

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИМІРЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Розглядається специфічність характеру праці управлінського персоналу і аналізуються труднощі, які ускладнюють процес комплексної і досконалої оцінки рівня продуктивності праці даної категорії персоналу в умовах сучасного розвитку економіки. Надані рекомендації стосовно оцінки результатів праці персоналу управління за допомогою системи показників.

The managerial work peculiarity is considered. The integrated labour productivity evaluation is complicated by its peculiar features. This problem is very keen under modern economic conditions. A technique of assessing the managerial workers' activity is proposed.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Успіх діяльності компанії залежить від багатьох факторів, але найвизначнішу роль відіграє саме персонал. Від результатів його діяльності залежить чи буде існувати компанія взагалі. Сучасний розвиток суспільства показує, що успіх організації багато в чому залежить від вмілого та грамотного керівництва. Виникає питання, як оцінити продуктивність праці управлінців. Адже від того, як вдало вони виконують свої функції, наскільки продуктивною є їхня праця залежить сучасне і майбутнє усього підприємства, добробут усіх співробітників та їх родин. Кризове становище вітчизняної економіки характеризується багатьма негативними явищами: зниженням обсягів виробництва, дефіцитом бюджету, зменшенням інвестицій, і як наслідок зниженням зайнятості, рівня доходів і суспільного благополуччя. Все це викликане абсолютним ігноруванням впливу такого показника як продуктивність праці. Рівень та динаміка продуктивності праці країни завжди слугували «лакмусовим папірцем», який наглядно демонстрував можливості суспільства. В останні роки в нашій державі цьому питанню практично не приділялась увага. Але в будь-якій економіці існують правила, які діють незалежно від суспільного устрою чи політичної кон'юнктури. Однією з таких аксіом є те, що підвищення рівня життя нації, вихід з кризового становища, прогресивний розвиток та досягнення лідируючих позицій на світовому ринку можливе лише за умов стійкого зростання рівня продуктивності праці. Тому цій проблемі повинна приділятися максимальна увага зі сторони країни, науковців та суб'єктів господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій останніх років. Дослідження показали, що питанню вимірювання продуктивності праці виробничих робітників підприємства присвячено дуже багато наукових робіт: А.Амосова, О.Сологуба, А.Калини, Ф.Коломийця, Р.Єрохіна, Н.Лук'янченко та багато інших. В цій сфері були досягнуті конкретні результати. Науковцями були розроблені методи та способи оцінки продуктивності праці для усіх категорій робітників, незалежно від характеру, змісту праці, їх функціональних обов'язків. Що ж стосується управлінців, то в сучасній науці не існує чітких, універсальних методів вимірювання продуктивності

праці цієї категорії персоналу. Аналіз літературних джерел та публікацій показав, що всі запропоновані методи мають один з наступних недоліків: дають занадто загальний результат, розрахувати, проаналізувати та порівняти який доволі складно; оцінюють лише окремі сторони діяльності управлінського персоналу [1, С. 185; 2, С.140; 3, С.190]. Такі труднощі та відмінності обумовлені, в першу чергу, багатогранністю, в деяких випадках неповторністю, складністю та різноманітністю праці апарату управління.

Постановка завдання. Метою статті є впровадження показника продуктивності праці управлінського персоналу, який буде враховувати зв'язок між результатами діяльності підприємства та ефективністю праці управлінців. Для досягнення поставленої мети необхідно дослідити поняття управлінський персонал, його структуру та функції. Дати характеристику видам розумової праці та виявити особливості, які притаманні кожній окремій групі апарату управління. Потрібно проаналізувати процес праці службовців та керівників. Необхідно запровадити показники, за допомогою яких можна виміряти продуктивність праці управлінців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Службовці, чи управлінський персонал, здійснюють свою трудову діяльність в процесі управління підприємством з переважною часткою розумової праці. Вони зайняті переробкою інформації з використанням технічних засобів управління. Основою трудової діяльності службовців є вивчення проблем управління, створення нової інформації, зміна її змісту та форми, підготовка управлінських рішень, а після вибору керівником найбільш ефективного варіанту – реалізація та контроль за їх виконанням.

Управлінський персонал поділяється на дві основні групи: керівників та фахівців, відповідно до змісту праці та функцій, які вони виконують. Керівників можна розділити на лінійних та функціональних. Серед фахівців виділяють три основні групи:

- функціональні фахівці управління, результатом діяльності яких є управлінська інформація (референти, економісти, бухгалтери, фінансисти, маркетологи та ін.),
- фахівці-інженери, результатом їхньої праці є конструкторсько-технологічна та проектна інформація в сфері техніки та технології виробництва (технологи, інженери, конструктори, проектувальники та ін.),
- службовці – технічні спеціалісти, які зайняті підготовкою та оформленням документації, обліком та контролем господарського обслуговування та виконують допоміжні роботи в процесі управління.

