

УДК 631.16:658.155:631.158

А. А. БОГУШ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси

(Поступила в редакцию 18.03.2010)

Введение. Важнейшая задача аграрного сектора экономики – обеспечение продовольственной безопасности страны, основы ее экономической и социальной устойчивости. В этом огромная роль принадлежит труду. В результате процесса интеграции, усиления конкуренции товаров и услуг на рынках меняются требования к оценке эффективности труда. Оценка труда становится неотъемлемым инструментом в процессе управления персоналом. Возникает необходимость в изменении критериев, показателей, методов оценки труда. Требуется научный поиск наиболее приемлемых теоретических и методологических подходов к изучению данной проблемы.

Перечисленные вопросы в той или иной мере рассматриваются в ряде научных работ, однако недостаточно внимания уделяется методологии комплексной оценки эффективности труда в период инновационного развития сельского хозяйства. На достижение такого рода результатов и направлены наши исследования.

Сущность экономических категорий «труд», «эффективность труда», «оценка труда». В экономической литературе труд определяется как «сознательная, целесообразно направленная деятельность, применение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов, производства вещей, оказания услуг, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей; основная форма жизнедеятельности как отдельного человека, так и общества в целом» [1, с. 387]. Вместе с тем труд является средством самовыражения и самоутверждения личности, реализации ее опыта, интеллектуального и творческого потенциала. Понятие «труд» используется в двух различных значениях: как процесс труда и как вид экономических ресурсов.

Методология оценки эффективности труда основывается на рассмотрении понятия «труд» в широком плане – как процесс труда и как вид экономических ресурсов. Труд как процесс – это деятельность человека по производству благ и ресурсов, необходимых для потребления или экономического обмена, или для того и другого. Процесс труда включает целенаправленную деятельность человека, предмет труда, средства труда. Труд как вид экономических ресурсов характеризует возможности участия человека или группы людей в процессе производства.

С технологической точки зрения, трудовой процесс представляет собой цикл последовательно осуществляемых человеком действий, которые необходимы и достаточны для получения промежуточных и конечных результатов работы. Основным структурным элементом трудового процесса является операция, т. е. законченный цикл трудовых действий по изменению предмета труда.

С организационной точки зрения, труд характеризуется двояко: как система обеспечения взаимосвязи человека со средствами производства и окружающей средой и как система разделения функций в единстве с кооперацией участников совместного труда. Интегрирующая роль организации проявляется в обеспечении комплексного, системного исследования и решения проблем труда.

Труд как экономический ресурс обычно характеризуется численностью работников, их квалификацией, длительностью и интенсивностью выполнения производственных функций.

В современных условиях возможности человека в производственной деятельности наиболее адекватно выражаются термином «трудовой потенциал», который является основным из экономических ресурсов и представляет совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности.

Основной ресурс любой организации – это персонал. Термин «персонал» как экономическая категория обозначает в общем виде совокупность работников данной организации. Применяются и другие термины, например «кадры».

Термин «эффективность» (англ. *effectus*) означает исполнение, действие, результат. Традиционное определение эффективности как соотношение результата и затрат не является точным. Более приемлема следующая трактовка: «эффективность – это мера достижения ожидаемого (запланированного) результата (эффекта)» [2, с. 61].

Эффективность труда следует рассматривать как самостоятельную социально-экономическую категорию, выражающую степень плодотворности конкретного труда в масштабах всего общества или определенной сфере человеческой деятельности (например, в материальном производстве, в области науки, культуры и т. д.). Если производительность труда выражает производственные результаты лишь в сфере материального производства, то эффективность труда характеризуется не только экономическими, но и социальными, экологическими и духовными результатами как в сфере материального, так и нематериального производства. Данная категория служит наиболее обобщенным выражением плодотворности человеческой деятельности.

Эффективность труда представляет собой многоуровневую категорию. Для повышения эффективности труда в масштабах народного хозяйства, отрасли, объектов необходимо измерять и учитывать эффективность индивидуального труда на рабочем месте, коллективного труда работников предприятия и эффективность труда в масштабе отрасли и народного хозяйства в целом. Эффективность труда в сфере материального производства можно анализировать в трех различных аспектах, которым соответствуют три вида эффективности: производственно-экономическая, социально-экономическая и социальная [3, с. 38].

