

УДК 331.102

Базалійська Н.П.*старший викладач кафедри управління персоналом
і економіки праці
Хмельницького національного університету***Мельничук Ю.С.***студент
Хмельницького національного університету*

СУТНІСНІ ПІДХОДИ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

ESSENTIAL APPROACHES OF DETERMINING THE EFFECTIVENESS OF LABOUR ACTIVITY OF WORKER AT INDUSTRIAL ENTERPRISE

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто проблеми та особливості ефективності трудової діяльності працівників промислового підприємства. Обґрунтовано необхідність створення дієвої системи оцінки трудових показників ефективності праці. Визначено результативність використання системи оцінки трудових показників на практиці.

Ключові слова: трудова діяльність, ефективність, трудові показники, діяльність підприємства.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены проблемы и особенности эффективности трудовой деятельности работников промышленного предприятия. Обоснована необходимость создания действенной системы оценки трудовых показателей эффективности труда. Определена результативность использования системы оценки трудовых показателей на практике.

Ключевые слова: трудовая деятельность, эффективность, трудовые показатели, деятельность предприятия.

ANNOTATION

The problems and peculiarities of work efficiency of labour activity of worker at industrial enterprise are considered. The necessity of creating an effective system for evaluating labour indicators of efficiency is grounded. The performance evaluation system of employment indicators in practice is defined.

Keywords: employment, efficiency, labor indicators, the company.

Постановка проблеми. Сьогодні, на жаль, немає єдиного підходу до виміру ефективності трудової діяльності працівників. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу і управління тісно пов'язаний з виробничим процесом і його кінцевими результатами, соціальною діяльністю суспільства, економічним розвитком організації.

Про актуальності теми свідчить, зокрема, той факт, що результати виробничо-господарської діяльності, виконання бізнес-плану, динаміка виконання плану виробництва багато в чому визначаються ефективністю трудової діяльності. Крім того, розвиток господарської ініціативи трудових колективів спонукає до підвищення економічної ефективності виробництва та якості продукції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сучасному етапі трудова діяльність стала об'єктом дослідження таких учених, як Колпаков В.М., Грішнова О.А., Мерзляк А.В., Михай-

лов С.П., Корецький М.Х. [1; 6]. Ефективність трудової діяльності досліджували: Богиня Д.П., Гончаров В.М., Радомський С.Й. та ін.

Мета статті полягає у формулюванні сутнісних підходів до визначення ефективності трудової діяльності працівників промислового підприємства. Для того щоб досягти мети роботи, необхідно виконати низку завдань:

1) розглянути теоретичні аспекти трудової діяльності працівників на промисловому підприємстві;

2) дослідити різні підходи та особливості ефективності трудової діяльності працівників;

3) охарактеризувати фактори, що обумовлюють ефективність трудової діяльності персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У трудовій діяльності в найбільш досконалих її формах виражається вся багатогранна сутність людини. Саме в трудовій діяльності, у творчій праці знаходять свій дійовий вияв усі душевні сили, наміри, почуття особистості. Трудова діяльність як прерогатива виключно людини характеризується тим, що людина ще на початку процесу праці уже уявляє собі її кінцевий результат.

Трудова діяльність (праця) – це форма діяльності, спрямована на виробництво визначених суспільно-корисних продуктів (цінностей), що задовольняють матеріальні та духовні потреби людини [1, с. 194].

Саме трудова діяльність спрямована на створення необхідного продукту (речі, енергії, інформації). Продукт, що його виробляє конкретна людина, може бути зовсім не потрібним власне їй. Трудова діяльність орієнтується на потреби суспільства в цілому, не визначаючись потребами лише окремої особистості. Таким чином, трудова діяльність за своєю природою є суспільною.

Дослідження трудової діяльності та рекомендації з її раціоналізації повинні ґрунтуватися на закономірностях взаємодії психічних і фізіологічних процесів, що є основою трудової діяльності, з предметами праці та оточуючим середовищем.

У формалізованому вигляді трудову діяльність можна уявити як динамічну структуру, що здійснює перетворення інформації та енергії [1, с. 345].

Загалом трудову діяльність та її раціоналізацію можна розглядати як похідну у сфері фізичної і розумової праці, тобто працю робітників, технічних виконавців, спеціалістів і керівників [2]. Особливою рисою розумової праці, тобто праці керівників, спеціалістів і технічних виконавців, є те, що її результати використовуються для організації праці інших працівників.

