

УДК 65.015.25:331.101.262

**ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ
ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ
ПІДПРИЄМСТВА****Міронова Ю. В., к.е.н.
Грабовецький Б. Є., к.е.н.
Коломієць М. В.***Вінницький національний технічний університет*

У статті проаналізовано теоретичні та методологічні аспекти ефективності праці та оцінки її рівня на підприємствах. Досліджено ретроспективний та сучасний стан проблеми оцінювання ефективності праці в системі ресурсозбереження. Систематизовано основні погляди щодо методик аналізу ефективності та виявлено ряд недоліків представлених підходів. Досліджено взаємозв'язок потенціалу до ефективної праці, засобів праці та предметів праці, що дало змогу сформуванню структурну схему ефективності праці у системі забезпечення прибутковості підприємства. Було виділено критерії і показники для системи оцінки рівня ефективності праці. Обґрунтовано концептуальні положення системи показників на основі статистичної оцінки порівняльної важливості напрямків дослідження. Сформована структурна схема може стати основою при побудові методичного підходу до оцінювання рівня ефективності праці. Отримані результати представляють важливість при подальших дослідженнях ефективності праці на вітчизняних підприємствах.

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

UDC 65.015.25:331.101.262

**FORMATION THE INDICATORS FOR ASSESSMENT THE
EFFICIENCY OF LABOR IN THE SYSTEM OF ENTERPRISE
RESOURCE SAVING****Mironova Y., PhD in Econ.Sc.
Kolomiets M., PhD in Econ.Sc.
Graboveckiy B***Vinnitsya national technical university*

The theoretical and methodological aspects of work efficiency and an assessment of its level at the enterprises are analyzed in the article. Retrospective and a current state of a problem of an assessment of work efficiency in system of resource-saving are investigated. The main views concerning techniques of the analysis of efficiency are systematized and it has been revealed a number of shortcomings of the presented approaches. The interrelation of potential to effective work, means of labor and objects

of the labor has been investigated that has allowed to create the block diagram of work efficiency in system of ensuring profitability of the enterprise. 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. The developed block diagram can become a basis at creation of methodical approach to an assessment of labor efficiency level. The received results represent importance at further researches of work efficiency at the domestic enterprises.

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. В умовах ринкових відносин на конкурентоздатність підприємства впливає значна кількість факторів, серед яких ефективність праці. 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 [1–5]. 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.

Відтак, методика на основі соціально-економічної характеристики персоналу робить акцент на ефективність персоналу з позиції виконання ним поставлених задач, які є складовою загальної мети господарської діяльності підприємства. Проте в ній не враховується якісна сторона роботи працівників та якісні характеристики самого промислово-виробничого персоналу, які є неодмінною складовою механізму формування ефективності праці.

Аналіз на основі ефективності управлінського процесу значну увагу приділяє забезпеченню необхідного рівня управління персоналом, проте не оцінює якісну сторону працівників та участь працівників у прибутку (збитку) підприємства.

Методологія оцінки ефективності праці у взаємозв'язку з її оплатою передбачає націленість на ефективну оплату праці у відповідності з виконуваною роботою. Недоліком даної методики є її суб'єктивізм та звернення лише до матеріальної сторони ефективності.

Затратний та ресурсні підходи враховують або усі поточні витрати на виробництво продукції, або затрати живої (уречевленої) праці відповідно. Недоліком даного методу є його акцент лише на матеріальну сторону ефективності, тоді як сама категорія ефективності праці вимагає не лише економічного, але й соціального ефекту.

Методика результативності ототожнює ефективність з результативністю, вважаючи її навіть складовою результату. Проте, згідно авторського трактування категорії ефективності праці [6], ефективність є відносною категорією, тоді як результативність відображає лише отриманий результат в процесі фінансово-господарської діяльності.

Таким чином, існуючі методології та методики аналізу не можуть визначити рівень ефективності праці робітників, враховуючи сутність самої категорії ефективності та сукупність впливу факторів на неї.

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 [7].

