

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

Головним завданням менеджменту у всі часи було досягнення оптимального рівня продуктивності. Ріст продуктивності праці у промисловості досягається не тільки прискоренням впровадженням новітніх досягнень в області техніки, технології, організації і управління виробництвом, але й раціональною системою стимулювання праці. Стимулювання робітників з метою заохочення їх підвищувати продуктивність праці є головним завданням менеджерів в умовах ринкових відносин.

Аналіз діючих систем оплати праці на промислових підприємствах показав, що вони мають мало стимулів для підвищення результативності праці і, в першу чергу, його продуктивності. В умовах ринкової конкурентної економіки необхідно розробляти такі системи оплати праці, які безпосередньо орієнтували б робітника на ріст продуктивності праці. Діючі в США системи оплати праці (системи Скенлона, Ракера, Імпрошейр) орієнтовані, в першу чергу, на стимулювання продуктивності праці. Це є одним із головних факторів, які дозволяють США бути світовим лідером в області продуктивності протягом останніх 120 років.

Питання, що пов'язані з формуванням ринкового механізму управління продуктивністю праці, набуває все більшої актуальності, висвітлюють в ряді періодичних видань. Увага до означеної проблематики є обґрунтованою, адже рівень продуктивності праці на вітчизняних підприємствах в 5–10 разів нижчий, ніж в промислово розвинутих країнах. Це призводить до того, що товари вітчизняних підприємств є не конкурентоспроможними не тільки на зовнішніх, але і на внутрішньому ринку. Так, А.Г. Бабенко зазначає, що низький рівень продуктивності праці на промислових підприємствах України пояснюється відсутністю дієвого економічного механізму управління продуктивністю. Л.В. Калина зазначає, що високий рівень продуктивності праці в США забезпечується ефективним економічним механізмом управління продуктивністю. Про те, що оплата праці повинна бути залежно від рівня продуктивності праці відмічається в роботі. В цілому, на підставі публікацій, присвячених проблематиці економічним методом управління продуктивністю праці, можна зробити висновок про актуальність даної проблематики.

Мета дослідження полягає в розробці методологічних основ ринкового механізму управління продуктивністю праці.

Для того, щоб на основі ринкового механізму управляти підвищенням продуктивності праці, необхідно виявити можливості економічних методів управління, тобто визначити розмір матеріального заохочення за рахунок прибутку в результаті росту продуктивності праці.

В системі $ПП - МЗ$ відбувається перетворення входу $ЗП_n$ у вихід $П$, тобто

$$П = f(ЗП_n, МЗ). \quad (1)$$

Процес управління продуктивністю праці здійснюється на основі дії управляючої системи – (заробітна плата) на керовану систему (продуктивність праці). В результаті дії матеріального стимулювання на продуктивність праці в кінцевому підсумку досягається приріст прибутку. Приріст прибутку, в свою чергу, впливає на заробітну плату, а заробітна плата, в свою чергу, впливає на продуктивність. Така дія є зворотнім зв'язком між заробітною платою та продуктивністю праці (рис. 1).

Стан виходу $П$ керованої системи $ПП$ передається на вхід регулятора $МЗ$, який перетворює його в стан свого виходу $\Delta ЗП$ (премію). Це $\Delta ЗП$ додається до стану входу системи, в результаті стану входу системи $ПП$ є $ЗП + \Delta ЗП$ (пряма зарплата + премія). Поправка на вхід системи $\Delta ЗП$ залежить від приросту прибутку $\Delta П$.



Рис. 1. Схема процесу управління продуктивністю праці

$ЗП_n$ – пряма заробітна плата; $ПП$ – продуктивність праці; $П$ – прибуток; $МЗ$ – матеріальне заохочення за ріст продуктивності праці; $\Delta ЗП$ – додаткова заробітна плата.

Якщо бажаний стан виходу позначити через $П_0$, то відповідна настройка регулятора $МЗ$ полягає в тому, щоб поправка $\Delta ЗП$ вирівнювала будь-яке відхилення стану виходу $П$ від заданого значення виходу та приводила стан виходу регульованої системи до заданої норми, тобто:

$$П = П_0. \quad (2)$$

При управлінні продуктивністю праці за допомогою заробітної плати використовується тип

управління, який характеризується тим, що задана величина є максимумом деякої функції Π_0 :

$$\Pi_0 = \max f(ЗПн, МЗ, ПП) \quad (3)$$

Такий тип управління є екстремальним або оптимальним. В даній економічній задачі екстремальне управління ґрунтується на такому підборі значення входу, при якому прибуток досягнув би максимуму, тобто критерієм управління є прибуток.

Для виявлення можливостей управління підвищенням продуктивності праці необхідно виконати аналіз впливу підвищення продуктивності праці на зарплату, прибуток, фонд матеріального заохочення (премію) та визначити залежності: продуктивність – зарплата, продуктивність – прибуток.

З підвищенням продуктивності праці повинна знижуватися собівартість одиниці продукції, а відповідно – рости прибуток. Прибуток, який є основним джерелом утворення фонду матеріального заохочення (премії), буде впливати на цей фонд. Маючи більше коштів у фонді матеріального заохочення на преміювання працівників, можна краще матеріально стимулювати ріст продуктивності праці працюючих. Але направляти грошові засоби на преміювання необхідно у визначених розмірах.

Проведення такого аналізу доцільно за допомогою методу математичного моделювання. Використаємо економіко-математичну модель при розгляді базисного та розрахункового варіантів.

Базисний варіант: (100 % на продуктивність).

Вихідна рентабельність буде рівна:

$$P_1 = \frac{\Pi_1}{C_1}, \quad (4)$$

де P_1 – вихідна (базова) рентабельність; Π_1 – вихідний прибуток від реалізації; C_1 – вихідна собівартість.

Вихідна середня грошова винагорода дорівнює:

$$\Gamma_{B_1} = ЗП_1 + МЗ_1, \quad (5)$$

де Γ_{B_1} – вихідна середня винагорода; $ЗП_1$ – вихідна середня зарплата виробничого персоналу; $МЗ_1$ – вихідний середній розмір приросту матеріального заохочення (премія) за рахунок прибутку.