

УДК 35.08-057.17

Борщева Алла Викторовна,

кандидат экономических наук, первый проректор НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва
e-mail: aborsheva@mail.ru

Ильченко Светлана Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой жилищного хозяйства и управления персоналом НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва
e-mail: strelec200763@mail.ru

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье описаны основные методы оценки эффективности трудовой деятельности персонала. Выделены различные подходы для оценки эффективности труда. Описаны основные показатели успешности организации.

Ключевые слова: эффективность деятельности, методы оценки трудовой деятельности, результативность труда персонала, профессиональный стандарт.

Borsheva Alla Viktorovna,

candidate of economic sciences, first vice rector of NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow
e-mail: aborsheva@mail.ru

Ichenko Svetlana Vladimirovna,

candidate of pedagogical sciences, associate professor, head of the department of housing and personnel management NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow
e-mail: strelec200763@mail.ru

METHODS OF ESTIMATION OF EFFECTIVENESS OF LABOR STAFF ACTIVITIES OF PERSONNEL

Abstract. The article describes the main methods of assessing the effectiveness of the work activity of personnel. Different approaches have been

singled out for the evaluation of labor efficiency. The main indicators of the organization's success are described.

Keywords: efficiency of activities, methods of assessing labor activity, staff performance, professional standard.

К числу проблем оценки результативности труда персонала относятся формальность оценки профессиональной деятельности, сложность оценки в случаях, когда результаты деятельности могут быть результатом совместной с кем-то деятельности, либо, когда между каким-то видом деятельности и его результатами достаточно большой промежуток времени, а также недопонимание результатов коэффициентов и показателей эффективности и результативности деятельности персонала и их влияния на стимулирование труда.

Существующие методы оценки результативности трудовой деятельности персонала в настоящее время далеки от совершенства. Их влияние на показатели результативности имеют двоякий характер и не всегда положительный, а мотивация сотрудников не всегда учитывается, что определяет актуальность данной статьи.

Управление персоналом является деятельностью, связанной с руководством людьми, направленной на достижение конкретных целей предприятия. Основное внимание менеджеров по персоналу связано с организацией этого труда, а также с удовлетворенностью от его исполнения.

Профессионально-квалификационная структура работников формируется под влиянием квалификационного и профессионального разделения труда. Профессия представляет собой вид трудовой деятельности, подразумевающий соответствующую подготовку [2, 3]. Квалификация отражает степень овладения сотрудниками этой профессией и проявляется в категориях, квалификационных (то есть, тарифных)

разрядах. Категории и тарифные разряды тоже являются показателями, которые характеризуют степень сложности выполняемых работ.

К характеру профессиональной подготовленности сотрудников применяется понятие «специальность». Оно определяет вид трудовой деятельности в пределах одной профессии.

Понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно указанной статье квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

В свою очередь, профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Отметим, что ранее в законодательстве отсутствовало понятие профессионального стандарта, и это затрудняло разработку и реализацию профессиональных стандартов на практике.

Для работодателей профессиональный стандарт является основой для установления более конкретных требований при выполнении трудовой функции работника с учетом специфики деятельности организации.

Положения соответствующих профессиональных стандартов должны учитываться при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Таким образом должна решиться появившаяся в последние годы проблема, когда выпускник учебного заведения обладает одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Отметим, что эта квалификация не желаемая или рекомендуемая, а именно необходимая.

Таким образом, применение профессионального стандарта для работодателей любой формы собственности является обязательным исходя из определения термина «профессиональный стандарт», приведенного в ст. 195.1 ТК РФ.

Эффективность работников оценивается по тем показателям и критериям, которые принимаются на предприятии. Они могут фиксироваться в соответствующем положении, которое регламентирует также и порядок оценивания. Каждая организация разрабатывает собственные критерии, и потому даже одинаковые должности в разных организациях могут иметь разные требования.

Оценка результативности труда и затрат на персонал — это необходимость выявления соотношения эффективности отдельного работника или коллектива к расходам. Основными критериями в данном анализе являются текущие показатели работы, а также затраты на содержание сотрудника или отдела.

Чтобы оценить результативность работы, необходимо прежде всего выявить основные критерии оценки. Согласно им, разрабатываются методы — те действия и мероприятия, по результатам проведения которых составляется мнение о сотруднике и его ценности для организации.

