

## ГЕНЕЗИС СУТНОСТІ КАТЕГОРІЇ «ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ» ТА ФАКТОРІВ ЇЇ ЗРОСТАННЯ

**Воронич К.М.**

*У статті розкривається зміст поняття продуктивність праці та чинників, що її визначають. Проведено теоретичний аналіз різних методичних підходів до вивчення даної проблеми. Визначено основні фактори підвищення продуктивності праці в сучасних умовах.*

*Кількість бібліографічних посилань – 7, мова – українська.*

*Ключові слова: праця, продуктивність праці, фактор, робітник, заробітна плата.*

### ВСТУП

На всіх етапах розвитку економічної думки вчені-економісти різних шкіл та напрямів важливу роль у процесі економічного зростання відводили праці, як основного фактору підвищення добробуту населення. Починаючи з другої половини XIX століття важливим предметом дослідження економічної науки стає продуктивність праці, як найбільш загального та універсального показника, що відображає ефективність використання людських ресурсів.

Наукові розробки щодо сутності категорії продуктивність праці, застосування різноманітних методів для його визначення, а також вивчення впливу факторів на продуктивність праці широко висвітлені в науковій літературі. Так у працях А.Сміта [7], Г.Емерсона [1], К.Маркса [4], Ф.Тейлора [3] значна роль відводиться дослідженню сутності продуктивності праці, а також соціально-економічних факторів її зростання. Проте, існують деякі розбіжності щодо трактування економічного змісту продуктивності праці, відповідно й існують різноманітні методичні підходи до вивчення даної проблеми.

Метою дослідження є висвітлення методичних підходів щодо сутності категорії «продуктивність праці» та факторів її зростання на різних етапах розвитку економічної думки. Для досягнення поставленої мети використано метод порівняльного аналізу, метод індукції та дедукції, факторний аналіз.

### РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основною проблемою економічної теорії і господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, що в загальному розумінні називається ефективністю. Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку — результатів праці та витрат праці.

З метою більш глибокого розуміння сутності і значення продуктивності праці варто звернутися до історії походження зазначеного поняття.

Значний вклад у дослідження категорії продуктивності праці здійснив основоположник класичної школи Адам Сміт (1723-1790). Основні його ідеї викладені у праці «Дослідження про природу і причини багатства народів». Свій аналіз Сміт починає із аналізу сутності поділу праці, а саму працю, на відміну від меркантилістів і фізіократів, називає першоджерелом багатства. Зокрема він пише: «Щорічна праця кожного народу становить первісний фонд, який доставляє йому всі життєво необхідні предмети і зручності, що споживаються ним протягом року і складаються завжди або з безпосередніх продуктів цієї праці, або з того, що одержується в обмін на ці продукти в інших народів» [7]. Але кількість цих продуктів, зазначає Сміт, залежить від кількості праці, що функціонує у виробництві, і від майстерності робітника, рівень якої є результатом поділу праці. При цьому вирішальним фактором зростання багатства й «загального добробуту» на його думку є суспільний поділ праці, який веде до «величезного збільшення продуктивності всіх різнобічних занять і мистецтв» [7].

На думку Сміта зростання продуктивності праці внаслідок її спеціалізації зумовлюється: 1) збільшенням вправності робітника; 2) збереженням часу, який витрачається в процесі переходу від одного виду праці до іншого; 3) винаходом і застосуванням механізмів, які полегшують працю і дають змогу одному робітникові виконувати працю кількох [2, с.74].

