

АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

ANALYSIS OF INFLUENCE FACTORS FOR EFFECTIVENESS OF THE STAFF'S WORK AND THE RESULTS OF THE ENTERPRISE'S ACTIVITIES

У статті розглянуто особливості оцінки факторів впливу на ефективність роботи персоналу та її вплив на результати діяльності підприємства. Ефективність роботи персоналу тісно пов'язана з організаційною ефективністю, а високий рівень свідомості позитивно впливає на результативність діяльності працівників та підприємства загалом. На ефективність роботи персоналу впливає велика кількість різноманітних факторів. Постійне спілкування між керівниками та працівниками, а також спілкування працівників в колективі сприяло б оновленню індивідуальних цілей, вирішенню та усуненню недоліків у виробничому процесі, з метою підвищення якості роботи. Саморозвиток працівника також є досить важливим для підвищення продуктивності працівника, і він може інтегрувати організаційну підтримку та можливості.

Ключові слова: ефективність, персонал, управління, продуктивність, свідомість, підприємство, фактори, результати діяльності.

В статье рассмотрены особенности оценки факторов влияния на эффективность работы персонала и ее влияние на результаты деятельности предприятия. Эффективность работы персонала тесно связана с организационной эффективностью, а высокий уровень сознательности положительно влияет на результативность деятельности работников и предприятия в целом. На эффективность работы персонала влияет большое количество различных факторов. Постоянное

общение между руководителями и работниками, а также общения работников в коллективе способствовало бы обновлению индивидуальных целей, решению и устранению недостатков в производственном процессе, с целью повышения качества работы. Саморазвитие работника также является достаточно важным для повышения производительности работника, и он может интегрировать организационную поддержку и возможности.

Ключевые слова: эффективность, персонал, управление, производительность, сознательность, предприятие, факторы, результаты деятельности.

The article discusses the features of assessing factors of influence on the personnel efficiency and its impact for the enterprise results. The effectiveness of staff to organizational effectiveness related, and a high level of awareness has a positive effect on the performance of employees and the enterprise as a whole. A large number of different factors affect the performance of staff. Constant communication between managers and employees, as well as communication between employees in a team, would help to update individual goals, solve and eliminate shortcomings in the production process, in order to improve the quality of work. The employee's self-development is also important enough to increase employee productivity, and he can integrate organizational support and capabilities.

Key words: efficiency, personnel, management, productivity, awareness, enterprise, factors, results of activity.

УДК 331.107

Зеркаль А.В.

к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Класичний приватний університет

Постановка проблеми. Результативність праці персоналу тісно пов'язана з організаційною ефективністю, а високий рівень свідомості позитивно впливатиме на результативність діяльності підприємства. Щоб ефективно організувати підприємство, керівництво має переосмислити, як вони наймають, навчають та винагороджують своїх працівників, адже свідомих працівників можна заохотити до конкурентоспроможності. Безперечно, важливим фактором розвитку підприємства є людина, тому однією з основних стратегій управління підприємствами є вкладення коштів у працівників. Підприємства прагнуть розвивати, мотивувати та підвищувати ефективність своїх співробітників у різних сферах використання людських ресурсів. Таким чином, управління ефективністю повинно бути важливим кроком у системі управління персоналом підприємства та впливати на свідомість та результативність роботи працівників, а потім на організаційну ефективність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ефективність праці персоналу підприємств роз-

глядається у дослідженнях багатьох українських та закордонних вчених, зокрема: С. Айвазяна, В. Беседіна, О. Грішної, Р. Гріфіна, Г. Завіновської, В. Єременка, Т. Кір'ян, П. Кругмана, Л. Лісогор, К. Маркса, М. Мескона, А. Пасеки, Й. Прокопенка, П. Самуельсона, М. Семикіної, Д. Сінка, М. Соколик, С. Струмліна, Ф. Тейлора, А. Файоля, Т. Хачатурова та ін. Однак питанню впливу факторів на ефективність роботи персоналу підприємств приділено недостатньо уваги.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз факторів впливу на ефективність роботи персоналу та результати діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Фактична ефективність порівнюється з бажаною ефективністю, тому оцінюється результат та встановлюється план розвитку відповідно до слабкості з посиланням на стратегію. Цей результат також забезпечує механізм зворотного зв'язку для працівників. Щоб покращити зворотний зв'язок, оновити та обговорити початкові цілі, керівництво має також зосередитись на спілкуванні працівників

