



Понятие эффективности труда

Галиуллин Х.Я.¹, Ермаков Г.П.¹, Симонова М.В.²

¹ Технологический институт – филиал ФГБОУ ВО Ульяновского государственного аграрного университета им. П.А. Столыпина, Димитровград, Россия

² Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия

АННОТАЦИЯ:

В статье анализируется определение (дефиниция) понятия «эффективность труда». Авторы констатируют, что отсутствие научно обоснованного определения понятия «эффективность труда» создает проблемы для его оценки и организации системы вознаграждения за его результаты. Предложено определение эффективности труда как категории, характеризующей способность труда генерировать эффект с использованием определенного количества трудовых ресурсов или затрат в конкретных границах пространства и времени.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: понятие, определение, дефиниция, категория, эффект, эффективность труда, производительность труда, продуктивность труда, результативность труда

Concept of labor efficiency

Galiullin Kh.Ya.¹, Ermakov G.P.¹, Simonova M.V.²

¹ Institute of Technology - branch of FGBOU VO Ulyanovsk state agricultural academy named after P.A. Stolypin, Russia

² Samara State University of Economics, Russia

Введение

В настоящее время не существует достаточно стройной теории эффективности труда. Об этом свидетельствует хотя бы такой факт. В оглавлении одного из базовых учебников по экономике труда для бакалавров [1] (Aliev, Gorelov, Ilyina, 2013), который должен соответствовать Федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования третьего поколения и предназначен для студентов всех экономических специальностей и направлений вузов, аспирантов и преподавателей, исследователь не найдет такого словосочетания, как «эффективность труда». Это говорит о том, что: а) составители этого учебника не считают возможным в настоящее время детально рассматривать в учебном процессе эту категорию; б) выпускники вузов, которые изучают экономику труда по этому учебнику, не будут иметь представления ни о теории эффективности труда, ни о ее критериях, показателях и индикаторах. К сожалению, это утвер-

ждение можно распространить на большинство популярных и наиболее часто цитируемых российских учебников по экономике труда.

Проблемы в теории эффективности труда

Проблемных вопросов в теории эффективности труда накопилось достаточно, чтобы обратить на них внимание. Важнейшей проблемой следует признать проблему понятийного аппарата теории эффективности труда. Бесспорно, что одной из ключевых проблем является проблема дефиниции понятия «эффективность труда». Логика дальнейших рассуждений очевидна. Если не существует общепринятой дефиниции этого понятия, то нельзя однозначно определить его сущность. Если неизвестна сущность эффективности труда, то нет возможности определить критерий (критерии) такой эффективности. Отсутствие критерия (критериев) затрудняет определение показателей и индикаторов эффективности труда. Если нет системы показателей и индикаторов эффективности труда, то не может быть обоснованной и справедливой системы вознаграждения за труд.

Хрестоматийным примером необоснованной и несправедливой системы вознаграждения за труд является существующая в России с 1991 года система оплаты труда работников в организациях любой формы собственности и отраслевой принадлежности. В качестве иллюстрации этого примера проанализируем данные отчетности публичного акционерного общества нефтяной компании «Роснефть» (далее ПАО) за 2016 год. В п. 15 «Затраты на персонал» в примечании к консолидированной финансовой отчетности ПАО в 2016 году на заработную плату сотрудникам было израсходовано 211000000 тыс. руб., а на выплату им прочих вознаграждений, включая льготы и/или компенсации расходов, – 11000000 тыс. руб. Сумма расходов на вознаграждение

ABSTRACT:

The article analyses the definition of the concept of "labor efficiency". The authors state that the lack of a scientifically based definition of the concept of "labor efficiency" creates problems for its assessment and organization of the reward system for its results. We suggest the definition of labor efficiency as a category which characterizes the capacity of labor to generate an effect using a certain number of labor resources or costs in specific boundaries of space and time.

