

УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

IMPROVING APPROACHES TO EVALUATION OF EFFICIENCY OF ENTERPRISE STAFF IN MODERN CONDITIONS

У статті досліджено питання оцінки ефективності праці персоналу в умовах ринкових відносин, обґрунтовано необхідність розширення змістового наповнення категорії «ефективність праці». Узагальнено напрями наукових досліджень, пов'язаних із розробленням механізму зростання продуктивності праці на підприємствах. Охарактеризовано особливості трактування ефективності праці різних категорій персоналу. Визначено відмінності в розумінні змісту ефективності праці з погляду різних суб'єктів: підприємства, його працівників, держави та суспільства. Розкрито поняття «соціальна ефективність праці», яке визначається комплексним позитивним результатом праці для різних суб'єктів діяльності та на різних рівнях управління економічними процесами. Обґрунтовано важливість пошуку резервів та створення умов для зростання продуктивності праці персоналу підприємств із метою формування стійких конкурентних переваг на ринку.

Ключові слова: ефективність, продуктивність праці, персонал, трудові ресурси, результати інтелектуальної праці, критерії ефективності.

The purpose of the research conducted in this article is to substantiate the need for a broader interpretation of the essence of staff performance and develop new approaches to its evaluation. The relevance of the topic is determined by the fact that employees of the enterprise are its key resource, from the efficiency of its use depends on the final results of the business entity. The article substantiates the need to expand the content of the category "labor efficiency" in order to more accurately assess the useful outcome of the use of labor potential of the enterprise or economy of the country. It emphasizes the expediency of distinguishing between the concepts of "productivity" and "efficiency" of staff work in the process of evaluating its results. The peculiarities of determining and evaluating the efficiency of work of different categories of personnel: workers, specialists, managers are described. The useful effects and results of labor activity of these categories of workers on the basis of which it is expedient to carry out an estimation of efficiency of their work are named. The article also defined differences in understanding the content of work efficiency in terms of different subjects: the company, its employees, the state and society. It is emphasized that there is a direct interdependence between the level of staff satisfaction with working conditions and remuneration for it and the productivity of their work from the point of view of the enterprise. The concept of "social efficiency of work" is revealed, which is determined by the complex positive result of work for different subjects of activity and at different levels of management of economic processes. The importance of finding reserves and creating conditions for increasing the productivity of enterprise personnel in order to form a resistant competitive advantages in the market is substantiated. Emphasis is placed on the variety of internal and external factors that affect the degree of return on the use of labor potential of employees of the enterprise, and the importance of continuous monitoring of these factors. The practical significance of the article is that the recommendations developed by the author to assess the effectiveness of different categories of workers can be used to improve management decision-making processes in enterprises.

Key words: efficiency, labor productivity, personnel, labor resources, results of intellectual work, efficiency criteria.

УДК 331.108.1

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastuct63-19>

Шашовець Й.П.

к.е.н., старший викладач
кафедри менеджменту, управління
економічними процесами та туризму
Мукачівський державний університет

Shashovets Yolana

Mukachevo State University

Постановка проблеми. Ефективність є однією з найбільш важливих, комплексних, багатоаспектних та універсальних характеристик будь-якого економічного явища чи процесу. Економічну діяльність у принципі визначають як діяльність із пошуку найбільш ефективних способів використання обмежених ресурсів, отже, без забезпечення ефективності будь-яка господарська діяльність рано чи пізно буде припинена внаслідок своєї нераціональності.

Будь-яка економічна діяльність має бути ефективною, адже від цього залежать процес її реалізації та прибуток, що виступає кінцевим результатом будь-якої діяльності [6, с. 239]. Праця як ключовий елемент будь-якого виробничого процесу також повинна насамперед відповідати критеріям ефективності. Проте застосування спрощеного підходу до оцінювання ефективності праці, відповідно до якого дана категорія розглядається у вузькому розумінні й ототожнюється переважно з продуктивністю, тобто відношенням обсягу або вартості

виробленої продукції до затрат праці, не завжди є виправданим та доцільним у сучасних умовах господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні зростає актуальність наукових досліджень, що стосуються питань, пов'язаних з оцінюванням ефективності праці. Причому ці дослідження включають широке коло проблематики – від макроекономічного виміру ефективності праці та її міжнародних порівнянь до питань розроблення механізму підвищення продуктивності праці на підприємствах; від теоретико-методологічних засад визначення змісту даної економічної категорії до розроблення практичних рекомендацій щодо забезпечення зростання ефективності праці окремих категорій персоналу або працівників окремих галузей економіки.

