

Драч О. І.,

здобувач Хмельницького національного університету

УДК 331. 108. 5

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

*У статті наголошено на актуальності проблеми оцінки стимулювання працівників. Обґрунтовано систему показників оцінки стану стимулювання персоналу підприємств.*

**Ключові слова:** стимулювання, оцінка, трудові показники, фінансові можливості підприємств.

*В статье отмечается актуальность проблемы оценки стимулирования работников. Обоснована система показателей оценки состояния стимулирования персонала предприятий.*

**Ключевые слова:** стимулирование, оценка, трудовые показатели, финансовые возможности предприятия.

*The article notes the problem of assessing the relevance of stimulation. A system of indicators to assess the state of stimulation of the employees.*

**Keywords:** stimulation, evaluation, labor indicators, financial resources of the enterprise.

**Постановка проблеми.** Ефективність виробничого процесу на підприємстві значною мірою залежить від того, як працівники виконують свої функції. При цьому стимулювання працівників є вирішальним чинником в управлінні персоналом. Актуальною проблемою сьогодні постає формування ефективної системи стимулювання персоналу підприємства та оцінки цієї ефективності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання стимулювання докладно досліджувались у працях багатьох науковців, зокрема: Д. А. Аширова, І. О. Баткаєвої, М. О. Волгіна, О. М. Волгіної, Б. М. Генкіна, В. М. Гончарова, О. А. Грішної, В. М. Данюка, Н. І. Єсінової, С. С. Занюка, Є. П. Ільїна, А. Я. Кібанова, А. М. Колота, Т. А. Костишиної, Ю. П. Кокіна, О. І. Кочеткової, Г. Т. Кулікова, Т. І. Лепейко, Д. О. Леонтєєва, Н. Д. Лук'яненко, Т. М. Матрусової, В. М. Нижника, Ю. Г. Одегова, О. В. Павловської, В. П. Рожина, А. О. Русалінової, М. В. Семікіної, А. А. Соболевської, О. О. Токаревої, Е. А. Уткіна, З. Є. Шершньової та ін. Водночас в економічній літературі недостатньо розробленими є науково-методичні підходи до оцінки стимулювання працівників та її практичного застосування на промислових підприємствах.

**Мета і завдання дослідження.** Сучасні умови провадження діяльності промисловими підприємствами висувають необхідність застосування нових науково-методичних підходів до оцінки стимулювання працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Ринкові механізми зумовлюють необхідність застосування комплексного підходу до процедури оцінювання стану стимулювання працівників промислових підприємств. Комплексний аналіз системи стимулювання персоналу підприємства, перш за все, передбачає оцінку ефективності використання персоналу за всією сукупністю трудових показників.

Для оцінки стану соціально-трудова відносин на підприємстві, використання робочої сили та ефективності праці науковці пропонують застосовувати низку трудових показників [1; 3; 5; 7].

Доцільно виокремлювати дві групи трудових показників оцінки ефективності використання персоналу: узагальнюючі та часткові (рис. 1) [6].

Узагальнюючі показники відображають трудовий потенціал підприємства, ефективність та продуктивність праці, рівень матеріального стимулювання та оплати праці, а також ступінь використання фонду робочого часу.

**Аналіз трудових показників у системі оцінки ефективності стимулювання** – це особливий вид економічних досліджень ефективності використання персоналу й управлінських рішень щодо застосування стимулювальної політики, спрямованої на її підвищення, що виконується з метою розкриття взаємозв'язків і взаємовпливів трудових показників, визначення ступеня необхідності кожного з них.

Основними завданнями аналізу є:

- забезпечення об'єктивної оцінки використання персоналу підприємства;
- визначення кількісних та якісних чинників зміни трудових показників;
- дослідження шляхів усунення негативного впливу на ефективність формування персоналу підприємства;
- розробка рекомендацій поліпшення використання персоналу з метою підвищення ефективності господарювання підприємства.