Прихильником і водночас критиком поглядів класиків був англійський економіст Томас Мальтус (1766-1834). Формулюючи закон спадної родючості ґрунтів, Мальтус зазначає, що основою виробництва продуктів споживання для населення, що збільшується, є наявність земельних ресурсів, родючість землі та продуктивність праці в сільському господарстві [5]. Оскільки кількість земельних ділянок з достатнім рівнем родючості ґрунту є обмеженою,

то через збільшення кількості народонаселення в господарський оборот вимушено включають землі з низьким рівнем віддачі. Витрати капіталу на обробіток таких земель є менш продуктивними, ніж ті, що зв'язані з обробітком родючих земель, а послідовні додаткові витрати капіталу призводять до зменшення їхньої віддачі, тобто відбувається відносно зниження продуктивності: кожна наступна витрата капіталу в землеробстві буде менш продуктивною, ніж попередня. Отже, на думку Мальтуса, продуктивність праці в сільському господарстві має не тільки фізичні межі (закладений в землі потенціал), а також і економічні. Як наслідок зростають витрати виробництва, а відповідно і ціни [5].

Важливе значення дослідженню продуктивності праці та її зростанню приділяв німецький філософ, економіст Карл Маркс (1818-1883). На відміну від попереднього періоду, коли на виробництві переважала ручна, переважно некваліфікована праця, епоха марксизму характеризувалася появою важливих наукових відкриттів, зародженням основ капіталізму. Маркс одним із основних факторів зростання продуктивності праці визнавав науково-технічний прогрес, технічне, технологічне та організаційне вдосконалення виробництва, появлення нових матеріалів, видів енергії тощо. Він визначив джерело продуктивності праці, розкриваючи категорію "продуктивна сила праці". Згідно з визначенням Маркса «продуктивна сила праці визначається різноманітними факторами, поміж іншим середньою ступінню мистецтва робітника, рівнем розвитку науки та ступенем її технологічного застосування, суспільною комбінацією виробничого процесу, розмірами та ефективністю засобів виробництва, природними умовами.» [6, с.48].

На думку Маркса, продуктивна сила праці впливає на продуктивність живої праці, що створює споживні витрати. Він стверджує, що «...чим більша продуктивна сила праці, тим менший робочий час, що необхідний на виготовлення певного виробу, тим менша маса праці, що в ньому кристалізована, тим менша його вартість. Величина вартості товару змінюється, таким чином, прямо пропорційно кількості та обернено пропорційно продуктивній силі праці, яка знаходить собі здійснення у цьому товарі» [6, с.49]

За відомим визначенням Маркса, зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат уречевленої праці (втіленої в засобах виробництва) — збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується [6, с.49].

Розвиваючи цю думку, він стверджує, що зростання продуктивності праці призводить одночасно до зменшення кількості зайнятих робітників при зростанні обсягу виробленого продукту, що в свою чергу призводить до зменшення відносної вартості виробленого продукту. За Марксом, головною тенденцією індустріального капіталізму є удосконалення та все ширше впровадження машин, відповідно, все більше зростання продуктивності праці при пропорційному зменшенні обсягу праці, виконаної робітником [6, с.50].

На початку XIX століття в Англії з'являється так званий соціалістичний напрям в суспільному житті, який приділяє значну увагу управлінню працею людей на капіталістичній фабриці. Його першим і найбільш яскравим представником був Роберт Оуен (1771-1858). Він звертав особливу увагу на те, що ми сьогодні називаємо "людським фактором". Ним був проведений експеримент на текстильній фабриці, в ході якого на підприємстві було організовано харчування робітників, а в заводському селищі побудована нова школа і проведено благоустрій території. Із цього не важко побачити, що крім традиційних факторів росту продуктивності праці важлива роль відводиться соціальним, які гармонійно пов'язані з моральними стимулами: бажання людини бути не гіршою за інших; він реалізував на виробництві дух здорового змагання: у кращих робітників на верстатах з'являлись червоні стрічки, у середніх - зелені, а у поганих — жовті [3].

До вирішення завдань управління виробництвом залучаються економіка, психологія, соціологія, математика. З'являються оригінальні праці з управління виробництвом.

