

УДК 331.1

Фань ЧАО

студент

Московский педагогический государственный университет

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И
ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА НЕЕ**

Аннотация: в статье описаны основные методы оценки эффективности труда. Выделены различные подходы для оценки эффективности труда. Описаны основные факторы, влияющие успешности организации.

Ключевые слова: эффективность деятельности, оценка труда, результативность труда, факторы эффективности.

Fan Chao

student

Moscow Pedagogical State University

**ASSESSMENT OF LABOR EFFICIENCY IN THE ENTERPRISE
AND FACTORS AFFECTING IT**

Abstract: The article describes the main methods for assessing labor efficiency. Highlighted various approaches to assessing labor efficiency. The main factors influencing the success of the organization are described.

Key words: performance efficiency, labor assessment, labor efficiency, efficiency factors.

Пассивность сотрудников негативно влияет на финансовое благополучие и репутацию компании, так что необходимо периодически проанализировать результаты эффективности труда.

Показатели эффективности труда являются показателями эффективности работы персонала в процессе выполнения работ. Они являются набором наиболее важных для сотрудника характеристик. Например, поведенческие индикаторы, трудовые, личностные, профессиональные качества, определяющие степень соответствия с

занимаемой должностью. Комплекс критериев является критериальной базой организации. Структура критериальной базы и их содержание зависят от следующих факторов:

- целей организации и целей оценки;
- специфики и требований к должности;
- структуры персонала и потребности в кадрах;
- личностных особенностей, а также предпочтений управляющих;
- профессионального имиджа компании;
- профессиональной квалификации и уровня культуры.

Менеджмент признает важной регулярную работу по критериям оценки, поскольку эффективность труда является показателем эффективности предприятия. Эффективность сотрудников оценивается в соответствии с принятыми на предприятии показателями и критериями.

Таблица 1. Основные показатели эффективности труда для работников разных сфер

Показатели оценки эффективности труда в торговле и для офисников	<ul style="list-style-type: none">• общая выручка от реализации товаров или услуг;• прибыль;• списанные товары;• себестоимость;• цена резервов компании;• оборотный капитал.
Показатели эффективности использования труда на производстве	<ul style="list-style-type: none">• затраты за день;• продуктивность работы;• доля незаконченных процессов;• затраты организации;• затраты на хранение товаров;• расходы на ремонт оборудования.

Они могут фиксироваться в соответствующей форме, которая также регламентирует порядок оценки. Каждая компания разрабатывает свои критерии и поэтому даже одинаковые должности в различных организациях

могут иметь разные требования. Для этого необходима детальная разработка, подробная информация и систематические изменения критериев оценки:

- создание оснований для создания инструментов для измерения эффективности труда;
- уточнение предмета оценки;
- ориентировать сотрудников на выполнение обязанностей на должном уровне и в зависимости от целей и задач компании;
- упорядочивание системы требований в зависимости от занимаемой должности;
- мотивация персонала на эффективную и результативную работу;
- проводить оценку персонала публичными и понятными методами для каждого сотрудника.

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.

Можно определить экономические показатели эффективности труда, если оценить степень удовлетворенности работников, плодотворность деятельности, отдачу, результативность, доходность, берутся во внимание и безотходность, энергозатраты.

Всё это прямым образом отражается на финансовом благополучии организации. В целом экономические показатели влияют на все вышеперечисленные параметры. Если работники халатно относятся к выполнению обязанностей или уровень их квалификации оставляет желать лучшего, это негативно отразится на качестве, количестве товаров или услуг. На эффективность сотрудников напрямую влияет уровень оплаты труда, а при повышении оклада показатели начинают стремительно расти.

Таблица 2. Факторы, влияющие на эффективность персонала

Фактор, снижающий желание изобретать	Почему желание экспериментировать и новаторский настрой у сотрудников снижаются
В компании слишком много регламентов, ограничивающих неформальное общение между работниками	Между сотрудниками не складываются человеческие отношения, не возникает душевный контакт, поскольку им трудно общаться на нерабочие темы (особенно если это запрещается). Каждый из них сидит в своей «скорлупе», и желания делиться с кем-то своими нестандартными идеями, которые иногда появляются, нет
Управленцы не понимают, что изобретательство — очень полезная вещь, от которой компания	Сотрудники-инноваторы не получают ресурсов, нужных для реализации изобретательских идей, чувствуют неуважительное отношение со стороны руководителей: от иронии до раздражения и презрения. Это демотивирует

Можно выделить факторы, которые влияют на экономическую составляющую организации. Если сотрудники ходят на работу, чтобы получать деньги, а не трудиться, невозможно улучшить их эффективность, если не внести существенные корректизы в текущий уклад организации.

