванням стосовно трудової діяльності й підвищення продуктивності звичайно розуміють хронометрування або нормування праці. Це занадто обмежена точка зору, вона охоплює лише незначну частину вимірювання, яке є корисним для вирішення питань продуктивності. Крім того, у сприйнятті багатьох людей вирази «хронометрування» й «нормування праці» мають несприятливий емоційний відтінок.

Одним із недостатньо розроблених питань у теорії вимірювання є процедурний опис безпосереднього переходу від реальної дійсності (сприйманих за допомогою відчуттів об'єктів) до їхнього абстрактного подання у вигляді чисел (показників, критеріїв). Недооцінка цього аспекту статистичного спостереження неминуче ускладнює подальшу змістовну інтерпретацію та практичне використання соціально-економічних індикаторів, зокрема показників продуктивності праці.

Різні проблеми управління продуктивністю праці були відображені в основоположних роботах науковців минулого: А. Сміта, Р. Оуена, Ч. Беббіджа, О. Конта, Н. Сеньора, Ф. Тейлора, Г. Емерсона, А. Файоля, Ф. Гілберта, Б. Сеєма, Ф. Бастіа, К. Маркса. Серед сучасних учених-економістів суттєвий внесок у розвиток теорії й практики зробили: Д. Скот Сінк, Д. Кендрик, Е. Деннісон, С. Фабрикант, Р. Солоу, Д. Мак-Греггор, Т. Пітерс, Р. Уотермен, М.Х. Маскон, П. Друккер, Д.П. Богиня, І.К. Бондар, Р.В. Гаврилов, Б.М. Генкін, О.Е. Германова, А.М. Колот, В.С. Астраускас, М. Абрамович, І.І. Прокopenко.

Мета статті полягає в дослідженні методів вимірювання продуктивності праці та визначення їхніх переваг і недоліків в умовах ринкової економіки.

Лорд Кельвін у 1883 р. висказав думку, яка потім стала афоризмом для багатьох учених: «Коли ти можеш виміряти те, про що міркуєш, та виразити все в числах, тоді ти дещо про це знаєш; але коли ти не в змозі вимірювати й виражати все в числах, тоді знання твої недостатні й незадовільні; вони можуть бути лише початковими знаннями, але навряд чи у своїх міркуваннях, який би не був їхній предмет, ти досяг рівня науки» [6, с. 37].

Управління – це цілеспрямований вплив на об'єкт (процес). Цілеспрямованим воно є в тому розумінні, що, впливаючи на об'єкт (процес), воно наближає його не механічно, а за станом – до певної заданої мети. Для відстеження цього руху й реалізації управлінських функцій планування, організації, стимулювання необхідно моделювати стан об'єкта, тобто переводити основні його характеристики на мову символів, у першу чергу чисел. Процедура присвоєння чисел реальним об'єктам називається вимірюванням. Отримані в результаті виміру числа (показники, критерії) дозволяють досліджувати стан об'єкта, прогнозувати їх та осмислено впливати на них, не звертаючись безпосередньо до самого об'єкта.

Прийняття управлінського рішення, що спирається на кількісну інформацію, складається з таких етапів [3, с. 19-20]:

- 1) визначення обмеженої кількості ознак, за допомогою яких можна досить повно описати об'єкт із урахуванням виділеної мети його розвитку;
- 2) вимірювання виділених ознак;

3) моделювання стану реального об'єкта за допомогою математичних перетворень, отриманих під час виміру чисел;

4) прийняття управлінських рішень на основі отриманих на попередньому етапі кількісних оцінок.

Теоретичні аспекти процедури присвоєння чисел об'єктам і відносинам між об'єктами досить докладно опрацьовані в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. Проте є необхідність перед безпосереднім розглядом питань оцінювання продуктивності праці зупинитися на основних положеннях теорії вимірювання, тому що розглянуті згодом показники продуктивності праці істотно відрізняються природою одержання вихідних даних й типом шкали, за допомогою якої вони виходять. На думку автора, надійність управлінських рішень більшою мірою залежить від надійності самої вихідної інформації, ніж від подальшої її обробки за допомогою найдосконаліших математичних прийомів. До того ж у сфері управлінських рішень на нижніх рівнях (до рівня підприємства включно) найчастіше рішення приймаються на основі інформації, що попередньо проходить найпростішу обробку: тобто вирішальною для остаточних висновків є якість вихідних даних.

Виміряти – означає присвоїти об'єктам, що досліджуються або управляються, числа відповідно до деяких правил. Правила ці називаються шкалою виміру. У більш розгорнутій формі шкала – процедура, засіб, функція, відповідно до якої система емпіричних відносин реального світу перетвориться на систему числових відносин [3, с. 21].

