

УДК 331.101.26

СКРИНЬКОВСЬКИЙ Р.М., канд. екон. наук

uan_lviv@ukr.net

СИТАР Л.Й., канд. екон. наук

sytar09@mail.ru

Львівський університет бізнесу та права

ЯКІСТЬ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті уточнено сутність категорії “якість праці персоналу”. Розкрито основні залежності, що розкривають якість роботи (результативність діяльності) підприємства (систему “інформація – ресурс – час”), а саме: доцільність, технологічність, ефективність, своєчасність, інтенсивність, швидкість. Представлено математичний опис розрахунку якості праці персоналу (управлінського, виробничого). Встановлено, що ключовим чинником якості праці персоналу виступає якість його освітньо-фахового потенціалу.

Ключові слова: якість праці, працівники, освітньо-фаховий потенціал, управлінський персонал, виробничий персонал, підприємство.

Постановка проблеми. Важливість та необхідність дослідження якості праці персоналу (управлінського, виробничого), адекватного оцінювання та постійного його покращення зумовлені тим, що без цього неможливо вирішити весь комплекс завдань стосовно забезпечення формування та розвитку підприємства в перспективі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні питання і прикладні аспекти якості праці були та залишаються об’єктом наукових досліджень. Різні аспекти цієї проблеми досліджували такі вчені-економісти: О. Кузьмін, А. Лизанець, Е. Лібанова, Л. Лутай, Л. Мороз, С. Решміділова, В. Стефінін, Л. Янковська та інші [1–10]. Однак, незважаючи на вагомий результат стосовно визначення чинників забезпечення та розробки напрямів покращення якості праці персоналу, залишається низка проблем, а саме: сутність категорії “якість праці персоналу”; засоби оцінювання якості праці (ЯП) працівників; ключові чинники формування ЯП управлінського та виробничого персоналу.

Мета і завдання дослідження – визначення ролі та місця якості праці персоналу в контексті забезпечення ефективного розвитку підприємства.

Матеріал і методика досліджень. Для досягнення поставленої мети використано методи систематизації та структурно-функціонального й логічного узагальнення, монографічний та методи графічного поєднання результатів дослідження.

Результати досліджень та їх обговорення. В результаті аналізу літературних джерел [1–6; 9; 10] та з урахуванням проведених досліджень у працях [7; 8], однозначно необхідно погодитись з думкою Л. Лутай [3], що якість праці (ЯП) персоналу є конкретною дефініцією, від якої залежить якість роботи підприємства або результативність його економічної діяльності (рис. 1), з одного боку, яка характеризує якісний склад працівників – з іншого.

Працівників суб’єкта господарювання (організації) поділяють на [1, с. 42–43; 7, с. 16; 8, с. 22]:

- 1) управлінський персонал (здійснюють свою діяльність у процесі управління підприємством);
- 2) робітників (виробничий персонал основного та допоміжного виробництв). Основні робітники створюють безпосередньо матеріальні цінності, виконують роботи, надають послуги, а допоміжні працівники – забезпечують їх діяльність (роботу). Такий поділ робітників підприємства залежить від спеціалізації та виду діяльності суб’єкта господарювання.

Процес функціонування організації (підприємства) як відкритої системи наведено на рис. 2 [1, с. 43; 8, с. 22–23].

Можна стверджувати: якісний склад працівників підприємства (ситуаційний фактор організації) є рушійною силою, яка забезпечує досягнення його цілей (ефективну діяльність та розвиток).

Варто також відмітити, що [8, с. 20]: “У 1991 р. Папа Римський Іоанн Павло II (англ. S. Iohannes Paulus PP. II) в одній з робіт зазначав, що раніше визначальними факторами виробництва були земля, потім, праця і т.д., а сьогодні – це людина та її знання, де знання – це

ресурс, який забезпечує вихід з економічної кризи, дозволяє збільшити прибуток підприємства тощо”.

