

Андрианова В.В., Глущенко Ю.В.

УДК 331. 582. 003. 12 «321»

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Экономическое состояние хозяйствующих субъектов определяется эффективностью использования всех элементов процесса труда: средств труда, предметов труда и самого труда. Эффективность применения находит отражение в уровне затрат на одну гривну товарной продукции, а следовательно, и в уровне рентабельности производства, что определяет финансовую устойчивость хозяйствующего субъекта.

К методическим подходам анализа относят весь инструментарий способов и приемов проведения анализа, получения необходимых показателей и их оценки [1, с. 104].

Эффективность использования трудовых ресурсов определяется рядом условий и факторов. Их комплексный анализ служит методической и информационной базой для разработки мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

В процессе выявления ресурсов используются различные методы оценки эффективности трудовых ресурсов, постоянно совершенствующиеся и тесно взаимодействующие друг с другом.

Роль трудовых ресурсов существенно возрастает в условиях рыночных отношений, особенно в период кризисного и посткризисного состояния предприятий и экономики в целом, поскольку достижение большей эффективности деятельности субъекта хозяйствования за счет роста эффективности использования персонала требует значительно меньших затрат, чем привлечение для этих целей других ресурсов. Вот почему исследование проблем оценки эффективности использования трудовых ресурсов является весьма актуальным.

Предмет исследования: методы оценки трудовых ресурсов.

Основная цель работы заключается в исследовании и систематизации выработанных экономической наукой методических подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов.

Задание работы состоит в изучении системы показателей, различных подходов и методов оценки эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Результаты исследований: оценка эффективности использования трудовых ресурсов является важным этапом экономических исследований, которые нашли достаточно широкое освещение в экономической литературе. Вопросы разработки методических подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов отражены в трудах отечественных экономистов: Т.А. Барашниковой [1, с. 104], Н.А. Горенова, Васильченко В.С., Василенко П.М. [2, с. 156], А.М. Гриненко, О.А. Гришновой, Л.П. Креба [3, с. 358] и др. Вместе с тем, ряд проблем в области подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов требуют уточнений.

Анализ трудовых ресурсов предприятия включает анализ использования рабочей силы, анализ производительности труда, анализ оплаты труда, анализ фонда рабочего времени и т.д.

В свою очередь, анализ использования рабочей силы предполагает исследование показателей по ряду направлений. Так, в ходе анализа обеспеченности трудовыми ресурсами проводят сравнение фактической численности персонала с предыдущим периодом и плановой численностью отчетного периода по всем классификационным группам. В процессе анализа изучаются соотношение между группами и тенденции изменения этого соотношения.

Анализ профессионального и квалификационного уровня рабочих производится путём сопоставления наличной численности по специальностям и разрядам с численностью, необходимой для выполнения каждого вида работ по участкам, бригадам и по предприятию в целом. При этом выявляется излишек или недостаток рабочих по каждой профессии, поскольку в случае, если фактический средний тарифный разряд рабочих планового периода ниже среднего тарифного разряда работ, может иметь место снижение качества выпускаемой продукции и следовательно, необходимо предусмотреть повышение квалификации персонала. Если же средний разряд рабочих окажется выше среднего тарифного разряда работ, то рабочим придется производить доплату за использование их труда на менее квалифицированных работах [2, с. 156].

В ходе анализа квалификации управленческого персонала проверяют соответствие уровня образования каждого работника занимаемой должности, изучают вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации.

Квалификационный уровень работников зависит во многом от возраста, стажа работы, образования и т. д. Поэтому в процессе анализа изучению подлежат изменения в составе работников по этим показателям.

Ответственным этапом в анализе использования предприятием наличных кадров является изучение движения рабочей силы. Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов движения работников на предприятии:

- коэффициента оборота по приему, как отношения численности всех принятых работников за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период;
- коэффициента оборота по выбытию, как отношения всех выбывших работников к среднесписочной численности работников;
- коэффициента текучести кадров, как отношения выбывших с предприятия по неуважительным причинам (по инициативе работника, из-за прогулов, за невыполнение своих служебных обязанностей) к среднесписочной численности (определяется за определенный период).

