

УДК 658.1

Підгора Є. О., Шимко О. В., Скачко А. В.

ПРОГРЕСИВНА МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ПРЕМІЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Підвищення результативності діяльності працівників – найважливіша мета в системній роботі HR – служб підприємства. Найбільш впливовим методом зростання ефективності праці персоналу є преміювання.

Система преміювання персоналу підприємства повинна формуватися на основі критеріїв ефективності. Економічна ефективність системи преміювання передбачає співвідношення ефекту, яких досягається в результаті преміювання працівників, до суми преміальних виплат.

При оцінці ефективності системи преміювання необхідно розглянути її кількісну складову. Для проведення кількісних розрахунків ефективності системи преміювання працівників підприємства можна залучити методику аналізу ієрархій (Analytic Hierarchy Process) Т. Сааті [1]. Згідно з наведеним підходом результати від впровадження преміальної системи повинні перевищувати витрати, тобто преміальні виплати. Для цього необхідно визначити абсолютну ($E_{абс}$) і відносну ($E_{відн}$) ефективність преміювання на основі виконання показника, прийнятого за основний показник ефекту.

Метою статті є пропозиція залучення для оцінки ефективності преміювання на промислових підприємствах прогресивної методики аналізу ієрархій Т. Сааті. На окремому прикладі розглядаються специфіка такого методичного підходу, переваги і недоліки залученні такої методики для оцінки ефекту преміювання.

Кількісна оцінка ефективності системи преміювання передбачає наступні етапи виконання:

- 1) визначення досягнутого рівня виконання показника преміювання в період оцінки ефективності (V_d);
- 2) порівняння його з рівнем виконання показника в базисному періоді (V_b), і визначення величини зміни показника;
- 3) визначення ефекту в грошовому вираженні, отриманому від зміни показників преміювання (E_d);
- 4) порівняння економічного ефекту з відповідною преміальною оплатою і визначення абсолютної або відносної ефективності системи преміювання [2].

Під абсолютною ефективністю системи преміювання (A_e) розуміють різницю між ефектом від зміни рівня показників преміювання в аналізованому періоді (E_d) і відповідної цієї зміни величиною виплачуваних премій (Π). Розраховується за формулою:

$$A_e = E_d - \Pi . \quad (1)$$

Відносна ефективність (B_e) обчислюється за формулою:

$$B_e = \frac{E_d}{\Pi} . \quad (2)$$

Показники абсолютної і відносної ефективності використовуються для порівняння різних систем преміювання зважаючи на їх вигідність для роботодавця. Ефект в грошовому вираженні, отриманий на основі прямого зіставлення досягнутого і базисного рівня показників, розраховується наступним чином:

$$E_D = Y_D - Y_0. \quad (3)$$

При розрахунку економічного ефекту довготривалих систем преміювання найбільш доцільно брати показник рівня продуктивності праці персоналу підприємства.

Таким чином, за системою преміювання можна судити про систему стимулювання праці на підприємстві. Якщо E_0 більше нуля, A_e більше нуля, O_e більше одиниці, то система преміювання економічно ефективна.

Розглянемо систему преміювання персоналу підприємства. В ролі показника розрахунку ефективності системи преміювання виступає продуктивність праці одного працівника підприємства ($ПТ$). Для визначення середньорічної продуктивності праці одного працівника скористуємося формулою:

$$ПТ = \frac{O}{Ч}, \quad (4)$$

де O – річний обсяг випуску продукції підприємством, тис. грн;

$Ч$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства, чол.

Дані з прогнозування діяльності підприємства з точки зору ефективності системи преміювання персоналу підприємства представимо в табл. 1.

Таблиця 1

Прогнозування діяльності підприємства
з точки зору ефективності системи преміювання персоналу

Показники	Базовий рік	Прогнозний рік Варіант I	Відхилення		Прогнозний рік Варіант II	Відхилення	
			абс., ±	від. %		абс., ±	від. %
Обсяг виробництва продукції, тис. грн	2337628,56	2621923,56	284295	12,2	2337628,56	–	–
Чисельність персоналу, чол.	10338	10338	–	–	9217	–1121	–10,8
Середньорічна продуктивність праці 1 працівника, тис. грн/чол.	226,12	253,62	27,5	12,1	253,62	27,5	12,1
Фонд оплати праці, тис. грн	618358,37	618358,37	–	–	618358,37	–	–
У тому числі преміальні виплати, тис. грн	284264,85	284264,85	–	–	284264,85	–	–
Середньомісячна заробітна плата 1 робітника, грн	4984,51	4984,51	–	–	5590,74	606,23	12,1

Розглянемо перший прогнозний варіант.

