

ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ МОНІТОРИНГ

Розглянуто питання ефективності у кадровому менеджменті, проведено огляд наукових джерел щодо наявних методик оцінки ефективності використання персоналу підприємств, що можуть виявитися корисними для прийняття господарських рішень і допомогти в управлінні персоналом підприємства на рівні окремих суб'єктів господарювання. При цьому запропоновано комплексну систему аналітичних показників для оцінки ефективності використання управлінського та виробничого персоналу.

Ключові слова: ефективність використання персоналу, продуктивність праці, рентабельність праці, рух кадрів, плинність кадрів.

Постановка проблеми. Серед усіх різновидів виробничих ресурсів підприємств у сучасній економічній науці основна роль відводиться людському капіталу, тобто персоналу. Рациональне використання персоналу є основним резервом підвищення обсягів виробництва, як на рівні кожного окремого підприємства, так і на рівні держави. Зважаючи на це, питання оцінки ефективності використання персоналу є важливим методологічним завданням на теоретичному та на практичному рівнях.

В науковій літературі на сьогодні немає єдиного підходу до методики визначення ефективності використання персоналу підприємств. Значна кількість дослідників з аналітичною метою застосовують виключно показники продуктивності праці, що не дає повного уявлення про стан використання персоналу підприємства. Тому актуальним є узагальнення наукових підходів до оцінки ефективності використання персоналу підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми оцінки ефективності використання персоналу підприємств присвячені численні наукові дослідження. Зокрема, це питання висвітлюється в роботах таких вітчизняних науковців, як Гайдаєнко О.М., Глібко Т.О. [1], Подольчак Н.М. [5]. Серед останніх публікацій за проблемою дослідження можна назвати роботи таких дослідників, як Захарова О.В. [2], Череп А.В. [6], Шаповалова О.М. [7], Лук'янихіна О.А., Лук'янихін В.О., Кіасова І.О. [3] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на численні наукові дослідження з питань оцінки ефективності використання персоналу, на сьогодні практично відсутні розробки комплексної методики аналізу використання трудових ресурсів підприємства. Саме це й визначає актуальність даної статті.

Формування цілей статті. Узагальнення наявних підходів до визначення ефективності використання персоналу підприємств та розробка комплексної системи аналітичних

показників для оцінки ефективності використання персоналу.

Викладення основного матеріалу. Поняття ефективності використання персоналу підприємства неоднозначне і вимагає комплексної характеристики. Перш за все зауважимо, що по відношенню до використання персоналу можна виділити різні види ефективності: економічну, соціальну, екологічну.

Як правило, в наукових дослідженнях оцінюється саме економічна ефективність використання персоналу підприємства. Рівень економічної ефективності – це мірило, яке відображає досягнення певних цілей, стану, дії через відношення ефекту, результату до витрат, що забезпечили цей результат, стан, дію [4, с. 207].

У контексті управління персоналом ця загальновідома формула набуває таких уточнень. По-перше, результат розглядається з погляду ефективності роботи працюючих (наприклад, як показник підвищення продуктивності праці). По-друге, витрати розраховуються як такі, що стосуються цього персоналу і заходів з підвищення ефективності його роботи [3, с. 27].

Більшість науковців при характеристиці економічної ефективності використання персоналу підприємств застосовують показники продуктивності праці. Продуктивність праці – головний фактор зростання обсягів виробництва, найважливіша характеристика ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Аналіз її стану та динаміки має на меті виявити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві, у його цехах, бригадах, на кожному робочому місці, накреслити шляхи мобілізації резервів [6, с. 512].

У фінансово-економічному аналізі діяльності підприємств натуральні показники продуктивності праці використовуються рідко, бо підприємства найчастіше випускають кілька (іноді – десятки) видів продукції, надають різні послуги, що унеможлиблює представлення випуску продукції через будь-яку натуральну величину. Тому за всіх явних недоліків, притаманних вартісним показникам обсягу продукції, саме вони найчастіше

використовуються в аналізі продуктивності праці (випуск товарної продукції в оптових цінах на одного працівника або одного робітника за рік, квартал, зміну, годину).

Такий підхід абсолютно вірний при оцінці ефективності використання виробничого

персоналу. Але діяльність управлінського персоналу не має прямого впливу на кількість виробленої продукції. Тому й показники економічної ефективності використання управлінського персоналу будуть іншими (рис. 1.).