Доцільність – зіставлення фактично отриманих результатів діяльності підприємства і суспільно очікуваних наслідків його функціонування (або очікувань користувача отриманих результатів)

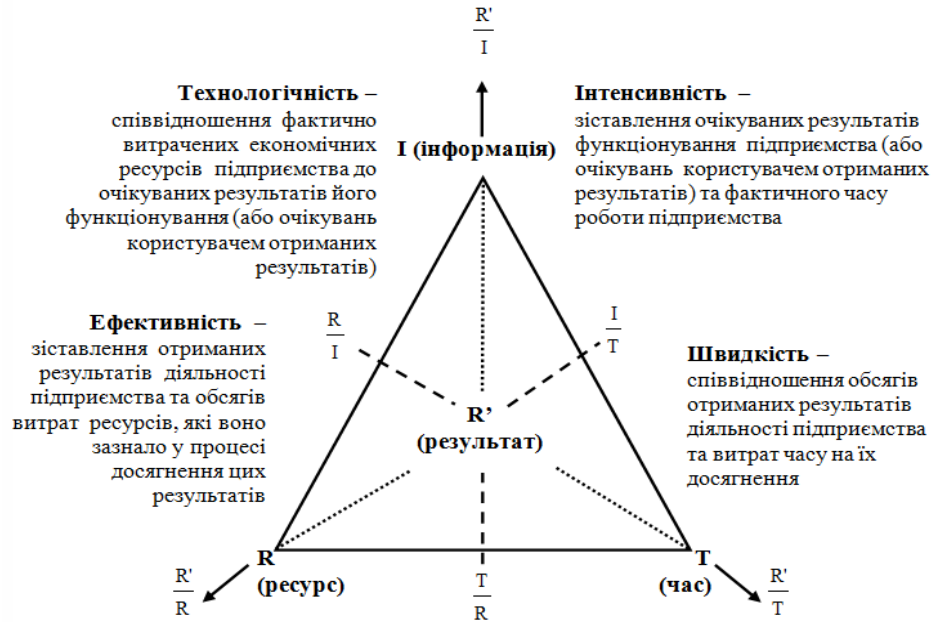
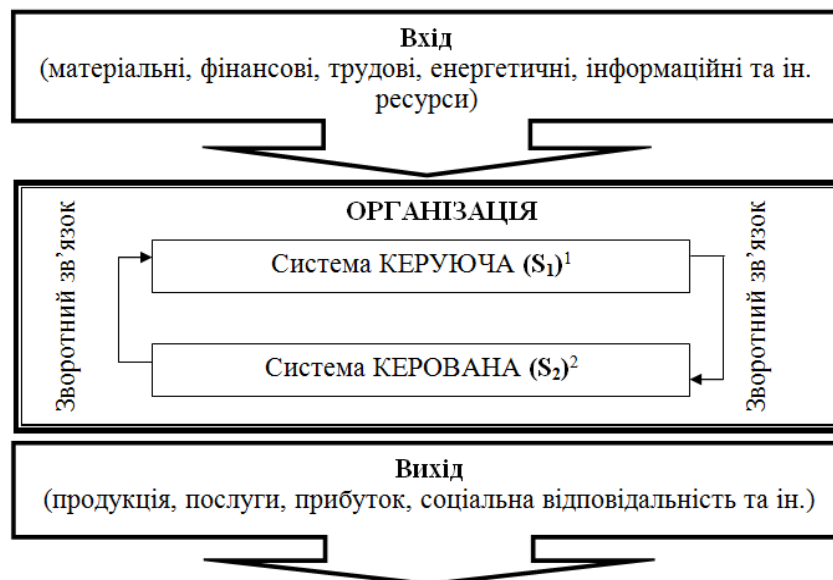


Рисунок 1. Основні залежності, що розкривають результативність економічної діяльності підприємства (система “інформація – ресурс – час”)

Джерело: [8, с. 27] (на підставі інформації з [5])



¹ Керуюча система (S_1) – підсистема організації, основним завданням якої виступає вироблення управлінських рішень (тобто результатів альтернативної формалізації економічних, адміністративних, технологічних та соціально-психологічних методів менеджменту [1, с. 165]), завдяки яким здійснюється вплив на керовану систему організації;

² Керована система (S_2) – під впливом управлінських рішень забезпечує досягнення цілей підприємства (тобто очікуваний результат діяльності підприємства).

Рисунок 2. Процес функціонування організації як відкритої системи

Джерело: [1, с. 43; 8, с. 22–23]

У науковій праці Л. Мороз [4] зазначено, що ЯП виробничого персоналу (з кількісного погляду) може розраховуватись за формулою (1) [2, с. 163]:

$$K_1 = K_n - \sum_{i=1}^m R_i \times S_i, \quad (1)$$

де K_1 – коефіцієнт якості праці (ЯП);

K_n – коефіцієнт, прийнятий за норму ЯП ($K_n = 1$);

R_i, S_i – відповідно коефіцієнт та рівень зниження за i -м показником;

$i = 1; m$ – кількість показників, що характеризують ЯП.

