



В.А. Домбровський*

ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

На сучасному етапі розвитку діяльності підприємств слід забезпечити більш повну інтеграцію планування, вимірювання, оцінки, контролю, регулювання і підвищення результатів функціонування на рівні робочих груп, підрозділів, окремих цехів.

Економічна наука внесла певний вклад у розвиток теоретичних положень методології вимірювання та оцінки, управління результативністю¹. Разом із тим, теоретичним і практичним розробкам проблем результативності персоналу в умовах ринкових відносин в Україні притаманні певні догми й штампи, в результаті чого наукові досягнення не стають тим механізмом, за допомогою якого можна науково обґрунтовано керувати зростанням результатів діяльності.

У більш загальному плані результативність — це відношення між результатами (P) і витратами (B) або між продукцією, яка вироблена, і витратами на виробництво цієї продукції. Витрати можуть бути представлені у формі витрат персоналу (людські ресурси), капіталу (фізичні й фінансові активи), енергії, матеріалів та інформації. Отже, результативність — це відношення кількості виготовленої продукції за певний проміжок часу до кількості ресурсів, необхідних для створення або виробництва цієї продукції за той же період.

Результативність на макроекономічному рівні часто визначається як частка від ділення валового національного продукту (ВНП) на той чи інший показник витрат (чисельність працюючих, трудомісткість тощо). Однак за останній час у науковій літературі з'явилися й інші підходи до вимірювання результативності. Її пропонують визначати через факторні та функціональні коефіцієнти².

Після визначення і ранжирування критеріїв, за якими оцінюють результативність персоналу, розробляються механізми для агрегування або зверстки вектора критеріїв.

Вимірювання результативності, на нашу думку, може бути здійснено за допомогою моделі сукупної продукції, яка має вигляд:

$$\text{СПФ} = \frac{PP}{BP} = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{\sum_{i=1}^n B_i} = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{\sum_{ij} B_{ij}}, \quad (1)$$

де PP — сукупна продукція підприємства, яка підлягає оцінці;

P_i — продукція, яка підлягає оцінці і відповідає продукту i ;

BP — сукупні витрати підприємства, які підлягають оцінці;

B_i — витрати, які підлягають оцінці і відповідають продукту i ;

n — загальне число виготовленої продукції.

$$B_i = \sum_j B_{ij}, \quad j = П, М, К, Е, Р, \quad (2)$$

де $П, М, К, Е, Р$ — відповідно, витрати персоналу, матеріалів, капіталу, енергії, решти статей.

© Домбровський В.А., 2006

* аспірант Хмельницького національного університету

¹ Борщевский И.И., Трухов В.А. Производительность труда: методы анализа и прогнозирования. — Мн.: Наука и техника, 1988. — 167 с.; Бондарь И.К. Производительность труда: вопросы теории и практики. — К.: Наукова думка, 1991. — 196 с.; Писаревська Т.А. Інформаційні системи в управлінні трудовими ресурсами. — К.: КНЕУ, 1997. — 252 с.

² Там само.



Методами підвищення результативності є інтенсивні та екстенсивні: анкетний, ранговий, індексний, кореляційно-регресійний, теорія графів, дисперсійний метод, метод експоненціального згладжування³.

Зараз у промисловості нараховується біля 300 методів визначення результативності. Результати можуть бути виражені 34, а витрати — 15 показниками. Ряд вчених⁴ пропонують використовувати багатфакторні регресійні моделі. Результативність, виміряна в трудових і натуральних показниках, характеризує тільки продуктивність персоналу підприємства.

Найбільш суттєвий вплив на процеси зростання результативності має зниження трудомісткості виготовлення конкурентоспроможної продукції чи створення послуг. Із цією метою розроблена методика аналізу зростання результатів діяльності за рахунок зниження трудомісткості, в якій використовується інформація бази даних із праці, а також дані, отримані в результаті вирішення завдань інших підсистем, і аналогічні задачі за попередній період. До них належать: нормативна трудомісткість одиниці продукції базового і планового періодів; обсяг випуску продукції в базовому і плановому періодах у натуральному виразі, зростання продуктивності праці в базовому періоді. Обробка інформації зводиться до групування даних по кодах виробу, цеху, дільниці, бригади і виконанню ряду розрахунків.