Одним із перших, хто створив цілісну систему управління виробництвом, був американський інженер Фредерік Уїнслоу Тейлор (1856—1915). "Система Тейлора" заклала основи наукової організації праці. Основною причиною невисокої продуктивності праці Тейлор вважав недосконалу систему стимулювання працівників. Тому система матеріальних стимулів, яку він запропонував застосувати, передбачала передовсім винагороду за працю. Тейлор запропонував застосувати прогресивну систему оплати праці, яка б передбачала підтримування у робітників постійного очікування нагороди. Завдяки впровадженню такої системи робітники одержали вищу заробітну плату й були зацікавлені в інтенсивній праці, співробітництві з підприємцями, зросла продуктивність праці, подешевшали товари тощо. Водночас Тейлор саму винагороду не зводив лише до грошових виплат. Сюди він відносив також різні соціальні заходи з боку підприємців: організацію робітничих їдалень, дитячих садків, вечірніх курсів тощо. Усе це вважалося "засобом для створення більш умілих та інтелектуальних робітників", пробуджувало в них "добрі почуття до господарів" [3].

Один з видатних послідовників Тейлора був вчений Гаррінгтон Емерсон (1853—1931), який сформулював свої знамениті 12 принципів продуктивності праці, які й нині не втратили значення. На думку Емерсона, підвищення продуктивності праці мають забезпечити:

1. чітко поставлена мета як вихідний пункт управління;
2. здоровий глузд, передбачення, у тому числі визнання зроблених помилок і пошук їх причин;
3. компетентна консультація професіоналів і вдосконалення процесів управління на основі їх рекомендацій;
4. дисципліна, забезпечена чіткою регламентацією діяльності людей, контролем за нею, вчасним заохоченням;
5. справедливе ставлення до персоналу;
6. швидкий, надійний, точний, повний і постійний облік;

7. диспетчеризація за принципом "Краще диспетчеризувати хоч би не сплановану роботу, ніж планувати роботу, не диспетчеризуючи її";
8. «норми й розпис, що сприяють пошуку й реалізації резервів;
9. нормалізація умов праці (тобто те, що вивчає сучасна ергономіка);
10. нормування операцій, яке полягає в стандартизації способів їх виконання, регламентування часу, що особливо рекомендував Фредерік Тейлор;
11. письмові стандартні інструкції;
12. винагорода за продуктивність [1].

Подальші дослідження продуктивності праці здійснювалися на методологічних засадах маржиналізму. Одним із вчених-маржиналістів був економіст Джон Бейтс Кларк (1847-1938) – представник американської школи неокласиків. Розмірковуючи над природою заробітної плати, вчений виходив з того, що праця, подібно до інших товарів, підпорядковується граничній оцінці: "Ціна встановлюється ринком для кінцевої одиниці запасу кожного з них і поширюється на весь запас. І подібно до того, як остання одиниця споживчих благ є ціноутворюючою, так остання одиниця праці визначає заробітну плату". Продуктивність праці робітника, який виробляє продукцію, рівну величині його заробітної плати, Кларк назвав граничною, а отриманий за рахунок праці цього граничного робітника приріст продукції — граничним продуктом праці. Дійшовши висновку, що "кожна одиниця праці оцінюється підприємцем у стільки, скільки остання одиниця виробляє" вчений дав граничну інтерпретацію тези, згідно з якою кінцева продуктивність управляє зарплатою [4].

З часом, в процесі розвитку науки і техніки, в результаті широкого впровадження досягнень кібернетики, з появою ЕОМ виникли кількісні теорії управління. Так, у 20-ті роки ХХ ст. російський учений А.К.Гастев висунув "Концепцію вузької бази", "вузького місця". На його думку, організація роботи працівника — від директора до рядового робітника — і є цим "вузьким місцем". Робітник, який управляє верстатом, вважав Гастев, є директором підприємства, назва якому — верстат. Перш ніж змінити способи роботи, наголошував Гастев, потрібно їх ретельно вивчити, не намагатися відразу зробити переворот, а почати з дрібниць, не набридати винаходом, а будь-що впровадити його в життя, не говорити про безвихідь, не схилити голову перед негараздами — наполегливість і сила волі зможуть їх перебороти; той, хто знає, але не вміє — це механізм без двигуна. А.К.Гастев запропонував власну систему правил підвищення продуктивності праці [3].