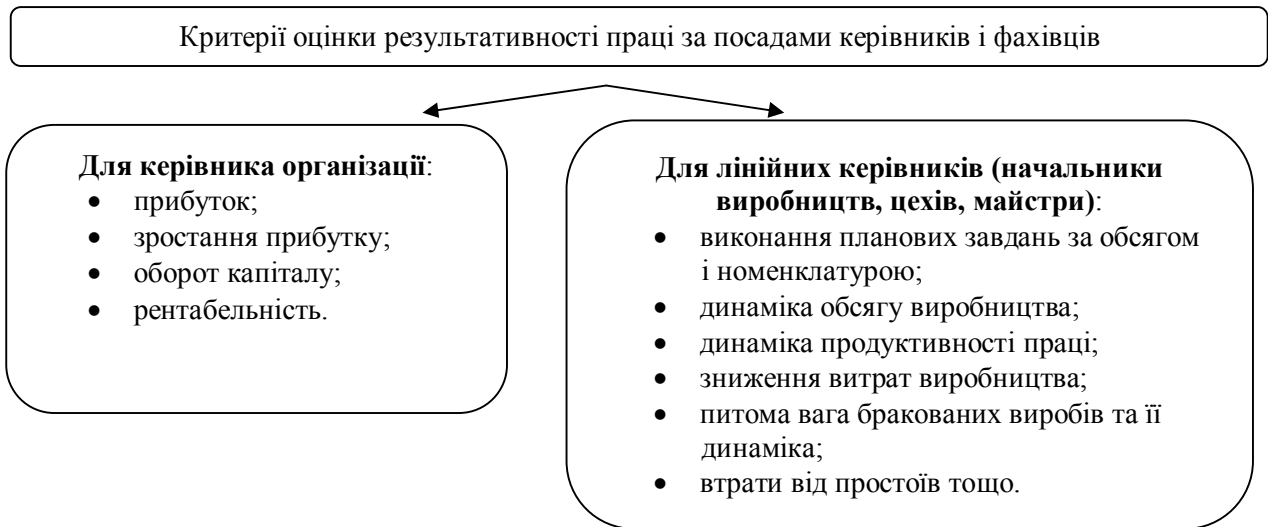


Рис. 1. Критерії оцінки результативності праці за посадами керівників і фахівців (розроблено автором на основі [3, с. 29])

До загальних показників економічної ефективності використання персоналу підприємства може бути віднесено рентабельність трудових ресурсів. Вона характеризується двома показниками: прибутком в розрахунку на одного робітника підприємства та прибутком в розрахунку на одиницю витрат, що пов'язані з утриманням персоналу (фонд споживання, витрати на підготовку кадрів, охорону праці тощо) [1].

Отже, економічна ефективність використання персоналу визначається показниками, що мають грошовий вимір. В той же час, є багато ефектів діяльності працівників, що не мають прямого виміру в грошових одиницях. Зокрема, це стосується показників руху та плинності кадрів. Ці групи показників доцільно відносити до соціальної ефективності використання персоналу підприємств, оскільки вони мають і соціальні наслідки, наприклад, звільнення працівників.

Для оцінки ступеня інтенсивності руху персоналу підприємства достатнім є вибір і подальший розрахунок наступних показників, що найбільш повно висвітлюють наявні тенденції у зміні чисельності персоналу. Змістовна інтерпретація рівнів та динаміки значень кожного з відносних показників руху персоналу має здійснюватися у контексті наявних тенденцій і особливостей виробничо-господарської діяльності підприємства [2, с. 450].

На рівні підприємства рух працівників відбувається в результаті їх зарахування і звільнення з робочого місця (при цьому переміщення осіб всередині підприємства не

варто брати до уваги, оскільки це не впливає на зміну їх чисельності). Для характеристики руху персоналу використовують такі основні показники, як коефіцієнт приймання (відношення кількості прийнятих на роботу до загальної чисельності працівників підприємства) та коефіцієнт вибуття (відношення числа вибулих до загальної чисельності працівників підприємства) [5, с. 348]. З метою здійснення кількісної оцінки рівня плинності використовується коефіцієнт плинності кадрів, що характеризує питому вагу зайвого обороту персоналу у середньообліковій чисельності працівників підприємства.

У процесі оцінки ефективності використання персоналу підприємства важливо також проаналізувати екологічні показники ефективності, що передбачають визначення рівня виробничого травматизму. Ці показники також мають непрямі економічні наслідки, що проявляються у виплатах, пов'язаних з втратою працездатності, травматизмом працівників тощо. Основними показниками екологічної ефективності використання персоналу підприємства є: коефіцієнт частоти нещасних випадків, коефіцієнт важкості травматизму.

Отже, система показників ефективності використання персоналу підприємства складається з кількох груп показників: показники економічної ефективності (мають переважно грошовий вимір), показники соціальної ефективності (показники руху та плинності кадрів) та показники екологічної ефективності (показники травматизму).

Методика розрахунку основних із них узагальнена в табл.1.

Основні показники ефективності використання персоналу підприємств

Показник	Ум. познач.	Формула розрахунку
Показники економічної ефективності		
Продуктивність праці	$P_{пр}$	$P_{пр} = TP / Ч_{ср}$, де TP – товарна продукція; $Ч_{ср}$ – середня чисельність працівників.
Рентабельність праці	$R_{пр}$	$R_{пр} = П / Ч_{ср}$, де П – прибуток.
Показники соціальної ефективності		
Коефіцієнт приймання	$K_{пр}$	$K_{пр} = Ч_{пр} / Ч_{ср}$, де $Ч_{пр}$ – чисельність прийнятих працівників.
Коефіцієнт вибуття	$K_{зв}$	$K_{зв} = Ч_{зв} / Ч_{ср}$, де $Ч_{зв}$ – чисельність звільнених працівників.
Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{пл}$	$K_{пл} = Ч_{пл} / Ч_{ср}$, де $Ч_{пл}$ – чисельність працюючих, звільнених за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової дисципліни
Показники екологічної ефективності		
Коефіцієнт частоти нещасних випадків	$K_{ч}$	$K_{ч} = Н * 1000 / Ч_{ср}$, де Н – число нещасних випадків, що призвели до втрати працездатності на 1 добу і більше
Коефіцієнт важкості травматизму	$K_{т}$	$K_{т} = Д / Н$, де Д – сумарне число днів непрацездатності за звітний період

З метою оцінки ефективності використання персоналу підприємства важливий моніторинг запропонованих показників у динаміці.

