

УДК 331.108:658

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Российян Е.А.

Институт экономики промышленности НАН Украины

В статье рассмотрены теоретические аспекты оценки трудового потенциала предприятия и трудового потенциала работника, сущность требований, предъявляемых к работнику и оценке результатов его деятельности. Проведён анализ существующих методов и сформулированы требования к разработке комплексной системы оценки деятельности персонала предприятия.

Известно, что на современном этапе развития рыночных отношений, в условиях жесткой борьбы отечественных предприятий за потребителей продукции, конкурентоспособность и стабильная рентабельность производства напрямую связаны с эффективностью деятельности персонала предприятия. Как отмечено в [1], в рамках органической парадигмы управление персоналом последовательно вытесняется управлением человеческими ресурсами, в котором работник рассматривается как индивидуальность, при этом также создаются возможности осуществления инвестиций для его профессионального роста с целью повышения его потенциала, а, следовательно, улучшения качества труда. Именно поэтому особую актуальность приобретает разработка методов комплексной оценки деятельности работника, что предусматривает рассмотрение его как индивидуальности.

Целью данной работы является осуществление теоретического и методического анализа оценки деятельности персонала предприятия, а также разработка положений по его совершенствованию.

Для достижения цели изначально следует выяснить цели оценки деятельности работника. В этом процессе работник должен чувствовать себя не только объектом оценки, но и субъектом оценки, что будет способствовать его мотивации. Д. Поляков и Г. Реймаров в [2, 3] выделяют основное предназначение процедуры оценки деятельности работника как обратной связи, необходимой для поддержания эффективности деятельности на заданном уровне. Л. Шныренкова, Г. Реймаров и Е.В. Маслов основную цель оценки деятельности работника сводят к выявлению степени соответствия результатов его деятельности определенным требованиям. При этом авторы не увязывают результаты и предъявляемые к работнику

требования с трудовым потенциалом работника. Целью оценки деятельности работника является выявление степени соответствия трудового потенциала работника предъявляемым к нему требованиям и результатам его деятельности.

Трудовой потенциал предприятия напрямую связан с трудовым потенциалом его работников [4, 5]. Под трудовым потенциалом работника мы будем понимать максимально возможную выработку работника за месяц в рамках данной технологии. Результаты общей оценки трудового потенциала предприятия не могут быть использованы для реализации принципа концепции управления человеческими ресурсами, связанного с оценкой работника как индивидуальности. Оценкой трудового потенциала предприятия занимались такие ученые, как Ю.Б. Рабынина, И.П. Белая, А.Г. Гольфарб, Н.В. Черноморенко, Л.В. Шаульская [8,10]. Анализ их работ позволил сделать вывод о том, что в науке существует многообразие методов оценки трудового потенциала предприятия, что требует унификации подхода к оценке.

Анализ определений трудового потенциала работника предприятия, представленных в [6, 7, 8], позволяет выяснить сущность трудового потенциала работника. В.В. Близнюком [16] отмечено, что оценка потенциала работника должна осуществляться не просто как оценка штатной единицы, а как оценка стратегической компетенции предприятия (индивидуума).

Оценкой трудового потенциала работника предприятия занимались такие учёные, как Г.Л. Хае, А.Л. Еськов, В.В. Близнюк, Ю.К.Балашов и др. [9, 10, 11]. В [10] отмечено, что использование эффективных методов оценки труда производственного персонала должно быть основано на мощной системе нормирования, посредством которой устанавливаются предъявляемые к работнику требования. Преимущество предложенной В.В. Близнюком методики заключается в том, что в результате применения метода парных сравнений Т.Саати, повышается объективность оценки потенциала, эксперты могут давать бальную оценку тех явлений, которые не имеют числового выражения. Тем не менее, данный метод не позволяет осуществить оценку степени соответствия потенциала работника предъявляемым к нему требованиям и результатам

Известно, что требования, предъявляемые к работнику, содержатся в должностных инструкциях в разрезе осуществляемых функций в рамках определённой должности. Таким образом, требования предприятия к работнику должны быть отражены в критериях оценки деятельности работника, под которыми Л.

Шныренкова понимает письменные нормативы того, как должна выполняться та или иная работа [12].

На основе анализа определений норм времени и норм выработки, представленных в [13, 14], можно сделать вывод, что под требованиями, предъявляемыми к работнику следует понимать общие формальные требования, предъявляемые к работнику в рамках занимаемой должности. Требования, предъявляемые к работнику будем рассматривать как соблюдение плана выпуска продукции определённого вида за месяц (норм выработки) и норм времени на производство единицы данной продукции.

Э.И. Андрущенко в [14] указывает, что технически обоснованные нормы времени устанавливаются аналитическим методом, т.е. на основе изучения и анализа состава и последовательности выполнения работ, оптимизации организационно-технических условий на рабочем месте и выявления резервов сокращения затрат рабочего времени, проектирования рационального трудового процесса. В зависимости от способа определения затрат времени в [14] различают две разновидности аналитического метода: аналитически-исследовательский и аналитически-расчётный. Аналитически-расчётный метод позволяет устанавливать более обоснованные и объективные нормы времени, в то время как аналитически-исследовательский метод основан на экспертных оценках, что вносит субъективность в процесс установления норм времени.

