ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

А.М. Найда, Академия управления «ТИСБИ»

Эффективность управления – категория сложная и многогранная, которая может выражаться в следующих элементах: эффективность труда работника, труда аппарата управления, его отдельных органов и подразделений; эффективность системы и самого процесса управления. Определение эффективности управления в предпринимательских структурах может проводиться по следующим основным направлениям:

* анализ и оценка организационно-технических мероприятий по совершенствованию управления;
* определение общего эффекта, созданного рабочим;
* установление  доли  эффекта системы управления  в общем эффекте;
* определение и  оценка  результатов деятельности функциональных подразделений.

При переходе от одного направления к другому эффективность управления возрастает. Комплексный набор критериев эффективности управления формируется с учетом двух направлений оценки ее функционирования:

* по степени соответствия достигаемых результатов установленным целям производственно-хозяйственной организации;
* по степени соответствия процесса функционирования системы объективным требованиям к его содержанию, организации и результатам.

Критерием эффективности при сравнении различных вариантов организационной структуры служит возможность наиболее полного и устойчивого достижения конечных целей системы управления при относительно меньших затратах на ее функционирование. В связи с этим, оценка эффективности управления трудовыми ресурсами необходима для определения достижимости целей, стоящих перед предпринимательской структурой. В этой связи задача предпринимательских структур заключается в организации работы таким образом, чтобы она в максимальной степени соответствовала потребностям сотрудников, позволяла активизировать их работу и повысить ее эффективность, обеспечивающую достижение повышения конкурентоспособности при наименьших затратах. Повышение  эффективности управления трудовыми ресурсами является важным условием повышения эффективности управления предпринимательской структурой в целом. При этом эффективность управления трудовыми ресурсами должна быть полностью охарактеризована системой взаимосвязанных показателей, исчисление которых основано на единых методологических принципах и учитывает их сопоставимость и соразмерность применительно к различным производственным условиям. Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами как фактора повышения конкурентоспособности предпринимательских структур требует от них осознания и необходимости проведения анализа хозяйственной деятельности. Основными задачами анализа эффективного  использования  трудовых ресурсов являются:

* изучение и оценка обеспеченности предприятия и его  структурных подразделений  трудовыми  ресурсами  в  целом, а также по категориям и профессиям;
* определение и изучение показателей текучести кадров;
* выявление  резервов  трудовых  ресурсов,   более   полного и эффективного их использования.
* При проведении комплексного анализа использования трудовых ресурсов рассматривают следующие показатели:
* обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами;
* характеристика движения рабочей силы;
* социальная защищенность членов трудового коллектива;
* использование фонда рабочего времени;
* производительность труда;
* рентабельность персонала;
* трудоемкость продукции;
* анализ фонда заработной платы;
* анализ  эффективности  использования  фонда  заработной платы.

Существуют различные мнения о показателях, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов. Одно из них заключается в том, что из всех показателей эффективности использования трудовых ресурсов наиболее обобщающим является производительность труда. Это весьма важный и емкий показатель в экономике вообще. Производительность труда является также одним из важнейших показателей экономической эффективности. Производительность труда – это выработка продукции на одного работающего в единицу времени или затраты труда на производство единицы продукции. К важнейшим показателям производительности труда относятся следующие.

1. Выработка продукции в единицу времени одним работником.
2. Трудоемкость продукции.

Это общепринятые в целом в народном хозяйстве и промышленности показатели производительности труда. В отдельных отраслях промышленности используются специфические для данной отрасли показатели.

Как правило, прирост продукции или работ в предпринимательских структурах обеспечивается при той же или меньшей численности   работников.   Это обусловливает необходимость исследования резервов лучшего использования трудовых ресурсов. Одним из таких резервов является обеспечение нормальной интенсивности труда. Как известно, интенсивность труда характеризуется величиной затрат труда в единицу   времени.   К.Маркс отмечал,  что  растущая   интенсивность  труда  предполагает уточненную затрату труда в течение одного и того же промежутка времени[[2]](http://www.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue3/Econom7.html" \l "_ftn2" \o "). Более   интенсивный рабочий день воплощается поэтому в большем  количестве продуктов, чем менее интенсивный   рабочий   день той же продолжительности.   Однако в единицу времени человек не может безмерно напрягать свои силы и тратить энергию,    поскольку количество затрачиваемой энергии ограничено физиологическими   возможностями. Интенсивность труда должна быть для рабочего нормальной с точки зрения его собственного развития. Это означает, как отмечал К.Маркс, что рабочий должен иметь возможность работать завтра при том же нормальном состоянии силы, здоровья  и свежести, как сегодня, и напрягать рабочую силу в такой мере, в какой это не вредит нормальной продолжительности ее существования[[3]](http://www.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue3/Econom7.html" \l "_ftn3" \o "). Обеспечение нормальной интенсивности труда имеет важное экономическое и социальное значение не только на участках с низкой интенсивностью труда, но и на участках с повышенной интенсивностью труда. И в том, и в другом случае достигается улучшение экономических показателей производства. Повышение интенсивности труда до нормального уровня позволяет получить больше продукции на единицу времени или выполнить большим объем работы. При этом повышается показатель производительности труда, улучшается использование основных производственных фондов, ускоряется оборачиваемость оборотных средств. Все это приводит к снижению себестоимости продукции, росту рентабельности производства, улучшению конечных результатов, а следовательно, конкурентоспособности предпринимательской структуры.