між собою та між працівниками та керівниками. Менеджерам важливо розробити повністю інтегровану стратегію, яка дозволяє різним формам спілкування сприяти успіху місії підприємства або спільної мети. Більше того, постійне спілкування або обмін інформацією між стратегічними менеджерами підприємства та її внутрішніми зацікавленими сторонами повинно бути розроблене для сприяння прихильності до підприємства та усвідомлення її змінного середовища та розуміння її цілей, що розвиваються [1, р. 179].

В організаційному контексті результативність, як правило, визначається як ступінь, в якій член підприємства сприяє досягненню цілей підприємства. Співробітники є основним джерелом конкурентних переваг на підприємствах, орієнтованих на результат. Крім того, підхід до виконання зобов'язань розглядає працівників як ресурси чи активи та цінує їхню точку зору. Виконання праці відіграє важливу роль для діяльності підприємства. Продуктивність працівників може включати: кількість продукції, якість продукції, своєчасність виробництва, присутність на роботі, кооперативність [2, р. 1511]. Поліпшення продуктивності окремих працівників може також покращити організаційну ефективність. Результативність праці може бути визначена як запис досягнутих результатів для кожної функції роботи протягом визначеного періоду часу. Якщо розглядати таким чином, результативність представляється як розподіл досягнутих результатів, а результативність може бути виміряна за допомогою різних параметрів, які описують патент працівника на ефективність у часі. З іншого боку, результативність роботи працівника є рейтинговою системою, яка використовується у багатьох корпораціях для визначення здібностей та потреб персоналу. Багато керівників з персоналу щорічно чи щоквартально оцінюють результати роботи кожного співробітника, щоб допомогти працівникам визначити запропоновані сфери для вдосконалення.

Концепції ефективності вивчаються шляхом оцінки загальної ефективності та управління результатами, а оцінка ефективності - це процес, що класифікує певні результати протягом певних часових рамок [3, р. 164]. Більше того, аксіома "Якщо ви не можете її виміряти, ви не можете нею керувати", окреслює обґрунтування підприємства, яка має вдосконалену і всеосяжну систему вимірювання ефективності, таку як збалансована система показників або загальне управління ефективністю якості [3, р. 164]. Цей підхід пов'язує заходи підприємства для перетворення цілей високого рівня в діяльність нижчого рівня. Потім окремі працівники вводять заходи для контролю за їх виконанням у цій діяльності [4, р. 349].

Критерії ефективності повинні бути однозначними, чітко поясненими, відповідні робочим

завданням, які виконуються працівниками та досяжними. Критерії не повинні включати фактори, що не підпадають під контроль окремого працівника. Наглядовим органам також потрібно пройти навчання, щоб забезпечувати регулярні, змістовні та конструктивні відгуки. Співробітники також повинні бути забезпечені відповідними можливостями навчання та розвитку для подолання слабких результатів, виявлених у процесі оцінки. Оцінка ефективності роботи окремих працівників також повинна зосереджуватися на оцінці поведінки та працездатності працівника, а не на особистості працівника.

Працівники підприємств вносять внесок у організаційну ефективність, а практики управління персоналом можуть впливати на результати роботи окремих працівників завдяки їх впливу на навички та мотивацію працівників та через структури, що дозволяють працівникам покращувати їх роботу. Уявлення про безпеку роботи, наявність профспілки, рівень компенсації, задоволеність роботою, демографічні змінні, такі як вік, стать, освіта та кількість утриманців, свідомість, чи відповідає робота сподівання людини та виражений намір шукати іншу роботу все прогнозували відхід від працівника, уявлення про організаційну культуру також впливають на ефективність персоналу.

