

УДК 339.13

**О. Дячун**

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

## **ПРИНЦИПИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ПРАЦІ ТОРГОВИХ ПРЕДСТАВНИКІВ**

Підвищення ефективності збутової діяльності підприємств вимагає об'єктивної оцінки праці торгових представників. Вона служить передумовою досягнення високих індивідуальних результатів. Обґрунтована оцінка дозволяє виявити як сильні, так і слабкі сторони в роботі цієї категорії збутового персоналу. Знання останніх є основою покращення діяльності торгових представників.

Побудова ефективності системи показників оцінки праці торгових представників вимагає, насамперед, визначення принципів її розробки.

До них можна віднести :

- безпосереднє відображення оціночними показниками індивідуальних результатів роботи торгових представників;

- можливість об'єктивного вимірювання зазначених показників. В протилежному випадку в систему оцінки праці працівників збуту товарів будуть вноситися елементи суб'єктивізму тих, хто її здійснює. І як наслідок, замість сприяння покращенню їхньої діяльності вона буде породжувати негативні тенденції, викликати незадоволення окремих представників і в кінцевому підсумку – погіршення їхньої роботи;

- наявність критеріїв оцінки праці торгових представників. У цьому контексті варто розмежовувати поняття критерію і оціночного показника. Під критерієм розуміється там база, з якою робиться порівняння показника оцінки праці торгового представника і яка дозволяє зробити обґрунтовані висновки щодо результативності його роботи. В їх ролі можуть використовуватися: досягнутий рівень показників за минулий рік, усереднені значення показників по однорідних групах торгових представників, можливі максимальні, мінімальні чи планові значення показників та інші;

- віднесення до системи зазначених показників лише тих із них, які характеризують кінцеві, а не проміжні результати роботи торгових представників. Цей принцип обмежує загальну кількість оціночних показників, виключає використання проміжних показників ( вони не відображають в достатній мірі кінцевих результатів торгових представників) і створює підґрунття для об'єктивної оцінки;

- необхідність і можливість використання показників оцінки в оплаті праці торгових представників, вирішення питань кар'єрного зростання. Іншими словами, вони повинні мати практичні застосування в діяльності зазначених працівників.

Враховуючи результати проведеного аналізу стану оцінки роботи торгового персоналу підприємства та викладені принципи, можна запропонувати наступну систему показників оцінки праці торгових представників

Об'єктивна оцінка роботи торгових представників промислових підприємств базується на певних принципах, які дозволяють обґрунтувати склад оціночних показників та порядок їх визначення. Відповідно до цього їх варто поділяти на результативні та ті, що характеризують процес діяльності збутових працівників. Правильна оцінка їхньої роботи забезпечується шляхом порівняння оцінюючих показників з їх критерієм.