Детальний аналіз сутності ефективності праці як соціально-економічної категорії здійснено у працях Д.П. Богині, зокрема підкреслено, що в умовах ринкової економіки значна увага повинна

приділятися проблемі знаходження способів підвищення віддачі праці як фактору виробництва, а також обґрунтовано відмінності між поняттями «ефективність» і «продуктивність» праці та визначено методи їх оцінювання [1].

А.Ю. Шахно, Г.А. Лашкун, Б.Ю. Голобородько, розглядаючи проблематику оцінки ефективності праці в умовах ринкових відносин, пропонують напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму підвищення ефективності праці [6]. Л.С. Лісогор досліджує продуктивність праці в Україні шляхом порівняння її рівня в окремих європейських та пострадянських країнах, при цьому показник продуктивності праці визначається величиною ВВП у розрахунку на одного зайнятого [4]. Т.О. Погорелова аналізує чинники, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства [5]. О.Ю. Крюкова свої дослідження присвятила з'ясуванню сутності продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки, її вимірюванню та обґрунтуванню напрямів поліпшення використання трудових здібностей висококваліфікованих працівників [3].

Але, незважаючи на різноманітність та багатовекторність наукових розробок, присвячених даній проблематиці, недостатньо дослідженими, на нашу думку, залишаються питання щодо методики оцінки результатів праці різних категорій персоналу, оскільки ці результати можуть мати як кількісне, так і якісне вираження.

Постановка завдання. Метою дослідження є обґрунтування необхідності більш широкого трактування сутності ефективності праці персоналу та розроблення нових підходів до її оцінювання у процесі управління діяльністю суб'єктів господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний працівник усе рідше розглядається лише як абстрактний носій фактору виробництва «робоча сила». Науковці все частіше зосереджують увагу на трудовому потенціалі працівників, тобто на їх сукупній, інтегральній здатності до праці, яка включає у себе, крім здобутих знань, умінь, навичок та досвіду, ще й ступінь мотивації до професійної діяльності, безперервного навчання, саморозвитку та самовдосконалення, гнучкість та мобільність на ринку праці тощо. Отже, ефективність використання трудового потенціалу працівників недостатньо вимірювати тільки збільшенням вартості виготовленої ними продукції; так само як і кінцевий результат господарської діяльності підприємств не обов'язково пов'язаний тільки із нарощуванням обсягів виробництва в натуральних чи вартісних показниках.

Оскільки підприємство є відкритою системою, що функціонує в умовах ринкової економіки, проблему ефективності його діяльності можна розглядати з позицій різних зацікавлених сторін [7, с. 174]. Це стосується і питання оцінки ефективності праці.

Для підприємства ефективність праці персоналу виражатиметься найбільш оптимальним співвідношенням обсягу чи вартості виробленої продукції та витрат на оплату праці (або витрат часу на виробництво цієї продукції, якщо оцінка обсягу виготовленої продукції здійснюється в натуральних показниках). Із погляду працівників підприємства категорія «ефективність праці» буде наповнюватися новим змістом: сюди входять, насамперед, ступінь задоволеності їхніх потреб у процесі трудової діяльності, змістовність праці, суб'єктивна оцінка справедливості отриманої ними матеріальної винагороди за працю тощо. Ці два протилежні, на перший погляд, підходи до розуміння ефективності праці насправді є взаємопов'язаними, оскільки від рівня задоволеності персоналу працею та винагородою за неї залежатимуть інтенсивність їхніх трудових зусиль, якість роботи, трудова дисципліна та інші чинники, які в сукупності визначають продуктивність праці.

Поняття ефективності стосується не лише економічних, а й соціальних процесів. Більше того, підвищення економічної ефективності є доцільним тільки в тому разі, коли воно сприяє поліпшенню не лише економічних, а й соціальних результатів. Відповідно, ефективність праці враховує такі соціально-психологічні аспекти, як корисність результату праці, значущість трудових затрат для підприємства і суспільства, моральне задоволення від процесу трудової діяльності [2, с. 28–29].

Таким чином, важливим аспектом даного питання є соціальна ефективність, що відображає відповідність витрат і соціальних результатів діяльності підприємства цілям і соціальним інтересам суспільства [7, с. 174]. Із цього погляду ефективною вважатиметься праця, яка створює продукт із максимальною суспільною корисністю, важливий для різних цільових груп на ринку. У цьому разі ефективність праці також матиме двоїстий характер, тобто соціально ефективна праця сприяє більш високому рівню задоволеності потреб споживачів, з одного боку, а з іншого – чим успішніше підприємству вдалося задовольнити потреби своїх споживачів, тим кращі й стабільніші його конкурентні позиції, тим вищий рівень прибутковості його господарської діяльності.