М.Я. Коробов утверждает, что результаты деятельности работника характеризует его выработка, которая имеет обратно пропорциональную зависимость с трудоёмкостью продукции [15]. В настоящем исследовании под результатами деятельности работника будем понимать фактический выпуск определённого вида продукции в рамках определённой технологии за месяц с учётом уровня выполнения норм времени на производство единицы данной продукции.

Ю.К.Балашов считает, что результаты труда рабочих и части служащих определяются уровнем выполнения норм. Нельзя не согласиться с автором в том, что предпочтительная оценка по результатам труда не даёт возможности оценить потенциальные возможности работника как личности [11]. А.В. Медведев в [16] утверждает, что для оценки результативности деятельности работника применяется оценка «по результатам производства» (по основным показателям). Данный вид оценки является мене трудоёмким по

сравнению с другими и даёт возможность сопоставления и оценки работника с другими кандидатами.

В предложенной Н.С. Александровой методике оценки деятельности персонала учитываются не только фактические результаты деятельности, но и количество усилий, приложенных для улучшения данных результатов. По нашему мнению, данная методика может быть использована для оценки результатов деятельности персонала сферы услуг, а также результатов деятельности управленческого персонала [17]. Л. Шныренкова в [12] предлагает осуществлять оценку деятельности работников на основе достигнутых результатов. По мнению автора, для руководителя главным результатом его работы являются производственные показатели, достигнутые его подчинёнными, и своевременность выполнения установленных планов. Данный подход имеет положительный аспект, связанный с оценкой результатов деятельности работника, основанной на оценке рабочего поведения работника. По нашему мнению, оценку индивидуальных характеристик работника и его рабочего поведения целесообразно синтезировать в оценке потенциала работника.

Анализ методических подходов к оценке персонала позволяет сделать вывод о том, что сегодня на передовые позиции выходит задача разработки комплексного метода оценки деятельности персонала предприятия, предоставляющего возможность выявления степени соответствия потенциала работника предъявляемым к нему требованиям и результатам его деятельности. По результатам такой оценки руководство предприятия сможет оптимизировать загрузку персонала на основе перераспределения работ в зависимости от потенциала каждого отдельного работника в рамках определённой технологии. Также это предоставит возможность систематического изменения требований, предъявляемых к данному работнику посредством корректировки норм времени и внесения изменений в должностные инструкции.

Литература

1. Управление персоналом: учебник для вузов /под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
2. Поляков Д. Оценка и управление эффективностью деятельности персонала // Управление компанией. – 2003. – №10. – С. 48 – 50.
3. Реймаров Г. Два подхода к оценке персонала // Управление персоналом. – 1999. – №4. – С. 31 – 38.

4. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства // Актуальні проблеми економіки.– 2006. – №9(63). – С. 200 – 203.
5. Стимулирование повышения эффективности использования производственного и трудового потенциала: методические рекомендации / под ред. В.А. Козубенко и др. – Ворошиловоград, 1988. – 21 с.
6. Рабиніна Ю.Б. Кадрова реструктуризація на промислових підприємствах: Автореф. дис...канд.екон.наук.:08.09.01. / Ю.Б.Рабиніна; Харк.нац.екон.ун-т. – Х., 2004. – 18 с.
7. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.
8. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312с.
9. Хаєт Г.Л., Еськов А.Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 554 с.
10. Близнюк В.В. Методологічні підходи до оцінки персоналу / В.В. Близнюк // Наук. зап. НаУКМА. Сер. Екон. науки. – 2005. – Т. 44. – С. 88 – 93.
11. Балашов Ю.К. Оценка персонала – основа кадровой политики зарубежных фирм [Электронный ресурс] // Кадры предприятия. – 2003. – № 9. – Режим доступа <http://www.dis.ru/kp>.
12. Шныренкова Л. Стандарты совершенства или разработка критериев оценки деятельности персонала // Управление персоналом. – 2005. – №14. – С. 56 – 60.
13. Кобец Е.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: учебное пособие / Е.А. Кобец, М.Н. Корсаков [Электронный ресурс]. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/books>.
14. Нормирование труда в условиях интенсификации производства / Э.И. Андрющенко, В.Н. Филипповский, В.А. Плаксов, А.М. Уманский. – К.: Техника, 1988. – 212 с.
15. Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посіб. / М.Я. Коробов. – К.: Знання, 2000. – 378 с.
16. Медведев А.В. Организация оценки управленческих кадров / А.В. Медведев // Вестник Российской академии естественных наук. – 2005. – т.5. №5. – С. 1 – 6.
17. Александрова Н.С. Особенности оценки эффективности деятельности персонала компании, действующей в условиях конкурентного рынка (на примере энергосбытовой деятельности) / Н.С. Александрова // Управление персоналом. – 2007. – №15. – С. 43 – 45.

21.04.2008