

УДК 33.331.214

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

Вареник І.В., Кантур А.І.
Шосткинський інститут
Сумського державного університету

В даній статті систематизовано методичні підходи різних авторів щодо оцінювання підприємства. Сьогодні існує велика кількість невирішених питань у сфері стимулювання праці та мотивації працівників підприємств. Тому вдосконалення системи оцінювання ефективності стимулювання праці персоналу, пошук нових рішень, вивчення світового досвіду дозволить підвищити зацікавленість працівників та збільшить економічний ефект діяльності підприємства, дозволить визначити їх вплив на результативність діяльності підприємства.

Ключові слова: підприємство, заробітна плата, продуктивність праці, ефективність оцінювання персоналу.

Постановка проблеми. Проблема використання систем стимулювання праці в Україні передбачає дослідження форм заробітної плати. За умов ринкової економіки вибір форми оплати праці, методів стимулювання має базуватися на певних чинниках і диктуватися вимогами економічної доцільності. До того ж, чинна на підприємстві система стимулювання праці має сприяти реалізації інтересів як роботодавця, так і працівників.

Важливого значення для підвищення ефективності діяльності підприємства на сьогоднішній день набуває вивчення співвідношення окремих категорій персоналу, тобто його структури. Оцінка персоналу є однією з найважливіших складових системи управління персоналом. Для підвищення ефективності оцінювання персоналу необхідно: поширення сучасних методів оцінки; розширення доступу персоналу до результатів його оцінки; активне включення персоналу в процес його оцінки через залучення до самоаналізу діяльності і розроблення заходів з поліпшення даної роботи.

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Дослідженню системи оцінювання персоналу підприємства присвячено багато праць зарубіжних та вітчизняних вчених, це свідчить, що дослідження, які здійснювалися, дуже різнобічні. І. Должанських, Т. Загорний, О. Удалих розглядали складові системи оцінки персоналу, її методи, принципи та ефективність, показники, що

визначають систему оцінки та інші аспекти. Але питанням комплексного підходу щодо систематизації методичних підходів до оцінювання підприємства поки що приділено недостатньо уваги.

Формування цілей статті. Метою даної статті є дослідження основних методичних підходів до формування ефективної системи оцінювання персоналу підприємства, та розробка напрямів її удосконалення.

Для реалізації поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- розглянути сутність поняття «система оцінювання персоналу»;
- визначити принципи, процедури та методи оцінювання персоналу;
- дослідити зв'язок між системою оцінювання персоналу, ефективністю управління персоналом та діяльністю підприємства в цілому.

Склад основного матеріалу. Оцінюванням персоналу є процедура, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам.

Оцінювання персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації персоналу, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації. У той самий час це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації.

Найбільш загальним та універсальним показником, який відображає ефективність використання трудових ресурсів (персоналу) підприємства є продуктивність праці робітників.

В загальному розумінні продуктивність праці характеризує її результативність (плідність), тобто оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства. У вузькому розумінні рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (обсягом робіт чи послуг), що виробляються одним працівником за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік) або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконання робіт чи послуг).

До складу зовнішніх факторів входять:

1. Загальноекономічні фактори, які визначають загальні умови зростання продуктивності праці всіх підприємств: політичний устрій, макроструктури! зрушення в суспільстві, стадія життєвого циклу країни, розвиток науково-технічного прогресу та використання його досягнень, освітня та кваліфікаційний рівень населення, рівень інфляції, рівень матеріального добробуту населення тощо.

2. Галузеві фактори, що обумовлюють рівень продуктивності праці в окремій галузі порівняно з іншими: спеціалізація галузі, стадія життєвого циклу, сталість попиту на продукцію (послуги) галузі, рівень розвитку виробництва товарів, кон'юнктура споживчого ринку, динаміка грошових доходів населення, ступінь впровадження в галузь досягнень науково-технічного прогресу тощо.

Однією із найбільш розповсюджених є методика, розроблена Науково-дослідним інститутом праці, яка включає в себе сукупність оцінок працівника (робітника, спеціаліста, керівника) з точки зору його професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, складності виконуваних функцій та результатів його роботи.