Використання критеріїв для вимірювання ознак потребує визначення градацій якості: кращих, гірших та проміжних оцінок. Інакше кажучи, необхідними є шкали оцінок за критеріями.

На практиці прийнято розрізняти шкали безперервних і дискретних оцінок, шкали кількісних і якісних оцінок. Так, для критерію «вартість» може бути використана безперервна кількісна шкала оцінок (у грошових одиницях). Для критерію «наявність досвіду роботи» може бути якісна двійкова шкала: є або немає. Крім категорій «якісні – кількісні», «безперервні – дискретні», щодо прийняття рішень застосовують такі типи шкал: шкалу порядку, шкалу рівних інтервалів та шкалу пропорційних оцінок – ідеальну шкалу [5, с. 21].

Останнім часом для оцінювання якості виконаних робіт та результатів праці, у вигляді послуг, все більше використовуються порядкові шкали.

У тому випадку, коли нас цікавлять не самі по собі об'єкти, а їхні властивості, менеджерам необхідно виділити ознаки, які характеризують ці властивості. Ознака (а не окремий об'єкт) в одного з порівнюваних об'єктів приймається за одиницю виміру, а потім відбувається зіставлення таких самих ознак в інших порівнюваних об'єктах. Унаслідок того, що порівнюється щось однорідне (ознака), «точність підвищується», але вона й «знижується» через те, що порівнювана ознака – це тільки одна зі сторін об'єкта. Виділення ознаки – це вже відрив, абстрагування від реального світу.

Зауваження набуває практичної гостроти в процесі управління, коли справа стосується, зокрема оцінювання діяльності, планування або стимулювання за вартісними чи натуральними показниками. Вимірювання за натуральними показниками дає оцінку результату, який дійсно цікавить нас, але чисельно точність оцінювання зменшується із розширенням асортименту виробленої продукції чи послуг. Наприклад, складати пари чоловічого й жіночого взуття ще можливо, але складати туфлі й кавуни – неможливо. У той же час виділення єдиної ознаки, яку мають усі вироблені товари (наприклад витрати на їхнє виробництво чи їхня ціна), дозволяє одержувати більш точні чисельні оцінки – тут вже немає проблем із додаванням, – але ніхто з нас вартість або ціну не споживає. Із цією проблемою під час розрахунку показників продуктивності праці менеджери стикаються в умовах швидких технологічних змін чи швидкої інфляції.

Стан справ ускладнюється ще й тим, що характер сучасної праці недостатньо відбивають розповсюджені в нас показники продуктивності у вигляді випуску продукції за одиницю часу. Облік витрат робочого часу при цьому також мало що дає. Також майже немає способів кількісно виразити витрати праці тієї або іншої категорії інфраструктурного й управлінського персоналу під час виробництва певних одиниць конкретної продукції. Оскільки результати діяльності цих груп втілюються в серіях та комплексах продуктів і послуг, оцінювати їх доводиться за допомогою якісних шкал оцінювання та механізму накладних витрат.

Кожний об'єкт має в принципі безліч ознак, але ознаки ці в загальному випадку неоднакові, тому під час вимірювання варто розрізняти [3, с. 22]:

- 1) принципово не порівнянні об'єкти, які мають різний набір ознак;
- 2) принципово порівнянні об'єкти, які мають однаковий набір ознак, але кількісно ці ознаки настільки розрізняються, що порівняння втрачає практичний зміст;
- 3) порівнянні об'єкти, що мають однаковий набір ознак.

Проте практично вся сфера машинобудування складається з перших двох видів об'єктів, які є якісно різнорідними об'єктами. Таким чином, це призводить до обмеження сфери використання натуральних показників оцінки продуктивності.

Із часом цінність ознак результатів і витрат праці може змінюватися. Тому жодна система показників (навіть найкраща) не може бути абсолютизована в силу того, що для будь-якого об'єкта (процесу) може бути поставлена у відповідність різна кількість чисел. Отже, наша прихильність до тих або інших показників повинна визначатися в першу чергу практичними завданнями, які стоять перед нами.

Для вирішення цих проблем необхідне вдосконалення системи економічної інформації на підприємствах. Вказана система має допомагати працівникам підприємства добирати такі показники продуктивності праці, які більшою мірою відбивають реальний стан об'єктів в умовах швидких науково-технічних змін та мають найменший вплив негативних факторів.