Інформаційною базою аналізу у сфері праці є План з праці, статистична та фінансова звітність, зокрема Форма № 1-ПВ “Звіт з праці”, Форма № 1-ПВ (умови праці) “Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці”, Форма № 3-ПВ “Звіт про використання робочого

часу", Форма № 3-ПН "Звіт про наявність вакансій", Форма № 4-ПН (план) "Звіт про заплановане вивільнення працівників", Форма № 4-ПН (факт) "Звіт про фактичне вивільнення працівників", Форма № 6-ПВ "Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання", дані табельного обліку і відділу кадрів, акти ревізій і перевірок.

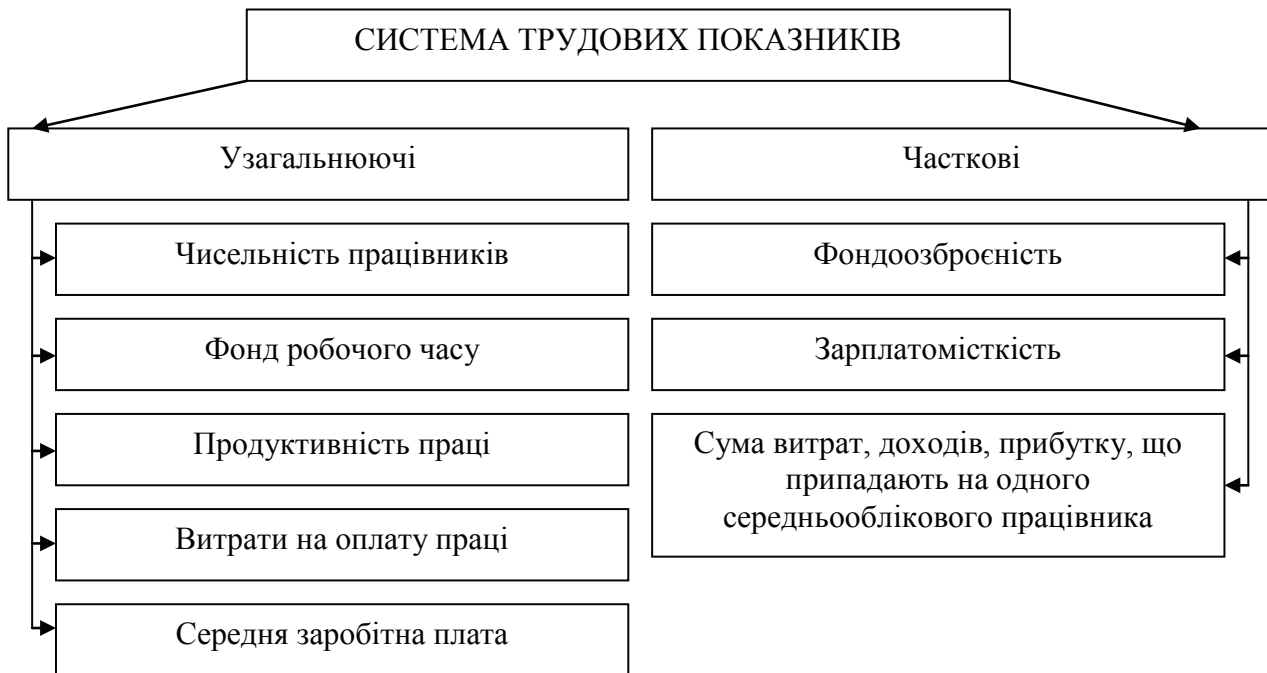


Рис. 1. Система трудових показників оцінки ефективності використання персоналу

Таким чином, аналіз трудових показників у системі оцінки ефективності стимулювання персоналу підприємства дозволяє деталізувати інформацію щодо окремих працівників, визначення виконання режиму роботи, причин порушень трудової дисципліни та розробку організаційних заходів забезпечення ефективності використання трудового потенціалу.