KEYWORDS: concept, determination, definition, category, effect, labor efficiency, labor capacity, labor productivity, productivity

JEL Classification: J01, J08, J22

Received: 23.08.2017 / Published: 30.09.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Galiullin Kh.Ya. (KhYaGaliullin@gmail.com)

CITATION:

Galiullin Kh.Ya., Ermakov G.P., Simonova M.V. [2017] Ponyatie effektivnosti truda [Concept of labor efficiency]. *Ekonomika truda*. 4. [3]. – 183-196. doi: [10.18334/et.4.3.38263](https://doi.org/10.18334/et.4.3.38263)

за труд сотрудникам компании составила 222000000 тыс. руб. Списочная численность сотрудников компании на 31 декабря 2016 года определена в 295800 чел. Простой расчет показывает, что средняя сумма вознаграждения за труд сотруднику компании в месяц в 2016 году была равна 62,5 тыс. руб.

Одновременно общая сумма вознаграждения, льгот и/или компенсации расходов по коллегиальному исполнительному органу (Правлению) ПАО за 2016 год составила 3726609,8 тыс. руб. В этой сумме 2006700,41 тыс. руб. (59,4%) – премии. Премирование членов Правления осуществляется за выполнение ключевых показателей эффективности (далее – KPI). Перечень как коллективных, так и индивидуальных показателей эффективности довольно тривиальный. Например, для Главного исполнительного директора и Председателя Правления ПАО на 2016 г. в этот перечень входят следующие показатели: 1) ROACE (доходность на средний используемый капитал); 2) объемные показатели добычи и производства углеводородов; 3) EBITDA (операционная прибыль); 4) чистый долг / EBITDA (коэффициент долговой нагрузки); 5) отношение TSR (совокупной доходности акционеров) к средней совокупной доходности акционеров по компаниям РФ в отрасли; 6) снижение затрат отчетного периода относительно прошлого периода в сопоставимых условиях; 7) выполнение программы инновационного развития.

Количественный состав Правления, которое представлено руководителями основных бизнес-направлений и производственного сервиса, а также основных поддерживающих функциональных блоков компании, в 2016 году насчитывал 11 чел. Расчет показывает, что средняя сумма вознаграждения за труд члену Правления компании в месяц в 2016 году составила 28,2 млн руб. Это больше, чем средняя сумма вознаграждения за труд сотруднику компании в месяц в 2016 году более чем в 450 раз. Это можно трактовать и так: месячный вклад члена Правления компании в 2016 году превышал вклад сотрудника этой компании в общие результаты ее деятельности более чем в 450 раз!!! Если говорить конкретнее, то это означает, что вклад члена Правления компании в увеличение добычи и производства углеводородов (KPI 2) больше, чем, например, оператора по добыче газа или инженера-технолога в 450 раз. Также сомни-

ОБ АВТОРАХ:

Галиуллин Хайдар Яруллович, доцент кафедры экономики и управления, кандидат технических наук, доцент (KhYaGaliullin@gmail.com)

Ермаков Геннадий Павлович, доцент кафедры экономики и управления, кандидат технических наук, доцент (GPErmakov@gmail.com)

Симонова Марина Викторовна, заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом, доктор экономических наук, доцент (m.simonova@mail.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Галиуллин Х.Я., Ермаков Г.П., Симонова М.В. Понятие эффективности труда // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – № 3. – С. 183-196. doi: [10.18334/et.4.3.38263](https://doi.org/10.18334/et.4.3.38263)

тельно, что вклад члена Правления по снижению затрат компании в отчетном периоде по сравнению с прошлым периодом (КРІ 6) превышает вклад работника по разведке, добыче, переработке, сбыту углеводородов или работника финансового департамента в 450 раз. Гипотетически можно утверждать, что вклад членов Правления в повышение совокупной доходности акционеров (КРІ 1) может превышать вклад наемного работника ПАО в 450 раз и более.

