

СУТНІСНІ ПІДХОДИ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Н. П. БАЗАЛІЙСЬКА; Ю. С. ОЛЕКСЮК
(Хмельницький національний університет)

Анотація. У статті розглянуті проблеми та особливості ефективності трудової діяльності працівників промислового підприємства. Обґрунтована необхідність створення дієвої системи оцінки трудових показників ефективності праці. Визначена результативність використання системи оцінки трудових показників на практиці.

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

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

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

На сучасному етапі трудова діяльність стала об'єктом дослідження таких учених, як В. М. Колпаков, О. А. Грішнова, А. В. Мерзляк, Є. П. Михайлов, М. Х. Корецький [1, 6]. Ефективність трудової діяльності досліджували: Д. П. Богиня, В. М. Гончаров, С. Й. Радомський та ін.

Мета статті – сформулювати сутнісні підходи 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 чинники, що зумовлюють ефективність трудової діяльності персоналу.

У трудовій діяльності в найбільш досконалих її формах виражається вся багатогранна сутність людини. Саме в трудовій діяльності, у творчій праці виявляють 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 і 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 загалом, не визначаючись потребами лише окремої особистості. Отже, 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 навколишнім 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. Ефективність трудової діяльності необхідно розуміти як соціально-економічну категорію, що визначає ступінь досягнення тієї чи тієї мети (чи ви-

конання завдання), співвіднесеної зі ступенем раціональності витрат використаних при цьому ресурсів [2, с. 202]. Таке визначення характеризує поняття ефективності з якісного боку як співвідношення між результативністю праці й економічністю виробничих витрат. З кількісного боку поняття ефективності визначається як частка від ділення отриманого ефекту (результату) на витрати. Особливу роль у цьому 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 проводиться з метою здійснення постійного контролю за ходом виконання плану з праці та заробітної плати та виявлення внутрішніх резервів підвищення ефективності виробництва [3].

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

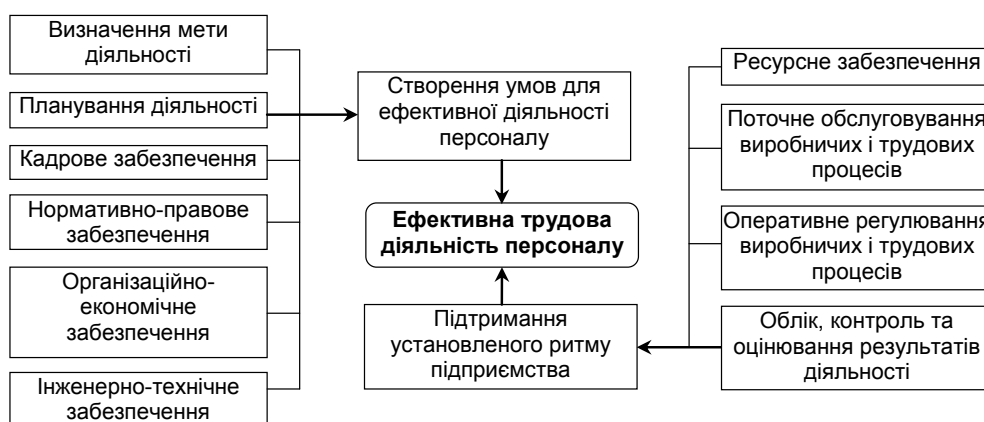


Рис. 1. Умови забезпечення ефективної трудової діяльності працівників промислового підприємства (сформовано автором на основі [4])

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 і власних

можливостей. Правильно обрана, усебічно обґрунтована мета діяльності організації є необхідною передумовою її поступального розвитку [4, с. 111].

У 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 функ-

ціональні 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 і розробити необхідні заходи, що сприяли б підвищенню результативності їх роботи та вдосконаленню мікросередовища підприємства.

