

<http://www.rada.gov.ua> .

2. Закон України «О приоритетных направлениях инновационной деятельности в Украине» от 08.09.2011 г. № 3715 – VI. - [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rada.gov.ua>.

3. Стратегия экономического и социального развития Украины (2004-2015 гг.) «Путём Европейской интеграции». Авт. кол.: А.С. Гальчинский, В.М. Геец и др.; Нац. ин-т стратег. исслед., Ин-т. экон. прогнозирования НАН Украины, М-во экономики и по вопросам европ. интегр. Украины. – К.: ИВЦ Госкомстата Украины, 2004. – 416с.

4. Желюк Т.Л. Прагматика использования прогнозирования в системе структурного сбалансирования национальной экономики / Т.Л.Желюк // Инновационная экономика. - 2012. - № 12. - С. 3-9 .

5. Государственная программа активизации развития экономики на 2013-2014 годы. Утвержден постановлением Кабинета Министров Украины от 27 февраля 2013 № 187. - [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.zakon4.rada.gov.ua> .

Literature

1. The Law of Ukraine «On State Forecasting and development programs for

economic and social development of Ukraine» dated 23.03.2000, № 1602 -III. - [Electronic resource] <http://www.rada.gov.ua>.

2. Law of Ukraine «On priority directions of innovative activity in Ukraine» dated 08.09.2011 № 3715 - VI. - [Electronic resource] <http://www.rada.gov.ua>.

3. Strategy for economic and social development of Ukraine (2004-2015) «By European integration». Auth. count.: A.S. Galchinskiy , V.M. Heyets etc.; Nat. Inst strategist. issled., Inst. ehkon. Forecasting of NAS of Ukraine, Ministry of the economy and for Europe integr. Ukraine. - K.: ITC Committee of Ukraine, 2004. - 416.

4. Zhelyuk T.L. Pragmatics use forecasting system structural balance of the national economy / T.L.Zhelyuk // Innovation Economy. - 2012. - № 12. - p. 3-9.

5. State program fostering the development of the economy in 2013-2014. Approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine on February 27, 2013 № 187. - [Electronic resource] <http://www.zakon4.rada.gov.ua>.

ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА GOING NEAR ESTIMATION OF EFFICIENCY OF WORK OF PERSONNEL OF ENTERPRISE

Біловол Р.І., к.е.н, доцент, кафедри менеджменту і адміністрування, Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка, м. Полтава, Україна

Bilovol R, associate professor, departments of management and administration, Poltava national technical university of the name of Yuriy Kondratyuka, Poltava, Ukraine

Анотація

У статті досліджені і узагальнені підходи вітчизняних і зарубіжних вчених до сутності і проблем формування підходів до оцінки ефективності роботи персоналу, як найважливішого чинника ефективності підприємства. Дослідження засвідчили про відсутність єдиної думки вчених з цього приводу. Тому в статті систематизовані методичні підходи до оцінки ефективності роботи персоналу підприємства та визначені критеріальні показники ефективності оцінки їх роботи.

Abstract

In the article, going of home and foreign scientists is investigational and generalized near essence and problems of forming of going near the estimation of efficiency of work of personnel, as a major factor of efficiency of enterprise. Researches testified to absence to the only idea of scientists on this occasion. Therefore in the article the methodical going is systematized near the estimation of efficiency of work of personnel of enterprise and a criterion is certain the indexes of efficiency of estimation of their work.

Ключові слова: ринкові умови господарювання, підприємство, персонал, підходи до оцінки ефективності роботи персоналу, критеріальні показники, комплексна методика оцінки ефективності роботи персоналу.

Keywords: market conditions of menage, enterprise, personnel, going near the estimation of efficiency of work of personnel, criterion indexes, complex methodology of estimation of efficiency of work of personnel.