Функції управління складаються внаслідок раціонального поділу процесу керування за характером та змістом притаманної йому праці. При цьому кожна функція пов'язана з певним замкненим колом робіт, які об'єднуються за їх призначенням та посадовим становищем керівника в структурі управління підприємством.

Будь-яка функція, незалежно від її цільового призначення, містить елементи, необхідні для забезпечення організації, координування, планування, проектування та контролю за якісним виконанням робіт, розстановкою кадрів на робочих місцях.

Управління на сучасному підприємстві складається із загального (лінійного) керівництва структурними підрозділами та функціонального керівництва, що включає такі основні функції [4, с.149]:

- розробку та вдосконалення конструкцій продукції (так звана конструкторська підготовка виробництва);

- розробку та вдосконалення технології (технологічна підготовка виробництва);
- техніко-економічне планування;
- стандартизацію і нормалізацію продукції, технологічних процесів та інших елементів виробництва;
- вдосконалення організації виробництва та управління;
- організацію праці та її оплати;
- оперативне управління виробництвом;
- контроль якості продукції;
- забезпечення виробництва інструментом та обладнанням;
- підтримання устаткування, енергетичного господарства та робочих приміщень у технічно справному стані (ремонтне та енергетичне обслуговування);
- організацію транспортного обслуговування виробництва;
- бухгалтерський облік та фінансову діяльність;
- матеріально-технічне постачання, кооперування, маркетинг і продаж продукції;
- комплектування та підготовку кадрів, організацію їх професійного просування;
- охорону праці та забезпечення техніки безпеки;
- загальне діловодство;
- господарське обслуговування підприємства.

Узагальнено процес праці службовців зображено на схемі 1 [5, с.316].

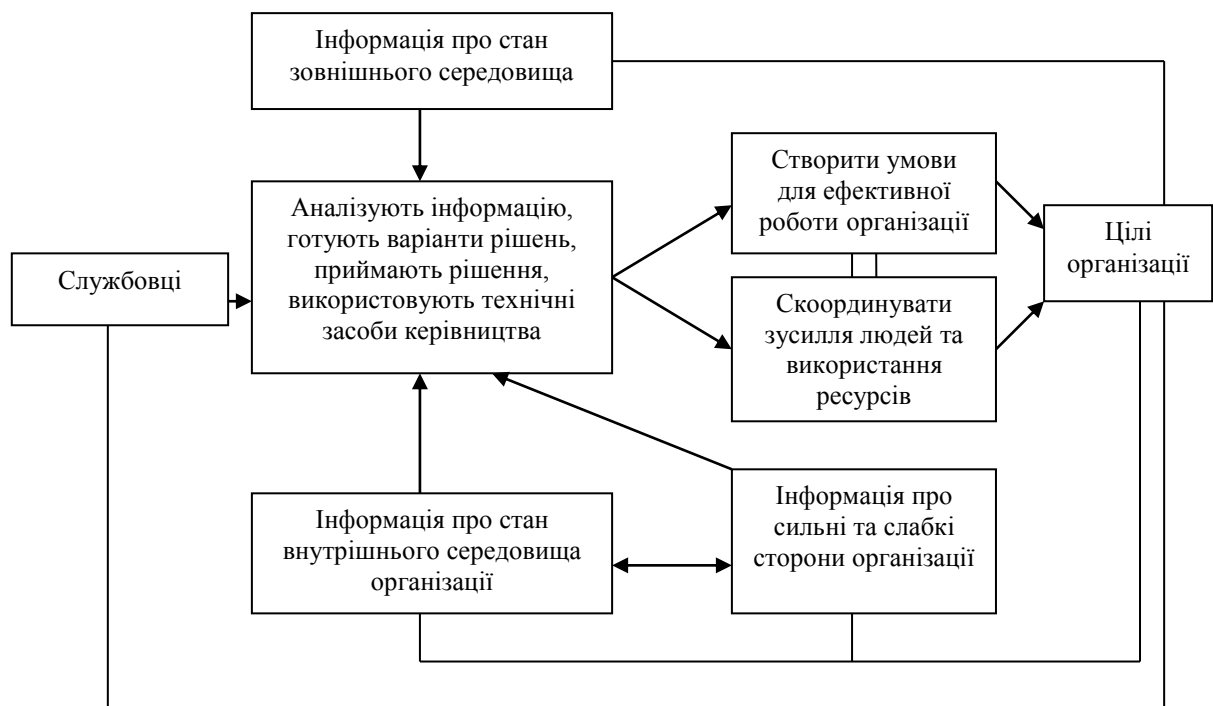


Схема 1. Процес праці службовців.