Повертаючись до класичного розуміння ефективності праці, а також до розгляду праці на мікрорівні, тобто як складового елементу виробничого процесу на підприємстві, можемо дати визначення, що ефективність праці – це відносний показник, який обчислюється шляхом співставлення результатів праці з витратами на неї (найчастіше витратами підприємства на заробітну плату персоналу). При цьому результатом праці персоналу суб'єктів господарювання вважається вироблена ними продукція або надані послуги.

При цьому в разі виникнення необхідності оцінювання продуктивності праці тих категорій персоналу, які займаються інтелектуальною працею, насамперед спеціалістів та управлінців, виникають труднощі у знаходженні об'єктивного критерію (чи критеріїв), на основі якого можна було б робити висновок про ефективність їхньої діяльності.

Це питання набуває особливої актуальності в умовах інноваційної моделі економіки. Як стверджує О.Ю. Крюкова, «відбувається природне переміщення робочої сили з виробничої сфери у так звану надбудову – сферу послуг та інтелектуальної творчості. Однак фактори, показники та методи вимірювання продуктивності праці в надбудові повинні істотно відрізнятись від показників та методів у сфері фізичної праці» [3, с. 43].

Визначення ефективності праці фахівців може здійснюватися різними способами та на основі різних критеріїв залежно від того, який саме аспект їхньої діяльності має першочергове значення для досягнення цілей підприємства. Але в будь-якому разі за основу тут доцільно приймати сумарний корисний ефект, отриманий підприємством від інтелектуальної праці його співробітників-фахівців.

Така ефективність може включати не лише виготовлену продукцію, а й різного роду інтелектуальні продукти: новаторські рішення, прогресивні організаційні нововведення, оригінальні управлінські ідеї, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності товарів або організації у цілому, тощо. Корисний ефект від праці фахівців та управлінців може також виражатися в освоєнні нових ринків, прогресивних методів ведення бізнесу чи залучення ресурсів, форм обслуговування клієнтів і т. д.

Правильний вибір критеріїв оцінювання ефективності інтелектуальної праці є надскладним завданням, оскільки тут недоцільно буде застосувати якийсь єдиний стандартний підхід чи показник. У кожному конкретному випадку має бути чітко визначений конкретний результат, на досягнення якого спрямовані зусилля фахівців і на основі якого й вибирається критерій. Таким результатом може бути: інноваційний продукт чи послуга, зростання частки ринку підприємства, економія витрат за рахунок упровадження енергозберігаючих технологій, удосконалення якісних характеристик продукції тощо.

Але при цьому класичний підхід до визначення ефективності трудових затрат залишається актуальним і по відношенню до оцінки результатів інтелектуальної праці. Так само потрібно здійснювати співставлення отриманих результатів із витратами, хоча при цьому до витрат доцільно відносити не лише витрати на оплату праці висококваліфікованого персоналу, а значно ширший перелік: сукупні витрати підприємства на організацію системи безперервного навчання та розвитку персоналу, витрати на комп'ютеризацію робочих

місць, усі види витрат на розроблення та впровадження інновацій тощо.

Таким чином, оцінка ефективності праці може здійснюватися на різних рівнях господарської системи (макроекономічному та мікроекономічному), з позицій різних сторін (держави або суспільства, суб'єкта господарювання, самих працівників підприємства); стосуватися різних категорій працівників: робітничого персоналу, фахівців, керівників тощо (рис. 1).

Дослідження ефективності праці на рівні національної економіки має на меті, по-перше, з'ясування загальних закономірностей використання соціально-трудового потенціалу країни та оцінку кількісних та якісних результатів суспільного виробництва; по-друге, виявлення невикористаних резервів підвищення продуктивності праці за рахунок різних чинників: стимулювання інноваційної діяльності підприємств, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня населення, формування політики мотивування працівників до професійного саморозвитку, створення умов для збільшення кількості робочих місць та розширення сфер прикладання праці тощо.

На рівні підприємства оцінювання ефективності праці персоналу повинно бути систематичним напрямом управлінсько-аналітичної діяльності, спрямованої на безперервний моніторинг внутрішніх та зовнішніх чинників, що впливають на ступінь віддачі трудового потенціалу працівників підприємства в конкретних організаційно-економічних та технологічних умовах. Без такого моніторингу неможливе прийняття обґрунтованих та оперативних управлінських рішень у сфері управління персоналом, якістю та продуктивністю його праці. Так само, як і на макроекономічному рівні, має здійснюватися пошук резервів та створення умов для зростання продуктивності праці персоналу підприємства: запровадження прогресивних виробничих або організаційних технологій, заходів зі зниження трудомісткості виробництва, інструментів мотивації праці, спрямованих на підвищення її ефективності, тощо.