Успішність будь-якої трудової діяльності характеризується її ефективністю. Під ефективністю трудової діяльності необхідно розуміти соціально-економічну категорію, що визначає ступінь досягнення тієї чи іншої мети (чи рішення задачі), співвіднесена зі ступенем раціональності витрат використаних при цьому ресурсів [2, с. 202]. Таке визначення характеризує поняття ефективності з якісної сторони як співвідношення між результативністю праці й економічністю виробничих витрат. З кількісної сторони поняття ефективності визначається як частка від ділення отриманого ефекту (результату) на витрати.

Головну мету діяльності організації доцільно розподілити на окремі часткові цілі, щоб на їх виконанні можна було зосереджувати людські та інші ресурси (рис. 1).

Особливу роль в даному випадку відіграє персонал підприємства, оскільки він здатний впливати не лише на кількісні, а й на якісні результати діяльності організації. Саме трудові показники й характеризують результативність діяльності працівників організації, а їх планування й аналіз проводяться з метою здійснення постійного контролю ходу виконання плану з праці і заробітної плати та виявлення внутрішніх резервів підвищення ефективності виробництва [3].

Оскільки працівники є і рушієм, і барометром успішної діяльності підприємства, то перш за все потрібно створювати умови, необхідні для їх ефективної роботи. Створення умов для ефективної діяльності персоналу має починатися з визначення її мети. Це повинно бути принципове, ретельно обґрунтоване рішення вищого керівництва організації, яке базується на дослідженні ринку, вивченні наявних і потенційних конкурентів та власних можливостей. Правильно обрана, усебічно обґрунтована мета діяльності



Рис. 1. Умови забезпечення ефективної трудової діяльності працівників промислового підприємства

Джерело: сформовано автором на основі [4]

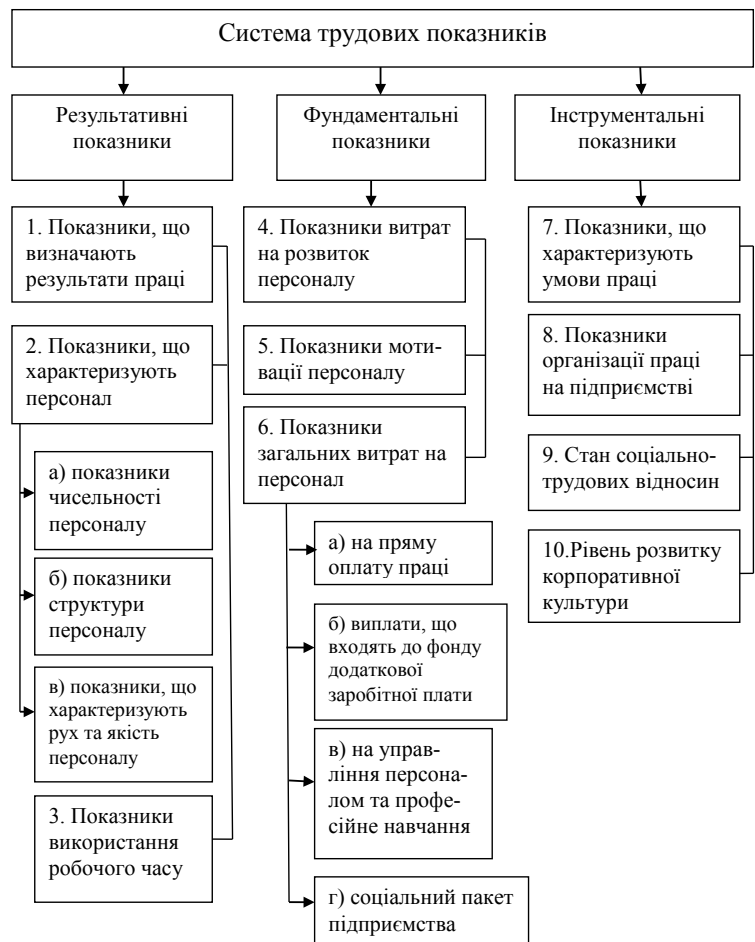


Рис. 2. Система трудових показників оцінки результатів праці персоналу промислового підприємства

Джерело: сформовано автором на основі [6]

організації є необхідною передумовою її поступального розвитку [4, с. 111].