Спочатку вимірювання продуктивності здається досить простою справою. Достатньо поставити в чисельник «продукцію» такої організаційної системи, а в знаменник – «витрати» на виробництво продукції. Але в реальності все стає складнішим із певних причин. Більшість машинобудівних підприємств:

- 1) пропонують кілька видів продуктів і послуг;
- 2) стикаються з безперервними змінами цін і витрат;
- 3) постійно змінюють продукти, послуги та технологічні процеси;
- 4) змушені враховувати інші критерії результативності (якість продукції, дієвість, економічність, прибутковість та якість трудового життя);
- 5) повинні здійснювати витрати різних видів і в різних обсягах, причому кожен із видів витрат характеризується іншими істотними властивостями, які варто взяти до уваги.

Питання про те, що включати в чисельник і знаменник коефіцієнта продуктивності, часто може бути дуже важким. Ще одне ускладнення пов'язане із ступенем деталізації або дезагрегуванням. Наприклад: чи вимірюємо ми сукупні трудові витрати або вказуємо їхні види? Крім того, істотні проблеми виникають у зв'язку з обранням тривалості аналізованого періоду та вибором базисного періоду. Труднощі в роботі із системами вимірювання продуктивності можуть також спричинити зміни в структурі продукції, що випускається. Наприклад, якщо вид або характер продукції, або витрати змінюються в часі, надійно й обґрунтовано виміряти продуктивність стає складніше. Менеджер може розглянути велику кількість поєднань видів продукції та витрат, але при цьому постає важливе питання про те, які коефіцієнти й індекси є найбільш інформативними. Ще одна важлива й складна проблема полягає в тому, як узгодити систему виміру з

контролем і підвищенням продуктивності. Нарешті, у багатьох випадках види й власності продукції важко піддаються кількісному оцінюванню. Продукцію підприємств сфери обслуговування й функціональних підрозділів, а також якість і своєчасність поставки товарів та надання послуг нерідко важко виразити кількісно. Таким чином, вимір продуктивності – більш складна проблема, ніж може здатися на перший погляд.

У сучасній практиці використовують деякі з методів добору основних ознак результатів і витрат та виміру продуктивності праці. Розглянемо їх більш детально.

Вітчизняні методики пропонують вимірювати продуктивність за допомогою двох методів. Перший метод має назву «Виробіток» – це вимір продуктивності праці, який здійснюється через відношення результату виробництва товарів до одиниці праці. Другий метод має назву «Трудовіткість» – це зворотна величина виробітку, тобто відношення витрат праці до результату виробництва товарів. Але цей метод не відповідає основним вимогам для показників продуктивності, де можливе лише відношення результату до витрат, а не навпаки.

Методи визначення виробітку залежать від способів обрання ознак для результатів і витрат праці.

Існують три основні методи визначення середнього виробітку залежно від вибору обсягу продукції:

- натуральний;
- трудовий;
- вартісний.

Проте в ринковій економіці більше уваги приділяють вартісному методу. Він дає можливість зіставляти будь-які результати й витрати праці, а за умов більшої деталізації обсягу продукції зменшується вплив інших факторів виробництва на точність вимірювання саме продуктивності праці. Результати останніх досліджень у напрямку продуктивності праці пропонують розраховувати такий показник, як «фінансова продуктивність» чи «рентабельність праці» [7]. Вказані показники є близькими за змістом до сучасних зарубіжних методів вимірювання продуктивності праці. Це спостерігається, коли порівнюються результати виробництва із витратами живої праці, причому до результату виробництва відносять у грошовому вираженні всі вироблені за вказаний період товари й послуги, а до витрат – витрати на живу працю (заробітна плата з усіма нарахуваннями та вартістю натуроплати).

У загальному вигляді всі результати й витрати праці для вимірювання її продуктивності за вітчизняними методами можна представити у вигляді рисунка 1.

Основним недоліком вітчизняних методів виміру продуктивності праці є те, що показники встановлювалися державою чи адміністрацією, тобто метод «згори до низу». Ці показники рідко змінювалися та не відповідали динамічним умовам сучасної економіки, що призвело до відмови вимірювання продуктивності праці на більшості підприємств.

Напроти, закордонний досвід вказує на важливість підвищення продуктивності праці як основної складової національного багатства. А для визначення міри підвищення продуктивності праці необхідно дослідити й сучасні зарубіжні методи вимірювання продуктивності.

Найбільш розробленими й такими, що широко застосовуються на практиці за кордоном, є три методи вимірювання продуктивності, тобто методи пошуку ознак результатів і витрат праці та інтеграції показників, які більш об'єктивно відображають стан конкретного підприємства в певних ринкових умовах [2-4]:

- нормативний метод;
- багатofакторна модель вимірювання продуктивності;
- багатокритеріальний метод.