Важливим завданням оцінки персоналу підприємства є розроблення комплексу показників, які можуть достатньо повно оцінювати весь кадровий потенціал окремих працівників та підприємства в цілому. Сьогодні найбільш ефективною є рейтингова оцінка, за допомогою якої кадровий потенціал працівника визначається на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оціночними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу).

В останні роки в Україні посилилась увага до показника продуктивності праці з боку державних органів влади. Зокрема, Міністерством економіки України 26 грудня 2008 року було затверджено Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в економіці та за видами економічної діяльності. Відповідно до затверджених рекомендацій продуктивність праці розраховується на національному рівні, за видами економічної діяльності та для міжнародних порівнянь.

Розглянемо ефективність праці працівників на прикладі Комунальний заклад Шосткинська Центральна лікарня.

Після проведеного аналізу заробітної плати, можна зробити висновок, що з кожним роком заробітна плата зростає. Розвиток національної економіки має базуватися на переважаю-

Таблиця 1

Характеристика внутрішніх факторів зростання продуктивності праці підприємства

Група факторів	Перелік факторів	Характер впливу на зростання продуктивності праці
1. Організаційні фактори	Поглиблення спеціалізації, зменшення широти асортименту	Зменшення часу на обслуговування одного покупця.
	Вдосконалення системи управління на підприємстві	Скорочення апарату управління.
	Введення прогресивних форм організації праці Забезпечення ритмічності постачання та реалізації товарів	Ліквідація невиробничих втрат робочого часу.
2. Технічні фактори	Підвищення рівня механізації та автоматизації праці	Скорочення часу виконання відповідної операції, покращення умов праці.
	Підвищення ступеня використання наявної техніки та обладнання	
	Заміна обладнання більш потужним та прогресивним	
3. Технологічні фактори	Удосконалення технологічного процесу та технології проведення окремих операцій (вантажних, складських, фасувальних, касових тощо)	Ліквідація втрат часу, підвищення швидкості та зниження трудомісткості виконання окремих операцій.
	Впровадження прогресивних форм обслуговування покупців	Зниження часу обслуговування одного покупця.
4. Економічні фактори	Зростання обсягів товарообороту	Відносне скорочення апарату управління та допоміжного персоналу.
	Зростання якості товарів та широти асортименту	Зростання коефіцієнта завершеності покупки.
	Скорочення апарату управління та допоміжного персоналу	Зростання вартості покупки одного покупця.
	Удосконалення методів планування та контролю	Скорочення чисельності персоналу і витрат на його утримання.
	Удосконалення систем оплати та стимулювання праці	Посилення матеріальної мотивації до праці.
	Удосконалення форм організації трудових відносин (контракт, акорд, підряд, неповний робочий день та інше)	
	Застосування систем участі в прибутках та капіталі	

Середня заробітна плата КЗ Шосткинська ЦРЛ

Спеціальність	2017 р.		2016 р.		2015 р.	
	Грн.	\$ США	Грн.	\$ США	Грн.	\$ США
Головний лікар	16000	6063	12000	482	9000	414
Заступник гол. лікаря	10000	379	8000	321	7000	322
Хірург	6000	227	5000	201	4000	184
Лікар швидкої допомоги	7000		6000	241	5000	230
Терапевт	6000	227	6750	271	5000	230
Сімейний лікар	7000	265	5000	361	3500	161
Анестезіолог	5500	208	4000	161	2500	115
Педіатр-неонатолог	5500	208	4600	185	3000	138
Акушер-гінеколог	6000	227	4500	185	3000	138
Офтальмолог	7000	265	4300	92	3500	161
Кардіолог	8000	303	4500	181	3000	138
Хірургічна медсестра	3200	121	3000	161	2000	91
Медсестра в поліклініці	3200	121	1400	56	1300	59
Медичний представник	13417	508	10000	402	7000	322
Санітарка	3200	121	1400	56	1300	59
На оплату праці	68406,7 тис.		56001 тис.		45003,2 тис.	