Висновки з проведеного дослідження. Оскільки праця є специфічним ресурсом, який містить у собі практично невичерпний потенціал для розвитку та вдосконалення, то в процесі використання цього ресурсу у виробничих цілях питання щодо підвищення ефективності праці виникає постійно і на різних рівнях управління господарською діяльністю. Тому наукові дослідження в даному напрямі не втрачати актуальності й надалі.

Подальші роботи науковців мають, на нашу думку, зосереджуватися навколо питань знаходження дієвих інструментів мотивації працівників щодо підвищення продуктивності власної праці, а також удосконалення методики оцінювання результатів розумової праці (інтелектуальної,



Рис. 1. Підходи, напрями та рівні оцінювання ефективності праці

Джерело: власна розробка автора

творчої, дослідно-конструкторської, управлінської тощо). Також до переліку актуальних завдань подальших наукових досліджень у даній сфері можна віднести обґрунтування методології оцінювання ефективності використання сукупного трудового потенціалу національного господарства, оскільки це без перебільшення ключовий ресурс економіки будь-якої країни, і від того, наскільки ефективно він використовується, залежить конкурентоздатність країни в глобальному вимірі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Богиня Д.П., Шевченко А.Ф. Ефективність праці в ринковій економіці. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 4. С. 3–6.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.
3. Крюкова О.Ю. Продуктивність праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки : дис. ... канд. екон. наук. Кропивницький, 2016.
4. Лісогор Л.С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення. *Демо-*

графія та соціальна економіка. 2010. № 2. С. 131–138.

5. Погорєлова Т.О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Економічні науки. 2016. № 27(1199). С. 17–21.

6. Шахно А.Ю., Лашкун Г.А., Голобородько Б.Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства *Економічний аналіз*. 2014. Т. 15. № 3. С. 237–245.

7. Ярославський А.О. Економічна ефективність діяльності підприємства: теоретичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2018. Вип. 20. Ч. 3. С. 174–177.

REFERENCES :

1. Bohinia D.P., Shevchenko A.F. (2008) Efektyvnist pratsi v rynkovii ekonomitsi. [Labor efficiency in a market economy]. *Ukraina: aspekty pratsi* [Ukraine: aspects of work], no. 4, pp. 3–6.

2. Kolot A.M. (2010) Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku [Socio-labor sphere: the state of relations, new challenges, development trends]: monohrafiya [a monograph]. Kyiv: KNEU, 251 p. (in Ukrainian)

3. Kriukova O.Yu. (2016) Produktyvnist pratsi fakhivtsiv v umovakh formuvannia innovatsiinoi modeli ekonomiky [Productivity of specialists in the conditions of

formation of innovative model of economy]. Candidate's thesis. Kirovograd. (in Ukrainian)

4. Lisohor L.S. (2010) Produktyvnist pratsi v Ukraini: problemy ta perspektyvy pidvyshchennia. [Labor productivity in Ukraine: problems and prospects for improvement]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika* [Demography and social economy], no. 2, pp. 131–138.

5. Pohorielova T.O. (2016) Analiz faktoriv, yaki vplyvaiut na efektyvnist pratsi personalu pidpriemstva [Analysis of factors that affect the efficiency of the enterprise staff]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «Kharkivskiy politekhnichnyi instytut»*. *Ekonomichni nauky* [Bulletin of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" Economic Sciences], no. 27 (1199), pp. 17–21.

6. Shahno A.Yu., Lashkun H.A., Holoborodko B.Yu. (2014) Osnovni napriamky pidvyshchennia efektyvnosti pratsi trudovykh resursiv pidpriemstva [The main directions of improving the efficiency of labor resources of the enterprise]. *Ekonomichnyi analiz: zbirnyk naukovykh prats*. Ternopil: Vydavnycho-polihrafichnyi tsentr Ternopilskoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu «Ekonomichna dumka», vol. 15, no. 3, pp. 237–245.

7. Yaroslavskiy A.O. (2018) Ekonomichna efektyvnist diialnosti pidpriemstva: teoretychnyi aspekt [Economic efficiency of the enterprise: theoretical aspect]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho Universytetu. Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo* [Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: International Economic Relations and the World Economy], vol. 20, part 3, pp. 174–177.