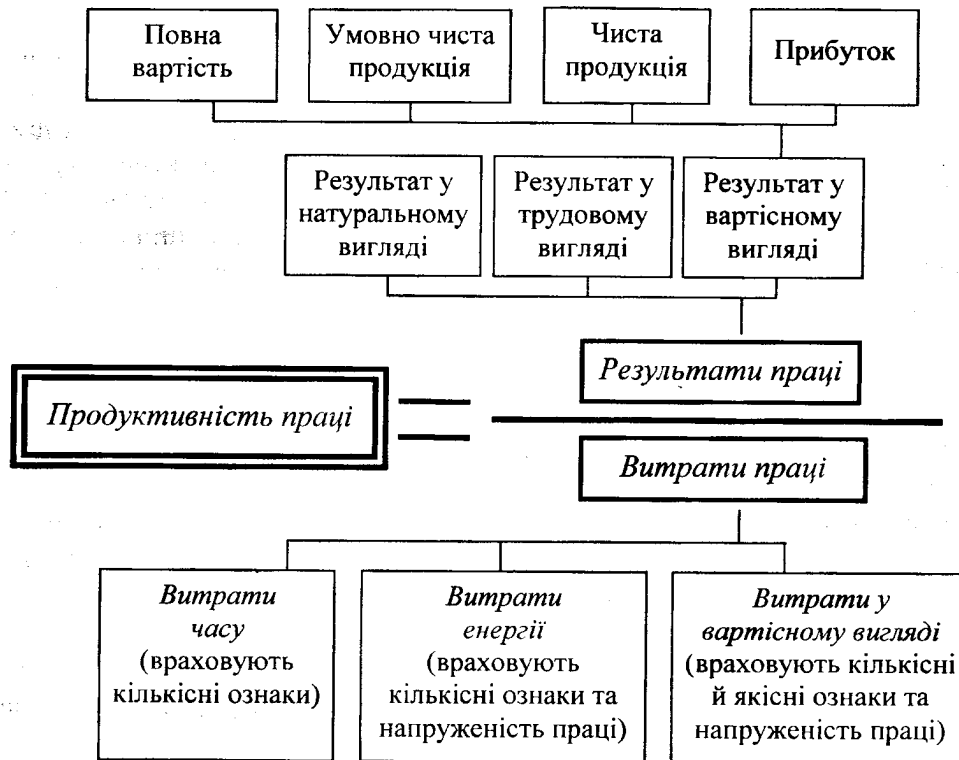


Рисунок 1 – Вітчизняна схема обрання ознак результатів і витрат праці для виміру продуктивності праці

Насамперед розглянемо нормативну методологію вимірювання продуктивності, основним елементом якої є участь працівників. Вперше названа методологія була вивчена Вільямом Морісом і Джорджем Смітом в університеті штату Огайо (1976). Ці дослідники очолювали фінансовий Національний науковий фонд, у програмі діяльності якого вони намагалися розробити нові системи виміру продуктивності для адміністративних комп'ютерно-інформаційних служб. При цьому використовувалися метод номінальної групи й Дельфійський метод. Обидва вони застосовуються з метою розробки погоджених заходів із питань продуктивності для певної організаційної системи. Дельфійський метод досить подібний до методу номінальної групи, але застосовують його переважно під час опитувань.

Нормативний метод вимірювання продуктивності – це процес, за допомогою якого за участю працівників визначають вимірники (або їхні замітники), коефіцієнти й/або індекси продуктивності, а потім розробляють систему їх вимірювання, оцінки, контролю, планування й підвищення. За умов такого підходу спочатку певною мірою нехтують якістю й чіткістю системи вимірювання, та її розробка може незначно затягтися; однак справжня сила методу полягає в тому, що при цьому домагаються прихильності працівників процесу виміру, оцінювання, контролю й підвищення якості продуктивності.

Нормативний метод – це організаційний метод вимірювання продуктивності, заснований на активній участі персоналу та орієнтований на розвиток системи вимірювання.

Цей метод придатний для дрібних одиниць аналізу, наприклад, для робочих груп або відділів, і в тих випадках, коли доцільні або бажані розстиковані системи виміру продуктивності. Тому його застосування можна вважати децентралізованим підходом до вимірювання продуктивності.

Партисипативний характер нормативного методу полегшує зв'язування процесів вимірювання й оцінки із процесами планування, контролю та підвищення продуктивності.

Нормативний метод застосовується не тільки під час розробки систем вимірювання продуктивності, а й у стратегічному плануванні, перспективному розв'язанні проблем і т.д.

Застосовуючи нормативний метод для більш великих одиниць аналізу (завод, служба або фірма), використовують вибіркове дослідження, дельфійський метод чи поєднання різних систем вимірювання.