Не нужно иметь ученую степень, чтобы сделать следующее умозаключение: вклад члена Правления компании может быть выше, чем вклад обезличенного сотрудника этой компании в общие результаты ее деятельности в 2, 4, 10, но никак не в 450 раз. В упрощенном варианте это равносильно тому, что: а) член Правления работает в течение месяца в 450 раз больше, чем рядовой сотрудник; б) интенсивность труда члена Правления в течение месяца в 450 раз выше, чем рядового сотрудника. Невозможность свершения 1-го события определяется ограниченностью календарного времени в месяце (условно 720 часов). Если предположить, что рядовой сотрудник работает 8 часов в день, то член Правления, работая сутки напролет, может увеличить свой вклад в общие результаты деятельности компании по сравнению с вкладом рядового сотрудника только в 3 раза. Невозможность свершения 2-го события определяется ограниченностью запасов физической, умственной и нервной энергии человека. Член Правления компании не может выполнить операцию умножения 2 на 2 быстрее, чем ее рядовой сотрудник в 450 раз. Попутно заметим, что такая же система оплаты труда в других госкорпорациях, а также в бюджетной сфере РФ, где топ-менеджеры получают в десятки, сотни раз больше, чем остальные служащие и рабочие. Понятно, что если бы существовал единый показатель оценки эффективности труда сотрудников компании, включая членов Правления, то не было бы такой диспропорции в сумме вознаграждения за их труд. Потому что трудно себе представить даже саму возможность наличия такого расхождения в оценке эффективности труда работников организации, например, по показателю производительности или рентабельности труда. Так, расчетная рентабельность труда сотрудников ПАО «НК «Роснефть» в 2016 году составила 90,5%. Тогда в отчетах этой компании рентабельность труда членов ее Правления должна составить 40870,5%, т.е. выше, чем у других сотрудников на 40419,1 процентных пункта. На самом деле максимальная расчетная рентабельность труда членов Правления не может превышать 271,5%.

Логика от обратного позволяет резюмировать: существование необоснованной и несправедливой системы вознаграждения за труд – это следствие отсутствия однозначного научно обоснованного определения (дефиниции) понятия эффективности труда.

Дискуссия о дефиниции эффективности труда

Вместе с тем в научной среде продолжается дискуссия о дефиниции этого понятия, критериях, показателях и индикаторах эффективности труда и методах их измерения. В процессе просмотра 100 страниц (10000 статей) в РИНЦ по запросу на тему «эффе-

тивность труда» с целью поиска определения этого понятия было обращено внимание на 2753 статьи, которые по их названию прямо или косвенно связаны с этой темой. Простой расчет показывает, что это 27,5% от общего числа просмотренных статей. Это в определенной степени отражает значимость и востребованность этой темы исследования на данном этапе развития теории и практики изучения эффективности труда. Из этого числа статей доступны для работы с ними, т.е. их можно было скопировать бесплатно, оказалось только 257 статей. Это 9,3% от количества статей, которые заслуживают внимания с точки зрения аналитика. Результаты обработки этих статей, академических словарей, учебников по экономике труда и другим дисциплинам, которые имеют отношение к понятию «эффективность труда», позволили сделать следующие обобщения.

Необходимо прояснить статус понятия «эффективность труда». По этому вопросу существуют следующие обобщенные точки зрения. В соответствии с первой точкой зрения эффективность труда – это характеристика. В этом смысле эффективность труда характеризует использование трудовых ресурсов, одного или нескольких факторов производства, фиксирует показатели качества и количества выпускаемой продукции, взятые в отношении к сырьевым и временным затратам на ее производство.

Вторая точка зрения сводится к тому, что эффективность труда – это комплексный показатель. В этом смысле он учитывает производительность и результативность труда, характеризует уровень использования рабочей силы, отражает оценку изменения суммы показателей производительности труда, качества труда.

В соответствии с третьей точкой зрения, которую поддерживают и авторы данной работы, эффективность труда – это категория. В этом понимании эффективность труда определяет степень достижения той или иной цели, отражает результат взаимодействия производительных сил и производственных отношений или характеризует комплекс отношений между участниками процесса воспроизводства, направленных на максимизацию эффекта совокупного труда.