Враховуючи думки ряду авторів [8; 9; 10] 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 (рис. 1). Кожен рівень відображає не лише ефективність праці, але і її вклад у прибутковість підприємства.

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. До них відносяться:

1.1. Коефіцієнт освітнього рівня ($K_{осв}$).

1.2. Коефіцієнт професійного розвитку працівників ($K_{пр}$).

1.3. Коефіцієнт підвищення рівня кваліфікації працівників ($K_{рк}$) [11].

1.4. Коефіцієнт публічного визнання працівників підприємства ($K_{пв}$):

$$K_{пв} = \frac{Ч_{пв}}{Ч_{сер.обл.}}, \quad (1)$$

де $Ч_{пв}$ – кількість працівників підприємства, які були представлені до державних нагород, почесних звань, оголошені почесними працівниками тощо, осіб;

$Ч_{сер.обл.}$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства, осіб.

1.5. Коефіцієнт визнання професійних заслуг працівників підприємства ($K_{внз}$):

$$K_{внз} = \frac{Ч_{внз}}{Ч_{сер.обл.}}, \quad (2)$$

де $Ч_{внз}$ – кількість працівників підприємства, що просунулись по службі в результаті визнання їх професійних заслуг, осіб.

1.6. Коефіцієнт планування ділової кар'єри (перспективність) ($K_{дк}$) [4].

1.7. Коефіцієнт досвідченості працівників ($K_{д}$):

$$K_{\partial} = \frac{C_{\partial}}{C_{\text{сер.обл.}}}, \quad (3)$$

де C_{∂} – кількість працівників підприємства, які мають загальний стаж роботи на займаній посаді на досліджуваному або іншому підприємствах, більше п'яти років, осіб.

