

УДК 331.3

*Локтионова Е.А., магистрант
Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь*

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В данной статье представлена характеристика методики определения эффективности использования трудового персонала на предприятии.

Трудовой потенциал, труд, сотрудник, анализ труда, статистика данных по труду, эффективность трудового потенциала.

E. A. Loktionova, master's student
Stavropol Institute of cooperation (branch) ВОКЕР
Russia, Stavropol

METHODOLOGY FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF THE USE OF LABOR POTENTIAL

This article presents the characteristics of the methodology for determining the effectiveness of the use of labor personnel in the enterprise.

Labor potential, labor, employee, labor analysis, labor data statistics, labor potential efficiency.

Эффективность использования трудового потенциала важнейшее экономическое понятие, характеризующее результативность использования трудовых ресурсов, выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности: в сфере материального производства, в непроизводственной сфере, в сфере общественного, коллективного и частного производства.

В своих трудах Коробко В.И. [3], Кибанов А.Я. [2], Герчиков В.И. [1] отмечают, что в рыночной экономике руководство предприятия, оценивая эффективность использования ресурсов имеющейся в его распоряжении рабочей силы, вынужден решать две относительно самостоятельные задачи.

Во-первых, необходимо оценить в каждом из периодов времени эффективность применения в процессе производства имеющихся ресурсов рабочей силы и если обнаруживается, что эта эффективность по каким-либо причинам снижается, то на базе выводов из экономико-статистического анализа принимать соответствующие меры.

Во-вторых, учитывая, что отдельные виды потребляемых в производство ресурсов обладает определенной взаимозаменяемостью необходимо правильно оценивать как отражается на издержках производства и обращения результаты потребления ресурсов рабочей силы, т.е. результаты потребления живого труда не в натуральной (по издержкам-затратам труда), а в денежной форме (т.к. издержки производства и обращения можно определять только в стоимостной оценке).

Это можно сделать, с помощью определения показателей производительности труда, анализа их динамики и выявления резервов ее повышения, что в ряде случаев требует от экономических служб фирмы разработки специальных планов организационно-технических мероприятий.

Основные задачи анализа включают в себя:

- изучение и оценку обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
- определение и изучение показателей текучести кадров;
- выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и

эффективного их использования.

- поиск резервов повышения эффективности производства за счет рационального и полного использования рабочего времени, роста производительности труда;

- анализ причин и факторов, препятствующих росту производительности;

- выявление причин непроизводительных потерь рабочего времени.

Источниками информации для анализа труда и заработной платы на предприятиях являются: штатное расписание специалистов и служащих; планы по труду; расчеты потребности в основных производственных рабочих; данные табельного учета о движении рабочей силы; материалы БУ о начислении заработной платы; статистическая отчетность (форма № 1 -т квартальная, за год; «Отчет по труду»; формы № 1 «Основные сведения о деятельности предприятия», № П- 4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», № 1- Р «Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности»).

Объектами анализа выступают: обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами; движение рабочей силы; анализ использования трудовых ресурсов; оценка производительности труда и пути ее повышения; оценка расходов на заработную плату; изучение соотношения между темпами роста производительности труда и заработной платы.

Экономический потенциал предприятия во многом характеризуется трудовыми ресурсами. Состав трудовых ресурсов и эффективность их использования оказывают большое влияние на результаты хозяйственной деятельности.

Каждое предприятие определяет потребность в трудовых ресурсах, исходя из видов и объемов хозяйственной деятельности. Определение состава работников, необходимых для выполнения намеченных работ, происходит по следующей примерной схеме: определяется вид

деятельности, и рассчитываются объемы работ; устанавливаются требования к уровню квалификации, образования работников; рассчитывается необходимая численность рабочих для выполнения заданного объема работы; группируются родственные рабочие места, формируются отделы, секции, цеха, службы; подсчитывается число рабочих мест и должностей, составляется штатное расписание.

При формировании персонала предприятие должно учитывать имеющийся штат работников, возможности повышения квалификации, переподготовки, перемещения по должностям. Кроме того, изучаются источники привлечения персонала - найма новых работников.

В современных условиях формирование штата работников увязываются с финансовыми возможностями предприятий по оплате труда персонала, созданию необходимых условий труда, а также условий для повышения квалификации работников.

Весь персонал предприятия можно подразделить на две группы: рабочие и служащие.

Рабочие (работники массовых профессий) - наиболее многочисленная группа. Это лица, занятые преимущественно в процессе создания материальных ценностей, поддержании в рабочем состоянии машин, механизмов, производственных помещений.

В группе служащих выделяют следующие категории: руководители, специалисты, другие работники (секретари учетчики, статистики, лаборанты и др.

Герчиков В.И. [1] отмечает, что наличие трудовых ресурсов характеризуется показателями численности работников на определенную дату и средней списочной численностью работников за определенный период.

Для характеристики состава трудовых ресурсов используют показатели соотношения различных категорий работников в общей

численности персонала. Структура персонал может быть определена по разным признакам: по полу, возрасту, уровню образования, стажу работы и др. Изменение численности и структуры персонала происходит вследствие приема на работу и увольнения работников на крупных предприятиях разрабатываются балансы движения кадров, в которых отражаются по каждой категории работников определенные показатели.

Таким образом, подводя можно заключить, что эффективность использования трудовых ресурсов - важнейшее экономическое понятие, характеризующее результативность использования трудовых ресурсов; выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности: в сфере материального производства, в непромышленной сфере, в сфере общественного, коллективного и частного производства.

Список использованных источников:

1. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании [Текст]: учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с.
2. Кибанов, А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала [Текст] / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 80 с.
3. Коробко, В.И. Теория управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / В.И. Коробко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. -383с. // ЭБС ИНФРА-М. - Режим доступа: www.znaniium.com/.