Коли застосовують терміни «загальна продуктивність», «сукупна факторна продуктивність» та «вимір багатофакторної продуктивності», то мають на увазі зістиковану, інтегровану та агреговану модель, яка має назву «багатофакторна модель виміру продуктивності». Ця модель заснована на зважуванні показників за цінами продукції й ресурсів та на обчисленні індексів.

Багатофакторна модель не передбачає активної участі працівників у процесі збирання даних. Вона фактично являє собою модель системи підтримки управлінських рішень, що базуються на даних організаційної системи щодо цін і обсягів продукції (товарів і/або послуг) та витрат ресурсів.

Це значною мірою макроскопічний підхід до вимірювання. Тому багатофакторна модель є більш прийнятною для проміжних одиниць аналізу – відділення, заводу або підприємства.

Багатофакторна модель вимірювання продуктивності базується переважно на звітних даних і меншою мірою передбачає участь працівників. Процедура робіт спрямована «зверху вниз» і використовує тільки коефіцієнти та індекси для вимірювання продуктивності.

У багатофакторній моделі дані формуються таким чином, що вони автоматично задовольняють чіткі визначення продуктивності. Модель забезпечує створення інтегрованої, а отже, зістикованої системи виміру.

Модель можна використовувати з метою: отримати загальний, інтегрований вимірник продуктивності для фірми; забезпечити аналітичний перегляд (ревізію) динаміки показників продуктивності; підготувати фінансові звіти; оцінити й виміряти вплив зрушень у промисловості на прибутковість; оцінити ефективність окремих заходів (упровадження систем контролю якості, стимулювання, технологічних нововведень); виміряти первинний розподіл вигід від зміни продуктивності на фірмі; правильно визначити цілі щодо продуктивності та під час стратегічного планування (використання потужностей, організація збуту, регулювання витрат, зміна штатів, управління якістю, ціноутворення й ін.) [2, с. 167].

Термін «приватна факторна продуктивність» передбачає вирахування розстикованих коефіцієнтів продуктивності, що показують співвідношення продукції вказаної організаційної системи й одного з елементів витрат цієї системи за той самий період. У будь-якій організаційній системі є величезна кількість приватних факторних коефіцієнтів. Приклади різноманітних приватних факторних коефіцієнтів «продуктивності» представлені в багатьох роботах зарубіжних науковців [1, с. 266-273; 2, с. 219-224].

Багатокритеріальний метод виміру продуктивності (його іменують також матрицею цілей) дозволяє вимірювати й оцінювати результативність (більш широке поняття) і продуктивність (продукція до витрати), а також він забезпечує можливість одержати агрегований індекс продуктивності. Цей метод походить із аналізу багатозначних рішень, є тісно пов'язаним із двома зазначеними вище методами й із вітчизняними методами вимірювання продуктивності, а також базується на їх методологічних розрахунках.

Спираючись на отриманий за допомогою нормативного методу перелік вимірників продуктивності, процедура використання багатокритеріального методу охоплює такі стадії робіт:

- 1) визначення й ранжування критеріїв, за якими слід оцінювати продуктивність;
- 2) оцінювання значущості критеріїв продуктивності (у відносному вираженні);
- 3) об'єднання графіків продуктивності зі значущістю критеріїв.

Багатокритеріальний метод дає змогу розробити наочну й ефективну систему вимірювання та оцінювання продуктивності, яка є ефективним інструментом для того, щоб зв'язати план підвищення й вимірювання продуктивності.

Відповідно до чіткого визначення, продуктивність – це співвідношення кількості продукції (товарів і/або послуг), вироблених певною організаційною системою протягом указанного періоду часу, та обсягів витрат (енергії, праці, капіталу, матеріалів) за той же період часу. Таким чином, можна одержати вимірники продуктивності різного виду.

Всі названі методи вимірювання продуктивності розрізняються переважно тим, які збираються дані та як. Вони також принципово різні щодо тієї ролі, яку їй відіграють учасники в процесі розробки системи. Нормативний метод дозволяє деяким учасникам впливати на обрання вимірників, які ввійдуть до системи виміру. На відміну від цього багатокритеріальна модель вказує, які вимірники буде видавати система. Багатокритеріальний метод пропонує принципову схему для розробки показників продуктивності, а вітчизняні методи – обмежений вибір вже готових показників. Аналітик певною мірою сам визначає, який метод буде розглядатися, але він робить це, лише визначивши ступінь деталізації збирання інформації.