При исследовании теоретических основ оценки применяется различная интерпретация понятий. Чаще под оценкой (англ. *estimation*) понимается количественное определение параметров экономических моделей с помощью статистических операций над данными, которые преобразуют результаты наблюдений в параметры оценки результатов.

Оценка труда персонала – это постоянно протекающий процесс, начинающийся стадии формирования и включающий стадию использования и развития персонала предприятия. В отличие от аттестации она проводится более часто, а ее периодичность зависит от целого ряда факторов и условий. С одной стороны, оценка труда персонала может выступать в качестве важнейшего фактора аттестации кадров, а с другой стороны, аттестация кадров – значительный составной элемент оценки труда персонала. Основными целями оценки труда работника являются: информационная, мотивационная и административная.

Методологические подходы к обоснованию критериев и показателей оценки эффективности труда. Методология оценки эффективности труда основывается на обосновании критериев и показателей. В аграрной экономике «критерий – отличительный признак, на основании которого производится оценка какого-либо явления, действия, идеи» [4, с. 211]. Таким образом, под критерием эффективности следует понимать тот главный признак, который выделяется среди других своей общностью, сопоставимостью и позволяет выявить наиболее важные отличительные характеристики исследуемого явления. Критерии эффективности труда находят свою конкретную определенность в ее показателях.

При исследовании критериев и показателей оценки эффективности труда необходимо исходить из того, что экономические системы имеют многоуровневые, иерархические структуры – комплексы, отрасли, предприятия, подразделения предприятий, работники. При этом каждый конкретный уровень иерархии управления представляет собой относительно обособленную подсистему. На каждом конкретном уровне возникают свои локальные цели и критерии эффективности.

Если рассматривать всю экономику как единую, целостную систему, без дифференциации на подсистемы, то экономическая эффективность (Э) как всеобщая категория представляет собой

отношение прироста результата (ΔP) при выходе системы к приросту ресурсного фактора ($\Delta \Phi$) при входе системы [5, с. 8], т. е.

$$\Xi = \Delta P / \Delta \Phi. \quad (1)$$

При исследовании экономики страны с дифференциацией по уровням иерархии управления необходимо учитывать специфику входных ресурсов и выходных результатов на каждом уровне.

Наряду с критерием эффективности общественного труда, который представляет результативность совокупного труда общества (производительного и непроизводительного), т. е. занятого в сфере материального производства и непроизводственной сфере, следует применять ряд частных критериев оценки эффективности труда, которые характеризуют ее на каждом конкретном уровне хозяйственного руководства.

Оценка трудовых процессов. В сельском хозяйстве выполняется большое количество самых разнообразных трудовых процессов, каждый из которых обладает своими специфическими особенностями. Вместе с тем трудовые процессы имеют и общие признаки. Это позволяет свести их в несколько родственных групп, а в них выделить подгруппы и на этой основе разрабатывать ряд частных вопросов оценки труда.

Состояние организации трудовых процессов, с технологической точки зрения, характеризуют технологичность, непрерывность и ритмичность. В растениеводстве для оценки состояния организации трудовых процессов можно применять следующую систему показателей: уровень выполнения часовой нормы выработки; использование рабочего времени, рабочей ширины захвата полевых агрегатов, рабочей скорости.

С организационной точки зрения, в содержание трудового процесса входят: формирование трудовых коллективов; разделение и кооперация труда в коллективе; расстановка исполнителей и определение их обязанностей; организация и обслуживание рабочих мест. Предусматривается создание благоприятных и безопасных условий на рабочих местах; установление меры (нормы) труда исполнителей, режимов труда и отдыха; материальное и моральное стимулирование и др.

Экономическая целесообразность того или иного варианта организации труда оценивается тем, в какой мере обеспечивается повышение эффективности производства, рост производительности труда, эффективная занятость персонала, равная напряженность труда, лучшее использование оборудования, других материальных ресурсов и т. д.

