

Дюпина Л.Ф. – доцент, директор Филиала ИЭАУ в г. Вольске
Институт экономики и антикризисного управления
liciza@bk.ru

Крылов А.П. - студент Филиала ИЭАУ в г. Вольске
Dupina LF - Associate Professor, Director of the Branch IEAU in Volsk
Autonomous non-profit educational organization o higher professional education
Institute of economics and crisis management
Krylov AP - Student Branch IEAU in Volsk

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов Performance indicator of labor resources

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы экономической эффективности использования трудовых ресурсов.

Abstract: This article deals with the economic efficiency of the utilization of labor resources.

Ключевые слова: экономическая эффективность, трудовые ресурсы, показатели

Key words: economic efficiency, human resources, performance

Эффективность использования трудовых ресурсов является важнейшим понятием экономической области, которое на основе результатов позволяет выполнить оценку использования трудовых ресурсов; заключается в достижении максимальной отдачи при наименьших затратах трудовой деятельности и вычисляется как отношение достигнутых результатов к затратам человеческого труда в различных сферах деятельности: в сфере производства материально-вещественных благ, в непродуцированной сфере, в сфере частного, коллективного и общественного производства. Главное место в ряду показателей эффективности использования трудовых ресурсов отводится показателям, характеризующим уровень производительности труда.

Данные показатели могут иметь различную классификацию: по масштабам учета трудового времени – показатели среднечасовой, среднедневной и среднегодовой производительности труда; по содержанию экономического характера – локальные, отраслевые и общественные; по базовым основаниям расчета – показатели относительного и абсолютного изменения уровня эффективности использования трудовых ресурсов; по способам измерения – стоимостные, трудовые и натуральные показатели. Помимо этого, учитывают частные показатели, характеризующие влияние каждого отдельного фактора роста производительности труда; производят расчет показателей общей и удельной трудоемкости выпускаемой продукции; определяют относительную величину освобождения рабочей силы по итогам увеличения уровня производительности труда.

Численность сотрудников каждого предприятия непостоянна и имеет тенденцию изменения во времени. Данные изменения происходят по причине приема и увольнения сотрудников. Этот процесс называется движением рабочей силы. Он порождает перераспределение рабочей силы между отдельными хозяйствующими субъектами.

Экономические изменения глобального характера способствуют межотраслевому перераспределению рабочей силы, а изменения конъюнктуры экономического климата приводят к созданию дополнительных рабочих мест, либо к их сокращению. Движение рабочей силы также объясняется потребностями и желаниями сотрудников.

Для анализа движения трудовых ресурсов могут быть использованы относительные и абсолютные показатели. Перечень абсолютных показателей включает:

- оборот работающих – общее количество принятых и уволенных за установленный период сотрудников;
- оборот по приему – количество сотрудников, принятых на работу за установленный период;

– оборот по выбытию – количество уволенных с предприятия сотрудников за установленный период.

Исследуя движение рабочей силы необходимо отметить, что регулярная смена сотрудников оказывает негативное влияние на уровень производительности труда. В этом случае нужно выявить основные причины высокой текучести кадров и динамику состава уволенных сотрудников. Для этого производится анализ движения кадрового состава путем вычисления коэффициентов движения персонала.

Коэффициент оборота по приему – отношение числа принятых на работу сотрудников к среднесписочной численности:

$$K_{оп} = \frac{Ч_{п}}{Ч_{сс}}, \quad (1)$$

где $Ч_{п}$ – количество принятых сотрудников;

$Ч_{сс}$ – среднесписочная численность.

Коэффициент оборота по выбытию – отношение числа выбывших сотрудников к среднесписочной численности:

$$K_{ов} = \frac{Ч_{в}}{Ч_{сс}}, \quad (2)$$

где $Ч_{в}$ – количество выбывших сотрудников;

$Ч_{сс}$ – среднесписочная численность.

Общий оборот персонала характеризуется суммой коэффициентов по приему и выбытию:

$$K_{общ} = K_{оп} + K_{ов} \quad (3)$$

Оборот рабочей силы условно можно разделить на нормальный и излишний. Нормальный оборот порождается не зависящими от предприятия причинами, такими как выход на пенсию или призыв на военную службу. Излишний оборот обусловлен увольнением сотрудников по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины. Излишний оборот оказывает неблагоприятное воздействие на эффективность деятельности предприятия, т.к. увеличиваются затраты на профессиональную подготовку и адаптацию новых сотрудников и возрастает нагрузка на кадровые службы.

