

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Шосткинський інститут Сумського державного університету
Фармацевтична компанія «Фармак»
Управління освіти Шосткинської міської ради
Виконавчий комітет Шосткинської міської ради

ОСВІТА, НАУКА ТА ВИРОБНИЦТВО: РОЗВИТОК ТА ПЕРСПЕКТИВИ

МАТЕРІАЛИ III Всеукраїнської науково-методичної конференції

(Шостка, 19 квітня 2018 року)



Суми
Сумський державний університет
2018

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

А.І. Кантур, І.В. Вареник
nis@ishostka.sumdu.edu.ua

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.

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.

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).

Для дослідження ефективності оцінювання заробітної плати можна на прикладі Комунального закладу Шосткинська Центральна лікарня в якій налічується 1034 працівників. Можна також визначити загальний коефіцієнт звільнених:

$$K_{зв} = \frac{Ч_{зв}}{Ч_{заг}}$$

,де Ч_{зв} – чисельність звільнених,

Ч_{заг} – загальна чисельність працівників.

$$K_{зв} = \frac{61}{1034} = 0,059$$

До визначення коефіцієнту прийнятих на роботу працівників визначається:

$$K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{заг}} * 100$$

де Ч_{пр}- чисельність прийнятих працівників.

$$K_{пр} = \frac{30}{1034} * 100 = 2,9$$

Можна зробити висновок, що загальна плинність кадрів є негативним показником для даного підприємства, та впливає на несприятливу ефективну діяльність для КЗ Шосткинська ЦРЛ.

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

Таблиця 1. Середня заробітна плата КЗ Шосткинська ЦРЛ

Спеціальність	Розряд	2017 р.		2016 р.		2015 р.	
		Грн.	\$ США (до курсу 28,22)	Грн.	\$ США (до курсу 24,00)	Грн.	\$ США (до курсу 15,77)
Головний лікар		6776	240	5654,25	235,59	4712,75	298,87
Заступник гол. лікаря		6437	228,1	5372	192,33	4477	283,92
Хірург в\к	14	3872	137	3231	134,63	2693	170,78
I	13	3632	128,68	3030	126,25	2527	160,26
II	12	3392	120,18	2830	119,17	2360	149,66
б\к	11	3152	111,68	2630	109,58	2193	139,07
інтерни	10	2912	103,17	2430	101,25	2026	128,48
Фельдшер, акушер, анест, операц. Перв. в\к	10	2912	103,17	2430	101,25	2026	128,48
I	9	2768	98,07	2310	96,25	1925	122,08

II б\к	8	2624	92,97	2189	91,21	1825	115,74
	7	2464	87,29	2056	85,67	1714	108,69
Лікарі інших спец.							
в\к	13	3632	128,68	3030	126,25	2527	160,26
I	12	3392	120,18	2830	119,17	2360	149,66
II б\к	11	3152	111,68	2630	109,58	2193	139,07
	10	2912	103,17	2430	101,25	2026	128,48
інтерни	9	2768	98,07	2310	96,25	1925	122,08
Медсестра (всі)							
в\к	9	2768	98,07	2310	96,25	1925	122,08
I	8	2624	92,97	2189	91,21	1825	115,74
II б\к	7	2464	87,29	2056	85,67	1714	108,69
	6	2320	82,19	1936	80,67	1614	102,36
Прибир. служб. приміщ.	2	1744	61,79	1605	66,88	1383	87,7

Після проведеного аналізу заробітної плати, можна зробити висновок, що з кожним роком заробітна плата зростає. Розвиток національної економіки має базуватися на переважаючому зростанні продуктивності праці порівняно з оплатою праці зайнятих.

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.

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. Виявляючи ступінь невідповідності фактично досягнутих рівнів виконання роботи очікуванім, 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 використаної літератури

1. Ткаченко А.М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом: [монографія] / А.М. Ткаченко, Т.С. Морщенок. – 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. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002., 337 с.