Критериями оценки организации труда являются: его высокая производительность, рост объема производства продукции (работ), снижение себестоимости. С позиции социальных критериев оцениваются привлекательность для работника формы организации труда, степень ее сохранности, условия труда и т. д.

При оценке организации труда рассматриваются показатели, к которым относятся: уровень разделения и кооперации труда; организация рабочих мест; применение рациональных приемов и методов труда; использование квалифицированных рабочих кадров; безопасность и санитарно-гигиенические условия труда.

Трудовой процесс, как известно, включает в себя также средства труда (оборудование, производственные площади и др.). В период инновационного развития экономики страны предусматривается существенное обновление основных фондов, особенно активной части – машин и оборудования. При обосновании выбора определенного технического средства и технологии производства работ для конкретного сельскохозяйственного предприятия, животноводческой фермы возникает необходимость их оценки.

Экономическая эффективность технических и технологических инноваций выражается в росте продуктивности и увеличении объемов производства продукции, повышении производительности труда, снижении себестоимости единицы продукции, приросте прибыли и повышении рентабельности

Критерием экономической эффективности технологии и комплексов машин является прирост прибыли или снижение себестоимости производимой продукции при потреблении ее в хозяйстве (например кормов). Критерием эффективности отдельных машин служит сокращение эксплуатационных затрат. При экономической оценке учитываются дополнительные показатели:

срок окупаемости, снижение затрат труда, расхода энергоресурсов (в натуральном и стоимостном выражении), потеря, повышение качества продукции и др.

Для оценки отдельных мероприятий используются приведенные затраты, которые рассчитываются по следующей формуле [6, с. 56]:

$$C + Z_{\text{ед}} E_{\text{н}}, \quad (2)$$

где C – сумма текущих затрат на производство продукции (выполнение работ, оказание услуг); $Z_{\text{ед}}$ – объем единовременных (в том числе капитальных) затрат на реализацию мероприятия; $E_{\text{н}}$ – «нормативный» коэффициент экономической эффективности, определяемый требуемым сроком окупаемости единовременных затрат.

Оценка условий труда. Влияние трудового процесса на состояние организма человека воспринимается как воздействие психофизиологических факторов, для оценки которых используется критерий тяжести труда. В соответствии с медико-физиологической классификацией все работы условно разделены на шесть категорий тяжести. Работы первой категории выполняются в условиях, близких к физиологическому комфорту, последующие характеризуются постепенным снижением положительных моментов и увеличением негативных.

Влияние окружающей среды на состояние организма человека характеризуется социально-гигиеническими факторами, для оценки которых используются критерии вредности веществ – предельно допустимые концентрации (ПДК) и предельно допустимые уровни (ПДУ).

На производительность труда работников и сохранение их здоровья влияет качество оформления интерьера, рабочих мест, спецодежды. Воздействие эстетических факторов в совокупности определяется критерием комфортности условий труда.

Одно из направлений оценки условий труда – мотивация его самоохраны, которая ориентирует работников на формирование у них заинтересованного отношения к выполняемой работе. Это может найти отражение в динамике несчастных случаев, в том числе и по вине пострадавших, а также профессиональных заболеваний.

Оценка производительности труда. Важнейшее условие устойчивого развития сельского хозяйства – повышение эффективности производства на основе роста производительности труда и его мотивации. Большинство отечественных ученых и практиков в определении производительности труда исходят из методологического принципа, согласно которому производительным трудом является только живой труд. Наряду с этим положением многие исследователи указывают на то, что продукта не было бы без труда, который овеществлен в средствах производства. Поэтому вопрос об измерении уровня и динамики производительности труда с учетом рационального потребления средств производства рассматривается пока как дискуссионный и тем более не решенный на практике.

Производительность труда в сельском хозяйстве характеризуется системой полных, прямых, обратных и косвенных показателей.

В условиях инновационной экономики для исчисления и оценки производительности труда использование показателя валовой продукции в денежном выражении не обеспечивает получение достаточного и объективного представления об уровне производительности труда, так как этот показатель имеет ряд недостатков (повторный счет, заниженная оценка нетоварной части продукции, влияние материалоемкости и др.). Рост производительности труда может быть обеспечен не столько реальным повышением его эффективности, сколько увеличением материальных затрат.