Как известно, человек совершенствуется, развивает свои физические и духовные силы как в процессе труда, так и во внерабочее время. Однако первоосновой гармоничного развития человека является труд. От степени использования рабочего времени в значительной мере зависит, как проведет человек свое свободное время. Ежедневная нормальная трудовая нагрузка способствует совершенствованию физических и умственных способностей человека, укреплению его здоровья, росту работоспособности, вызывает чувство удовлетворенности трудом. Она позволяет с максимальной эффективностью использовать свободное время, что, в свою очередь, является важным условием высокопроизводительного труда. Удовлетворенность трудом, его условиями и содержанием играет все большую роль в повышении эффективности производства, качества работы. С ростом организационно-технического уровня производства и квалификации кадров, улучшением условий труда, повышением жизненного уровня трудящихся увеличиваются возможности для более напряженного и эффективного труда. Следовательно, уровень нормальной интенсивности труда, являясь постоянным в каждый конкретный момент, имеет тенденцию к повышению. Вместе с нормальной интенсивностью труда существует ее фактический уровень. Различия в уровнях нормальной и фактической интенсивности труда представляют собой резервы ее нормализации. В связи с этим, приобретает первостепенное значение исследование вопросов оценки и анализа существующего уровня интенсивности труда, выявление и использование резервов ее нормализации. Исследования можно проводить на разных уровнях: рабочих местах, участках, цехах, предприятиях, отрасли в целом. Наиболее полное представление о величине резервов увеличения выработки продукции за счет нормализации дает исследование интенсивности труда на рабочих местах, его можно получить, анализируя соответствующие показатели рабочих, выполняющих одинаковую работу. О резервах участка можно судить по сравнительным показателям интенсивности труда его рабочих. Представляет значительный интерес оценка интенсивности труда рабочих цеха, предприятия в целом. За счет нормализации уровня интенсивности труда появляются значительные резервы увеличения объемов производства продукции.

Обеспечение нормальной интенсивности труда невозможно без определения ее существующего уровня. Таким образом, возникает проблема измерения интенсивности труда. Существует ряд методов оценки интенсивности труда, которые можно свести к следующим трем группам:

* биологические методы;
* социальные методы;
* экономические методы.

В основе биологических методов лежит использование измерителей величины затрат труда, непосредственно связанных с характеристикой работающего человеческого организма. Суть применения социологических методов сводится к получению информации о степени утомляемости работника и его работоспособности путем опроса, анкетирования, интервьюирования. При этом выявляются причины, вызывающие производственное утомление работника и влияющие на его работоспособность. Полученная информация группируется и перерабатывается с целью количественного выражения степени производственного утомления и восстановления работоспособности.