В умовах ринку роль і значення трудових показників значно підвищилися. Вони прямо

впливають на кінцеві результати діяльності підприємства, а саме на обсяг виробництва, собівартість, прибуток, рентабельність. Тому аналіз трудових показників має надзвичайно важливе значення у процесі планування економічного та соціального розвитку підприємства.

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

Порівняльний аналіз існуючих систем показав, що найбільш вдалою можна назвати систему трудових показників О. А. Грішної [5], незважаючи на те, що вона є дещо застарілою. Тобто на думку Ю. Барського і М. В. Саган, система трудових показників має містити [6] таке:



Рис. 2. Система трудових показників оцінки результатів праці персоналу промислового підприємства (сформовано автором на основі [6])

Узагальнюючі показники відображають трудовий потенціал підприємства, ефективність і 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 і якість виконаної роботи за одиницю часу або витрати часу па виконання одиниці роботи.

Отже, саме за допомогою усіх вищезазначених трудових показників можна з усіх сторін охарактеризувати не лише діяльність персоналу, але і сам персонал, що дасть змогу робото-

давцю раціонально оцінювати власних працівників [8].

Як об'єкт аналізу ефективності трудової діяльності ми обрали ДП «Новатор». Основними напрямками діяльності підприємства є виробництво побутових контрольно-вимірних пристроїв і лиття, кування, штампування, оброблення, покриття та інші операції з оброблення металів.

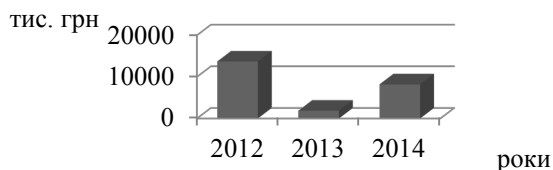


Рис. 4. Динаміка чистого прибутку ДП «Новатор» за 2012–2014 рр.

Чистий прибуток 2014 р. проти 2012 р. значно зменшився – 8195 тис. грн, тобто він погіршився.

Аналіз рис. 5 показав, що протягом досліджуваного періоду відбулося зростання величини корисного фонду робочого часу, що є позитивним результатом, оскільки робітники корисно використовують свій робочий час, що призводить до підвищення продуктивності праці та збільшення доходу підприємства.

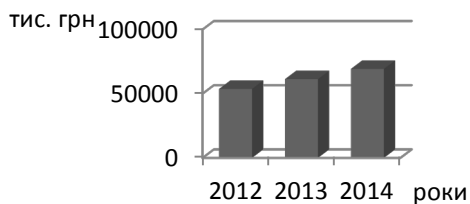


Рис. 6. Динаміка фонду оплати праці ДП «Новатор» за 2012–2014 рр.

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

Проаналізувавши трудові показники ДП «Новатор», зауважимо, що особливу увагу

Основні показники, 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.

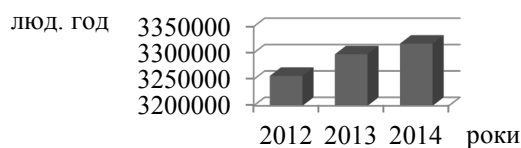


Рис. 5. Динаміка корисного фонду робочого часу ДП «Новатор» за 2012–2014 рр.

Аналіз рис. 6 показав, що протягом досліджуваного періоду відбулося зростання величини фонду оплати праці підприємства. Його розмір 2012 р. становив 53741,8 тис. грн, 2013 р. – 61366,1 тис. грн, 2014 р. – 69343,1 тис. грн. Ця позитивна відобразилася на ефективності трудової діяльності. Працівників почали краще стимулювати за рахунок заробітної плати, відповідно, виріс рівень продуктивності праці.

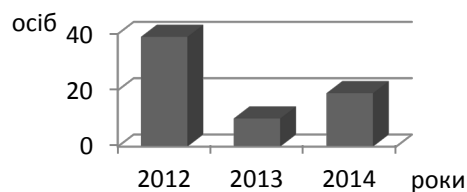


Рис. 7. Динаміка чисельності працівників ДП «Новатор», які підвищували кваліфікацію протягом 2012–2014 рр.