Определение производительности труда с использованием показателя валового дохода наиболее точно раскрывает сущность, организационно-экономические аспекты показателя производительности труда. Однако его можно применять при анализе уровня производительности труда либо в разрезе хозяйств внутри района, либо в разрезе районов республики за один год. При исследовании динамики производительности труда он становится необъективным.

Показатель прямых затрат труда на единицу продукции приемлем только для установления приблизительных тенденций в динамике производительности труда, так как не учитываются косвенные затраты.

Таким образом, методологические подходы к измерению производительности труда в сельском хозяйстве не отвечают современным требованиям и без значительных корректив их использование нецелесообразно.

В современных условиях хозяйствования основным показателем производительности труда является чистая добавленная стоимость в расчете на работника предприятия или отрасли, которая рассматривается практически во всех странах мира и объективно отражает эффективность функционирования хозяйствующих субъектов

Переход к инновационному развитию аграрного производства требует дальнейшей разработки показателей производительности и эффективности. Согласно современной экономической теории, в создании продукта принимают участие все факторы производства. В суммарном выражении их затраты на производство продукции выступают как себестоимость. Следовательно, производительность факторов производства в натуральной форме можно определить отношением количества произведенной продукции к себестоимости [7, с. 57]:

$$\text{ПФП} = Q/S, \quad (3)$$

где ПФП – производительность факторов производства; Q – количество произведенной продукции; S – себестоимость продукции.

В условиях рыночной экономики важным показателем является соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы. Исследования показывают, что в переходный период опережающий рост заработной платы по сравнению с производительностью труда в сельском хозяйстве представляется необходимым в связи с низким уровнем оплаты труда [8, с. 79].

Оценка использования трудовых ресурсов. Методологические подходы к оценке трудовых ресурсов сводятся к определению обеспеченности ими организаций, структуры по полу и возрасту, включению работников в кооперацию труда, размещению их по видам и родам занятий.

Обеспеченность трудовыми ресурсами устанавливают путем сравнения фактической численности работников с плановой потребностью. Особое внимание уделяется кадрам основных профессий.

Оценка структуры по полу и возрасту важна для формирования рабочих мест в региональном и отраслевом разрезе с учетом состояния и развития рынка труда. Одной из главных качественных характеристик является структура по образованию, поскольку она определяет состояние интеллектуального развития трудовых ресурсов.

Для оценки движения рабочей силы рассчитывают и анализируют в динамике коэффициенты оборота по приему работников (отношение количества принятых работников к среднегодовой численности персонала) и оборота по выбытию (отношение количества выбывших работников к среднегодовой численности персонала).

Эффективность работы предприятий во многом зависит от полноты и целесообразности использования фонда рабочего времени. Для этого проводится анализ рабочего времени занятых работников на производстве, который позволяет определить степень использования персонала предприятия. В процессе такого анализа изучаются внутрисменные и целодневные потери рабочего времени, выясняются причины их возникновения.

Реализация трудового потенциала осуществляется через механизм занятости – включение работников в кооперацию труда, размещение их по родам и сферам занятости, непосредственное использование. Переход к рыночной экономике ускоряет изменение соотношения между численностью работающих в сфере материального производства и работников в сфере услуг. Общая закономерность выражена переходом трудового потенциала из сферы материального производства в сферу услуг.

Критериями рационального использования трудовых ресурсов села являются производительность труда в сельском хозяйстве и уровень занятости населения. Социально-экономическую эффективность труда определяет уровень всестороннего развития работника.

К числу основных критериев, характеризующих результативность использования рабочей силы, а применительно к отдельным предприятиям – рациональную занятость, относятся: эффективность занятости, удовлетворение спроса на рабочую силу, обеспеченность потребности трудоспособного населения в рабочих местах.