чому зростанні продуктивності праці порівняно з оплатою праці зайнятих. Як найбільша позитивна різниця між темпами продуктивності і оплати праці є умовою формування конкурентоспроможної економіки. На даному етапі ринкових реформ виникає необхідність підвищення державного регулювання процесами, що відбуваються у сфері зайнятості та оплати праці працівників. Державне регулювання у сфері праці має передбачати, перш за все, удосконалення законодавчо-правової бази, нормативів, методики розрахунків та вимірювання продуктивності праці, проведення систематичного обліку та аналізу тенденцій у динаміці продуктивності праці та заробітної плати на основі постійного моніторингу для забезпечення оптимального співвідношення в темпах зростання даних показників.

Висновки і перспективи. Тому для підвищення ефективності оцінювання персоналу необхідно: поширення сучасних методів оцінки на всі категорії персоналу; розширення доступу персоналу до результатів його оцінки; активне включення персоналу в процес його оцінки через залучення до самоаналізу діяльності і розробки заходів з поліпшення роботи; розширення кола оцінювачів, у ролі яких, крім безпосереднього керівника, час-

то виступають вищі менеджери, колеги по роботі, підлегли, споживачі результатів праці.

Для створення в організації ефективної системи оцінювання персоналу необхідно дотримуватися ряду правил, серед яких найбільш важливими є: зацікавленість і підтримка вищого керівництва, наявність в організації висококваліфікованих працівників, які відповідають за використання системи оцінки персоналу, ретельна підготовка документів, які регламентують роботу системи оцінки персоналу, своєчасне інформування персоналу про цілі і зміст системи оцінювання персоналу та встановлення чіткого зв'язку у роботі системи оцінювання працівників із системою оплати праці. Виявляючи ступінь невідповідності фактично досягнутих рівнів виконання роботи очікуваним, керівники можуть розробити конкретні управлінські рішення, а також заходи, спрямовані на поліпшення як загальних, так і індивідуальних результатів праці. Результати оцінки персоналу доцільно використовувати при плануванні, доборі і формуванні персоналу, мотивації і стимулюванні працівників, підготовці і перепідготовці кадрів, управлінні кар'єрою, формуванні кадрового резерву та формуванні корпоративної культури організації.

Список літератури:

1. Ткаченко А.М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом: [монографія] / А.М. Ткаченко, Т.С. Морщенко. – Запоріжжя, 2008, 234 с.
2. Опанасюк Ю.А. Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві / Ю.А. Опанасюк, А.В. Рудь // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2012. – № 1. – С. 134-140.
3. Цаль І.І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / І.І. Цаль. – Вінниця: ВФЕУ, 2010. – 322 с.
4. Балабанова, Л.В. Управління персоналом: навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2006, 471 с.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002, 337 с.

Вареник И.В., Кантур А.И.

Шосткинский институт
Сумского государственного университета

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация

В данной статье систематизированы методические подходы различных авторов по оценке предприятия. Сегодня существует большое количество нерешенных вопросов в сфере стимулирования труда и мотивации работников предприятий. Поэтому совершенствование системы оценки эффективности стимулирования труда персонала, поиск новых решений, изучение мирового опыта позволит повысить заинтересованность работников и увеличит экономический эффект деятельности предприятия, позволит определить их влияние на результативность деятельности предприятия.

Ключевые слова: персонал, заработная плата, производительность труда, эффективность оценки персонала.

Varenyk I.V., Kantur A.I.

Shostka Institute
of the State University Sumy

METHODOLOGICAL BASES FOR EVALUATION OF THE EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF ENTERPRISES

Summary

In this article the methodical approaches of different authors concerning the estimation of the enterprise are systematized. Today there are a large number of unresolved issues in the field of job incentives and motivation for enterprise workers. Therefore, the improvement of the system for assessing the effectiveness of staff incentives, the search for new solutions, the study of world experience will increase the interest of employees and increase the economic effect of the enterprise, will determine their impact on the performance of the enterprise.

Keywords: personnel, wages, labor productivity, efficiency of staff assessment.