Метою проведення аналізу безпосередньо системи стимулювання працівників на підприємстві є оцінка доцільності застосовуваних форм та систем оплати праці; активності запровадженої системи стимулювання; виявлення нераціональних витрат на оплату праці, що потребують удосконалення або ліквідації.

Аналіз системи стимулювання персоналу підприємства передбачає послідовну реалізацію встановлених етапів (рис. 2).

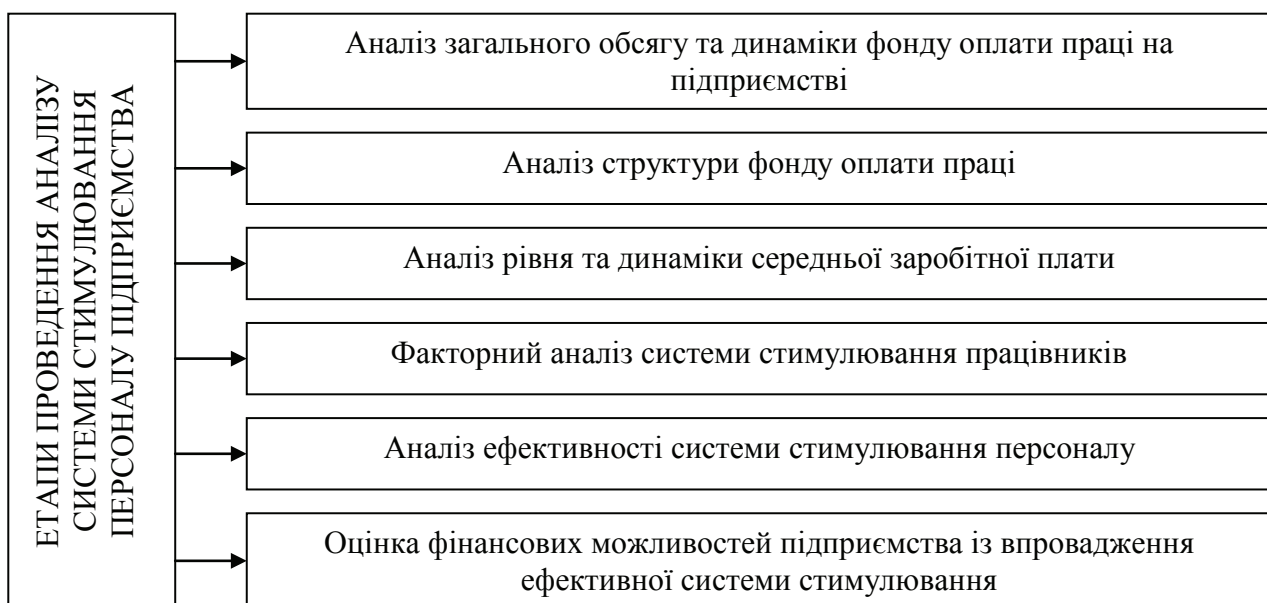


Рис. 2. Етапи проведення аналізу системи стимулювання персоналу підприємства

Ми вважаємо, що для проведення оцінки стану стимулювання працівників промислових підприємств потрібно запроваджувати як традиційний підхід, що ґрунтується на застосуванні системи статистичних показників, так і соціологічне дослідження для отримання інформації про задоволеність запровадженою системою стимулювання на підприємстві.

Так, аналіз ефективності системи стимулювання персоналу доцільно здійснювати шляхом проведення соціологічного дослідження на підприємстві серед працівників на предмет виявлення позитивних та негативних аспектів застосовуваної на підприємстві системи стимулювання персоналу. Головною метою соціологічного дослідження є виявлення найбільш істотних потреб працівників, задоволення яких забезпечить підвищення активності їх трудової діяльності.