Постановка проблеми. Ринкові умови господарювання вітчизняних підприємств, як соціально-економічних систем, неможливі без

досягнення основної мети – отримання прибутку, динаміка якого з кожним роком повинна бути результативною. Конкурентні мови

господарювання вимагають від керівництва сучасних підприємств розв'язання проблеми підвищення ефективності роботи підприємств. Результативність вирішення такої проблеми залежить від впливу внутрішніх і зовнішніх факторів. Найважливішим чинником як внутрішнього, так і зовнішнього середовища є людський потенціал. Одним із основних факторів внутрішнього середовища, що формується і контролюється підприємством для соціально-економічного розвитку та підвищення ефективності управління підприємством є забезпеченість кваліфікованим персоналом через формування його управлінської і виробничої структури, вікової, освітньої (професійного рівня), статевої структур. Тому ефективна робота підприємства неможлива без створення механізму оцінки ефективності роботи персоналу, який здатен саморозвиватись і забезпечувати ефективність роботи підприємства.

Тому ефективність роботи персоналу варто розглядати як частину загальної ефективності діяльності підприємства.

На даний момент не існує єдиного підходу до оцінки ефективності роботи персоналу. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу тісно пов'язаний з виробничим процесом і його кінцевим результатом, соціальною діяльністю суспільства, економічним розвитком підприємства і іншими факторами.

Аналіз досліджень і публікацій із даної проблематики. Проблемами досліджень оцінки ефективності роботи персоналу займаються багато вітчизняних і зарубіжних вчених: Н.П. Беляцький, Л.В. Карташова, А.Я. Кібанов, Е.Б. Моргунов, Н.І. Мурашко, Е.Є. Старобінський та ін. [1-9]. Так у роботах Е.Б.Моргунова звертається увага на комплексну оцінку персоналу підприємства [4], С.В.Шекшня акцентує увагу на оцінці потенціалу кожного працівника через певну систему кількісних і якісних показників, Н.І.Мурашко пропонує розробити модель працівника, що включатиме економічні і соціально-психологічні методи оцінки персоналу.

Формування цілей статті, постановка завдань. Метою статі є аналіз підходів до оцінки ефективності роботи персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукових публікацій дозволяє виділити три методичних підходи до оцінки ефективності роботи персоналу підприємства.

Приблизники першого підходу вважають, що персонал підприємства є сукупним суспільним працівником, який безпосередньо впливає на виробництво, тому кінцеві результати виробництва повинні бути критеріальними показниками ефективності

персоналу. Це такі показники як: прибуток підприємства, витрати на 1 грн. продукції (собівартість), рівень рентабельності, обсяг товарної продукції, обсяг реалізованої продукції, дохід підприємства, культура виробництва, якість продукції, дивіденди на 1 акцію, коефіцієнт економічної ефективності, термін окупності капітальних витрат. Перераховані показники, безумовно відображають кінцеві результати виробництва і можуть бути основою для розрахунку ефективності роботи персоналу. Проте, на них мають вплив і інші фактори виробництва: засоби праці, предмети праці, технологія виробництва. Тому необхідно оцінити вплив трудової діяльності персоналу на кінцеві результати виробництва [1].

Приблизники другого підходу до оцінки ефективності роботи персоналу вважають, що критеріальні показники повинні відображати результативність, якість і складність живої праці або трудової діяльності. До таких показників належать: продуктивність праці, темпи росту продуктивності праці і собівартості продукції, питома вага заробітної плати у собівартості продукції, загальний фонд оплати праці, відсоток виконання норм виробітки, втрати робочого часу, якість праці робочих, фондоозброєність праці, фондоозброєність праці, працеемкість продукції, коефіцієнт складності робіт і праці, рівень виробничого травматизму, загальна чисельність персоналу. Ці показники досить всебічно відображають ефективність трудової діяльності персоналу і можуть бути основою для вибору критеріїв. Разом з тим вони не характеризують рівень організації роботи персоналу і соціальну ефективність, які також впливають на кінцеві результати виробництва і безпосередньо пов'язані з персоналом підприємства [2].