Якщо в сучасних складних умовах господарювання роботодавцю необхідно мати найбільш повну та достовірну інформацію про діяльність усіх підрозділів, то існує необхідність у розробці системи трудових показників, яка б комплексно характеризувала не лише функціональні аспекти діяльності персоналу, а й трудового потенціалу підприємства та рівень вмотивованості працівників й ступінь їх зацікавленості у досягненні певних результатів, виконанні завдань.

Трудові показники – це сукупність якісних і кількісних вимірників ступеня ефективності використання живої праці в процесі виробництва [5, с. 125]. За допомогою системи трудових показників роботодавець може оцінити діяльність працівників та розробити необхідні заходи, що сприяли б підвищенню результативності їх роботи та вдосконаленню мікросередовища підприємства.

В умовах ринку роль і значення трудових показників суттєво підвищились. Вони прямо впливають на кінцеві результати діяльності підприємства, а саме на обсяг виробництва, собівартість, прибуток, рентабельність. Тому аналіз трудових показників має надзвичайно важливе значення при плануванні економічного і соціального розвитку підприємства.

Виділяють дві групи трудових показників: узагальнюючі та часткові (рис. 2).

Порівняльний аналіз існуючих систем показав, що найбільш вдалою можна назвати систему трудових показників Грішнєвої О.А. [5], незважаючи на те, що вона є дещо застарілою. Тобто, на думку Барського Ю. і Саган М.В., система трудових показників має містити: узагальнюювальні показники, показники фонду робочого часу, показники продуктивності праці (рис. 3) [6].

Узагальнюювальні показники відображають трудовий потенціал підприємства, ефективність та продуктивність праці, рівень матеріального стимулювання та оплати праці, а також ступінь використання фонду робочого часу [7].

Показники фонду робочого часу є основою для обґрунтування виробничої програми підприємства.

Показники продуктивності праці характеризують ефективність праці, кількість та якість виконаної роботи за одиницю часу або витрати часу на виконання одиниці роботи.

Таким чином, саме за допомогою усіх вищезазначених трудових показників можна з усіх сторін охарактеризувати не лише діяльність персоналу, але й сам персонал, що дасть змогу роботодавцю раціонально оцінювати власних працівників [8].

Як об'єкт аналізу ефективності трудової діяльності нами було обрано ДП «Новатор» (рис. 4–7). Основними напрямками діяльності підприємства є виробництво побутових контрольно-вимірювальних пристроїв та лиття,

кування, штампування, оброблення, покриття та інші операції з оброблення металів.



Рис. 3. Система трудових показників оцінки ефективності трудової діяльності працівників промислового підприємства

Основними показниками, які характеризують ефективність трудової діяльності працівників на ДП «Новатор», на нашу думку, є:

- величина чистого прибутку;
- показник корисного фонду робочого часу;
- показник фонду оплати праці»
- динаміка чисельності працівників.

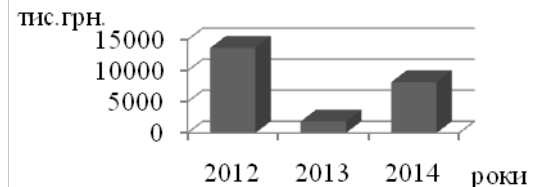


Рис. 4. Динаміка чистого прибутку ДП «Новатор» за 2012–2014 рр.

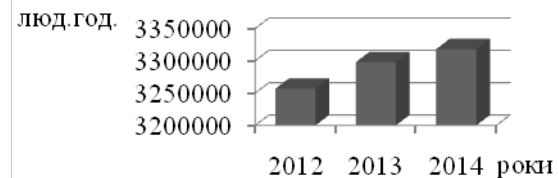


Рис. 5. Динаміка корисного фонду робочого часу ДП «Новатор» за 2012–2014 рр.

Чистий прибуток у 2014 р. порівняно з 2012 р. значно зменшився та становив 8195 тис. грн., що є негативним явищем.

Аналіз діаграми 5 показав, що протягом досліджуваного періоду відбулося зростання величини корисного фонду робочого часу, що є позитивним результатом, так як робітники корисно використовують свій робочий час,

що призводить до підвищення продуктивності праці та збільшення доходу підприємства.

