

Макаренко Н.О.

к.е.н., доцент,

доцент кафедри статистики, АГД та маркетингу

Сумський національний аграрний університет

Дем'яненко О.М.

магістр спеціальності «Адміністративний менеджмент»

Сумський національний аграрний університет

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Достатня забезпеченість потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якої установи. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, оцінки їх ефективності під впливом соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки. До цих проблем передовсім відносяться такі: неефективне використання робочого часу, спад продуктивності праці, низький рівень зайнятості, плинність тощо.

Ефективність праці є багатоаспектною економічною категорією, кожен з аспектів якої розкриває окремі її сутнісні сторони і виражається у менш місткій категорії. Такими категоріями є продуктивність праці, продуктивна сила праці, якість праці, результативність праці, стабільність праці, інтенсивність праці тощо. Використання робочого часу за категоріями робітників оцінюється за допомогою двох показників [1, с.304-305]:

1) Середня кількість днів, відпрацьованих робітником за звітний період (місяць, квартал, рік). Цей показник, що характеризує тривалість робочого періоду в днях (явочні дні), залежить від наступних факторів: кількість

вихідних і святкових днів; кількість днів чергової відпустки, інших видів відпусток, передбачених законодавством; кількість днів непрацездатності; неявки на роботу з дозволу адміністрації; прогули тощо.

2) Середня тривалість робочого дня (зміни), що залежить від: величини нормативно встановленого робочого тижня; часу простою протягом робочого дня (зміни), зафіксованого в обліку; часу інших скорочень робочого дня, передбачених законодавством (для підлітків, матерів-годувальниць тощо); часу понадурочної роботи (збільшує величину показника) тощо.

Оцінювання економічної ефективності управління персоналом підприємства може здійснюватись за допомогою таких показників:

1. Співвідношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, і результатів, отриманих від їхньої діяльності.

2. Відношення бюджету підрозділу підприємства до чисельності персоналу цього підрозділу.

3. Вартісна оцінка розходжень у результативності праці (визначається різницею оцінок результатів праці кращих і середніх працівників, що виконують однакову роботу).

Означені показники орієнтують працівників на виконання планових завдань, раціональне використання робочого часу, поліпшення трудової і виконавської дисципліни і, в основному, спрямовані на удосконалення організації праці [2, с.117].

У бюджетних організаціях, в тому числі закладах охорони здоров'я, що фінансуються з бюджету, результати праці не знаходять речового перетворення, тому аналіз робочого часу в даному випадку має особливе значення. Це пов'язано з тим, що оцінка витрат праці обмежується величиною відпрацьованого часу, а тривалість робочого дня основної категорії працівників диференційована та залежить від належності закладу до визначеної галузі невиробничої сфери.

Для працівників закладів охорони здоров'я, зокрема для лікарського персоналу, в залежності від характеру лікарської посади та умов праці,

встановлено робочий день від 5 до 6,7 годин. Дані про використання робочого часу можуть бути отримані з табельного обліку відпрацьованого часу, який містить інформацію про явки або неявки працівників на роботу з вказівкою на причини. Аналіз використання робочого часу здійснюється шляхом порівняння фактичної кількості робочих днів та годин з плановим (режимним). Для цього необхідний баланс робочого часу, який розробляється за місяцями і на рік в цілому по всій чисельності і групам працюючих. Величина робочого часу встановлюється шляхом планування днів роботи протягом календарного періоду і регламентації тривалості робочого тижня в залежності від характеру посади та умов праці [3, с.226].

Для оцінки рівня використання робочого часу використовуються показники, що характеризують співвідношення між елементами балансу робочого часу. Основними з них є такі показники: коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу, коефіцієнт ефективного використання номінального фонду робочого часу, коефіцієнт втрат часу. Ефективність праці працівників бюджетних закладів знаходить відображення в його продуктивності, рівень якої залежить від галузевої приналежності та вимірюється показниками виробітку, навантаження або кількості об'єктів, що обслуговуються. Використання того чи іншого показника залежить від вимірювання об'єму послуг, що надаються. При цьому об'єм послуг може визначатися в розрахунку на одного працівника, на одного спеціаліста провідної категорії чи одну штатну одиницю.

Крім того, продуктивність праці може бути виражена кількістю певних видів робіт за певну одиницю часу у порівнянні зі встановленим нормативом (година, день, тиждень). У лікарнях обсяг роботи вимірюється кількістю лікарських відвідувань. Продуктивність праці працівників закладів охорони здоров'я може вимірюватися навантаженням на одного медичного працівника – на одного лікаря [4, с.53].

Продуктивність праці може бути виражена у рівні обслуговування, який характеризується кількістю ліжко-днів на одного працівника медичного

персоналу. У процесі аналізу продуктивності праці необхідно встановити їх рівень, відхилення від плану (нормативу), виявити фактори, які обумовили ці відхилення, та конкретні причини. На зміну рівня продуктивності праці впливають багато факторів: екстенсивні (повнота використання робочого часу, зміна структури працюючих); інтенсивні (інтенсивність роботи окремих виконавців або функціонування мережі).

Таким чином, основним завданням оцінки ефективності персоналу є підвищення продуктивності праці, покращення соціального клімату в організації, підвищення зацікавленості персоналу в праці, в результаті підвищення заробітної плати, премій, заохочень та ін., що в результаті, відобразиться на ефективності та конкурентоспроможності діяльності організації в цілому.

Список літератури

1. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
2. Перебийніс В. І., Житник Т. П. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах : монографія. Полтава: ПУСКУ, 2008. 332 с.
3. Баєва О.В. Менеджмент у галузі охорони здоров'я: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 640 с.
4. Козак К. Б., Щиголь О. В. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах. Економіка харчової промисловості. 2011. №4(12). С. 52-55.