

Лепоринский Максим Андреевич

студент

ФГБОУ ВПО «Казанский государственный

энергетический университет»

г. Казань, Республика Татарстан

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПО КРИТЕРИАЛЬНЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ

***Аннотация:** данная статья посвящена рассмотрению критериев и методик оценки труда персонала по критериальным показателям, а также вопросу повышения эффективности труда персонала, от которого зависит экономика государства.*

***Ключевые слова:** оценка труда персонала, критерии, эффективность, уровень компетентности, российские показатели.*

На протяжении всей жизни человеческого общества были те, кто руководит, и те, кем руководят. С начала XX века управление начинает выделяться в автономную дисциплину.

Современное развитие показывает, что успешная и эффективная деятельность предприятия зависит от умелого и грамотного руководства.

Труд – один из наиболее важных факторов производства. В настоящее время деятельность работника расширила свои рамки. Теперь персонал является нераздельным участником процесса, от которого зависит дальнейшая судьба экономики в целом. Имея сложные задачи, функции, совершенствуя свои навыки трудящийся может увеличить эффективность своей деятельности.

Оценка труда персонала – это схема по определению правильности, важности деятельности работников, имеющая свое направление в сторону достижения целей фирмы.

Оценка деятельности трудящегося формируется не только из финансовых критериев, большое внимание уделяют именно нефинансовым показателям.

Оценки по финансовым показателям могут быть представлены в различных проявлениях, оценках, в которые вносятся личные данные работы и индивидуальные навыки работника: сроки выполнения работы, число брака и хорошего товара, количество удовлетворенных потребителей и т. д. Так же работодатель может оценивать персонал по нефинансовым показателям (качество работы, управление, безопасность, надежность используемых материалов, увеличение разнообразия продукции). Правильная оценка деятельности работника и соответствующее ей вознаграждение способствуют увеличению желания работать дальше, что, в свою очередь, развивает производство, стабилизирует высокую прибыль фирмы, решает ее важные задачи, достигает поставленных целей. Руководитель может использовать различные методы управления, мотивации сотрудников: от системы мер за проступки до поощрений инициативы работников.

То, каким образом работником выполняется работа, является показателем письменного норматива. Критерии оценки -параметры, которые помогут понять качественно ли работает сотрудник. Критерии оценки показывают, как должен работник выполнять свои задачи, чтобы удовлетворить нужды организации, потребителя.

Общая характеристика эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия может быть дана с помощью таких показателей, как:

- 1) эффективность использования основных фондов (фондоотдача, фондовооруженность, фондоемкость);
- 2) эффективность инвестиций (капиталоотдача, капиталоемкость);
- 3) эффективность использования трудовых ресурсов (производительность труда, трудоемкость);
- 4) общая эффективность хозяйственной деятельности (рентабельность, прибыльность);
- 5) эффективность использования активов (число оборотов товарных запасов, отдача текущих активов, недвижимости, общих активов, чистого оборотного капитала);

б) эффективность использования акционерного капитала (доход на акцию, дивиденды на акцию, отношение рыночной цены акции к доходу на акцию).

В российской практике в качестве основных критериев оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий используют следующие параметры:

- выручку от реализации продукции, работ, услуг (объем продаж);
- бухгалтерскую и чистую прибыль, остающуюся после налогообложения;
- рентабельность издержек, активов (имущества), инвестиций, объема продаж и т. д.;
- финансовую стабильность;
- финансовый результат собственников предприятия.

В наибольшей мере требованиям оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации отвечает такой показатель, как производительность труда.

Производительность труда – это результативность, эффективность затрат труда в процессе производства.

Производительность труда (Пт) рассчитывается по следующей формуле:

$$Пт = \text{Выработка} = Оп / Чс,$$

где Оп – объем производства продукции, выполненных работ, оказанных услуг за расчетный период (месяц, квартал, год), тыс. руб.;

Чс – среднесписочная численность персонала за расчетный период, человек.

Современный аппарат управления представляет собой очень сложный механизм с разнородными функциональными обязанностями и различным содержанием работы. Система показателей должна быть универсальной, применимой для различных сфер управленческой деятельности.

Учитывая специфический характер труда управленческих персоналов и его неоднозначное влияние на конечные производственные результаты, оценку эффективности следует производить комплексно, выделяя в качестве объектов оценки: совокупного работника; коллектив служащих функционального подразделения; индивидуального работника.

Повышение эффективности труда управленческого персонала и получение конкретных ее оценок – проблемы, от правильного решения которых во многом зависит развитие рыночных отношений в обществе.

Список литературы

1. Беркутова Т.А. Оценка персонала как управленческая задача: эффективность, компетенции, деловые коммуникации / Т.А. Беркутова, Н.В. Крониковская, И.А. Мартыанова, А.М. Пономарев. – Екатеринбург – Ижевск: Изд-во Института экономики УрО РАН, 2007.
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: Оценка эффективности / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. – М.: Экзамен, 2002.
3. Шекшня Е.В. Управление персоналом современной организации: учебник. – М.: Интел-Синтез, 2007.
4. Диневич В.А. Показатели и критерии эффективности управления / В.А. Диневич, С.В. Роганов, Н.И. Якунина. – М., 2008.
5. Критерии и показатели оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studopedia.ru/12_234101_kriterii-i-pokazateli-otsenki-effektivnosti-finansovo-hozyaystvennoy-deyatelnosti-predpriyatiya.html