Невдоволення роботою може змусити співробітників піти, як тільки вони приймуть рішення про бажаність пересування та сприйняту легкість пересування. Перед тим, як звільнитися з підприємства, люди, які відчують невдоволення роботою, вивчають альтернативи роботи та оцінюють їх з точки зору їх очікуваної корисності. Традиційний підхід, таким чином, розглядає добровільне розмежування як наслідок низької задоволеності роботою в поєднанні з альтернативними можливостями ринку праці, які суб'єктивно сприймаються як такі, що мають більшу корисність та відносну легкість пересування до альтернативної зайнятості. Щоб уникнути невдоволення роботою, працівникам потрібна адекватна оплата праці, безпека роботи та комфортні умови праці [5, р. 371].

Під продуктивністю праці розуміється вихід робітників за одиницю часу, що є загальноприйнятим і прямим показником продуктивності праці. Темп зростання продуктивності праці приблизно дорівнює різниці між темпами зростання виробництва та темпами зростання кількості відпрацьованих годин в економіці [5, р. 372]. Високопродуктивні, ефективні підприємства мають культуру, яка заохочує залучення працівників. Тому працівники бажать брати участь у прийнятті рішень, постановці цілей або вирішенні проблем, що згодом призводить до підвищення продуктивності працівників. Крім того, на продуктивність праці також може вплинути впровадження інновацій інформа-

ційних технологій, що може змінити конкурентну гру для багатьох підприємств. Якщо виробництво продукції виробляється двома факторами, робочою силою та капіталом, то зростання продуктивності праці залежить від швидкості «поглиблення капіталу» та зростання «багатофакторної продуктивності» [6, р. 49]. Поглиблення капіталу означає збільшення співвідношення капіталу та праці, тобто збільшення обсягу капіталу, що включає машини, споруди та інфраструктуру. Для даного рівня технології поглиблення капіталу підвищує здатність робітників виробляти більше продукції при тому самому рівні зусиль. Збільшення багатофакторної продуктивності може відображати досягнення технології, але вони також можуть відображати будь-які інші події, що призводять до підвищення ефективності, наприклад, реорганізація завдань у фірмі або вдосконалення каналів дистрибуції, що використовуються для доставки товарів і послуг.

Забезпечення кількісних та якісних стандартів оцінювання індивідуальних та організаційних результатів є важливими елементами управління ефективністю діяльності. Як результат, окремі працівники знають про стандарти, які їх заохочуватимуть та будуть головними цілями. Огляди ефективності можуть розглядатися як навчальні події, в яких людей можна спонукати думати про те, як і якими шляхами вони хочуть розвиватися [7, р. 10]. Відгуки про результати діяльності мають значний потенціал, щоб принести користь працівникам з точки зору індивідуальної та командної ефективності. Зворотній зв'язок має важливе значення для ефективності підприємства та відсутність зворотного зв'язку може призвести до тривоги, неточної самооцінки та відволікання зусиль на діяльність зі збору зворотного зв'язку. Крім того, ефективний зворотний зв'язок щодо ефективності може підвищити рівень свідомості, залучення працівників, мотивацію та задоволення роботою [8, р. 56]. Відгуки про ефективність є важливою складовою всіх систем управління продуктивністю. Вони можуть бути визначені як інформація про минулу поведінку працівника стосовно встановлених стандартів поведінки та результатів працівника. Ефективні відгуки про результати діяльності працівника мають своєчасний, конкретний, поведінковий характер та представлені надійним джерелом.