Методи різні також стосовно одиниць аналізу, для яких вони є найбільш придатними. Нормативний метод особливо корисний на рівні робочої групи, відділу або відділення. За умов виконання більших одиниць аналізу він стає громіздким. На відміну від цього багатокритеріальна модель більше відповідає рівню фірми. Її, однак, можна застосовувати й для більш дрібних одиниць аналізу – центри витрат, центри прибутку, відділення, служба. Багатокритеріальна модель є досить гнучкою щодо методів одержання інформації. Це в основному спосіб оцінювання, що дозволяє здійснювати аналіз продуктивності за декількома критеріями й для всіх рівнів виробництва. Вітчизняні методи можуть бути використані як на рівні підприємства в цілому (натуральний і вартісний методи), так і на рівні окремої людини (трудоий метод), але в сучасних ринкових умовах ці методи мають багато недоліків, які розглянуто вище, та майже не використовуються.

У зв'язку з характером даних і способами одержання інформації названі методи істотно різні щодо їх використання та можливості узгодити процеси виміру із заходами щодо підвищення продуктивності. Тому що нормативний метод має партисипативний характер, він є більш ефективним у справі стимулювання дій на основі самого процесу вимірювання.

На відміну від цього багатокритеріальна модель більшою мірою є інструментом управлінського діагностування, вказуючи напрямок поліпшення, але не стимулюючи обов'язково конкретні дії. Багатокритеріальний метод досить гнучкий і може бути застосований на партисипативних і автократичних засадах. Вітчизняний метод може бути використаний як елемент багатокритеріального методу. Всі методи задумані для різних цілей. Один із них – інструмент діагностування на рівні фірми, інші – інструменти аналізу й планування на рівні робочої групи. Всі вони мають своє місце і відповідають певним цілям залежно від бажаних результатів, закладених у стратегічному плані.

Важливо також підкреслити, що один із них є «абсолютним» методом вимірювання, а решта – «відносними». Інакше кажучи, абсолютний метод – це багатокритеріальна

модель, яка видає однаковий набір показників незалежно від організації, тоді як інші методи видають показники, які значною мірою залежать від організації й групи, що розробляють систему виміру продуктивності. Базова структура абсолютної системи залишається майже незмінною щодо часу, тоді як базова структура відносної системи більш динамічна, тому що вона залежить від участі людей. Жоден із методів не є найкращим; всі вони виконують різні завдання.

Висновки. На думку автора, в ринкових умовах швидких технологічних змін, коли в собівартості готової продукції збільшується частка нематеріальних ресурсів, коли в загальній кількості персоналу збільшується частка непрямого виробничого персоналу (управлінський і інфраструктурний), коли продукція стає все складнішою за формою й складом та коли збільшується вага якісних показників з якісними шкалами вимірювання, необхідним є використання тільки динамічних систем показників продуктивності, які тісно пов'язані з іншими системами контролю й підвищенням ефективності виробництва.

У першу чергу пропонуємо використовувати багатofакторний метод як систему підтримки прийняття рішень у сфері управління продуктивністю праці, а далі, для посилення ефективності функціонування багатofакторної методики, більшої зацікавленості працівників, децентралізації системи вимірювання продуктивності праці та пошуку найбільш відповідних показників продуктивності праці, на думку автора, необхідно використовувати ще дві методики: багатокритеріальну й нормативну.

За допомогою нормативної методики, за участю працівників підприємства можна визначити найбільш пріоритетні вимірники продуктивності праці – як для підприємства в цілому, так і для найменшої одиниці аналізу (наприклад, для працівника).

За допомогою багатокритеріальної методики, відповідно до основної схеми формування показників продуктивності, можна підібрати чи розробити значну кількість показників. Проте основним у цій методиці є механізм зведення багатьох показників до одного інтегрованого. За умов їх поєднання створюється відповідна основа для розробки системи виміру, оцінювання, контролю, планування й підвищення продуктивності. При цьому працівники не чинять супротив розробці системи.

Результати нашого дослідження можуть бути використані на вітчизняних підприємствах для забезпечення якісного обрання ознак результатів і витрат праці та для формування динамічної системи показників продуктивності праці, яка є більш адекватною ринковим умовам.