Управлінська праця у порівнянні з працею робітників має свої суттєві особливості. Перш за все це переважно розумова праця. Розрізняють три види розумової праці: евристичний, адміністративний та операторний.

Евристична праця – творча складова розумової діяльності. Її функціональне призначення – дослідження, аналіз та розробка різних питань (розробка планів та аналіз їх виконання, визначення напрямків удосконалення конструкції та складу продукції, технології, організація виробництва і праці, вирішення соціальних проблем). За змістом евристична праця пов'язана з виконанням аналітичних, конструктивних операцій та спрямована на розробку й прийняття рішень.

Адміністративна праця – вид розумової праці, функціональним призначенням якої є безпосереднє управління діяльністю та поведінкою людей. За змістом вона достатньо різноманітна і містить виконання різних організаційно-адміністративних операцій (координаційних, розпорядних, контролюючих). Цей вид розумової праці повинен забезпечити координацію діяльності окремих учасників та трудових колективів (різних відділів заводууправління, цехів та ін.).

Операторна праця – це виконання стереотипних операцій детермінованого характеру. За змістом це інформаційно-технічна робота, яка включає в себе операції, пов'язані з документами (оформлення документів, їх копіювання, розмноження, зберігання, обробка кореспонденції та ін.), переробка інформації, введення даних до ЕОМ та ін.

Праця керівників підприємств та структурних підрозділів є евристичною та адміністративною. За характером розумових навантажень працю фахівців можна віднести до евристичної з деякими елементами операторної. Службовці загалом зайняті оперативною працею.

Особливість праці управлінців полягає в тому, що як і праця робітників вона є необхідною та продуктивною. Але разом з тим має свою особливу форму. Зайняті управлінською працею безпосередньо не створюють матеріальних цінностей, але виконуючи технічну та організаційну підготовку виробництва, удосконалюючи методи планово-економічної праці, форми матеріального стимулювання, вирішуючи комерційні задачі, вони реалізують свою діяльність у продукті труда сукупного робітника. Без їхньої праці неможливе сучасне виробництво. Специфіка цієї праці полягає в тому, що її результати, як правило, віддалені в часі та просторі від моменту та місця її затрат. Вона лише в кінцевому підсумку невід'ємна від результатів функціонування всієї організації.

Існує думка, що предметом праці управлінського персоналу виступає інформація. Використовуючи та змінюючи цей особливий предмет праці, вони розробляють та приймають необхідні рішення. Тому в якості знарядь праці виступають засоби праці з інформацією (організаційна та розрахункова техніка), а результатом їхньої діяльності є управлінські рішення, які оцінюються на основі досягнення цілей організації.

Але вимірювання інформації значно ускладнюється її нематеріальним характером, різноманітними методами її фіксації, різним співвідношенням обсягів зафіксованої та незафіксованої інформації.

Проблематичність вимірювання інформації доповнює перелік об'єктивних труднощів, який виникає при оцінці продуктивності праці управлінців. В цей перелік входять:

- складність формалізації результатів праці та визначення кінцевого результату управлінської діяльності;
- взаємозалежність управлінських функцій і складність визначення внеску кожного керівника, складність функцій службового персоналу, ступінь

самостійності їх виконання та повторюваності окремих елементів процесу праці, рівень ієрархії керівництва;

- творча складова цієї праці - в ній велику роль відіграють досвід та інтуїція;
- наявність значного проміжку часу між виконанням управлінської функції і виявленням її результатів на практиці;
- необхідність одночасної оцінки особистих якостей і результатів роботи структурного підрозділу й організації в цілому.

Все це підтверджує, інформація – достатньо абстрактна категорія, за допомогою якої доволі складно виміряти продуктивність праці апарату управління.

У світлі вищенаведеного, для вимірювання продуктивності даної категорії персоналу важливо розробити та використовувати сукупність показників, кожний з яких буде характеризувати один, конкретний бік діяльності управлінців. Але для аналізу та можливості впливати на показник, він повинен мати конкретне кількісне значення та формулу розрахунку.