В большинстве отечественных учебников по экономике предприятия и труда, в академических словарях и в научных статьях по этой теме понятие «эффективность труда» отождествляется с понятием «производительность труда». Так, в учебниках по экономике предприятия утверждается, что показателем эффективности труда является его производительность. В большинстве учебников по экономике труда считается, что показателем, который характеризует эффективность использования трудовых ресурсов (использования живого труда) в традиционной (индустриальной) экономике, является показатель производительности труда. Это частично совпадает с американской трактовкой эффективности труда как: а) производительности труда, б) одной из слагаемых производительности труда. Правда, в последнее время сторонники тождества понятий эффективности и производительности труда все чаще стали говорить о двух подходах при рассмотрении сущности производительности труда [1, с. 183–184] (Aliev, Gorelov, Ilyina, 2013).

Первый подход трактует производительность труда как продуктивность трудовой деятельности и определяется отношением количества произведенной системой продукции, измеренного определенным способом, и потребовавшимися для этого затратами ресурсов труда, измеренных в человеко-часах, человеко-днях, среднегодовой численности.

Второй подход, который, по их мнению, является более широким и отвечает условиям рыночной экономики, трактует производительность труда как эффективность его использования и определяется отношением экономического результата, системы (выручка, доход, прибыль) и затратами, связанными с привлечением и использованием ресурсов труда (затрат на заработную плату, социальные выплаты, подбор и расстановку кадров, охрану труда и проч.).

Второй подход, по существу, предполагает применение при оценке эффективности труда не только показателей производительности, но и показателей рентабельности. Такой подход рассматривается в работах [3, с. 159–160; 4, с. 190–191; 5, с. 221–222; 7, с. 234; 11, с. 76–78] (*Galiullin, Ermakov, 2013; Galiullin, 2011; Galiullin, 2012; Galiullin, Simonova, 2014; Ermakov, 2011*). Преимущества такого подхода подкрепляются следующими аргументами.

Во-первых, применение показателя производительности труда для оценки эффективности труда сотрудников коммерческой организации во многом имеет субъективный характер. Иллюстрацией такого утверждения являются рассмотренные ниже ситуации.

Ситуация 1. Организация производит продукцию, которая рентабельна и имеет сбыт. В такой ситуации повышение производительности труда ее сотрудников в натуральных и стоимостных единицах измерения также свидетельствует и о повышении эффективности их труда. Сотрудники, работодатели и государство оценивают труд этих сотрудников как эффективный.

Ситуация 2. Организация производит рентабельную продукцию, которая не имеет сбыта. В этой ситуации повышение производительности труда сотрудников ведет к росту материально-производственных запасов в виде готовой продукции на складах организации. Понятно, что оценка эффективности труда сотрудников положительная со стороны самих работников и отрицательная со стороны работодателей и государства.

Ситуация 3. Организация производит нерентабельную (убыточную) продукцию, пользующуюся спросом, т.е. имеет сбыт. В этой ситуации оценка эффективности труда сотрудников положительная со стороны самих работников и государства, но отрицательная со стороны работодателей.

Ситуация 4. Организация производит убыточную продукцию, которая не имеет сбыта. В этой ситуации оценка эффективности труда сотрудников положительная со стороны самих работников и отрицательная со стороны работодателей и государства. В ситуациях 2–4 рост производительности труда сотрудников ведет к банкротству

организации. Чем выше производительность труда сотрудников, тем быстрее организация станет банкротом.

Показатели рентабельности труда – это объективные показатели. Труд сотрудников организации признается эффективным при положительной рентабельности и неэффективным при отрицательной рентабельности.

Во-вторых, показатели производительности труда в любых единицах измерения являются безальтернативными. При использовании любых методов (натурального, условно-натурального, трудового, стоимостного) расчета показатели производительности труда всегда будут иметь положительные значения. Не существует показателей, на основе числовых значений которых можно было бы заключить, что труд, например, отдельных категорий работников организации непроизводителен. Если один сотрудник организации производит продукции в час в среднем на сумму 2 руб., а другой сотрудник – на сумму 40 руб., то это означает, что труд этих сотрудников производителен (эффективен). Разница заключается только в степени эффективности труда сотрудников. Отсюда следует, что труд сотрудников по показателю производительности априори (изначально) не может быть неэффективным.