Для оценки излишнего оборота применяют коэффициент текучести кадров. Он равен отношению числа сотрудников, уволившихся по собственному желанию и по приказу руководства, к среднесписочной численности:

$$K_{т} = \frac{Ч_{ув}}{Ч_{сс}}, \quad (4)$$

где $Ч_{ув}$ – количество уволившихся по собственному желанию и по приказу руководства сотрудников.

Обратным показателем коэффициента текучести кадрового состава является коэффициент постоянства. Он равен отношению количества проработавших целый год сотрудников к среднесписочной численности персонала:

$$K_{пс} = \frac{Ч_{пс}}{Ч_{сс}}, \quad (5)$$

где $Ч_{пс}$ – количество проработавших целый год сотрудников.

Для оценки соотношения принятых и выбывших сотрудников также применяется соответствующий коэффициент:

$$K_{с} = \frac{Ч_{п}}{Ч_{в}} \quad (6)$$

Коэффициенты движения персонала не являются плановыми характеристиками, поэтому анализ данных показателей производится в динамике за несколько и более лет.

Выполнить оценку степени использования трудовых ресурсов возможно по уровню использования фонда рабочего времени и по числу отработанных одним сотрудником дней и часов. Такой анализ может быть выполнен по всему персоналу или при необходимости по различным его категориям.

Для того чтобы произвести анализ использования общего календарного фонда

рабочего времени, нужно выявить его потенциальный размер. Фонд рабочего времени находится в зависимости от средней продолжительности рабочего дня, среднего количества отработанных дней за год одним сотрудником, а также общей численности сотрудников:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{П}, \quad (7)$$

где ФРВ – фонд рабочего времени;

ЧР – общая численность сотрудников;

Д – среднее количество отработанных дней одним сотрудником за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня.

Соотношение полезного фонда рабочего времени и его потерь с непроизводительными затратами представляет собой баланс рабочего времени. При анализе баланса выявляются основные причины потерь рабочего времени. Целодневные потери могут быть обусловлены простоями оборудования из-за технической неисправности, временной потерей сотрудниками трудоспособности, прогулами, отпусками с разрешения руководства. Внутрисменные потери могут возникать из-за предпраздничных сокращенных дней, нарушения дисциплины, льготного времени для определенных категорий сотрудников, внутрисменных простоев предприятия.

На предприятии анализ эффективности использования фонда рабочего времени составляет важный аспект общей аналитической деятельности. В ходе исследования использования рабочего времени необходимо проверить обоснованность и степень выполнения производственных задач, выявить причины потерь рабочего времени и разработать комплекс мероприятий по повышению эффективности использования рабочего времени.

Оптимизация использования рабочего времени является одним из фундаментальных условий для повышения эффективности использования трудовых ресурсов и успешной деятельности предприятия в целом. От уровня эффективности использования рабочего времени в прямой зависимости находятся большинство технико-экономических показателей, а также производительность трудового состава.

Совокупность показателей производительности труда прежде всего выявляет уровень эффективности использования трудовых ресурсов. Для определения степени интенсивности использования трудовых ресурсов служит система вспомогательных, частных и обобщающих показателей уровня производительности труда.

Вспомогательные показатели служат для определения временных затрат на выполнение каких-либо конкретных видов работ или же наоборот объема работ за определенное время.

Частные показатели определяют временные затраты на выпуск единицы продукта какого-либо вида, или установленного вида продукции за единицу времени.

В качестве показателя обобщающего характера, позволяющего оценить степень эффективности использования трудовых ресурсов, используется выработка. Сущность выработки представлена отношением количества готовой продукции к количеству работников в установленную единицу времени. Расчет выработки может быть осуществлен как на одного сотрудника предприятия в целом, так и на одного рабочего основного производства.

$$\text{ГВ} = \frac{\text{ВП}}{\text{Ч}_{\text{сс}}}, \quad (8)$$

где ВП – стоимостное выражение валового объема выполненных работ или произведенной продукции.

Наличие нескольких вариантов расчета выработки позволяет произвести анализ структурных сдвигов трудового состава предприятия. Если темп роста выработки одного сотрудника превышает соответствующий темп роста выработки рабочего основного производства, то это свидетельствует об уменьшении удельного веса служащих и об увеличении доли рабочего персонала в общем количестве промышленно-производственного состава.