В ходе анализа тщательно изучению подвергают причины выбытия работников за нарушение трудовой дисциплины, т. к. это часто связано с нерешёнными социальными проблемами [2, с. 156].

Однако выпуск продукции зависит не только от численности работающих, но и от объема затраченного на производство труда, определяемого количеством отработанного времени. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на предприятии. Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

В ходе экономического анализа необходимо выявить причины образования сверхплановых потерь рабочего времени. Среди них могут быть дополнительные отпуска с разрешения администрации; невыходы на работу по болезни; прогулы; простои из-за неисправности оборудования; отсутствие работы, сырья, материалов, топлива, энергии и т. д. Каждый вид потерь должен быть подробно оценен, в особенности это касается тех потерь, которые зависят от предприятия. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является существенным резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Важными с точки зрения анализа эффективного использования трудовых ресурсов являются показатели, характеризующие производительность труда. От ее уровня зависят практически все показатели, характеризующие эффективность работы предприятия, а именно фондоотдача, численность персонала, уровень оплаты труда, прибыль и т. д.

При анализе производительности труда, в первую очередь, определяют степень выполнения плана и динамику роста этого показателя за ряд временных отрезков, рассчитывают, какие факторы и в какой степени обусловили положительное или отрицательное воздействие на изменение производительности труда [4, с. 248].

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих (среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, среднегодовая выработка на одного работающего в стоимостном выражении), частных (трудоемкость продукции определенного вида в натуральном выражении за 1 человеко-день или человеко-час) и вспомогательных (затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени) показателей [5, с. 86].

Важным с точки зрения оценки эффективности использования трудовых ресурсов, является анализ использования фонда заработной платы. Его начинают с расчёта абсолютного и относительного отклонения фактической величины от плановой. Абсолютное отклонение определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда с плановым фондом заработной платы в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников (без учёта степени выполнения плана по производству продукции) [5, с. 123].

В процессе анализа определяют факторы, вызвавшие абсолютное и относительное отклонения по фонду заработной платы. Факторные модели переменной и постоянной части фонда зарплаты, разработанные Т.А. Барашниковой, представлены на рис. 1 и 2 [1, с. 104].

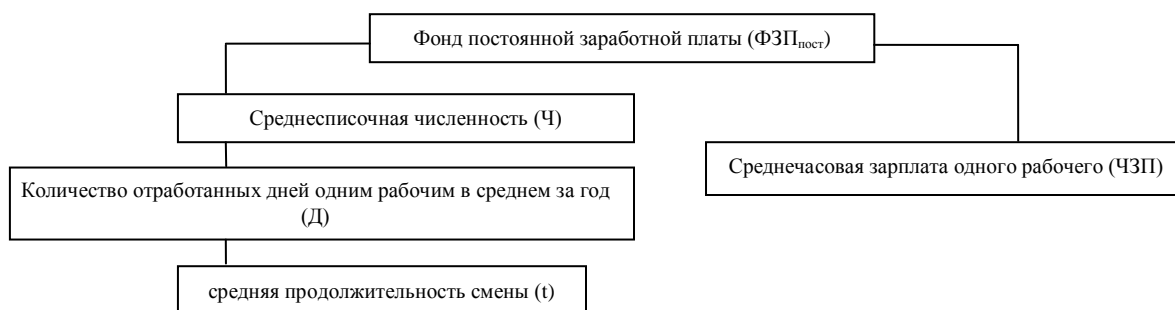


Рис.1. Схема факторной модели постоянной части фонда оплаты труда

Согласно этой схеме модель имеет вид:

$$\text{ФЗП}_{\text{пост}} = \text{Ч} \cdot \text{Д} \cdot \text{t} \cdot \text{ЧЗП},$$

где $\text{ФЗП}_{\text{пост}}$ – фонд постоянной заработной платы;

Ч – среднесписочная численность;

Д – количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год;

t – средняя продолжительность смены;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного рабочего.