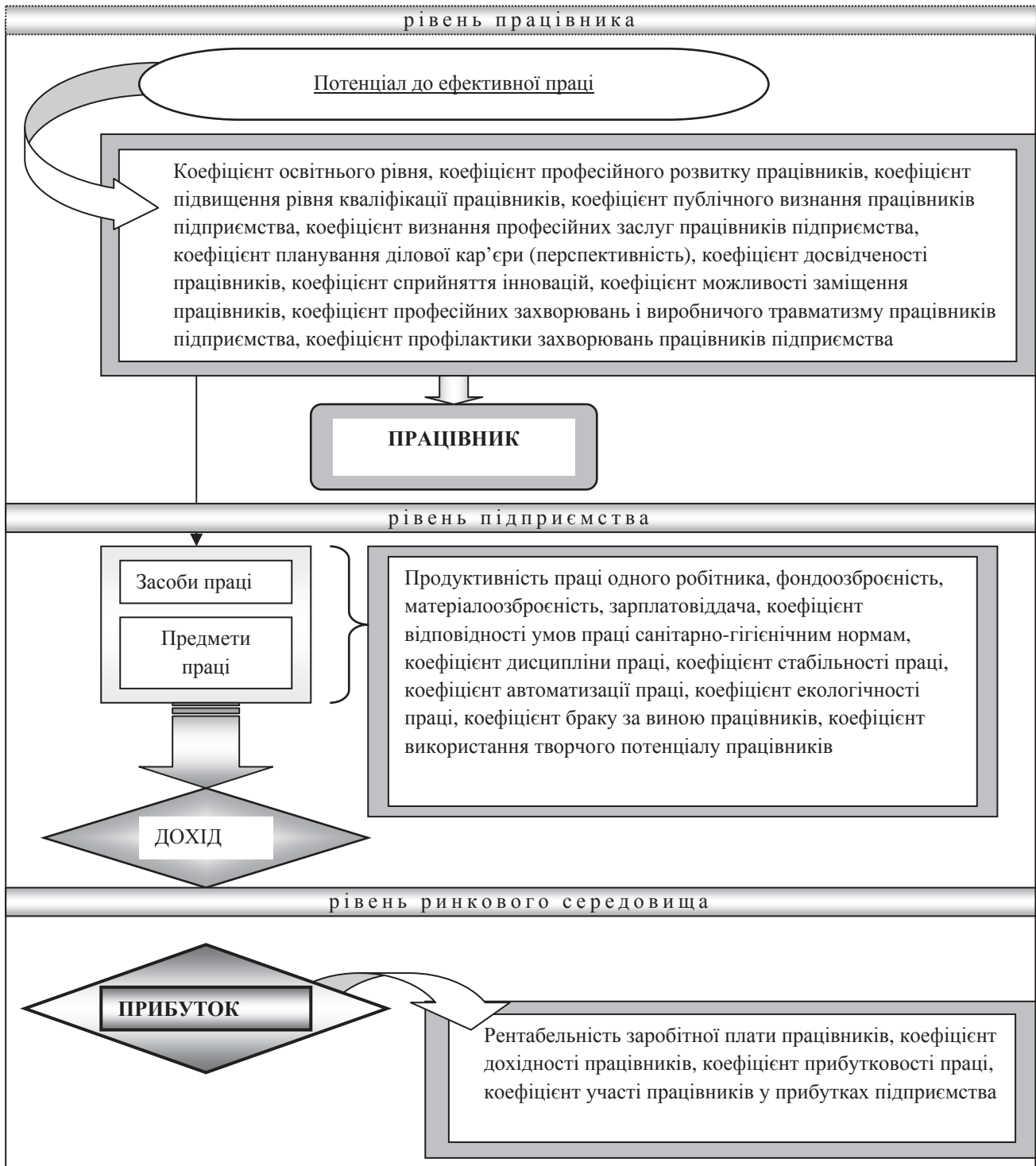


Рис. 1 Структурна схема ефективності праці у системі забезпечення прибутковості підприємства

Джерело: авторська адаптація на основі [7].

1.8. Коефіцієнт сприйняття інновацій ($K_{cін}$):

$$K_{cін} = \frac{Ч_{cін}}{Ч_{ін}}, \quad (4)$$

де $Ч_{cін}$ – кількість працівників підприємства, які успішно пройшли атестацію після впровадження інновацій;

$Ч_{ін}$ – загальна кількість працівників підприємства, які були задіяні до впровадження інновацій.

1.9. Коефіцієнт можливості заміщення працівників ($K_{зм}$) [7].

1.10. Коефіцієнт професійних захворювань і виробничого травматизму працівників підприємства ($K_{пз}$) [11].

1.11. Коефіцієнт профілактики захворювань працівників підприємства ($K_{пр.зх}$) [4].

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. До даного рівня пропонується відносити такі показники:

2.1. Продуктивність праці одного робітника ($ПП$).

2.2. Фондоозброєність (Φ_o).

2.3. Матеріалоозброєність (M_o).

2.4. Зарплатовіддача ($З_в$) [7].

2.5. Коефіцієнт відповідності умов праці санітарно-гігієнічним нормам ($K_{сгн}$):

$$K_{сгн} = \frac{Ч_{сер.обл.} - Ч_{нуп}}{Ч_{сер.обл.}}, \quad (5)$$

де $Ч_{нуп}$ – кількість працівників підприємства, умови праці яких не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, осіб.

2.6. Коефіцієнт дисципліни праці ($K_{дисц}$):

$$K_{дисц} = \frac{T_з - T_{нпр}}{T_з}, \quad (6)$$

де $T_{нпр}$ – невідпрацьований час штатних працівників з причин порушення трудової дисципліни, люд.-год.;

$T_з$ – фонд робочого часу, визначений законодавчо або умовами трудового договору, люд.-год.

2.7. Коефіцієнт стабільності праці ($K_{стаб.пр.}$) [4].

2.8. Коефіцієнт автоматизації праці (K_{an}):

$$K_{an} = \frac{Ч_{an}}{Ч_{сер.обл.}}, \quad (7)$$

де $Ч_{an}$ – кількість працівників, робота яких автоматизована на 70% і більше.