Значний внесок в дослідженні зростання продуктивності праці стала школа людських стосунків, що виникла у 30-ті роки ХХ століття. В той час велике машинне виробництво довело до межі інтенсивності використання фізичних можливостей людини. Керувати ж розумовою діяльністю складніше, ніж фізичною, тому потрібно було шукати нові підходи, які б допомогли "розбудити" людей. Засновники школи людських стосунків М.Фоллета та Е.Майо зробили в цьому напрямі важливий крок. На їх думку, люди дуже чутливі до турботи з боку керівництва. Тому за сприятливого морально-психологічного клімату та відповідних умов вони будуть працювати ще продуктивніше.

Школа людських стосунків, хоча й не змогла дати відповідь на всі запитання, які ставило життя, користувалася значною популярністю на Заході. З часом її й було доповнено концепцією поведінки, яскравим прихильником якої був Дуглас Мактрегор. На основі застосування досягнень науки про людську поведінку, передовсім психології, його послідовники ставили перед собою мету допомогти людям якомога повніше розкрити свої здібності й завдяки цьому підвищити продуктивність праці [3].

На нашу думку, в сучасних умовах переходу від індустріальної до інтелектуально-інформаційної стадії розвитку суспільства, значення людського фактору у розвитку економіки набуває ще більшої актуальності. Адже в центрі уваги стоїть людина, з всіма її якостями, інтелектуальними та творчими здібностями. Тому, в ході дослідження чинників зростання продуктивності праці, значну увагу слід приділити саме тим факторам, які б сприяли максимальному розкриттю потенціалу працівника, мотивували його до більш якісного та ефективного виконання своїх обов'язків, створювали відчуття належності до організації, сприяли б усвідомленню індивідуальної значимості кожного працівника. Тому необхідно задіяти групу психологічних факторів підвищення продуктивності праці, або іншими словами, внутрішні фактори мотивації, основними з яких є:

- значимість і змістовність праці;
- реалізація здібностей;
- встановленні стійких контактів із членами колективу;
- можливість ділового спілкування;
- підвищення рівня знань і творчості, духовного удосконалення;
- стимулювання творчої активності;
- прагнення до збагачення знаннями, освоєнні нових методів праці;
- відновлення фізичної, нервової та емоціональної енергії;
- ініціативність та участь в раціоналізаторській діяльності.

## **ВИСНОВКИ**

Аналіз сутності категорії продуктивність праці та методичних підходів до її визначення засвідчує, що роль праці та її продуктивності займає важливе місце в розвитку соціально-економічного життя суспільства, оскільки дана категорія являється найбільш загальним та універсальним показником, що відображає ефективність використання людських ресурсів.

Сьогодні значення дослідження продуктивності праці та факторів її росту набуває ще більшої актуальності, оскільки людський фактор являється важливою складовою розвитку суспільства. Отже перспективними напрямками подальших досліджень насамперед повинно стати дослідження підвищення продуктивності під впливом соціальних, культурологічних та психологічних факторів, як основних чинників мотивації персоналу.

## **ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. Пер. с англ. 2-е изд. - М.: Экономика, 1992.
2. Історія економічних вчень. Навчальний посібник / Юхименко П. І., Леоненко П.М. - К.: Знання-Прес, 2005.- 583 с.
3. Корнійчук Л.Я., Татаренко Н.О. Історія економічних вчень: Підручник. – К.: КНЕУ, 1999. – 564 с.
4. Кларк Дж. Б. Распределение богатства. М.: Экономика, 1992.
5. Мальтус Т.Р. Опыт закона о народонаселении. Петрозаводск: Петроком, 1993.- Т.4
6. Маркс К. Капітал. - М.: Издательство политической литературы. - 1983. – Т.1-3.
7. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.:1993. – 148с.

---

[Воронич Кристина Мирославівна](#), аспірант кафедри економічної теорії Ужгородського національного університету, молодший науковий співробітник Закарпатського регіонального центру соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України, тел.(+38095)395-42-86, e-mail: kristina\_22@mail.ru