Найбільш простим методом соціологічного дослідження вважають анкетування [2]. При розробці анкети необхідно враховувати, що, незважаючи на те, що матеріальні стимули в наш час є першочерговими, працівники підприємства також потребують задоволення потреб соціального характеру: комфортних умов праці, наявності на підприємстві лікувальних установ, забезпечення їдалень якісними продуктами різноманітного асортименту, баз відпочинку, гарного психологічного мікроклімату у колективі, забезпечення творчого підходу до роботи. Необхідно також зазначити, що поряд з інтелектуальним і моральним розвитком особистості має місце тенденція до задоволення саме потреб соціального характеру, тому в анкеті необхідно враховувати як матеріальні, так і соціальні стимули персоналу, не виходячи при цьому за межі допустимих можливостей підприємства. Невід'ємною вимогою результативності анкетування буде формування в анкеті питань з позиції особливостей певного підприємства.

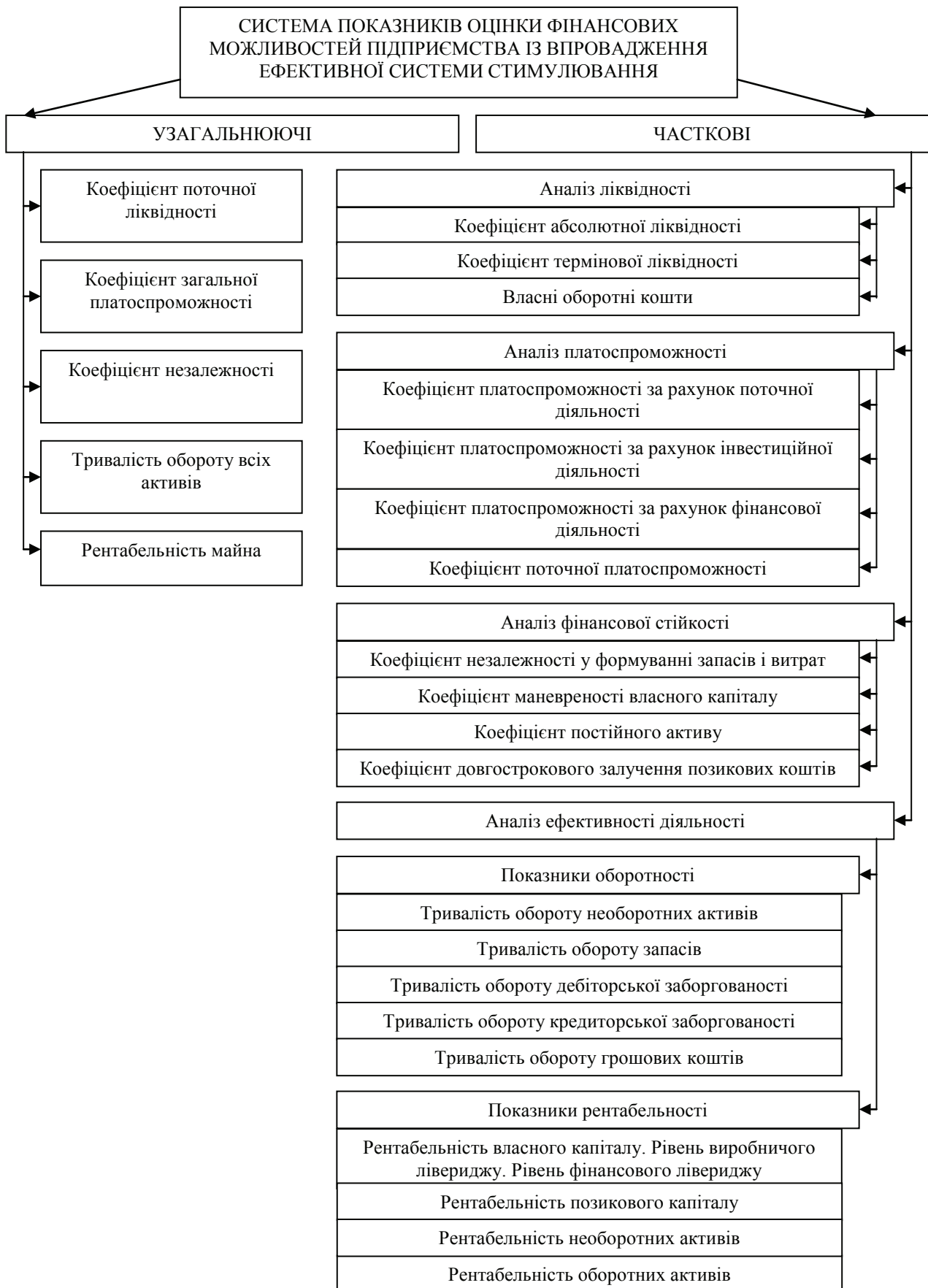
На етапі оцінки фінансових можливостей підприємства із впровадження ефективної системи стимулювання необхідно проаналізувати фінансовий стан підприємства, його резерви з формування фонду оплати праці, а за необхідності – збільшення його розмірів.