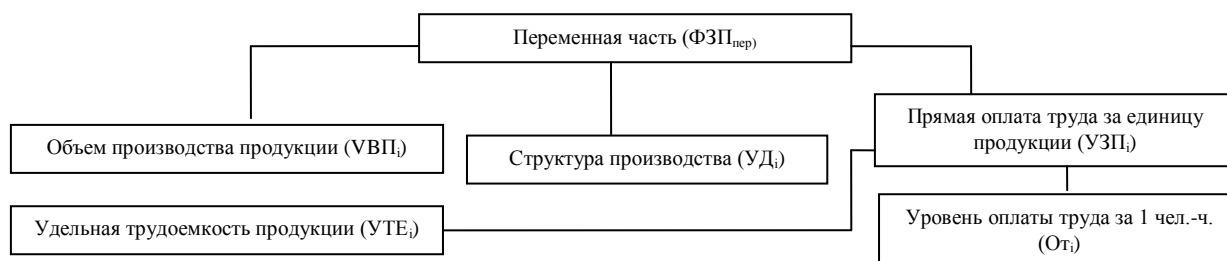


Рис.2. Схема факторной системы переменного фонда зарплаты

Согласно этой схеме модель имеет вид:

$$\text{ФЗП}_{\text{пер}} = \sum \text{ВВП}_i \cdot \text{УД}_i \cdot \text{УТЕ}_i \cdot \text{От}_i,$$

где $\text{ФЗП}_{\text{пер}}$ - переменная часть фонда заработной платы;

ВВП_i – объем производства продукции;

УД_i - структура производства;

УТЕ_i – удельная трудоемкость продукции;

От_i – уровень оплаты труда за 1 чел.-ч.

В процессе анализа необходимо также установить эффективность использования фонда заработной платы. Для обеспечения расширенного воспроизводства, а также получения ожидаемой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты [3, с. 358].

Решению этих задач может содействовать применение программно-целевых методов анализа эффективности использования трудовых ресурсов. Поскольку главной целью программ является выполнение заданий по росту производительности труда на основе мобилизации всех резервов ее повышения, в том числе рационального использования трудовых ресурсов, усиления стимулирующей роли заработной платы, действенности социальных факторов, результаты проведенного анализа могут быть использованы для выявления резервов по этому направлению [6, с. 211].

Изучение методических подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов, показывает, что в этой работе необходимо применять различные методы анализа, исследовать соответствие содержания проводимых мероприятий по управлению трудообеспеченностью и трудопользованием направлениям деятельности предприятия, его стратегии.

Вывод: сформированные современной экономической наукой методические подходы позволяют в определенной степени оценить эффективность использования трудовых ресурсов. Вместе с тем, для достижения большей объективности и глубины исследования следует осуществлять комплексный подход к решению данной проблемы, анализируя как количественные, так и качественные характеристики трудовых ресурсов и их использования, поскольку только такой подход позволит выявить реальные резервы в сфере использования трудовых ресурсов и выработать на этой основе план (программы), позволяющие с большей эффективностью использовать трудовой потенциал предприятия для достижения более высоких результатов его деятельности.

Источники и литература:

1. Барашникова Т. А. Дисциплина труда : социально-экономические резервы повышения эффективности рабочей силы / Т. А. Барашников. – М. : Наука, 2006. – С. 224.
2. Васильченко В. С. Ринок праці : теоретичні основи і державна практика / В. С. Васильченко, П. М. Василенко. – К., 2000. – С. 256.
3. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Василенко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Креб. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 403.
4. Покропівний С. Ф. Економіка підприємства : підруч. / С. Ф. Покропівний. – К. : КНЕУ, 2009. – С. 528.
5. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2000. – С. 289
6. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – С. 478.