Приблизники третього підходу вважають, що ефективність роботи персоналу в значній мірі визначається організацією роботи, мотивацією праці, соціально-психологічним кліматом в колективі, тобто більше залежить від форм і методів роботи з персоналом. Це такі показники: плинність персоналу, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової та виконавської дисципліни, професійно-кваліфікаційна структура, співвідношення робочих та службовців, використання фонду робочого часу, соціальна структура персоналу, питома вага порушників трудової дисципліни, питома вага злодіїв, рівномірність завантаження персоналу, надійність роботи персоналу, витрати на 1 працівника, витрати на управління, рівень витрат, виконання плану соціального розвитку, соціально-психологічний клімат в колективі, якість роботи персоналу [3].

Ефективність роботи підприємства в цілому розраховується як відношення фактично досягнутих критеріальних показників до базисних значень кінцевих результатів

діяльності, зважених за допомогою вагових коефіцієнтів і функцій стимулювання відносно нормативного значення ефективності, рівного 100 балам [4].

Методика базується на методах економічного аналізу, експертних оцінках, бальному методі і теорії класифікації. Принципові положення оцінки ефективності управління персоналом підприємства полягають в наступному.

1. Оцінка здійснюється за допомогою визначеного переліку економічних, соціальних і організаційних показників, що відбираються методами експертних оцінок і кореляційного аналізу, які характеризують кінцеві результати діяльності підприємства, трудову і соціальну діяльність персоналу.

2. Вводиться економічне стимулювання досягнення кінцевого результату з найменшими витратами ресурсів і високою якістю продукції, праці і управління. Воно реалізується шляхом введення математичних функцій стимулювання, які відображають закономірності господарської діяльності підприємства.

3. Порівняння різних економічних і соціальних показників з урахуванням їх важливості здійснюється в комплексному показнику ефективності роботи персоналу за допомогою вагових коефіцієнтів, визначених методом експертних оцінок і рангової кореляції

4. Комплексний показник ефективності розраховується як сума балів з приведенням до процентної шкали вимірювання (100 балів). Цим забезпечується порівняння кількості і якості праці в виробництві і управлінні, а також різних підрозділів підприємства [5].

Комплексний показник розраховується шляхом підсумовування окремих показників ефективності, що відображають кінцеві результати виробництва, використання ресурсів, соціальну діяльність і результативність персоналу. Окремі показники визначаються за результатами виконання економічних і соціальних показників шляхом множення процентів їх виконання на вагові коефіцієнти. Ваговий коефіцієнт показує відносну важливість економічного або соціального показника в загальній сукупності показників ефективності. Одержане значення в балах відображує «внесок» конкретного показника в ефективність роботи персоналу підприємства [6].

Розробка комплексного методу оцінки ефективності роботи персоналу складається з таких етапів:

Визначення номенклатури економічних і соціальних показників, що характеризують ефективність управління персоналом.

Вибір математичних функцій економічного стимулювання часткових показників ефективності роботи.

Визначення вагових коефіцієнтів окремих

показників ефективності роботи.

Обґрунтування засобу розрахунку комплексного показника ефективності роботи персоналу.

Проведення контрольних розрахунків і впровадження методики в практику роботи організації.

Для того, щоб дати об'єктивну оцінку ефективності управління, необхідно поряд із визначенням (виявленням) і створенням відповідних умов, старанно й обґрунтовано відібрати також критерії, показники, методи виміру й оцінки ефективності управлінської діяльності [7].

Зупинимся на деяких методах визначення ряду специфічних показників, які характеризують ефективність управління персоналом підприємства.

Доцільно виміряти ефективність управління персоналом підприємства відношенням витрат на утримання апарату управління до загальної суми витрат підприємства:

$$E_{упр} = \frac{B_y}{B_n}, \quad (1)$$

Аналіз відношення витрат на управління до загальної суми витрат в динаміці дасть змогу зробити висновки про зміни економічної ефективності системи управління.