Результат праці управлінського персоналу характеризується рівнем чи ступенем досягнення цілей, які ставить перед собою підприємство. Місія кожної фірми полягає у задоволенні потреб певної категорії споживачів, шляхом виробництва необхідних товарів чи послуг. Ціллю кожного підприємства, яке займається підприємницькою діяльністю, є отримання прибутку, який насамперед залежить від злагодженої та професійної праці управлінського персоналу. Тому ми пропонуємо у якості узагальнюючого та основного показника продуктивності праці управлінців використовувати показники ефективності діяльності підприємства, а саме обсяг реалізованої продукції та прибуток. В цьому випадку продуктивність працівників управління буде вимірюватися відношенням обсягу реалізованої продукції чи обсягу прибутку до загальної чисельності апарату управління. Дані показники роблять можливим порівнювати продуктивність праці апарату управління різних підприємств, а також продуктивність керівників та спеціалістів одного підприємства у різні періоди; аналізувати динаміку та фактори, які впливають на ці показники у той чи інший проміжок часу; використовувати отримані результати в процесі управління підприємством для подальшого його удосконалення. Одночасно, ці показники мають і свої недоліки. Їх значення залежить не лише від праці управлінців, але й від технологічного оснащення, кон'юнктури ринку, продуктивності праці інших робітників та ін. До того ж використання цього показника обмежується належністю підприємства до конкретної галузі.

З іншого боку, продуктивність управлінців – це продуктивність праці кожного відпрацьованого робочого дня керівників та спеціалістів. Тобто якимось чином треба вимірювати внесок, результат праці кожного окремого працівника особисто. Тому вищезгадані показники повинні доповнюватися непрямыми показниками, такими як компетентність, рівень кваліфікації, творчої та суспільної активності кожного управлінця.

У якості додаткового, непрямого показника для вирішення завдання підвищення продуктивності праці може виступити компетентність управлінців, тобто сукупність знань, вмінь та навиків. З великою часткою ймовірності можна припустити, що якщо рівень знань, вмінь та навиків зростає – зростає і продуктивність. Рівень компетенції можна вимірювати за допомогою різноманітних тестів (чи іншими способами) та порівнювати фактичний та запланований рівні. Але цей показник неможливо використовувати для порівняння продуктивності праці управлінського персоналу різних підприємств. До того ж він розпадається на ряд

показників, тобто не є комплексним. Наступним недоліком цього показника є те, що він вимірює потенціальний рівень, а як само цей потенціал використовується в повсякденній праці оцінити практично неможливо.

Ще одним непрямим показником є складність праці [6, с.237]. Її можна оцінювати за допомогою бальної оцінки факторів (ознак). У якості ознак складності праці можна розглядати наступні:

- функції, які складають зміст праці;
- різноманітність робіт, їх повторюваність, комплексність;
- ступінь самостійності виконання робіт;
- масштаби та складність праці;
- характер та ступінь відповідальності;
- ступінь новизни у праці, елементи творчості та ін.

Творчу активність можливо охарактеризувати кількістю авторських свідоцтв, довідок стосовно раціоналізаторських розробок та їх впровадження, сумарним економічним ефектом від виконаних робіт, кількістю нагород, призових місць з урахуванням їх значення та ін.

Підвищення кваліфікації може бути виражене загальною кількістю років навчання з відривом та без відриву від виробництва, фактами стажування, заміщення робітника на більш високій посаді та ін.

Висновки даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Сучасний апарат управління представляє собою дуже складний механізм з різноманітними функціональними обов'язками та різним змістом праці. Все це ускладнює процедуру вимірювання та аналізу продуктивності праці даної категорії персоналу. Для вирішення цієї проблеми була запропонована методика вимірювання продуктивності праці управлінського персоналу за допомогою показника виробітку у вартісному виразі. Він розраховується відношенням обсягу реалізованої продукції до загальної кількості апарату управління та рівнем прибутку у розрахунку на одного працівника апарату управління. До переваг цього методу можна віднести: можливість порівнювати продуктивність праці апарату управління різних підприємств та у рамках одного підприємства у той чи інший проміжок часу; аналізувати динаміку та фактори, які впливають на ці показники; використовувати отримані результати в процесі управління підприємством для подальшого його удосконалення.

Література.

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К., Кондор. – 2003. – 296с.
2. Менеджмент продуктивності: Навч. посіб./ А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'янченко. - К.: МАУП, 2004. -232 с.: іл. — Бібліогр.: с. 228-231.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.:КНЕУ, 1998. – 224с.
4. Багрова І.В. Нормування праці: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 212с.
5. Верховцев А.В. Справочник работника кадровой службы. – М.: ИНФРА, 2001. – 762 с.
6. Управління персоналом: Навч. посіб./ Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. - К.: ВД Професіонал, 2006. – 512с.