Фінансовий стан підприємства складається в результаті здійснення господарської діяльності. Кожна господарська операція вносить свій вклад у реалізацію основної мети діяльності підприємства – отримання прибутку. Результати всієї сукупності господарських операцій в цілому формують фінансовий стан підприємства. Найважливішим інструментарієм аналізу фінансового стану підприємства служить система узагальнюючих і часткових показників. Узагальнюючу оцінку фінансового стану і його зміни дають такі показники [4]:

1. Коефіцієнт поточної ліквідності – його відповідність нормативному рівню і зміна у відповідні моменти часу.
2. Коефіцієнт загальної платоспроможності – його відповідність нормативу, ступінь і характер зміни за аналізований період часу.
3. Коефіцієнт незалежності – його порівняння з встановленим і розрахованим нормативним значенням, а також оцінка зміни за рахунок дії відповідних чинників.
4. Тривалість обороту всіх активів і його зміна в процесі господарської діяльності, у тому числі за рахунок дії встановлених чинників.
5. Рентабельність майна та її зміна за аналізовані проміжки часу, у тому числі за рахунок дії відповідних чинників.

Часткові показники призначені для більш поглибленої, деталізованої оцінки фінансового стану підприємства за напрямками аналізу і зміни цього стану за рахунок дії відповідних чинників. При цьому виділяються такі напрямки аналізу фінансового стану [4]: аналіз ліквідності, аналіз платоспроможності, аналіз фінансової стійкості, аналіз ефективності діяльності. Ілюстративно систему узагальнюючих і часткових показників оцінки фінансових можливостей підприємства із впровадження ефективної системи стимулювання можна подати на рис. 3.

**Висновки.** Описана послідовність та методика проведення аналізу трудових показників у системі оцінки ефективності стимулювання персоналу підприємства дають змогу розробити обґрунтовані пропозиції з удосконалення формування і використання трудового потенціалу підприємства. Аналіз і кількісна оцінка показників ефективності системи стимулювання персоналу дозволять виявити недоліки в діяльності підприємства, визначити напрями щодо удосконалення формування фонду оплати праці, оцінити ефективність запровадженої на підприємстві системи стимулювання працівників, здійснити аналіз фінансових можливостей підприємства із запровадження ефективної системи стимулювання.



**Рис. 3. Система показників оцінки фінансових можливостей підприємства із впровадження ефективної системи стимулювання**

**Література**

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє видання. – К. : Знання, 2007. – 559 с.
2. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – К. : Знання, 2010. – 311 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібник / за заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
4. Жулега Й. А. Методологія аналізу фінансового стану підприємства : монографія / Й. А. Жулега; ГУАП. – СПб., 2006. – 235 с.
5. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
6. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.
7. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.