Общими показателями, характеризующими труд и занятость, являются: экономически активное население, в том числе занятые, безработные; занятые в отрасли материального производства, в непроизводственной сфере; число зарегистрированных в службе занятости безработных; количество безработных на одну вакансию. Методология оценки занятости предусматривает учет численности специалистов с высшим и средним специальным образованием, учащихся, окончивших ПТУ, удельного веса рабочих и служащих предпенсионного и пенсионного возраста.

Определяя приоритеты занятости, необходимо их рассматривать дифференцированно на различных уровнях: индивида, предприятия (фирмы), общества в целом. В условиях рыночной экономики индивид ставит цель получения высокого дохода от работы, но не менее важна для личности свобода выбора сферы и вида занятости, форм труда.

Для фирмы же основная задача – достижение наиболее высокой прибыльности. Поскольку субъекты хозяйствования, в том числе и фирмы, в рыночной системе обладают реальной экономической самостоятельностью, они имеют возможность реализовать приоритет эффективной занятости. А для общества в целом более важно обеспечение не только высокой ее эффективности, но и более полной занятости, чтобы избежать социальной напряженности, конфликтов. Полной занятости соответствует естественный уровень безработицы, когда рынок сбалансирован и количество ищущих работу равно количеству вакансий.

Оценка труда персонала. Термин «персонал» как экономическая категория обозначает в общем виде совокупность работников данной организации. Обладание работником теми или иными качественными характеристиками определяет структуру персонала организации по категориям: руководители, специалисты, другие служащие, рабочие. Все категории персонала, в свою очередь, могут структурироваться по профессиям, специальностям, квалификационным признакам.

В оценке труда персонала следует выделить три основные части [9, с. 7]:

– оценку квалификации работника, его личных и деловых качеств как факторов, определяющих сам результат труда и поэтому включенных в оценку трудового потенциала на основе его отбора и приема на вакантное рабочее место;

– оценку трудовой деятельности работника (сложность, творческий подход и рациональность в воздействии его через орудия труда на предмет труда с целью получения заданного результата);

– оценку конечных результатов труда, т. е. продукта трудового процесса (товара, услуг и т. д.).

Для оценки труда персонала применяются разные методологические подходы: письменные характеристики, оценочные шкалы, ранжирование, заданное распределение (квотирование), анализ рабочего поведения, управление по целям. Находят также применение: установление стандартов и нормативов, «метод 360 градусов», метод «центр оценки» (ЦО), самооценка. Оценка наиболее успешна в тех случаях, когда методы и критерии выбираются в зависимости от задач, ситуации, желания руководителей и согласуются с персоналом.

В последнее время все большую популярность в ведущих компаниях мира получает оценка труда «методом 360 градусов», суть которого состоит в подключении к традиционным оценщикам непосредственно подчиненных, коллег, клиентов, в получении эффективной обратной связи, которая может повлиять на оценку труда.

Проведенные исследования позволили выделить в оценке труда подход, первоначально названный «ситуационным тестированием», позже – метод «центр оценки» (ЦО), который широко распространен за рубежом и нашел применение в России, в том числе в аграрном секторе экономики. Данный метод характеризуется целостным подходом к человеку и связан с рассмотрением не отдельных профессиональных способностей, а человека как профессионала в целом. Эта целостность проявляется в системе критериев оценки и в построении суждения об испытуемом по результатам обследования.

При разработке системы оценки работника необходимо решить, на основании каких критериев будет производиться оценка, иными словами, что именно в деятельности работника мы хотим оценить. Например, при оценке личных качеств используют такие критерии, как общительность, эмоциональная устойчивость, коммуникабельность. Рабочее поведение оценивается с помощью следующих критериев: дисциплина, помощь товарищам по работе, внимание. При оценке деловых качеств применяются такие критерии: инициативность, ответственность, самостоятельность и др. Квалификация оценивается с учетом работы, уровня профессиональных знаний и навыков.

Количественные показатели являются наиболее распространенными критериями оценки работы персонала. Это самый понятный, самый объективный и прямой способ, при котором работники оцениваются на основании достигнутых результатов (объем выполненной работы и др.). Для руководителя главный результат его труда – производственные показатели, достигнутые руководимым им коллективом.