Показатели, которые альтернативны показателям рентабельности труда, – это показатели его убыточности. Если один сотрудник организации трудится с рентабельностью, равной 20%, а другой сотрудник – с убыточностью в 10%, то это означает, что труд первого сотрудника эффективен, а второго сотрудника неэффективен.

В-третьих, в подавляющем большинстве случаев у показателей производительности труда отсутствуют границы оптимальности, а следовательно, не может быть эталонного значения, к которому нужно стремиться. Правда, все относительно. Эталонное значение производительности труда рабочего – это теоретическая (паспортная) производительность оборудования, которое он обслуживает.

Показатели рентабельности труда имеют хотя бы нижнюю границу оптимальности. Если показатель рентабельности труда меньше или равен нулю, то такое значение показателя признается неоптимальным.

В-четвертых, показатели производительности труда в традиционной интерпретации, в определенной степени, находятся в противоречии с целями рыночной экономики. Известно, что главной целью коммерческих организаций в рыночной экономике является получение прибыли. В теории и на практике при исчислении производительности труда не предполагается применение тех или иных показателей прибыли.

Показатели рентабельности труда сотрудников соответствуют целям рыночной экономики.

В итоге сторонники двойного подхода приходят к выводу, что понятие «эффективность труда» (*ability, efficiency, capacity, proficiency*) в узком смысле слова близко к понятию производительности труда работника (трудового коллектива) с учетом используемых им средств производства и материальных затрат. В широком смысле слова эффективность труда отражает весь спектр деятельности работника, направленной

ной на повышение эффективности работы всего предприятия и развитие собственных способностей. При этом спектр деятельности работника, который направлен на развитие собственных способностей, отождествляется ими с социальной эффективностью труда [1, с. 665] (*Aliev, Gorelov, Ilyina, 2013*).

Наиболее распространенной дефиницией понятия «эффективность труда» является дефиниция, в которой эффективность труда определяется отношением полученного результата (эффекта) к затратам труда.

Такое определение эффективности труда не является определением в его классическом понимании, так как в нем отсутствует содержание (то, что определяет ее сущность) и границы. Ни «результат» («эффект»), ни «затраты», ни их «отношение» не составляют смысл этого понятия и не являются его существенными отличительными признаками. Такое определение эффективности труда скорее является алгоритмом или формулой ее расчета.

Другое распространенное определение эффективности труда как результативности деятельности работника (труда). При этом под эффективностью труда понимается степень результативности труда, уровень результативности выполнения рабочих операций или результативность труда (деятельности работника, трудовой деятельности людей). Не можем не отметить, что термин «результативность» сам по себе означает степень (меру, уровень, предел, границы) достижения цели (результата). Следует более детально рассмотреть определение этого понятия, предложенного М.М. Газетдиновой. По ее мнению, эффективность труда – наиболее общая характеристика, сравнительно показывающая результативность использования организационной системой одного или нескольких факторов при производстве и реализации продукции и услуг: степень использования ресурсов; целесообразность системы управления и организационной структуры; социальные взаимоотношения в коллективе и др. Газетдинова М.М. [2, с. 13] (*Gazetdinova, 2012*). Такое определение является очень трудным для понимания и анализа. Даже после многократного прочтения и анализа трудно понять, в чем же заключается эффективность труда. По смыслу эффективность труда – наиболее общая характеристика, сравнительно показывающая результативность использования организационной системой одного или нескольких факторов при производстве и реализации продукции и услуг. Среди этих факторов можно выделить такие факторы, как степень использования ресурсов; целесообразность системы управления и организационной структуры; социальные взаимоотношения в коллективе и др. Смущает присутствие в предложении наречия «сравнительно» перед словосочетанием «показывающая результативность». Не совсем ясно, что с чем сравнивается. Далее, в определении речь идет не об эффективности труда, а об эффективности использования других факторов. Кроме того, в качестве субъекта рассматривается не труд, а некая организационная система. Наконец, требует пояснения такой фактор, как «целесообразность системы управления и организационной структуры».