Экономические методы измерения интенсивности труда позволяют дать оценку ее уровня с точки зрения достигнутого результата. Они представляют значительный интерес, поскольку дают возможность выявить резервы чтения   экономических  показателей   на основе нормализации уровня интенсивности труда.   Следует отметить также их простоту и доступность, меньшую трудоемкость по сравнению с психофизиологическими методами. Вместе с тем, применение экономических методов связано с известной мерой приближенности, так как, пользуясь ими, можно получить лишь косвенное представление о состоянии работоспособности трудящихся и наступлении утомления. Например, исследования почасовой выработки рабочих ряда производств подтвердили, что эти показатели меняются на протяжении рабочего дня, причем в фазе вхождения в работу они, как правило, ниже, чем в период устойчивой работоспособности. Одной из форм роста интенсивности труда является, как отмечал К.Маркс, увеличение темпа работы. Темп измеряется в количестве изделий, операций или трудовых  движений за какой-либо краткий, практически неделимый промежуток времени, например, за минуту. О темпе работы можно судить и через обратную величину, рассчитывая время, необходимое работнику для изготовления детали или для осуществления тех или иных  трудовых действий. При  использовании показателей темпа для измерения и анализа интенсивности труда сложным является определение «нормального», «эталонного» или оптимального темпа. В определенных случаях для характеристики интенсивности труда можно пользоваться показателем величины сдельной заработной платы или выполнения норм выработки. Например, сравнивая уровень интенсивности труда рабочих, выполняющих одинаковую работу, можно пользоваться показателями выполнения норм выработки, поскольку более высокий процент выполнения норм в данном случае свидетельствует и о высоком уровне интенсивности труда. Однако при сравнении интенсивности труда рабочих, занятых на разных работах, обязательным требованием при применении этого показателя является равная напряженность норм. Заслуживают внимания предложения ряда исследователей о возможности применения показателей использования рабочего времени для оценки интенсивности труда. Имеются предложения об оценке интенсивности труда с помощью системы показателей. На наш взгляд, измерить уровень интенсивности труда одним каким-либо показателем невозможно, поэтому является обоснованной ориентация на применение при оценке интегральных показателей или их системы. В систему таких показателей можно включить:

1. производительное использование рабочего времени;
2. уровень сдельной заработной платы;
3. темп работы;
4. структуру труда;
5. уровень работоспособности и др.

Роль показателя использования рабочего времени, характеризующего уровень интенсивности труда, возрастает в связи с техническим прогрессом. Само управление техникой, работа при помощи оборудования требует от рабочего определенного напряжения, причем эта напряженность поддерживается в течение всего времени действия машин.

Уровень интенсивности труда рабочих на предприятиях формируется под влиянием большого количества факторов. Многочисленные факторы, влияющие на уровень интенсивности труда, можно объединить в две группы:

1. внутренние;
2. внешние.

К внутренним, как правило, относят факторы технического порядка, организацию производства и труда, стимулирование труда; состав рабочих кадров; социальный микроклимат. Недостаточная либо чрезмерная трудовая нагрузка не позволяет рабочему испытывать чувство удовлетворенности трудом, не создает условий для раскрытия и обогащения его физических и интеллектуальных сил.  На уровень интенсивности труда отдельного работника большое влияние оказывают его квалификация, стаж, образование, пол, возраст. Таким образом, квалификация, уровень образования, достаточные знания и  способности являются одним из факторов обеспечения нормального уровня интенсивности труда. Здесь же необходимо отметить важность для обеспечения нормального уровня интенсивности труда и социального климата в коллективе, поскольку он может определять степень удовлетворенности трудом, желание работать напряженно и ряд других положительных эмоций.

К внешним относятся факторы, воздействующие на трудящихся в нерабочее время. Эти факторы оказывают влияние на восстановление работоспособности трудящихся в период между двумя трудовыми днями, во время еженедельного отдыха и очередных отпусков. К таким факторам можно отнести уровень жизни, уровень доходов не только самого работника, но и его семьи, обеспеченность жильем, уровень здравоохранения и т.д.

При исследовании вопроса определения  уровня интенсивности труда нельзя не упомянуть о необходимости использования нормирования труда. На первый взгляд, может показаться, что  в условиях рыночных отношений места нормированию труда в предпринимательских структурах нет. Но это неверно, поскольку его отсутствие лишает отношения межу работодателем и работниками объективной основы и придает заработной плате характер подаяния[[4]](http://www.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue3/Econom7.html" \l "_ftn4" \o "). Поскольку труд за вознаграждение в виде заработной платы – это прежде всего оценка фактических трудовых затрат и результатов труда с позиции их соответствия нормам, то пренебрежение к ним может привести к снижению уровня организации труда, производительности труда, интенсивности, а соответственно, и к падению уровня производства в целом.

Таким образом, повышение эффективности управления трудовыми ресурсами предполагает нахождение наилучших организационных форм, методов, технологий управления в целях достижения предпринимательской структурой определенных экономических результатов в соответствии с заданным критерием или системой критериев, в которых определение уровня интенсивности труда имеет одно из самых важных значений.

[[2]](http://www.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue3/Econom7.html" \l "_ftnref2" \o ") Маркс К.,  Энегельс Ф. – Соч. – Т. 23.

[[3]](http://www.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue3/Econom7.html" \l "_ftnref3" \o ") Маркс К.,  Энегельс Ф. – Соч. – Т. 23.

[[4]](http://www.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue3/Econom7.html" \l "_ftnref4" \o ") Яковлев Р. Нормирование труда: необходимость и задачи возрождения,  2001.