Методы оценки результативности персонала можно классифицировать по разным критериям. Чаще всего используется общая классификация по тем значениям, которые предоставляются результатами используемых методик. Такое разделение можно обозначить тремя группами:

- количественные методики — в данном случае используются числовые значения, наглядно показывающие эффективность сотрудников в общем или по отдельности;

- качественные — такие способы ориентированы на описание и соответствующий анализ деятельности работника по его характеристике;

- комбинированные — подобные варианты используют смешанный тип, сочетание цифровых значений с дополняющими описаниями.

Для комплексного изучения эффективности работы рекомендуется использовать различные методики. Всесторонний анализ полученных данных поможет составить объективное представление о ситуации, которое будет основываться на достоверных данных.

Важным моментом в оценке эффективности труда персонала является постоянное совершенствование имеющейся системы. Анализ результативности оценивания проводимых мероприятий позволяет повысить качественный уровень управления персоналом.

Совершенствование используемых методик осуществляется на основе имеющегося опыта. Для улучшения показателей проводятся совместные семинары и тренинги с аналогичными учреждениями. При обмене опытом важно обратить внимание на его адаптацию к собственной организации. Не все методики могут быть одинаково эффективны и показывать лучшие результаты.

Оценка эффективности организации труда персонала основывается на тех показателях, которые обнаруживаются по результатам оценивающих мероприятий. Основным критерием в данном случае будет их результативность. На практике это выглядит следующим образом (рис. 1):