Из процитированных выше работ ясно, что понятия эффективности и результативности рассматриваются как равнозначные, т.е. имеющие схожее или тождественное значение. Авторы данного исследования не разделяют такую точку зрения. Следует напомнить, что в соответствии со стандартом ISO 9000: 2015 результативность (effectiveness) определяется как степень, с которой запланированные задачи выполнены и запланированные результаты достигнуты, а эффективность (efficiency) – это отношение между достигнутым результатом и затраченными ресурсами. Следует согласиться с мнением тех ученых, которые считают, что понятие «эффективность» является более широким понятием, чем понятие «результативность». Можно также утверждать, что труд может быть эффективным, но иметь низкую результативность, и наоборот. Так, если речь идет о результативности труда как о степени достижения запланированных результатов, то, например, в статистике этот показатель называется относительным показателем выполнения плана. В этом смысле можно сказать, что показатель результативности труда может быть недовыполнен, выполнен, перевыполнен. То есть он всегда имеет положительное значение. Например, если фактическая трудоемкость производства единицы продукции составляет 110 чел.-час при плановой трудоемкости 120 чел.-час, то можно констатировать, что результативность труда составляет 91,7% ($110 \cdot 100 / 120$). В такой ситуации, наверное, запланированные задачи выполнены, запланированные результаты достигнуты, т.е. труд работника (работников) результативен. Одновременно с этим результатом могут быть получены и другие результаты труда работника (работников).

Вариант 1. Плановая чистая прибыль на 1 чел.-час составляет 0,05 руб., а фактическая чистая прибыль – 0,055 руб. Это значит, что плановая рентабельность труда равна 5,0%, а фактическая – 5,5%. Результативность труда равна 110%. Труд работника (работников) результативен и эффективен.

Вариант 2. Плановая чистая прибыль на 1 чел.-час составляет 0,05 руб., а фактическая чистая прибыль – 0,048 руб. Плановая рентабельность труда равна 5,0%, а фактическая – 4,8%. Результативность труда равна 96,0%. Труд работника (работников) эффективен, но нерезультативен (точнее, менее результативен), так как запланированные задачи не выполнены, запланированные результаты не достигнуты.

Вариант 3. Плановый чистый убыток на 1 чел.-час составляет 0,05 руб., а фактический чистый убыток – 0,048 руб. Плановая убыточность труда равна 5,0%, а фактическая – 4,8%. Результативность труда равна 96,0%. Труд работника (работников) неэффективен, но результативен, так как запланированные задачи выполнены, запланированные результаты достигнуты в виде снижения уровня убыточности труда на 0,2 процентных пункта.

Нельзя не обратить внимания на дефиницию эффективности труда как результата с наименьшими трудовыми затратами, направленными на повышение уровня работы предприятия и собственного опыта работника, выражающей не только количественные, но и качественные результаты труда, что является главным ее отличием от

производительности труда [12, с. 41] (*Malinina, Lyan, 2015*). Ранее было показано, что существующий общеизвестный алгоритм расчета показателей эффективности труда всегда предполагает отношение эффекта и ресурсов (затрат). Также известно, что и эффект и ресурсы (затраты) – это результаты. В данном случае относительный показатель (эффективность) отождествляется с абсолютным показателем (результатом).

Предлагаемая дефиниция эффективности труда

На основе результатов анализа этого понятия и принимая во внимание системы, в которых определяющую роль играет человек, дефиницию эффекта как проявления целенаправленного действия, что при определенных условиях приводит к формированию нового объекта или изменению характеристик (свойств) старого объекта в конкретных границах пространства и времени [6, с. 122; 8, с. 1104; 9, с. 406; 10, с. 58] (*Galiullin, Ermakov, 2013; Galiullin, Ermakov, Simonova, 2016; Galiullin, Kotelnikov, Simonova, 2014; Ermakov, 2013*), предлагается следующее определение категории «эффективность труда».

Эффективность труда – это категория, характеризующая способность труда генерировать эффект с использованием определенного количества трудовых ресурсов или затрат в конкретных границах пространства и времени.