Варто погодитись з думкою А. Лизанець [2, с. 163], що більш універсальним показником ЯП, який може бути використаний як щодо виробничого, так і управлінського персоналу, є показник (K_2) – формула (2) [6]:

$$K_2 = 1 - \sum_{i=0}^m K_i \times P_i, \quad (2)$$

де K_2 – коефіцієнт зниження за кожний випадок i -го виду від'ємних відхилень у роботі;

P – кількість допущених випадків одного виду відхилень у роботі;

m – кількість назв можливих дефектів у роботі.

Поряд з тим, що стосується менеджерів (керівників низової ланки; керівників середньої ланки; керівників вищої ланки), то для них коефіцієнт ЯП доцільно визначати як середньозважене значення коефіцієнтів ЯП підпорядкованих їм підрозділів підприємства.

Відповідно до цього та як свідчить аналіз літературних джерел [1 – 4; 6; 9; 10], компонентний склад ЯП персоналу необхідно розглядати у горизонтально-кількісному аспекті як: 1) ЯП окремого працівника організації (управлінця, робітника); 2) ЯП організації (підприємства), що окреслює сумарний стан ЯП персоналу суб'єкта господарювання.

Встановлено, що основним і визначальним чинником ЯП персоналу (управлінського, виробничого) виступає якість його освітньо-фахового потенціалу (ОФП). ОФП персоналу – можливості (природні здібності, обдарованість), знання та уміння (освіта), компетентність і практичні навички (фах), якими працівники (найважливіший ситуаційний фактор) оволоділи у навчальних закладах (виходячи зі структури освіти) чи за допомогою самоосвіти (теоретичний аспект), а також у ході трудової діяльності (практичний досвід) і які можна застосувати в необхідному соціально-економічному спрямуванні, а саме для забезпечення формування та розвитку підприємства в перспективі [8, с. 20-21].

Висновки. Узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду показало, що під якістю праці персоналу слід розуміти конкретну дефініцію, від якої залежить якість роботи підприємства або результативність його економічної діяльності, з одного боку, та яка характеризує якісний склад працівників – з іншого. Основним і визначальним чинником якості праці персоналу виступає якість його освітньо-фахового потенціалу (як управлінського, так і виробничого). Перспективи подальших розвідок в обраному напрямі полягають у формуванні критеріїв (складових) оцінювання якості праці персоналу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Кузьмін О.С. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: [навч. посібн.] / О.С. Кузьмін, О.Г. Мельник. – [3-тє вид., доп. і перероб.]. – Львів: Нац. ун-т “Львів. політехн.” (Інф.-вид. центр “ІНТЕЛЕКТ+”ІПДО), “Інтелект-Захід”, 2007. – 384 с.
2. Лизанець А.Г. Теоретичні основи і прикладні аспекти управління якістю праці на підприємстві / А.Г. Лизанець // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 12. – С. 160-167.
3. Луцай Л.А. Методологія якості праці: науково-практичні проблеми та шляхи їх вирішення / Л.А. Луцай // Вісн. Донецького ун-ту. – Серія В: Економіка і право. – 2007. – Вип. 2. – С. 28-36.
4. Мороз Л.І. Якість праці та продукції як взаємозалежні чинники управління виробничим процесом підприємства / Л.І. Мороз // Проблеми економіки та управління: Вісн. нац. ун-ту “Львівська політехн.”. – Вип. 725. – Львів, 2012. – С. 313-322.
5. Олексюк О.І. Результативність діяльності підприємств як основа формування їх інвестиційної привабливості / О.І. Олексюк // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 3. – С. 21-26.

6. Решміділова С.Л. Встановлення сутності якості праці як соціально-економічної категорії / С.Л. Решміділова // Формування ринкової економіки: Збірник наук. праць. – Т.2: Управління персоналом в організаціях. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 248–254.
7. Скриньковський Р.М. PS-менеджмент: концепція та еволюція / Р.М. Скриньковський, Т.Б. Процюк // Економіка. Фінанси. Право: інформац.-аналіт. журнал. – 2013. – № 8. – С. 15-23.
8. Скриньковський Р.М. Освітньо-фаховий потенціал персоналу як фактор впливу на інвестиційну привабливість підприємства: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / Р.М. Скриньковський; Львівський ун-т бізнесу та права. – Львів, 2014. – 233 с.
9. Стефінін В.В. Якість праці: чинники забезпечення та напрями поліпшення: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / В.В. Стефінін; Ін-т демографії та соц. досліджень НАН України. – Х., 2008. – 20 с.
10. Taylor F.W. (1911). Scientific Management. Comprising Shop Management, The Principles of Scientific Management and Testimony Before the Special House Committee. Harper & Row, 1911 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.marxists.org/reference/subject/economics/taylor/principles/index.htm> .