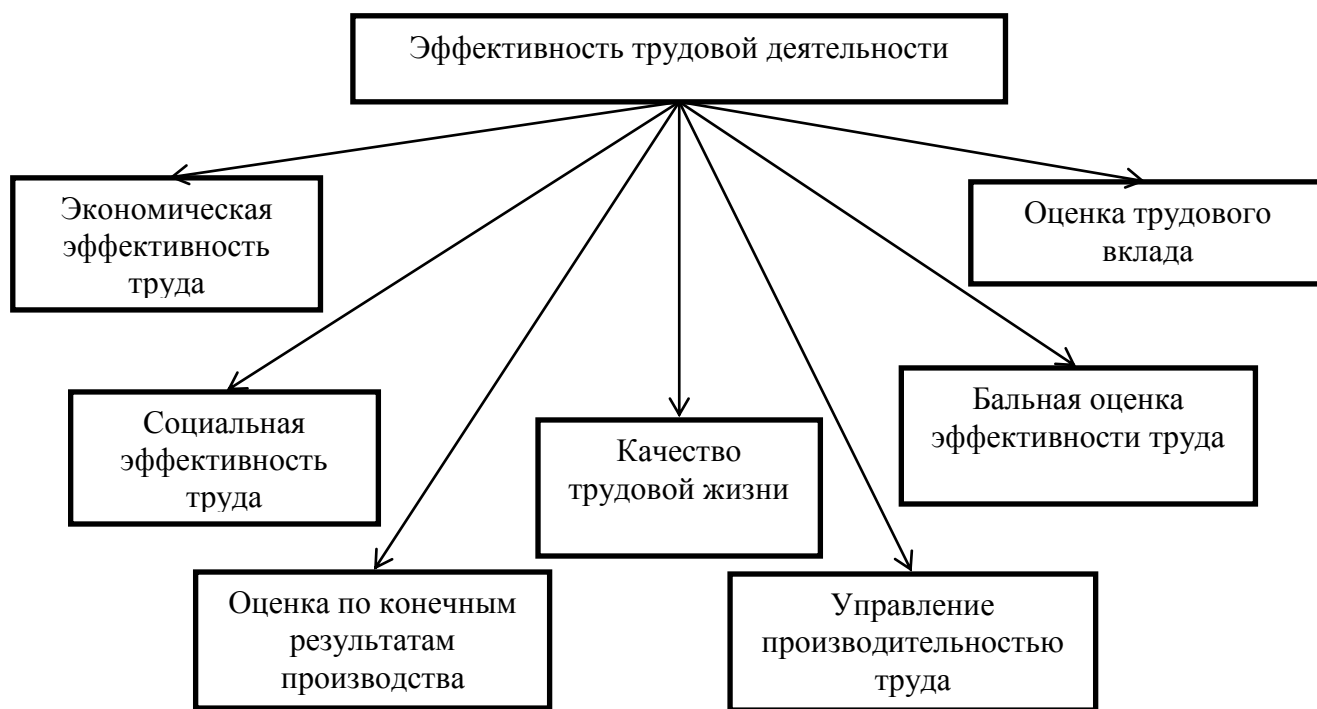


Рис. 1 Концепция оценки эффективности трудовой деятельности персонала

На основании предпринятых мер делается заключение и составляются рекомендации, которые направлены на улучшение работы отдельного сотрудника или коллектива в целом. После их выполнения через определенный промежуток времени проводится дополнительное оценивание. На основании его результатов и делаются выводы об эффективности общей системы.

Важным аспектом при этом является стимулирование к трудовой деятельности и мотивация сотрудников. Если имеется стремление к совершенствованию и улучшению показателей, то результативность предпринимаемых действий на порядок возрастает.

Для оценки эффективности труда можно выделить следующие подходы:

- оценивание результативности работы на уровне компании в целом, структурного подразделения и отдельного специалиста;
- стремление к эффективному использованию потенциала персонала в качестве ресурса для успешного развития организации;

- установление тех работников, которые показывают наибольшую успешность; поощрение и включение их в кадровые резервы;
- использование рычагов мотивации и установление тесной взаимосвязи между эффективностью труда и заработной платой (рис. 2):

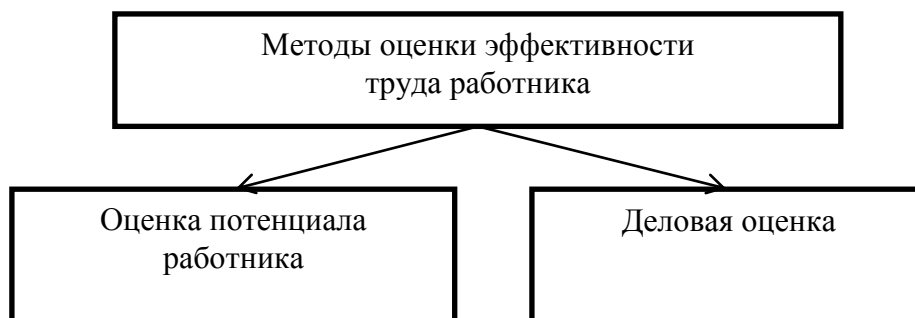


Рис. 2 Методы оценки эффективности труда работника

Данные подходы являются основными аспектами, в которых осуществляет свою деятельность служба управления. Конечная цель — создание таких условий, которые помогают раскрывать потенциал каждого отдельного работника на благо организации.

Эффективность труда является отдельной составляющей успешности организации. Ее показатели можно выделить в следующий перечень:

- результативность трудовой деятельности и ее колебания;
- качественные значения работы;
- профессиональная квалификация сотрудников;
- соотношение затрат на содержание работника и его результативность;
- рациональность в организации условий трудовой деятельности, а также оптимизация существующих процессов.

При общем анализе можно сделать вывод, что результативность трудовой деятельности заключается в более высоких показателях при меньших затратах. Именно по данному критерию и оценивается эффективность персонала.

Производительность труда - это один из главнейших показателей эффективности трудовой деятельности. Использование данного показателя дает возможность оценить эффективность труда не только отдельного сотрудника, но и всего трудового коллектива.

В процессе изучения вопроса, который касается экономического содержания производительности труда, следует опираться на, что труд, который затрачивается на изготовление продукции, включает в себя живой труд, расходуемый в текущий момент времени в производственном процессе, и прошлый труд, который был овеществлен в прежде произведенной продукции, используемой для выпуска новой продукции.

Рост производительности труда может осуществляться по разным направлениям под влиянием разных факторов. Производительность труда может возрасть в том случае, если наблюдается одна из нижеперечисленных ситуаций:

- объем продукции увеличивается, а затраты сокращаются;
- объем продукции увеличивается быстрее, нежели затраты;
- объем продукции остается неизменным, между тем затраты уменьшаются (вследствие реализации программ, направленных на уменьшение издержек и так далее);
- объем продукции увеличивается, издержки остаются неизменными;
- объем продукции уменьшается более медленными темпами, нежели затраты.