Чтобы оценить эффективности труда, 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 эффективности труда 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

типа, сочетание цифровых значений с дополняющими описаниями.

Для комплексного изучения эффективности труда 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):

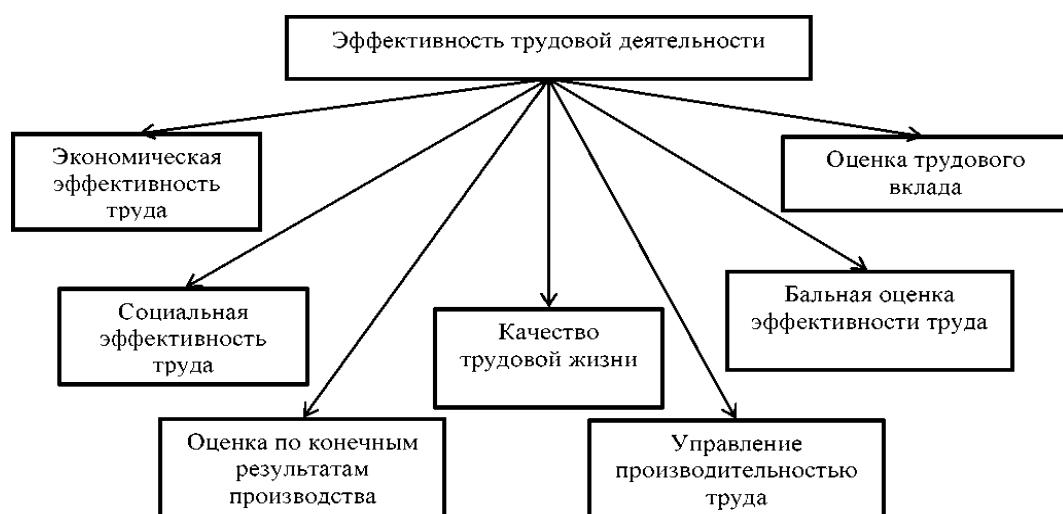


Рис. 1 Концепция оценки эффективности труда персонала

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;
- 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. 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. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов целесообразно начать с изучения форм движения, причин движения и результатов движения персонала. 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.

Одним из показателей эффективности использования трудовых ресурсов является рентабельность персонала.

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.

Таким образом, эффективность труда – это экономический показатель, который считают разными методами. Эффективность труда показывает значение работы отдельного сотрудника, предприятия или отрасли. Оценивают уровень эффективности труда с помощью расчета показателей – выработка и трудоемкости. Повышение эффективности труда увеличивает конкурентоспособность предприятия и страны на мировой арене и влияет на благосостояние государства.

Использованные источники:

1. Борщева А.В., Ильченко С.В. Факторы конкурентоспособности предприятия // Бизнес и дизайн ревю. -2018. -№ 1 (9). С. 6. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32357512> (дата обращения 11.01.2022)
2. Гонина О.О. Эффективность стилей управления педагогическим коллективом // Бизнес и дизайн ревю. -2017.- № 4 (8). -С. 13. - URL: <https://elibrary.ru/contents.asp?id=34546451> (дата обращения 11.01.2022)
3. Ильченко С.В. Организационное поведение: монография. Москва: Московский экономический институт, 2017. – 294 с.
4. Сурат И.Л., Борщева А.В., Ильченко С.В. Управление персоналом организации: монография. Москва: Московский экономический институт, 2018. – 302 с. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=34988066> (дата обращения 11.01.2022)
5. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Текст]: монография / И. Л. Сурат, А. В. Борщева, С. В. Ильченко. Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Московский экономический институт". - Москва: Московский экон. ин-т, 2019. - 183 с. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37127310> (дата обращения 11.01.2022)