REFERENCES

1. Kuzmin, O. Ie. (2007). Teoretychni ta prykladni zasady menedzhmentu [Theoretical and applied principles of the management]. Lviv : Intelkt-Zakhid. [in Ukraine].
2. Lyzanets, A. G. (2013). Teoretychni osnovy i prykladni aspekty upravlinnia yakistu pratsi na pidpriemstvi [The theoretical basis and practical aspects of quality management in the enterprise]. *Aktyalni problemy ekonomiky*, 12, 160-167. [in Ukraine].
3. Lytai, L. A. (2007). Metodologia yakosti pratsi : naykovo-praktychni problemy ta shliakhy yikh vyrishennia [The methodology of the quality of work: scientific and practical problems and their solutions]. *Visnyk Donetskooho universytetu*, 2, 28-36. [in Ukraine].
4. Moroz, L. I. (2012). Yakist pratsi ta produktsii yak vzaiemozalezni chynnyky upravlinnia vyrobnychym protsesom pidpriemstva [Quality work and the products as interdependent factors of management of production process the company]. *Problemy ekonomiky ta upravlinnia, Natsionalnyi universytet "Lvivska politekhnika"*, 725, 313-322. [in Ukraine].
5. Oleksuk, O. I. (2009). Rezultatyvnist diialnosti pidpriemstv yak osnova formuvannia yikh investytsiinoi pryvablyvosti [Effectiveness of enterprises as a basis for forming their investment attractiveness]. *Investysii : praktyka ta dosvid*, 3, 21-26. [in Ukraine].
6. Reshmidiolova, S. L. (2005). Vstanovlennia sutnosti yakosti pratsi yak sotsialno-ekonomichnoi katehorii [Establishing the nature of work as a socio-economic category]. *Formuvannia rynkovoї ekonomiky, KNEU*, 2, 248-254. [in Ukraine].
7. Skrynkovskiy, R. M. (2013). PS-management : kontsepsiia ta evolutsia [PS-Management: Concepts and Evolution]. *Ekonomika. Finansy. Pravo : Informatsiino-analitychnyi zhurnal*, 8, 15-23. [in Ukraine].
8. Skrynkovskiy, R. M. (2014). Osvitno-fakhovyi potentsial personaly yak faktor vplyvu na investytsiinu pryvablyvist pidpriemstva [Educational and professional potential as a factor of influence on the investment attractiveness of the enterprise]. *Dysertatsia k.e.n. : 08.00.07, Lvivskiy universytet biznesu ta prava*, 233. [in Ukraine].
9. Stefinin, V. V. (2008). Yakist pratsi : chynnyky zabezpechennia ta napriamy polipshennia [Quality of work : maintenance factors and ways of improving]. *Avtoferat dysertatsia k.e.n. : 08.00.07, Instytut demographii ta sotsialnykh doslidzhenn NAN Ukrainy*, 200. [in Ukraine].
10. Taylor F. W. (1911). Scientific Management. Comprising Shop Management, The Principles of Scientific Management and Testimony Before the Special House Committee. Harper & Row, 1911 Retrieved from <http://www.marxists.org/reference/subject/economics/taylor/principles/index.htm>. [in English].

Качество труда персонала как фактор эффективного развития предприятия

Р.М. Скриньковський, Л.Й. Сытар

В статье раскрыта сущность категории "качество труда персонала". Показаны основные зависимости, раскрывающие качество работы (результативность деятельности) предприятия (система "информация–ресурс–время"), а именно: целесообразность, технологичность, эффективность, своевременность, интенсивность, скорость. Представлено математическое описание расчета качества труда персонала (управленческого, производственного). Установлено, что ключевым фактором качества труда персонала выступает качество его образовательно-профессионального потенциала.

Ключевые слова: качество труда, работники, образовательно-профессиональный потенциал, управленческий персонал, производственный персонал, предприятие.

Надійшла 27.10.2014 р.