Стоит отметить, что уменьшение производительности труда не может являться беспредельным. Разумные с экономической точки зрения пределы повышения производительности непосредственно диктуются условием повышения массы потребительных стоимостей, а также роста качества продукции. Попытки к безмерному увеличению производительности посредством уменьшения численности персонала

могут привести к сокращению объема и снижению качества производимой продукции.

Факторы производительности труда – это предмет пристального внимания работников науки и практики, потому что являются первопричиной, определяющей уровень его и динамику. В первую очередь к данным факторам можно отнести фондовооруженность труда и степень эффективности ее использования, уровень квалификаций работников, их волю и дисциплину, рациональность форм кооперации и разделения труда.

Все многообразие факторов условно можно разделить на следующие группы:

- факторы, которые относятся к самому живому труду либо личные факторы («человеческие» факторы);
- факторы, которые относятся к организационному и техническому уровню производства (техничко-производственные факторы);
- природные условия [6].

Для оценки эффективности производства за счет использования трудовых ресурсов используется определенная система показателей. Рассмотрим их сущность и порядок исчисления.

Особое внимание уделяется анализу влияния факторов на изменение производительности труда. Эти факторы многообразны. Их можно (условно) разделить на факторы первого, второго, третьего и т.д. порядка.

К факторам первого порядка относятся объем производства продукции (или объем её продажи) и среднесписочная численность рабочих.

К факторам второго порядка относятся те факторы, которые, в свою очередь влияют на объем производства и среднесписочную численность персонала. Например, на объем производства оказывают влияние потери от брака. И фактором роста производительности труда является снижение доли брака продукции.

К факторам второго порядка можно отнести также:

- использование фонда рабочего времени;
- внедрение новой техники и технологии (НТП);
- изменение номенклатуры и ассортимента продукции;
- изменения производительности труда, численности персонала и объема производства.

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов целесообразно начать с изучения форм движения, причин движения и результатов движения персонала [4]. Данные показатели имеют непосредственное влияние на эффективность производства продукции, поскольку от них зависит производительность труда работников.

Основными показателями движения персонала являются:

- коэффициент оборота по приему;
- коэффициент оборота по выбытию;
- коэффициент общего оборота;
- коэффициент сменяемости персонала;
- коэффициент текучести;
- коэффициент постоянства;
- коэффициент стабильности.

Показателями эффективности использования персонала являются:

1. Производительность труда, которая может быть рассчитана разными способами:

- как среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка одного рабочего в стоимостном и натуральном (где это возможно) измерении;

- как среднегодовая производительность труда одного работника в стоимостном выражении (наиболее обобщающий показатель).

2. Трудоемкость продукции;

3. Показатели выполнения норм времени, норм выработки, норм обслуживания с предварительной оценкой качества этих норм;

4. Показатели наличия резервов дальнейшего роста производительности труда;

5. Рентабельность персонала в целом и его отдельных групп;

6. Коэффициент полезного использования труда [5].

Одним из показателей эффективности использования трудовых ресурсов является рентабельность персонала [1].

Выделим основные направления повышения эффективности труда персонала организации:

- совершенствование трудового процесса;
- совершенствование приемов и методов труда;
- совершенствование разделения и кооперации;
- рационализация рабочих мест;
- совершенствование условий труда;
- совершенствование режимов труда и отдыха;
- укрепление дисциплины труда;
- совершенствование мотивации сотрудников;
- планирование карьеры сотрудников.

Список литературы

1. Борщева А.В., Ильченко С.В. Факторы конкурентоспособности предприятия. Бизнес и дизайн ревю. 2018. № 1 (9). С. 6.
2. Гонина О.О. Психологическая подготовка будущих педагогов к профессиональной деятельности // Современные направления психолого-педагогического сопровождения детства. Новосибирск: НГПУ, 2015. - с.7-10.
3. Гонина О.О. Эффективность стилей управления педагогическим коллективом // Бизнес и дизайн ревю. 2017. Т. 1. № 4 (8). С. 13.

4. Ильченко С.В. Организационное поведение: монография. Москва: Московский экономический институт, 2017.
5. Сурат И.Л., Борщева А.В., Ильченко С.В. Управление персоналом организации: монография. Москва: Московский экономический институт, 2018.
6. Сурат И.Л., Борщева А.В., Ильченко С.В. Социология управления: учебное пособие. Москва: Московский экономический институт, 2018.