

СЕКЦИЯ 4. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА БУХГАЛТЕРА¹

Я.Е. Мустафина

Казанский (Приволжский) федеральный университет

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы оценки эффективности труда бухгалтера. Изучены задачи, цели и факторы, влияющие на эффективность труда. Автором предложены рекомендации по использованию специальных критериев КРІ для увеличения производительности труда.

Ключевые слова: результативность труда, управление персоналом, оценка труда, персонал.

Оценка результативности труда сотрудников является одним из самых важных предназначений руководства. Разнообразие и величина диапазона профессий, квалификационных уровней является значительной системой сфер деятельности людей. Любая деятельность, профессия, специальность нуждается в соответствии личностных данных работника определенным функциям всего процесса труда, особенностям труда и его специфики. Это и обуславливает значение оценки персонала на различных ступенях его участия в труде.

Оценка результативности труда персонала – некий инструмент, способный помочь руководителю в достижении определенной цели. Но в то же время руководство должно отлично знать существующие методы оценки, а также быть способным к выбору конкретных методов, которые лучше подходят для принятия административных решений и решений, которые связаны с развитием сотрудников.

¹ Научный руководитель: доцент кафедры управления человеческими ресурсами
О.В. Киселкина

Актуальность изучения оценки эффективности труда персонала вызвана высоким интересом к вопросу увеличения результативности управления, что в свою очередь является главным звеном конкуренции любой организации. Поэтому особое значение имеет не только регулирование работы кадров, но и поиск путей ее улучшения.

Оценка результативности персонала необходима для определения эффективности работы, успешности конкретного сотрудника или персонала организации в целом, а также понимания, насколько сотрудники справляются со своими обязанностями.

На сегодняшний день вопрос оценки результативности персонала не определяется одним точным общепризнанным решением. Всеобъемлющую и достоверную информацию предоставляет только комплексная оценка труда, невзирая на то, что действуют многочисленные методики, помогающие оценить конкретные нормы труда.

Оценка результатов труда персонала – это обязанность управления персоналом, целенаправленный процесс, направленный на установление уровня результативности труда работников. Оценка результатов – составная часть деловой оценки персонала, состоящая в определении соответствия продуктивности деятельности работников необходимым целям, показателям, нормативам или иным требованиям, поэтому она играет главную роль в сфере управления персоналом [1].

Каждому руководителю неустанно приходится сталкиваться с обязательной оценкой загруженности работников. Например, путем постановки определенных задач со сроками их решения, оценкой количества проделанной работы или контроля над затраченным временем на ту или иную операцию, выполненную сотрудником.

Говоря о задачах оценки результативности персонала, можно выделить самые важные: оценка потенциала работников с целью продвижения персонала, а также выявления некомпетентных сотрудников; уточнение затрат на обучение персонала; сохранность и развитие чувства справедливости у сотрудников; повышение трудовой мотивации работников; поддержка обратной связи с персоналом о качестве их работы; разработка программ обучения и развития сотрудников.

Эти задачи образуют 3 главные цели: административную, информационную, мотивационную [3].

На содержание и результаты труда персонала влияют разнообразные факторы, учитывающиеся при оценке результативности труда ра-

ботников разных категорий в определенных условиях и времени, что значительно повышает уровень обоснованности и достоверности результатов оценки. Классификация данных факторов приведена в таблице 1.

Таблица 1. Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки результативности труда [2]

Естествен-но-биологические	Социально-экономические	Технико-организационные	Социально-психологические	Рыночные
Пол	Уровень экономики	Тип решаемых задач	Расположение к труду	Уровень развития предпринимательства
Возраст	Требования государства (законы и ограничения в сфере труда и зарплаты)	Уровень сложности труда	Самочувствие работника	Акции предприятий
Здоровье	Квалификация сотрудников	Положение организации производства (труда)	Психологическое состояние сотрудника	Конкуренция
Умственные способности	Мотивация труда	Различные условия труда	Межличностные отношения	Инфляция
Физические способности	Уровень жизни	Объем и качество информации	Моральный климат в коллективе	Банкротство
Климат, сезонность	Социальная защищенность	Использование научных и технических достижений	Положение личности в коллективе	Безработица

При выборе критериев учитываются цели оценки результатов труда персонала (увеличение заработной платы, повышение по карьерной лестнице, увольнение), а также для какой категории и должности рабочих определяются критерии, которые будут изменяться по мере сложности, ответственности и характера работы персонала.

Результат деятельности работников определяется, исходя из объема, качества, своевременности выполнения профессиональных обязанностей. При выборе параметров, которые характеризуют ключевые итоги труда персонала, необходимо учитывать их прямое влияние на результат всей работы предприятия. [4].

Изучим результативность труда на примере работника бухгалтерии. Главным инструментом оценки эффективности труда является нормирование.