Основными особенностями категории «эффективность труда» являются:

1. Категория «эффективность труда» характеризует качественно-количественную сторону труда. Качественная сторона этой категории отражена в ее содержании. Содержанием (сущностью) эффективности труда является способность труда генерировать (производить) эффект. *Количественная сторона этой категории заключается* в объективной количественной связи таких переменных, как эффект и ресурсы (затраты) труда, которые имеют размер, объем и числовые значения.

2. Необходимым и достаточным условием наличия эффективности труда является определенное количество ресурсов (затрат) труда, с помощью которых он генерирует (производит) эффект. При этом под определенным количеством ресурсов (затрат) труда понимается оптимальное, рациональное и минимальное их количество. Под оптимальным понимается такое количество ресурсов (затрат) труда, при котором достигается максимальный эффект. Так, если имеются следующие расчетные варианты соотношения эффект (прибыль от продаж) / ресурсы труда (стоимость человеческого капитала): 200/6000; 500/1200; 55/4000, то эффективность труда будет равна соответственно: 3,3%, 4,2% и 1,4%. Бесспорно, что оптимальным количеством ресурсов труда является стоимость (цена) человеческого капитала, равная 12000 млн руб., так как при использовании этой суммы достигается максимальное значение прибыли от продаж – 500 млн руб. и рентабельности труда – 4,2%. Это значит, что хозяйствующий субъект может приглашать для осуществления производственно-экономической деятельности, например, высококлассных работников (рабочих и служащих) с очень высокой ценой их человеческого капитала. Само собой разумеется, что в этом случае

предполагается отсутствие ограничений на затраты на содержание таких работников. Рациональное количество ресурсов (затрат) труда – это такое их количество, которое хозяйствующий субъект может позволить использовать для осуществления производственно-экономической деятельности работников с менее высокой ценой их человеческого капитала. В такой ситуации предполагается наличие ограничений на затраты, связанные с содержанием этих работников. Рациональное количество ресурсов труда – это стоимость (цена) человеческого капитала, равная 6000 млн руб., при которой прибыль от продаж составляет 200 млн руб., а ресурсная эффективность труда – 3,3%. Минимальное количество ресурсов (затрат) труда – это такое их количество, при котором расходы на содержание персонала минимальные. Это количество ограничивается стоимостью человеческого капитала работников в сумме 4000 млн руб. При минимальном расходе трудовых ресурсов будет получен минимальный экономический эффект (55 млн руб.), рентабельность труда работников составит всего 1,4%.

3. Эффективность труда достигается в конкретных границах пространства и времени. Эффективность труда в пространстве, т.е. в статике, привязана к определенному ее виду. Изменение эффективности труда в пространстве выявляются анализом ее структуры. Эффективность труда во времени, т.е. в динамике, привязана к определенному моменту (периоду) времени. Изменение эффективности труда во времени выявляются динамическим анализом.

Заключение

Такое определение категории «эффективность труда» позволяет сформулировать однозначный критерий экономической эффективности и построить систему показателей эффективности труда, которые могут быть использованы в практической деятельности управления трудом.

ИСТОЧНИКИ:

1. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда. / учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 671 с.
2. Газетдинова М.М. Экономика труда и регулирование занятости. Studfiles. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/2059768/>.
3. Галиуллин Х.Я., Ермаков Г.П. Методологические проблемы оценки экономической эффективности труда // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 4(48). – с. 159-164.
4. Галиуллин Х.Я. Развитие системы управления эффективностью труда на предприятии. – Димитровград: Технологический институт – филиал ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА», 2011. – 256 с.
5. Галиуллин Х.Я. Системы управления эффективностью труда рабочих на предприятиях легкой промышленности // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – № 1(40). – с. 219-223.