Вибір показників оцінки ефективності заходів, пов'язаних з удосконаленням систем управління, залежить від того, на які фактори (сторони управлінської діяльності) ці заходи спрямовані. Так, впровадження технічних засобів управління забезпечує економію праці, а отже, підвищує продуктивність її. У зв'язку з цим ефективність заходів з механізації праці в апараті управління може бути визначена через показники скорочення чисельності управлінського персоналу і витрат робочого часу.

Для оцінки комплексних завдань з механізації праці використовують коефіцієнт його оснащення засобами обчислювальної та організаційної техніки:

$$K_{т.о} = \frac{C_{з.м}}{HЧ_{п.у}}, \quad (2)$$

де $C_{з.м}$ – вартість засобів механізації;

H – норматив оснащення в розрахунку на одного працівника управління;

$Ч_{п.у}$ – чисельність працівників управління [8].

Складною проблемою є оцінка рівня розвитку системи управління. Аналіз системи дає можливість визначити відповідність рівня її розвитку сучасним вимогам, а також говорити про потенційні можливості цієї системи, вплив її на поліпшення діяльності підприємства. При цьому окремі параметри стану системи

управління можна виміряти кількісними показниками.

Система показників управління характеризується певною кількістю структурних підрозділів і чисельністю працівників. Оптимальність структури визначають показником фактичної відповідності числа структурних підрозділів типовій структурі. Укомплектованість системи управління кадрами визначають за формулою:

$$E_{y.k} = \frac{K_f}{K_{ш}}, \quad (3)$$

де K_f , $K_{ш}$ – кількість працівників відповідно фактична і передбачена штатним розкладом.

Стан системи управління характеризується стабільністю кадрового складу. Її визначають за допомогою показника стабільності кадрів, який розраховують за формулою:

$$E_c = 1 - K_z(K_c + K_n), \quad (4)$$

де K_z – кількість звільнених працівників за звітний період;

K_c – середньоспискова чисельність працівників на початок звітного періоду;

K_n – кількість прийнятих працівників.

На ефективність управління впливають рівень підготовки кадрів, використання спеціалістів згідно з їхньою кваліфікацією, наукова організація праці та інші фактори [9].

До показників соціальної ефективності управління належать стан трудової дисципліни, оперативність і якість виконання рішень, виконанням апаратом управління завдань, пов'язаних з підвищенням культури обслуговування споживачів і розширенням асортименту послуг. Деякі з цих показників можуть бути розраховані кількісно. Наприклад, стан дисципліни можна визначити коефіцієнтом трудової дисципліни, який розраховують як відношення робочого часу до загального фонду корисного часу.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Дослідження наукових джерел засвідчило, що проблема підходів до оцінки ефективності роботи персоналу підприємства є досить актуальною для науковців та керівництва підприємства. Взагалі аналіз і оцінка

ефективності роботи персоналу повинна бути процесом формування системи взаємодій сукупності фізичних, психологічних, особистісних і професійно-кваліфікаційних якостей окремих працівників, які є тим потенціалом, який в змозі забезпечить ефективну роботу підприємства в цілому.

Література

1. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учеб. / Н.П. Беляцкий. - 2-е изд. - Минск: Современная школа, 2010. - 447 с.
2. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учеб. / Л.В. Карташова. - Москва: ИНФРА-М, 2010. - 235 с.
3. Кибанов А.Я. Формирование системы управления персоналом: Пособие. – М.: ГАУ, 2008. – 147 с.
4. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М., «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2010.- 264 с., илл.
5. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб. / Е.Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2011. - 561 с.
6. Мурашко Н.И. Управление персоналом организации. – К.: «Компас», 2007. – 330 с.
7. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. – М.: Дело, 2006. – 352 с.
8. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособие. -3-е изд. В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2010.-272с.
9. Щекшня С.В. Управление персоналом современной организации.- М.: 2008.– 232 с.