Цілі зворотного зв'язку щодо ефективності – покращити показники роботи особистості та команди, а також комерційну свідомість, залучення працівників, мотивацію та задоволення роботою [8, р. 57]. Зворотній зв'язок щодо результативності ефективний у зміні поведінки працівників та підвищує задоволеність роботою та ефективністю роботи [3, р. 164]. З іншого боку, необхідно проаналізувати та зрозуміти відгуки, які завжди ігно-

рують через складнощі. Зворотній зв'язок може підвищити продуктивність за деяких умов. Однак в інших умовах зворотний зв'язок може не вплинути на ефективність або навіть виявити згубну ефективність. Згідно з цією перспективою, це додатково вказує на те, що низка факторів, включаючи характеристики джерела зворотного зв'язку та повідомлення, та часові питання, такі як кількість та частота зворотного зв'язку співробітників, отримали ставлення до відгуку.

Ефективність будь-якого підприємства залежить від якості його персоналу. Правильні люди повинні бути спочатку відібрані на певну посаду підприємства, мотивовані до роботи. Рішення щодо підвищення кваліфікації та навчання персоналу повинні прийматися на рівні керівництва. Ефективна система оцінювання ефективності роботи персоналу є важливим критерієм у цьому процесі, оскільки надає дані, необхідні для більшості необхідних адміністративних рішень. Ця система відіграє ключову роль у мотивації людей використовувати свої здібності для досягнення цілей підприємства.

Після оцінки та перевірки зворотного зв'язку керівники повинні забезпечити плату за результативність. Фінансова оцінка є корисним інструментом для мотивації працівника до своєї роботи. На цьому етапі менеджерам все ще потрібно зосередитись на розвитку персоналу для подальшого підвищення продуктивності та прогресу їхньої кар'єри в майбутньому. Нагорода являє собою важливі механізми, за допомогою яких поведінка працівників може бути узгоджена з інтересами підприємства. Зокрема, оплата праці - це винагорода, яка пов'язує підвищення заробітної плати з продуктивністю, і її можна використовувати для спрямування, підтримання та мотивації бажаної поведінки, наприклад, обміну знаннями [9, р. 43]. Оплата за результативність встановлює критерії поведінки, за якими розподіляється винагорода, і при цьому лежить в основі узгодження поведінки працівників з цінностями та цілями підприємства. Отже, якщо працівник досягає своїх цілей ефективності, то працівник отримує підвищення зарплати. Цей простий і наочний зв'язок між оплатою праці та результатами діяльності мотивує працівника за певний рівень досягнень, тому виховуючи сприятливі ставлення до роботи, такі як задоволення та відданість. Таким чином, ефективність оплати праці має безпосередній вплив на високий рівень якості послуг та бажане ставлення до роботи.

Висновки з проведеного дослідження. Система управління ефективністю досить очевидно впливає на результативність праці працівників. Більше того, кожна фаза в системі управління ефективністю також впливає на продуктивність працівників відповідно. Постановка точних і нео-

днозначних цілей або цілей для підприємства та працівника може бути керівництвом для того, щоб персонал працював ефективно в певний період. Крім того, така мета та план можуть покращити ініціативу працівника та відданість їх роботі. Огляд ефективності забезпечує зворотний зв'язок між працездатністю працівників, що може відображати проблеми під час виробництва та переваги для працівників.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Welch, M., & Jackson, P. R. (2007). Rethinking internal communication: A stakeholder approach. *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), p. 177–198.
2. Güngör, P. (2011). The Relationship between Reward Management System and. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1510–1520. Retrieved from: <http://www.sciencedirect.com>
3. Islam, R., & Rasad, S. M. (2006). Employee Performance Evaluation by the AHP. *Asia Pacific Management Review*, p. 163–176.
4. Platts, K. W., & Soboćka, M. (2010). When the uncountable counts: An alternative to. *Business Horizons*, 53, 349–357.
5. Jonathan Winterton (2004). A conceptual model of labor turnover and retention, *Human Resource Development International*, 7:3, 371–390.
6. Grant (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity.. *Journal of Applied Psychology*, 931, p. 48–58.
7. Teke, M. (2002). Retention Strategy. *HR Future*. March 2002, 10–12.
8. Aguinis, H. (2009). *Performance management* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall. 264 p.
9. Cunneen, P. (2006) How to improve performance management. *People Management*. Vol 12, No 1, 12 January, p. 42–43.