6. Галиуллин Х.Я., Ермаков Г.П. Эффект как категория теории эффективности // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 4(48). – с. 120-124.
7. Галиуллин Х.Я., Симонова М.В. Экономико-математическое обоснование типов критериев оценки эффективности труда // Вестник Самарского государственного университета. – 2014. – № 6(117). – с. 232-238.
8. Галиуллин Х.Я., Ермаков Г.П., Симонова М.В. Экономическая эффективность: понятие, критерии, показатели // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 9(74). – с. 1100-1107.
9. Галиуллин Х.Я., Котельников Н.В., Симонова М.В. Концептуальные подходы к оценке эффективности труда работников предприятия // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 12-3(953-3). – с. 403-409.
10. Ермаков Г.П. Дефиниция и идентификация эффекта // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. – 2013. – с. 53-63.
11. Ермаков Г.П. Аргументы в пользу использования показателей рентабельности при оценке эффективности труда // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. – 2011. – с. 75-78.
12. Малинина Д.И., Лян С.С. Анализ эффективности трудовых ресурсов в строительстве // Economics. – 2015. – № 8(9). – с. 41-45.

REFERENCES:

- Aliev I.M., Gorelov N.A., Ilyina L.O. (2013). *Ekonomika truda* [Labor economics] M.: Izdatelstvo Yurayt. (in Russian).
- Ermakov G.P. (2011). Argumenty v polzu ispolzovaniya pokazateley rentabelnosti pri otsenke effektivnosti truda [Arguments in favour of using profitability indicators in assessing the efficiency of labor]. *Sovremennoe razvitie ekonomicheskikh i pravovykh otnosheniy. Obrazovanie i obrazovatel'naya deyatel'nost.* 75-78. (in Russian).
- Ermakov G.P. (2013). Definitiya i identifikatsiya effekta [Definition and identification of the effect]. *Sovremennoe razvitie ekonomicheskikh i pravovykh otnosheniy. Obrazovanie i obrazovatel'naya deyatel'nost.* 2013 53-63. (in Russian).
- Galiullin Kh.Ya (2011). *Razvitie sistemy upravleniya effektivnostyu truda na predpriyatii* [Development of labor performance evaluation systems at the enterprise] Dimitrovgrad: Tekhnologicheskii institut - filial FGBOU VPO «Ulyanovskaya GSKhA». (in Russian).
- Galiullin Kh.Ya. (2012). *Sistemy upravleniya effektivnostyu truda rabochikh na predpriyatiyakh legkoy promyshlennosti* [Management systems of labor efficiency at light industry enterprises]. *Bulletin of the Saratov State Social and Economic University.* (1(40)). 219-223. (in Russian).

- Galiullin Kh.Ya., Ermakov G.P. (2013). Effekt kak kategoriya teorii effektivnosti [Effect as a category of efficiency theory]. Problems of modern economy. (4(48)). 120-124. (in Russian).
- Galiullin Kh.Ya., Ermakov G.P. (2013). Metodologicheskie problemy otsenki ekonomicheskoy effektivnosti truda [Methodological problems of assessing the labor economic efficiency]. Problems of modern economy. (4(48)). 159-164. (in Russian).
- Galiullin Kh.Ya., Ermakov G.P., Simonova M.V. (2016). Ekonomicheskaya effektivnost: ponyatie, kriterii, pokazateli [Economic efficiency: the concept, criteria, indicators]. Journal of Economy and Entrepreneurship. (9(74)). 1100-1107. (in Russian).
- Galiullin Kh.Ya., Kotelnikov N.V., Simonova M.V. (2014). Kontseptualnye podkhody k otsenke effektivnosti truda rabotnikov predpriyatiya [Conceptual approaches to efficiency assessment of labor of employees]. Journal of Economy and Entrepreneurship. (12-3(953-3)). 403-409. (in Russian).
- Galiullin Kh.Ya., Simonova M.V. (2014). Ekonomiko-matematicheskoe obosnovanie tipov kriteriev otsenki effektivnosti truda [Economic and mathematical justification for the types of performance evaluation criteria]. Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta. (6(117)). 232-238. (in Russian).
- Malinina D.I., Lyan S.S. (2015). Analiz effektivnosti trudovykh resursov v stroitelstve [Efficiency analysis of labor resources in construction]. Economics. (8(9)). 41-45. (in Russian).