Аналіз діаграми 6 показав, що протягом досліджуваного періоду відбулося зростання величини фонду оплати праці підприємства. У 2012 р. його розмір становив 53 741,8 тис. грн., у 2013 р. – 61 366,1 тис. грн., у 2014 р. – 69 343,1 тис. грн., що є позитивним результатом для ефективності трудової діяльності. Працівників почали краще стимулювати за рахунок заробітної плати, відповідно, виріс рівень продуктивності праці.

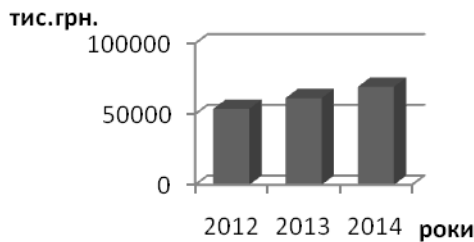


Рис. 6. Динаміка фонду оплати праці ДП «Новатор» за 2012–2014 рр.

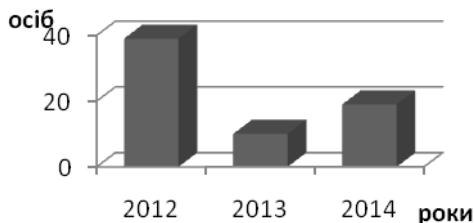


Рис. 7. Динаміка чисельності працівників ДП «Новатор», які підвищували кваліфікацію у 2012–2014 рр.

Як видно із діаграми 7, у 2012 р. кваліфікацію підвищила велика кількість осіб, тому її рівень значно зріс, проте у 2013 р. цей показник знизився, але вже у 2014 р. чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію, стабілізувалась, що позитивно вплинуло на ефективність трудової діяльності працівників.

Проаналізувавши трудові показники ДП «Новатор», можна сказати, що особливу увагу слід звернути на темпи росту продуктивності. Із зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати. При цьому засоби на оплату праці необхідно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту її оплати. Керівництво повинно забезпечити працівників можливостями й умовами вдосконалення професійних знань та навичок. Спрямування фінансових коштів на розвиток працівників не тільки сприяє забезпеченню стабільності персоналу, а й ще створює умови формування та розвитку трудового потен-

ціалу безпосередньо на виробництві, що є важливим фактором задоволеності потреб працівників у самореалізації та кар'єрному зростанні.

Висновки. Отже, успішність будь-якої трудової діяльності характеризується її ефективністю. Під ефективністю трудової діяльності необхідно розуміти соціально-економічну категорію, що визначає ступінь досягнення тієї чи іншої мети, співвіднесену зі ступенем раціональності витрат використаних при цьому ресурсів.

Особливу роль в даному випадку відіграє персонал підприємства, оскільки він здатний впливати не лише на кількісні, а й на якісні результати діяльності організації. Саме трудові показники й характеризують результативність діяльності працівників організації.

В процесі аналізу трудових показників потрібно здійснювати науково обґрунтовану вибірку із загального масиву показників найбільш результативних з точки зору їх впливу на результативність і прибутковість підприємства. Процес можна технічно спростити і змістовно посилити, якщо структурувати його по укрупненим блокам при акцентуванні уваги на складових в процедурах розрахунків та оцінки – кількості та якості.

Аналіз трудових показників не повинен стати самоціллю підприємства. Він має виконувати головні функції в системі управління підприємством: удосконалення планування, регулювання, керівництво.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент: [учеб. пособ.] / В.М. Колпаков, Г.А. Дмитренко; 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2005. – 752 с.
2. Осовська Г.В. Основи менеджменту: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Г.В. Осовська. – К.: Кордон, 2003. – 556 с.
3. Гірняк О.М. Менеджмент. Теоретичні основи і практикум: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. осв.] / О.М. Гірняк, П.П. Лазановський. – К.: Магнолія плюс; Львів: Новий світ – 2000, 2003. – 336 с.
4. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства / В.І. Хомяков. – К.: Кондор, 2005.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [підручник] / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
6. Барський Ю.М. Формування сучасної системи трудових показників / Ю.М. Барський, М.В. Саган // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 87–93.
7. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. посіб.] / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Ліра-К. 2010. – 476 с.
8. Пługина Ю.А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі / Ю.А. Пługина // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – Вип. 42. – С. 323–327.