

ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація.

У роботі проаналізовано теоретичні та методологічні аспекти ефективності праці та оцінки її рівня на підприємствах. Було виділено критерії і показники для системи оцінки рівня ефективності праці. Обґрунтовано концептуальні положення системи показників на основі статистичної оцінки порівняльної важливості напрямків дослідження.

Ключові слова: ефективність праці, продуктивність праці, колективні експертні оцінки, ресурсозбереження, управління ефективністю праці.

The article contains analysed theoretical and methodological aspects of work efficiency and an assessment of its level at the enterprises. It has been allocated criteria and indicators for system of an assessment of labor efficiency level. Conceptual provisions of system indicators on the basis of a statistical assessment of comparative importance of the directions of research are proved.

Keywords: labor efficiency, productivity, collective expert assessment, resource conservation, performance management work.

Актуальність проблеми.

Процес управління діяльністю підприємства пов'язаний з прийняттям рішень щодо трудових ресурсів у системі досягнення результативності господарської діяльності. Як свідчить досвід, фактор ефективності праці на підприємствах все більше трансформується з допоміжної на основну умову забезпечення ресурсозбереження. Це вимагає правильних підходів до управління ефективністю, виявлення пріоритетних напрямків розвитку персоналу, формування якісного методологічного апарату управління потенціалом праці. Першочерговим завданням при цьому стає оцінка рівня ефективності праці на підприємстві, що визначає усі подальші дії щодо моделювання механізму підвищення такої ефективності.

Аналіз останніх наукових досліджень.

Аналізуючи сучасну наукову літературу можна помітити, що етап оцінки рівня ефективності праці робітників виступає ключовим у процесі управління ефективністю. Досить значна увага приділяється даному питанню сучасними науковцями [1–4]. Основні погляди щодо методик аналізу зводяться до таких: оцінювання соціально-економічної ефективності праці, результат на основі ефективності праці управлінського персоналу, методика оцінки ефективності праці у взаємозв'язку з її оплатою, затратний та ресурсний підходи, методика результативності. Безперечно кожна методика заслуговує на увагу сучасних теоретиків та практиків, може бути застосована для визначення наявного рівня ефективності праці. Проте, більш глибокі дослідження дозволили виявити ряд недоліків вищенаведених методик.

Мету дослідження спрямовано на визначення оптимальної структури показників оцінки ефективності праці в системі ресурсозбереження підприємства.

Викладення основного матеріалу дослідження.

Оцінка ефективності праці на підприємстві виступає одним з найголовніших завдань, оскільки якість та точність такої оцінки визначає правильність та ефективність усіх подальших дій щодо механізму управління ефективністю праці.

Враховуючи думки ряду авторів [5; 6; 7] можна стверджувати, що система показників ефективності праці робітників має: відображати витрати на використання робітників як ресурсу, що споживається на підприємстві; створювати передумови для визначення резервів по підвищенню ефективності робітників на підприємстві; стимулювати використання резервів у підвищенні

ефективності праці робітників; забезпечувати необхідною інформацією щодо ефективності праці робітників; виконувати критеріальну функцію (для кожного показника мають бути визначені правила інтерпретації їх значень).

Відтак, пропонується здійснювати оцінку рівня ефективності праці, поділяючи остатню на три рівні. Перший рівень (рівень працівника) – це сукупність усіх кількісних та якісних характеристик працівника, які відображають його потенціал до ефективної праці. Показники, які відображають потенціал працівників до ефективної праці, є вихідними показниками до формування ефективної праці. Другий рівень (рівень підприємства) – це сукупність кількісних та якісних показників, які відображають результати поєднання праці з засобами праці та предметами праці (приймаючи до уваги інноваційно-інвестиційну діяльність підприємства, залучення результатів НТП), із врахуванням усіх матеріальних та нематеріальних витрат на працівників, понесених у процесі виробництва. Третій рівень (рівень ринкового середовища) – характеризує ефективність праці як економічну категорію, яка здатна приносити прибуток підприємству. Перелік показників було обґрунтовано у роботі [8].

Відтак, було поставлено завдання перевірки суттєвості та пріоритетності даної сукупності показників. Вирішення зазначеної проблеми можливе на основі використання методу колективних експертних оцінок [9]. Це дозволить підвищити точність та надійність досліджень, використовуючи професіоналізм, обсяг знань, досвідченість та компетентність осіб, що складатимуть експертну групу.

Згідно обраної методики, було проведено статистичну оцінку порівняльної важливості досліджуваних напрямків (табл. 1).