В экономической литературе эффективность управленческого труда общепринято оценивать по показателям роста эффективности производства. Для оценки труда специалистов учитывается качество выполняемых (в пределах каждой позиции) функций. Оценка по уровню руководства отраслью дается по основным элементам, определяющим этот уровень в двух направлениях: наличие разработанной программы, фактическое ее внедрение. Оценку качества работы главных специалистов предлагается осуществлять по системе показателей, отражающих основные направления приложения труда через коэффициенты, полученные путем соотнесения фактических значений учитываемых показателей с плановыми, расчетными или нормативными.

При оценке эффективности управления персоналом в сельском хозяйстве применяют критерии и показатели, характеризующие производственную, финансовую и социально-экономическую эффективность. Уровень прибыли, доходов, добавленной стоимости характеризуют эффективность производственной деятельности, а величина среднегодовой заработной платы – социально-экономическую эффективность.

Методология обеспечения объективной оценки трудовой деятельности включает: принципы оценки; правила выбора критериев и показателей, используемых для оценки; заинтересованность в поддержке со стороны высшего руководства; наличие в организации обученных, высококвалифицированных специалистов, отвечающих за работу системы оценки. Она также включает подготовку необходимой документации, регламентирующей работу системы; своевременное информирование персонала о целях и содержании оценки; четкую связь результатов оценки и оплаты труда; высокий уровень мотивации. Предусматривается соблюдение процедуры (алгоритма) оценки; выбор факторов, которые оказывают влияние на эффективность труда персонала со стороны работника и со стороны организации, а также воздействие на них в целях выработки рекомендаций.

Заключение. Таким образом, на основании изучения теоретических положений рассмотрены методологические подходы к определению критериев и показателей оценки эффективности труда в сельском хозяйстве. Обоснована методология оценки трудовых процессов, условий труда, его производительности, использования трудовых ресурсов, персонала предприятия.

Представленные материалы могут быть использованы при проведении оценки труда и разработке мероприятий в целях повышения эффективности сельскохозяйственного производства.

Литература

1. Управление персоналом: энцикл. словарь / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 1998. – 453 с.
2. Петрович, М. В. Эффективность управленческого труда: методология оценки / М. В. Петрович // Белорус. экон. журнал. – 2007. – № 3. – С. 57–63.
3. Богиня, Д. П. Эффективность общественного труда: сущность, критерии и показатели / Д. П. Богиня. – 1977. – 72 с.
4. Гусаков, В. Г. Аграрная экономика: термины и понятия: энцикл. справ. / В. Г. Гусаков, Е. И. Дереза. – Минск: Белорус. наука, 2008. – 576 с.
5. Гатаулин, А. М. О системном подходе к оценке экономической эффективности в АПК / А. М. Гатаулин // Экономика с.-х. и перераб. предприятий. – 2008. – № 8. – С. 9–11.
6. Ясников, Г. Е. Оценка качества и эффективности управления персоналом: вопросы методологии / Г. Е. Ясников // Проблемы управления. – 2005. – № 1. – С. 51–64.
7. Шарпов, С. Производительность и эффективность использования производственных ресурсов АПК / С. Шарпов, Г. Харисов, П. Колпанов // Экономика сел. хоз-ва. – 2008. – № 11. – С. 52–59.
8. Боровик, Л. С. Взаимосвязь производительности и оплаты труда: сравнительная динамика и проблемы оптимизации / Л. С. Боровик, Г. Л. Вардеванян // Белорус. экон. журнал. – 2008. – № 1. – С. 70–79.
9. Троць, Л. Б. Оценка труда персонала предприятия в современных социально-экономических условиях: автореф. ... дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Л. Б. Троць; Акад. труда и соц. отн-ний. – М., 2003. – 29 с.

A. A. BOGUSH

**METHODOLOGICAL BASES OF THE ASSESSMENT OF LABOUR EFFICIENCY
IN AGRICULTURE**

Summary

Theoretical theses of labour efficiency and its assessment are researched and summarized in the article. Methodological approaches to the substantiation of criteria and indices of the assessment of labour efficiency in agriculture are considered. The methodology of the assessment of labour process, working conditions and productivity, use of human resources and staff is substantiated.