Можно предположить, что исключительно от опытности и уровня квалификации бухгалтера (главного бухгалтера) зависит уровень ведения бухгалтерской отчетности. Опыт – основной показатель, что приводит к завышенному спросу на бухгалтеров с большим опытом и является следствием роста затрат на их содержание. Любой бухгалтер обязан располагать основными умениями принципов и правил ведения документации.

Результативность труда сотрудников бухгалтерии выявляется путем расчетов трудозатрат. Среди главных способов расчетов норматива трудозатрат можно выделить: бенчмаркинг, программы по измерению выполненного объема за день, а также за какое время они были выполнены, TVC менеджера, который показывает часы рабочего времени сотрудника и его бездействия, факторное нормирование, фото рабочего дня, микроэлементное нормирование.

Руководителю предприятия нужно определить, какие участки обслуживает бухгалтер, и произвести оценки трудозатрат по данным участкам. Среди них могут быть учеты финансов, различные расчеты, подготовка отчетности и т.д. При этом нужно учесть степень квалификации сотрудников.

Далее необходимо выявить факторы, активно влияющие на трудозатраты. Например, численность расчетов, число начислений/удержаний, количество накладных и т.п.

После определения процессов, трудозатрат и факторов нужно рассчитать для каждого процесса норматив трудозатрат для сотрудников бухгалтерии. Норматив для расчета зарплаты – численность расчетных листов в месяц на единицу бухгалтера, норматив учета расчетов с подрядчиками может быть – число накладных в час на единицу бухгалтера.

Метод нормирования можно применять и к одному конкретному работнику для выявления степени его загруженности. В случае очень большого количества задач у специалиста необходимо будет распреде-

ление этих обязанностей между другими специалистами или наем дополнительных работников, если такая возможность имеется. В случае выявления неполной загрузки работников можно делегировать таких специалистов на помощь другим сотрудникам или занять их на новых участках работы. Вариантом будет являться и аутсорсинг. В данном случае оплата будет производиться исключительно за реально сделанную работу.

Считаю, что для увеличения эффективности труда сотрудников можно устанавливать специальные критерии КРІ, с помощью достижения которых будет увеличиваться размер премии. Также данный фактор может явиться и своеобразным мотивом труда персонала. Показатель результативности поможет учитывать разный КПД специалистов, потому что при одинаковой профессии и окладе сотрудники будут получать разную зарплату, которая будет зависеть от эффективности их деятельности. Для сотрудников бухгалтерии такими показателями могут быть число ошибок в проводках и бухгалтерских операциях и отчетностях, выполнение работы в срок и т.д. Поставить КРІ возможно почти для каждой должности, для этого подходят любые критерии, измеряющиеся, подсчитываемые и влияющие на общий итог деятельности.

В заключении можно отметить, что на основании оценки деятельности труда руководители предприятия получают персонализированную информацию о плановых процессах, разрабатывают методы внесения необходимых поправок, уточняют ресурсы новообразований. Стандарты оценки результативности труда вводятся в систему стратегического проектирования, а также результаты оценки являются базой информации для контролирующей системы.

Библиографический список

1. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник // М.: Инфра-М, 2011. С. 130–134.
2. Оганесян И.А. Управление персоналом организации // М.: Вильямс, 2011. С. 239–250.
3. Дятлов В.А. Как оценить специалиста? // Управление персоналом, 2013. С.18–25.
4. Ниязмамедов Р.Т. Рынок труда и оценка персонала как фактор его развития: автореф. дис. канд. эк. наук // М., 2014. С. 24.

5. Киселкина О.В. Проблемы измерения производительности труда // О.В. Киселкина / Вестник экономики, права и социологии. Казань: Информационно-аналитический центр Эксперт. 2015. № 4. С. 43–46.

EVALUATION OF THE IMPACT OF LABOR ACCOUNTANT

E.Y. Mustafina

Russia, Kazan Federal University

Abstract. The article deals with the problem of assessing the effectiveness of an accountant working. We studied the goals, objectives and factors affecting the efficiency of labor. The author offers advice on the use of special KPI criteria to increase productivity.

Keywords: labor productivity, human resource management, performance appraisals, staff.

References

1. Kibanov, A.Ya. Fundamentals of personnel management: a textbook. M.: INFRA-M, 2011. P. 130–134.
2. Oganessian I.A. Personnel management organization. M.: Williams, 2011. P. 239–250.
3. Dyatlov V.A. How to evaluate a specialist? // Personnel Management, 2013. P.18–25.
4. Niazmamedov R.T. Labor market and personnel assessment as a factor of its development: author. dis. Cand. eq. Sciences // M., 2014. 24 p.
5. Kiselkina O.V. Problems of measuring labor productivity // Bulletin of Economics, Law and Sociology. Kazan: Expert Informational-Analytical Center. 2015. № 4. P. 43–46.