Таблиця 1 – Статистична оцінка порівняльної важливості напрямків

Назва показника	Напрямки										
Перший рівень											
№ п.п.	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11
1. Середнє значення, в балах, (M_j)	92,6	94,3	93,9	82,2	81,3	78,0	89,1	87,1	81,8	76,3	73,8
2. Середній ранг, (S_i)	7,9	5,9	6,7	15,9	17,1	19,4	11,2	12,3	16,3	20,4	22,2
3. Коефіцієнт активності експертів, (K_{aej})	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4. Дисперсія оцінок (σ)	23,6	21,7	13,2	70,9	57,6	59,7	20,4	41,9	55,9	52,3	36,5
Другий рівень											
№ п.п.	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11
1. Середнє значення, в балах, (M_j)	90,4	84,5	84,3	79,5	74,2	72,9	70,8	92,0	81,5	89,6	89,1
2. Середній ранг, (S_i)	9,6	14,6	14,2	17,9	21,8	22,2	23,2	8,4	16,4	10,3	11,3
3. Коефіцієнт активності експертів, (K_{aej})	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4. Дисперсія оцінок (σ)	92,7	44,5	71,8	57,6	34,5	57,7	42,8	49,9	92,2	36,9	17,8

Продовження табл. 1

Третій рівень											
№ п.п.	3.1	3.2	3.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-
1. Середнє значення, в балах, (M_i)	96,2	92,9	96,9	90,9	-	-	-	-	-	-	-
2. Середній ранг, (S_i)	4,7	7,5	3,9	9,9	-	-	-	-	-	-	-
3. Коефіцієнт активності експертів, (K_{aej})	1,0	1,0	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-
4. Дисперсія оцінок (σ)	14,8	34,0	11,1	32,3	-	-	-	-	-	-	-

Джерело: результати авторських досліджень.

Відтак, статистична оцінка порівняльної важливості показників дала можливість встановити такі тенденції. На першому рівні оцінювання (рівень працівника) найвищі ранги мають коефіцієнти освітнього рівня, професійного розвитку та підвищення рівня кваліфікації працівників. На другому рівні (рівень підприємства) кращі оцінки отримали показники продуктивності праці, автоматизації праці та коефіцієнт браку за виною працівників. Коефіцієнт прибутковості праці (рентабельність) отримав найвищу оцінку від експертів на третьому рівні (рівень ринкового середовища).

Висновки. Результатом проведеного дослідження є сформована оптимальна структура показників оцінки ефективності праці в системі ресурсозбереження підприємства. Було розглянуто та проаналізовано публікації авторів з питань оцінювання ефективності праці та пріоритетності показників. Важливим є те, що основні показники оцінювання ефективності досліджено у розрізі ресурсозбереження на підприємстві. В свою чергу оцінка ефективності інтерпретується на трьох рівнях, кожен з яких відображає не лише ефективність праці, але і її вклад у прибутковість підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Вітвіцький В. В. Концепція продуктивності як інтегрованого показника ефективності / В. В. Вітвіцький // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 10(52). – С. 53–60.
2. Гончаров В. Ефективність праці в контексті становлення ринкової економіки в Україні: проблеми та концепція вдосконалення / В. Гончаров // Економіст. – 2007. – № 8. – С. 10–13.
3. Савкин А. Управление персоналом в новых экономических условиях: как сократить издержки и повысить эффективность / А. Савкин, Ф. Гузенюк // Менеджмент и менеджер. – 2009. – №. 11–12. – С. 6–10.
4. Подольчак Н. Ю. Проблеми оцінювання та регулювання соціально-економічної ефективності систем менеджменту машинобудівних підприємств : монографія / Н. Ю. Подольчак – Львів : Національний університет “Львівська політехніка”, 2010. – 340 с.
5. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтелесна, Г. Міщук, С. Мартинюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 42–48.
6. Мазіна О. І. Фізична економія та оцінка людського капіталу / О. І. Мазіна // Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. [“Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин”], 5-6 червня 2009 р. – Умань : Сочінський, 2009. – Ч. 2. – С. 13–14.
7. Захарова О. В. Нормативні складові витрат на робочу силу та їх зв'язок з інвестиціями у розвиток персоналу / О. В. Захарова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. пр. – Маріуполь: Вега-Принт, 2009. – С. 170–174.
8. Міронова Ю. В. Деякі теоретичні аспекти ефективності праці на промислових підприємствах / Ю. В. Міронова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. – Т. 3, № 243. – С. 549–553.
9. Cordon T. Report on a Longe Forecasting Study Rand Paper P-2982 / Cordon T., Helmer O. – Rand Corporation. Santa Monica, Callifornia, Sept, 1964.

Юлія Володимирівна Міронова – к. е. н., доц. кафедри менеджменту та безпеки інформаційних систем, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, matusiak1@yandex.ru/

Mironova Julia V. – Cand.Econ.Sci, docent Department of Management and Information Systems Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.