Існує декілька методів вимірювання результатів діяльності персоналу підприємства. Основними з них є:

а) нормативний метод, який найчастіше може бути використаний для вимірювання результатів діяльності спеціалістів та інженерно-технічних працівників. Цей метод має два різновиди: дельфійський і метод номінальної групи;

б) багатфакторний метод, за якого участь працівників у процесі збору даних необов'язкова. Даний метод забезпечує можливість отримати інтегрований індекс результативності персоналу;

в) багатокритеріальний метод.

Названі методи різняться переважно тим, як і які збираються дані, яку роль відіграють учасники у процесі розробки системи вимірювання результатів діяльності. Нормативний метод дозволяє деяким учасникам впливати на вибір вимірювачів, які ввійдуть у систему вимірювання. На відміну від цього, багатфакторний метод передбачає, які вимірювачі буде видавати система. Багатокритеріальний метод достатньо гнучкий у відношенні методів отримання інформації. Це в основному спосіб оцінки, який дозволяє здійснити агрегування і аналіз результативності за декількома критеріями. Методи різняться також за рівнями, на яких їх доцільно використовувати. У загальному плані взаємозв'язок між різними методами вимірювання, оцінки і контролю за результативністю являє собою певні алгоритми.

Одним із підходів у створенні механізму визначення результатів діяльності підприємства може бути кібернетичний. Розрахункова результативність — величина відносна, яку можна отримати діленням виходів Y_i (результатів) із виробничої системи на входи X_i (ресурси — трудові, природні тощо) у цій системі:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^m y_i \cdot \vartheta_{y_i}}{\sum_{i=1}^n x_i \cdot \vartheta_{x_i}}, \quad (3)$$

де ϑ_{x_i} , ϑ_{y_i} — вага показників витрат і результатів діяльності персоналу підприємства.

³ Бондарь И. Указ. соч. — С. 121.

⁴ Борщевский И.И., Трухов В.А. Указ. соч.; Бондарь И.К. Указ. соч.



Якщо задані обмеження на фізичні обсяги всіх входів і вагові показники та виходи “закріплені”, то від того, як буде “організований” знаменник, які способи використані для перетворення його в чисельник, залежить і величина результативності. Якщо ресурси і способи або інтенсивності їх використання організовані оптимально, то зможемо отримати, власне, потенційне значення чисельника, тобто виходів або результату. У випадку, коли ті ж самі входи використані не оптимально, результати будуть меншими за потенційні. Різниця — все той же дефіцит результативності. Політологи наполягають на тому, що загальним вимірювачем служить корисна діяльність, яка виражається через затрачений робочий час. Єдиним показником, який узагальнює всі вимоги, є величина приведених витрат.

Таким чином, із введенням такого показника слід і ввести такий різновид гривні, як гривня приведених витрат. Разом із тим, на всі види витрат і результатів діють певні обмеження, які слід виявляти і складати математичні моделі із зазначенням усіх показників, що впливають, і їх обмежень. У всіх випадках моделювання дозволяє отримувати картину точнішому, ніж при інших способах визначення очікуваних результатів. В оптимальному плануванні категорія корисності використовується для оцінки результату — ефективності економічних акцій або рішень. В економіко-математичних задачах корисність застосовується як кількісна міра зіставлення витрат із результатами.

Якщо розглядати підходи у визначенні результатів діяльності персоналу через призму витрат та сукупних її результатів, то тут постають проблеми методологічного характеру.