В кількісному виразі потрібні показники мають наступні значення:

$$Y_{\delta} = ПТ_{\delta} = \frac{2337628,56}{10338} = 226,12 \text{ тис. грн};$$

$$Y_{\delta 1} = ТП_{\delta 1} = \frac{2621923,56}{10338} = 253,62 \text{ тис. грн.}$$

Ефект, отриманий від зміни продуктивності праці одного працівника підприємства, складе:

$$E_{\delta} = 253,62 - 226,12 = 27,5 \text{ тис. грн.}$$

При збереженні чисельності персоналу підприємства в кількості 10338 чол., середньорічний рівень продуктивності праці по підприємству в прогнозному періоді буде дорівнювати $226,12 + 27,5 = 253,62$ тис. грн.

Прогнозний обсяг випуску продукції:

$$O_{\delta 1} = 10338 \cdot 253,62 = 2621923,56 \text{ тис. грн},$$

тобто зросте на 12,2 %.

Розглянемо другий варіант.

Якщо обсяг випуску залишиться на рівні базового року, то чисельність персоналу підприємства при раніше прогнозованій продуктивності праці складе:

$$ПТ_1 = \frac{2337628,56}{253,62} = 9217 \text{ чол.}$$

Тобто скоротиться на 1121 чол. або на 10,8 %.

Тепер розглянемо і оцінимо показники, яких підприємству вдалося досягти фактично у своїй діяльності (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінка діяльності підприємства по основним трудовим показникам фактичного рівня

Показники	Базовий рік	Фактично досягнуті показники	Відхилення	
			абс., ±	від., %
Обсяг виробництва продукції, тис. грн	2337628,56	2454510	116881,44	5,0
Витрати на виробництво, тис. грн	1843827,9	1874357,76	30529,86	1,6
Прибуток, тис. грн	493800,66	580152,54	86351,88	17,5
Чисельність персоналу, чол.	10338	9217	-1121	-10,8
Середньорічна продуктивність праці 1 працівника, тис. грн/чол.	226,12	266,3	40,18	17,7
Фонд оплати праці, тис. грн	618358,37	648888,23	30529,86	4,9
У тому числі преміальні виплати, тис. грн	284264,85	314794,71	30529,86	10,7
Середньомісячна заробітна плата 1 робітника, грн	4984,51	5866,77	882,26	17,7

$$V_{\sigma} = \frac{2337628,56}{10338} = 226,12 \text{ тис. грн.}$$

$$V_{\Delta} = \frac{2454510}{9217} = 266,3 \text{ тис. грн.}$$

Ефект, отриманий від зміни продуктивності праці одного працівника підприємства, складе:

$$E_{\Delta} = 266,3 - 226,12 = 40,18 \text{ тис. грн.}$$

Помножимо ефект одного працівника на кількість працівників, отримаємо ефект для усіх працівників підприємства на рік:

$$E = 9217 \cdot 40,18 = 370339,06 \text{ тис. грн.}$$

Фактичні витрати на преміальні виплати склали $\Pi = 314794,71$ тис. грн на всіх працівників. Таким чином, абсолютна ефективність системи преміювання:

$$A_e = E_{\Delta} - \Pi = 370339,06 - 314794,71 = 55544,35 \text{ тис. грн.}$$

Так як E_{Δ} , A_e – позитивні величини, то система преміювання економічно ефективна. Відносна ефективність системи преміювання складає:

$$B_e = \frac{E_{\Delta}}{\Pi} = \frac{370339,06}{314794,71} = 1,17.$$

Таким чином, ефект E_{Δ} більше нуля (позитивний), абсолютна ефективність A_e більша нуля (позитивна), відносна ефективність B_e більша одиниці, то система преміювання економічно ефективна. Це значить, що система стимулювання праці по підприємству стала виконувати свою стимулюючу функцію і є ефективною для підприємства з матеріальної точки зору.

ВИСНОВКИ

Метод аналізу ієрархій дозволяє зрозумілим і раціональним чином структурувати складну проблему прийняття рішень у вигляді ієрархії, порівняти і виконати кількісну оцінку альтернативних варіантів рішення. Наведена методика оцінки ефективності системи преміювання персоналу підприємства є досить зручним інструментом розрахунку ефективності економічних процесів підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Саати Т. Прийняття рішень : метод аналізу ієрархій / Т. Саати. – М. : Радіо і зв'язок, 1993. – 278 с.
2. Цибізова Т. Ю. Використання методу аналізу ієрархій у оцінці якості процесів управління / Т. Ю. Цибізова, О. О. Карпунін // Сучасні проблеми науки і освіти. – 2015. – № 2–1. – С. 200–200.