Список літератури

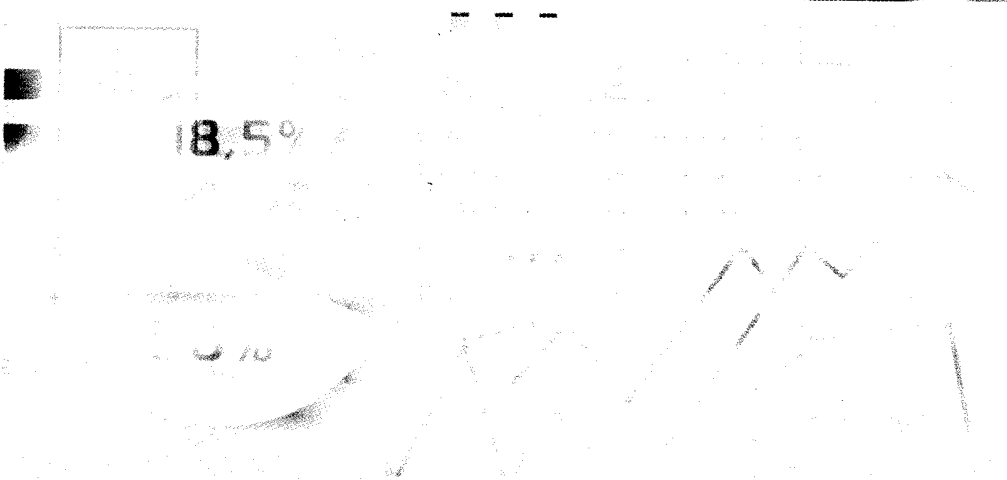
1. Армстронг, М. Менеджмент: методы и приемы [Текст] : [пер. с 3-го англ. изд.] / М. Армстронг. – К. : Знання-Прес, 2006. – 876 с.
2. Синк, Д. Скотт. Управление производительностью. Планирование, измерение и оценка, контроль и повышение [Текст] / Д. Скотт Синк. – М. : Прогресс, 1989. – 528 с.
3. Зубов, В. М. Как измеряется производительность труда в США [Текст] / В. М. Зубов ; под ред. Р. В. Гаврилова. – М. : Финансы и статистика, 1990. – 144 с.
4. Менеджмент продуктивності [Текст] : навч. посіб. / А. В. Калина [та ін.]. – К. : МАУП, 2004. – 232 с.
5. Ларичев, О. И. Теория и методы принятия решений, а также Хроника событий в Во-лшебных странах [Текст] : учеб. / О. И. Ларичев. – М. : Логос, 2000. – 296 с.
6. Производительность труда белых воротничков [Текст] / под общ. ред. В. В. Зотова. – М. : Прогресс, 1989. – 248 с.
7. Русак, Н. А. Финансовый анализ субъекта хозяйствования [Текст] : справ. пособие / Н. А. Русак, В. А. Русак. – Минск : Высш. шк., 1997. – 309 с.

ВІСНИК

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

№ 4 (40)' 2008

ДОНЕЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ
імені МИХАЙЛА ТУГАН-БАРАНОВСЬКОГО



ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Мел-Т

Засновник

Донецький національний
університет економіки
і торгівлі
імені Михайла Туган-
Барановського

ВІСНИК

ДонНУЕТ

науковий журнал
виходить 4 рази на рік
серія
Економічні науки

**Видається
з 1999 р.**

№ 4 (40) 2008

Журнал входить до Переліку наукових фахових видань, затвердженого ВАК України, в яких можуть публікуватися основні результати дисертаційних робіт. Бюлетень ВАК №3 / 2000 р.

Головний редактор Шубін О.О., доктор економічних наук, професор
Заступник головного редактора Садков А.А., доктор економічних наук, професор
Відповідальний редактор серії Оліфіров О.В., доктор економічних наук, професор
Відповідальний секретар серії Наумчук О.А., кандидат економічних наук, доцент

Члени редколегії серії:

Азарян О.М., д-р екон. наук, проф.
Амоша О.І., академік НАНУ, д-р екон. наук, проф.
Аптекар С.С., д-р екон. наук, проф.
Балабанова Л.В., д-р екон. наук, проф.
Белопольський М.Г., д-р екон. наук, проф.
Буркинський Б.В., академік НАНУ, д-р екон. наук, проф.
Ландик В.І., д-р екон. наук, проф.
Омелянович Л.О., д-р екон. наук, проф.
Поклонський Ф.Є., д-р екон. наук, проф.
Фролова Л.В., д-р екон. наук, проф.
Харичков С.К., д-р екон. наук, проф.
Чернега О.Б., д-р екон. наук, проф.
Чумаченко М.Г., академік НАНУ, д-р екон. наук, проф.
Сухарева Л.О., канд. екон. наук, проф.
Чацькіс Ю.Д., канд. екон. наук, проф.

Старший редактор Мельникова Л.Г.

Редактори Михайлик Л.М.
Плахтій Л.Я.

Комп'ютерна верстка Покидько І.В.

Технічний редактор Шелудько О.І.

Коректор Булава Н.Ю.

Реєстраційне свідоцтво
КВ № 13182-2066ПР від
25.07.2007 р. видано
Міністерством
юстиції України

Усі права захищені.
Передрук і переклади
дозволяються лише зі згоди
автора та редакції

Рекомендовано до друку
Вченою радою
Донецького національного
університету економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-
Барановського, протокол № 3
від 30 жовтня 2008 р.