2.9. Коефіцієнт екологічності праці (K_{en}):

$$K_{en} = \frac{0,5 \cdot Ч_{шнс} + 0,5 \cdot Ч_{шзн}}{Ч_{рм}} = 0,5 \cdot \frac{Ч_{шнс} + Ч_{шзн}}{Ч_{рм}}, \quad (8)$$

де $Ч_{рм}$ – загальна кількість робочих місць на підприємстві, шт.;

$Ч_{шнс}$ – кількість робочих місць, робота на яких приносить шкоду навколишньому середовищу, шт.;

$Ч_{шзн}$ – кількість робочих місць, робота на яких завдає шкоди здоров'ю працівника, шт.;

0,5 – коефіцієнт врахування вагомості показників.

2.10. Коефіцієнт браку за виною працівників ($K_{Бен}$):

$$K_{Бен} = \frac{B_{Бен}}{OB}, \quad (9)$$

де $B_{Бен}$ – витрати підприємства від браку продукції (виправного і остаточного) за виною працівників, тис. грн.;

OB – обсяг виробництва продукції на підприємстві, тис. грн.

2.11. Коефіцієнт використання творчого потенціалу працівників ($K_{ТТн}$):

$$K_{ТТн} = 0,5 \cdot \frac{РП_{ур}}{РП_г} + 0,5 \cdot \frac{Ч_{ур}}{Ч_{сер.обл.}}, \quad (10)$$

де $РП_{ур}$ – кількість успішно реалізованих раціоналізаторських пропозицій, шт.;

$РП_г$ – кількість висунутих працівниками раціоналізаторських пропозицій, шт.;

$Ч_{ур}$ – кількість працівників, які були відзначені за висунуті раціоналізаторські пропозиції, осіб.

Третій рівень (рівень ринкового середовища) – характеризує ефективність праці як економічну категорію, яка здатна приносити прибуток підприємству. Пропонується використовувати такі показники:

3.1. Рентабельність заробітної плати працівників ($P_{зн}$).

3.2. Коефіцієнт дохідності працівників ($K_{ДПр}$).

3.3. Коефіцієнт прибутковості праці (рентабельність) (K_{nm}).

3.4. Коефіцієнт участі працівників у прибутках підприємства (K_{ynp}) [7].

Таким чином, запропонована сукупність показників відображає головні особливості ефективності праці на підприємстві, враховує потенціал працівників, їх вклад у систему забезпечення ресурсозбереження та досягнення прибутковості підприємства.

Відтак, було поставлено завдання перевірки суттєвості та пріоритетності даної сукупності показників. Вирішення зазначеної проблеми можливе на основі використання методу колективних експертних оцінок [12]. 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_i)	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_i)	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_{aei})	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
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_{aei})	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).

Варто зазначити, що проведені дослідження дозволили підтвердити правдивість робочої гіпотези щодо важливості усієї обраної сукупності показників.

Висновки. Відтак, 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.

Представлені результати обґрунтовано статистичною оцінкою порівняльної важливості напрямків дослідження. Це дозволить у подальшому з більшою точністю та достовірністю розробити модель та методичний підхід для оцінювання рівня ефективності праці на підприємстві з позиції ресурсозбереження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

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. Петрович Й. М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом / Й. М. Петрович, М. Р. Леськів // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4. – С. 127–132.
6. 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.
7. Мороз О. В. Ефективність праці у моделях розвитку підприємств: монографія / О. В. Мороз, Ю. В. Міронова, Б. Є. Грабовецький. – Вінниця: ВНТУ, 2013. – 192 с.
8. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтелесна, Г. Міщук, С. Мартинюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 42–48.
9. 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.
10. 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.
11. Міронова Ю. В. Механізм управління соціально-економічною ефективністю праці / Ю.В. Міронова, О. В. Нагорна // Економічний простір : зб. наук. пр.– Дніпропетровськ : ПДАБА, 2014. – № 89. – С. 186–195.
12. Cordon T. Report on a Longe Forecasting Study Rand Paper P-2982 / Cordon T., Helmer O. – Rand Corporation. Santa Monica, Callifornia, Sept, 1964.