В Україні офіційна статистична звітність про використання трудових ресурсів складається з таких звітних форм: 2-ПВ – «Звіт із праці», 1-п – «Звіт підприємства з продукції», 6-ПВ – «Чисельність окремих категорії працівників підприємства і підготовка кадрів», а також зведені матеріали первісного обліку (табелях, змінних рапортах, робочих нарядах, відомостях, особових рахунках тощо), разових обстежень, опитувань тощо, більшість з яких – документи управлінського обліку [6, с. 511]. Для оцінки екологічних показників ефективності використання персоналу доцільне використання такої форми звітності як Звіт про травматизм на виробництві, Форма № 7-тнв (річна).

Отже, вищезазначена звітність є підставою для розрахунку запропонованої системи показників ефективності використання персоналу підприємства і дає можливість дослідити динаміку вказаних показників. Ці показники у своїй сукупності та взаємозв'язку становлять систему ефективного використання персоналу підприємств. Їх можна обчислювати як стосовно всіх працівників, так і щодо їх статовікових і професійно-кваліфікаційних

груп [4, с. 292]. Дослідження запропонованої системи показників ефективності використання працівників підприємства в динаміці створює можливість вчасного виявлення проблемних аспектів управління персоналом підприємства та розроблення шляхів підвищення ефективності його використання.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, ми переконалися, вплив персоналу на діяльність підприємства безперечний. Від забезпеченості підприємства достатньою кількістю працівників необхідного рівня кваліфікації та досвіду, залежить рівень продуктивної діяльності підприємства.

Зокрема, підвищення ефективності управління персоналом сприятливо впливає на ефективність використання устаткування, машин, механізмів, своєчасність виконання робіт, і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та ін. показники.

Задля забезпечення ефективного управління персоналом підприємства необхідно безперервно аналізувати виконану роботу, поліпшувати умови праці та робочі місця, мотивувати та стимулювати робітників, чітко визначати цілі підприємства й обов'язки кожного працівника, кожної ланки виробництва.

Список літератури

1. Гайдаєнко О.М. Порівняння методик визначення ефективності використання фінансових ресурсів підприємства [Електронний ресурс] / О.М. Гайдаєнко, Т.О. Глібоко – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/6_PNI_2013/Economics/10_12_8893.doc.htm

2. Захарова О.В. Особливості оцінки руху персоналу підприємства / О.В. Захарова // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції,

соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 439-452.

3. Лук'янихіна О. А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації / О.А. Лук'янихіна, В.О. Лук'янін, І.О. Кіясова // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2008. – №1. – С. 26-33.

4. Мельник Т.Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т.Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання

економіки: Збірник наукових праць. – К.: КНЕУ. – 2005. – №7. – С. 291-296.

5. Подольчак Н.Ю. Поняття та види ефективності систем менеджменту машинобудівних підприємств / Н.Ю. Подольчак // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2007. – №23(606). – С. 203-210.

6. Череп А.В. Методичні основи оцінки ефективності використання трудових ресурсів на

підприємствах харчової промисловості / А.В. Череп, В.В. Сьомченко // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 4 (54). – С. 348–350.

7. Шаповалова О.М. Аналіз раціонального використання трудових ресурсів / О.М. Шаповалова, Ю.В. Чапа // Сучасні проблеми економіки і менеджменту: тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції. – Львів: Львівська політехніка, 2011. – С. 511–512.

Аннотация

Анастасія Осінова

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ МОНИТОРИНГ

Рассмотрены вопросы эффективности в кадровом менеджменте, проведен обзор научных источников по имеющимся методикам оценки эффективности использования персонала предприятий, которые могут оказаться полезными для принятия хозяйственных решений и помочь в управлении персоналом на уровне отдельных субъектов хозяйствования. Предложено комплексную систему аналитических показателей для оценки эффективности использования управленческого и производственного персонала.

Ключевые слова: эффективность использования персонала, производительность труда, рентабельность труда, движение кадров, текучесть кадров.

Summary

Anastasiia Osipova

THE INDICATORS OF AN EFFICIENCY USE OF PERSONNEL AND THEIR MONITORING

The article examines the effectiveness of human resource management, a review of scientific sources on existing methodologies to assess the effective use of personnel of enterprises that may be useful for economic decision-making and assist in personnel management on the level of individual entities. Thus the system of analytical indicators is proposed for evaluating the effectiveness of personnel.

Keywords: effective use of personnel, productivity, labor profitability, movement of personnel, employee turnover.