Мова видання:
українська, російська,
англійська

Комп'ютерний оригінал-макет виготовлено в редакційно-видавничому відділі
Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

Передплатний індекс 96342 в «Каталозі видань України»

Адреса редакції журналу:
83050, м. Донецьк, вул. Щорса, 31.

© ДонНУЕТ імені Михайла Туган-Барановського, 2008

Сергійчук С.І. Дослідження методів вимірювання продуктивності праці	92
---	----

Деркачова В.В. Вплив інноваційної діяльності на конкурентоспроможність аграрних підприємств....	101
---	-----

Балабанова І.В. Формування конкурентної поведінки підприємств із позиції конкурентної раціональності.....	106
---	-----

ЕКОНОМІКА ТОРГІВЛІ ТА ПОСЛУГ

Бай С.І., Денисенко І.П. Формування потенціалу розвитку підприємств торгівлі.....	112
---	-----

Балашова Р.І. Методичні особливості обґрунтування собівартості туристичних послуг.....	117
--	-----

Єрмак С.О. Соціально-економічні чинники розвитку роздрібної торгівлі побутовим обладнанням.....	128
---	-----

Косова Т.Д., Покатаєва О.В. Інституціональні зміни торговельно-економічних відносин	136
---	-----

Лебедєва О.А. Послуги: сутність і класифікація	146
--	-----

Неразік Є.В. Оцінка ефективності заходів щодо управління якістю в ресторанному господарстві	154
---	-----

Сиваненко Г.П. Функціонування збутових каналів на окремих продуктових сегментах продовольчого ринку України	159
---	-----

Соболев В.О. Дослідження класифікації типів та форматів роздрібних торговельних підприємств.....	166
--	-----

Чорна М.В., Сімах Ю.А. Формування цілісної системи показників оцінки конкурентостійкості торговельного підприємства	174
---	-----

Юрченко Ю.Ю. Концептуальні напрямки розвитку оптової торгівлі	180
---	-----

Донець Л.І., Чмаріна В.В. Методичний підхід до класифікації ринків із продажу споживчих товарів.....	186
--	-----

4. До статті окремими електронними файлами додаються анотації та ключові слова російською та англійською мовами, де обов'язково вказується назва статті, повне ім'я та прізвище авторів, та авторська довідка. На статтю має бути рецензія або витяг з протоколу засідання кафедри про рекомендацію щодо публікації.

5. Електронні варіанти (на дискеті 3,5 дюйма) та роздрукування *статті, авторської довідки, анотацій* подаються до редакції у двох копіях (примірниках).

Авторська довідка

1. Прізвище, ім'я та по батькові
2. Науковий ступінь
3. Вчене звання
4. Місце роботи, посада
5. Контактний телефон та адреса
6. Назва статті

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ СТАТТІ

УДК

Садєков А.А.

ЕКОЛОГІЧНА СЕРТИФІКАЦІЯ В УКРАЇНІ І МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА ЇЇ ПРОВЕДЕННЯ

Розглянуто роль міжнародних стандартів ISO серії 14000 (система управління навколишнім середовищем) у вирішенні однієї з найважливіших суспільних проблем нового століття – проблеми екології...

Ключові слова:

Необхідність введення в Україні екологічної сертифікації й аудиту обумовлена не тільки удосконаленням механізму природокористування, але й міжнародним співробітництвом України з зарубіжними країнами, що постійно розширюється....

Список літератури

1. Герасимчук, З. Научные основы исследования экологической безопасности как фактора устойчивого развития [Текст] / З. Герасимчук // Экономика Украины. – 2000. – № 11. – С. 62-69.

Реферат і авторська довідка оформлюються окремими файлами.

Садеков Алимжан

Екологическая сертификация в Украине и международная практика ее проведения

Рассмотрена роль международных стандартов ISO серии 14000 (система управления окружающей средой) в решении одной из важнейших общественных проблем нового столетия – проблемы экологии...

Ключові слова:

Sadekov Alimzhan

Ecological Certification in Ukraine and International Experience of Its Realization

The article examines significance of ISO international standards of the series '14000' (System of environmental management) in solving one of the most important social problems of the century – the problem of ecology...

Key words:

Підписано до друку 30.10.2008 р. Формат 60×84/16. Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.

Друк – ризографія. Ум. друк. арк. 29,0. Обл.-вид. арк. 21,7. Тираж 500 прим. Зам. № 592.

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

83050, м. Донецьк, вул. Щорса, 31.

Редакційно-видавничий відділ ННІ

83023, м. Донецьк, вул. Харитонova, 10. Тел.: (0622) 97-60-50

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 1106 від 5.11.2002 р.