слід звернути на темпи росту продуктивності. Зі зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати. При цьому засоби на оплату праці необхідно використовувати так, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту її оплати. Керівництво повинно забезпечити працівників можливостями й умовами вдосконалення професійних знань і

навичок. Спрямування фінансових коштів на розвиток працівників не тільки сприяє забезпеченню стабільності персоналу, а ще й створює умови формування та розвитку трудового потенціалу безпосередньо на виробництві, що є важливим фактором задоволення потреб працівників у самореалізації та кар'єрному зростанні.

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

Особливу роль у цьому 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.

У процесі аналізу трудових показників потрібно здійснювати науково обґрунтовану вибірку із загального масиву показників найбільш результативних із погляду їх впливу на результативність і прибутковість підприємства. Процес можна технічно спростити і змістовно посилити, якщо структурувати його укрупненими блоками, акцентувавши увагу на складових у 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, керівництва.

ЛІТЕРАТУРА

1. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент : учеб. пособие / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Киев : МАУП, 2005. – 752 с.
Kolpakov V. M. Strategicheskii kadrovyy menedzhment : ucheb. posobie / V. M. Kolpakov, G. A. Dmitrenko. – 2-e izd., pererab. i dop. – Kiev : MAUP, 2005. – 752 s.
2. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Г. В. Осовська. – Київ : Кордон, 2003 – 556 с.
Osovska G. V. Osnovi menedzhmentu : navch. posib. dlya stud. visch. navch. zakladiv / G. V. Osovska. – Kiyiv : Kordon, 2003 – 556 s.
3. Гірняк О. М. Менеджмент. Теоретичні основи і практикум : навч. посіб. для студ. вищ. закл. освіти / О. М. Гірняк, П. П. Лазановський. – Київ : Магнолія плюс, Львів : Новий світ – 2000, 2003. – 336 с.
Girnyak O. M. Menedzhment. Teoretichni osnovi i praktikum : navch. posib. dlya stud. visch. zakl. osviti / O. M. Girnyak, P. P. Lazanovskiy. – Kiyiv : Magnoliya plus, Lviv : Noviy svit – 2000, 2003. – 336 s.
4. Хомяков В. І. Менеджмент підприємства / В. І. Хомяков. – Київ : Кондор, 2005. – 432 с.
Homyakov V. I. Menedzhment pidpriemstva / V. I. Homyakov. – Kiyiv : Kondor, 2005. – 432 s.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2004. – 535 с.
Grishnova O. A. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosini : pidruchnik / O. A. Grishnova. – Kiyiv : Znannya, 2004. – 535 s.
6. Барський Ю. М. Формування сучасної системи трудових показників / Ю. М. Барський, М. В. Саган // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 87–93.
Barskiy Yu. M. Formuvannya suchasnoyi sistemi trudovih pokaznikiv / Yu. M. Barskiy, M. V. Sagan // Ekonomichniy forum. – 2013. – № 4. – S. 87–93.
7. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – Київ : Ліра-К, 2010. – 476 с.
Ilyash O. I. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosini : navch. posib. / O. I. Ilyash, S. S. Grinkevich. – Kiyiv : Lira-K, 2010. – 476 s.
8. Пługіна Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі / Ю. А. Пługіна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – Вип. 42. – С. 323–327.
Plugina Yu. A. Rozvitok personalu pidpriemstva: pidhodi, sutnist, modeli / Yu. A. Plugina // Visnik ekonomiki transportu i promislovosti. – 2013. – Vip. 42. – S. 323–327.

Н. П. Базалийская, Ю. С. Олексюк (Хмельницкий национальный университет). **Сущностные подходы определения эффективности трудовой деятельности работников промышленного предприятия.**

Аннотация. 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.

N. Bazaliyska, Y. Oleksyuk (Khmelnysky National University). **Essential approaches of determining the effectiveness of labour activity of worker at industrial enterprise.**

Summary. 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.