В економічній літературі наводяться основні принципи й методики визначення результативної діяльності (виробництво чистої, товарної продукції). Ці показники можна класифікувати за укрупненими групами, в яких результати виробничої діяльності пропонується відносити до витрат персоналу матеріального виробництва (перша концепція), до витрат сукупної суспільної праці (друга концепція) або використати в такий якість величину трудомісткості національної економіки (третья концепція). Пропонується також визначати результативність діяльності персоналу із співвідношення обсягу продукції в натуральних або умовно-натуральних одиницях до витрат виробництва. Прибічники першої концепції⁵ розраховують рівень і динаміку результативності як відношення суми валового суспільного продукту, кінцевого річного суспільного продукту, національного доходу, товарної чистої продукції до витрат виробництва.

Наша концепція включає декілька модифікацій, які можна описати наступними узагальненими формулами:

$$\Pi_{\text{в}} = \frac{B_{\text{сп}}}{\text{ВВ}} = \frac{C_1 + C_2 + v + m + B_{\text{н}}}{\text{ВВ}}, \quad (4)$$

де C_1 — вартість основних засобів (амортизаційні відрахування);

C_2 — вартість сировини, напівфабрикатів;

v — оплата праці робітників виробничої сфери;

m — добавлений продукт;

$B_{\text{н}}$ — приріст незавершеного виробництва;

ВВ — витрати виробництва.

$$\Pi_{\text{к}(\Pi_{\text{в}})} = \frac{\Pi_{\text{к}(\Pi_{\text{в}})}}{q_{\text{в}}} = \frac{B_{\text{сп}} - C_2}{q_{\text{в}}} = \frac{C_1 + v + m}{q_{\text{в}}}, \quad (5)$$

⁵ Борщевский И.И., Трухов В.А. Указ. соч.



де $\Pi_{к(П_{уч})}$ — результативність, яка визначається за кінцевим національним продуктом або умовно чистою продукцією;

$\Pi_{уч}$ — умовно чиста продукція;

$Ч_{в.} Ч_{нв.}$ — середньорічна чисельність працівників виробничої і невиробничої сфери.

$$\Pi_{нд(П_{ч})} = \frac{H_{д(П_{ч}П_{нч})}}{Ч_{в.}} = \frac{v + m}{Ч_{в.}}, \quad (6)$$

де $\Pi_{нд(П_{ч})}$ — результативність діяльності, що визначається за національним доходом чистої або нормативно-чистої продукції ($\Pi_{д(П_{ч}П_{нч})}$);

$\Pi_{ч}$ — чиста продукція;

$\Pi_{нч}$ — нормативно чиста продукція.

Викладені підходи до моделювання показників результатів діяльності персоналу мають практичне значення при підведенні підсумків роботи підрозділів підприємств.

Заслуговує на увагу також нетрадиційний підхід до оцінки результативності — матричний метод. Використовуючи його, слід відібрати основні показники, які можуть бути представлені у матричному вигляді.

Отже, система вимірювання результативності персоналу підприємств у ринковій економіці повинна:

- володіти нестандартним набором вимірювачів, який є специфічним для кожного підприємства;
- включати в себе вектор вимірювачів або коефіцієнтів; слід відмовитись від спроб знайти один вимірювач або один коефіцієнт;
- чітко вписуватися в діючі процеси і системи управління підприємством;
- відбирати пріоритетні завдання, для яких виділяються всі види ресурсів (трудові, фінансові, капіталовкладення);
- бути здатною окреслити ще на ранніх стадіях життєвого циклу конкурентоспроможної продукції, яку планується випускати, майбутні результати і тим самим створити необхідну атмосферу очікувань і стимулів;
- однаково приділяти увагу як методам, об'єктам, суб'єктам, так і власне предметів вимірювання;
- передбачати участь працівників у розподілі результатів діяльності підприємства і не замінювати продуманого керівництва.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою міжнародних економічних відносин
Хмельницького національного університету
(протокол № 6 від 14 лютого 2006 року)*