Увеличение удельного веса служащих является оправданным только в том случае, если вместе с этим происходит рост выработки всего промышленно-производственного трудового состава за счет улучшения организационных и управленческих процессов предприятия. Темпы роста выработки одного сотрудника обычно должны превышать или быть равными темпам роста выработки производственного рабочего.

Подводя итог стоит отметить, что для полноценного анализа производственной деятельности предприятия необходимо использовать комплексную систему показателей эффективности использования трудовых ресурсов для выявления и устранения неблагоприятных факторов и поиска незадействованных резервов.

Список литературы

1. Дюпина Л.Ф., Дикунова М.С., Бровко А.С. Эмоциональный и интеллектуальный менеджмент: противостояние или сочетание в сборнике: Новые парадигмы общественного развития: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции и закономерности Материалы международной научно-практической конференции: в 4 частях. 2016. С. 60-61.

2. Дюпина Л.Ф., Дикунова М.С., Прокопов В.Н. Оценка эффективности управленческих инноваций Научный альманах. 2015. № 11-2 (13). С. 128-131.

3. Дюпина Л.Ф., Рудиков В.Ф. Повышение эффективности высшего образования путем применения маркетингового исследования в сборнике: Управление инновационным развитием современного общества: тенденции, приоритеты: экономические, социальные, философские, политические, правовые общенаучные закономерности Материалы международной научно-практической конференции. ООО "Академия управления" ФГБОУ ВПО "Новосибирский государственный технический университет", кафедра "Производственный менеджмент и экономика энергетики"; отв. редактор С.С. Чернов.г. Новосибирск, г. Саратов, 2014. С. 177-181.

4. Дюпина Л.Ф., Мазур Н. Повышение эффективности взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей Вестник ИЭАУ. 2014. № 5. С. 8.

5. Дюпина Л.Ф. Проблемы регулирования рынка труда в Саратовской области в сборнике: Механизмы обеспечения устойчивого развития российской экономики Международная научно-практическая конференция преподавателей, аспирантов и студентов. Москва, 2013. С. 74-75.

6. Дюпина Л.Ф. От системы менеджмента качества к системе качества менеджмента в сборнике: Механизмы Социальные науки: social-economicsciences № 1 (11) 2016 Актуальные тенденции экономических исследований обеспечения устойчивого развития российской экономики Международная научно-практическая конференция преподавателей, аспирантов и студентов. Москва, 2013. С. 88-92.

References

1. Dupina LF, Dikunova MS, AS Brovko Emotional and intellectual Management: confrontation or combination in: New paradigm of social development: economic, social, philosophical, political, legal, general scientific trends and patterns Materials of the international scientific-practical conference: in 4 parts. 2016. pp 60-61.

2. Dupina LF, Dikunova MS, VN Prokopov Evaluation of the Management of innovation Science Almanac. 2015. № 11-2 (13). Pp 128-131. Социальные науки: social-economic sciences № 1 (11) 2016 Актуальные тенденции экономических исследований

3. Dupina LF, VF Rudik Improving the efficiency of higher education through the use of market research in: Management of innovative development of modern society: trends, priorities: economic, social, philosophical, political, legal, general scientific laws Proceedings of the international scientific-practical conference. Ltd. "The Academy of Management" VPO "Novosibirsk State Technical University" Department "Industrial Management and Economics of Energy"; holes.SS editor Chernov. Novosibirsk, Saratov, 2014. Pp 177-181.

4. Dupina LF, N. Mazur Improving the efficiency of Interaction of institutions education and employers Herald IEAU. 2014. № 5. С. 8.

5. Dupina LF Problems of regulation of the labour market in Saratov region In: Mechanisms to ensure sustainable development of the Russian economy the International scientific-practical conference of teachers and students. Moscow, 2013. S. 74-75.

6. Dupina LF Of quality management system quality management system in: Mechanisms to ensure sustainable development of the Russian economy the International scientific-practical conference of teachers and students. Moscow, 2013.S. 88-92.

Дюпина Людмила Федоровна

liciza@bk.ru

Тел. 9271555572

г. Вольск, Саратовская область

ул. Красногвардейская, д. 30