

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И СЧЕТНАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Статья посвящена изучению содержания и формы выражения экономических процессов и явлений, в частности относительных показателей эффективности. Рассмотрен вопрос обеспечения опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы как наиболее актуальной задачи в системе управления трудовыми ресурсами. Представлены различные методические подходы к расчету показателей эффективности использования персонала, примеры детализации частных показателей производительности труда.

The article deals with the content and form of expression of economic processes and phenomena, in particular, the relative performance. The question of ensuring faster growth in productivity as the most pressing problem in the management of human resources. We present different methodological approaches to the calculation of efficiency indicators of staff, detailing examples of private labor productivity.

Экономическая действительность указывает на необходимость повышения внимания к главному ресурсу субъекта хозяйствования – людям, так как успех в развитии организации обеспечивает персонал.

Рыночные отношения требуют принципиально новых подходов к организации управления субъектом хозяйствования. Рынок ставит субъект хозяйствования в принципиально новые отношения с субъектами других форм собственности, с производственными и иными партнерами, работниками. Устанавливаются новые экономические и правовые регуляторы. В связи с этим меняются отношения между руководителями и подчиненными, между всеми работниками внутри организации, а также и отношение к персоналу.

Персонал субъекта хозяйствования в последнее время является категорией, интерес к исследованию которой существенно повышается. О правильности данного утверждения свидетельствует тот факт, что многие вопросы, связанные с составом, структурой, квалификацией персонала, особенностями управления, являются предметом многочисленных публикаций как в отечественной литературе, так и в зарубежной.

В связи с тем, что условия деятельности любого субъекта хозяйствования все настойчивее диктуются рынком, а его конъюнктура предъявляет персоналу новые требования, среди которых быстрая реакция на спрос, борьба за потребителя, умение приспосабливаться к частым изменениям структуры производства и функциональных обязанностей, особо остро чувствуется потребность в умении управлять профессиональными возможностями каждого работника, его взаимоотношениями в коллективе и способствовать развитию как личности.

Рассматривая персонал с точки зрения коллектива, не вызывает сомнения тот факт, что потенциал коллектива значительно выше суммы личностных потенциалов, так как образуется дополнительная сила, которая порождается совместной работой, кооперацией труда.

С точки зрения ресурса, персонал, как и материальные, финансовые ресурсы, задействован в производственном процессе и должен учитываться в стоимостной оценке, что и составляет расходы на персонал. И, естественно, результат от использования данного ресурса должен покрывать все расходы на персонал. Поэтому возрастает потребность оценки эффективности использования персонала.

Экономическая наука оперирует различными понятиями и категориями для выражения сущности экономических процессов и явлений. Многие из них кроме сущностной природы имеют вполне рациональное объяснение, натурально-вещественное выражение. Содержание и форма представления отдельных показателей до сих пор в научной среде вызывает большие дискуссии и неоднозначные толкования. В большой степени это относится к системе показателей экономической эффективности.

Исходя из критериальной установки получения максимального эффекта при использовании определенного количества экономических ресурсов либо минимизации затрат (экономии ресурсов) для получения определенной величины экономического эффекта, показатели эффективности имеют относительное выражение, т. е. определяются через отношение.

Важным направлением оценки эффективности работы организации является обоснование методических подходов к анализу эффективности использования трудовых ресурсов.

Эффективность использования трудовых ресурсов организации – это экономическая категория, отражающая результативность использования труда с точки зрения его отдачи через объемы производства и продаж, доходности и прибыльности в целом по организации, а также по отдельным видам ее деятельности [1, с. 30].

В современных условиях обострилась проблема обеспечения опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Эта задача поставлена в качестве основной в системе управления трудовыми ресурсами на всех уровнях управления (субъект хозяйствования, отрасль, национальная экономика). Программными документами Республики Беларусь данное соотношение поставлено в качестве одного из целевых и критериальных показателей оценки деятельности не только организаций, но и их руководителей. По итогам 2014 г., уже к ноябрю фактическое превышение темпов роста производительности труда над темпами роста реальной заработной платы составило 2,8 процентного пункта. При этом реальная заработная плата к уровню 2013 г. возросла на 0,3%, а производительность труда в целом по республике – на 3,1% [2, с. 6].

Как экономическая категория производительность труда отражает эффективность затрат живого труда в процессе создания материальных благ. Как количественный результативный показатель производительность труда выражает объем производства (работ, услуг), произведенный одним работником (группой работников) за определенное время.

Повышение производительности труда способствует сокращению затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции (оказания услуг) или росту количества продукции (объема услуг), производимой в единицу времени.

Методические основы расчета производительности труда предполагают использование натурального, трудового и стоимостного методов. Условия их эффективного применения зависят от специфики отрасли, особенностей учета результатов работы и отработанного времени, степени специализации производства (оказания услуг), сложившегося уровня нормирования труда, аналитических и прогностических целей. Соответственно методам в качестве измерителей эффекта (результата) деятельности применяются натуральные, условно-натуральные, трудовые и стоимостные показатели. В общем виде производительность труда выражает отношение результатов деятельности работника (группы работников, персонала в целом) за определенный период к объему затрат живого труда за определенный период времени. Результаты и затраты труда могут выражаться различными показателями. Их сочетание позволяет сформировать целую систему. Комбинирование соотношений показателей возможно прямым (выработка) и обратным (трудоемкость) способами. Наиболее общим показателем производительности труда считается среднегодовая выработка одного работника. Кроме того, к показателям производительности труда относится среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработки одного рабочего. Трудоемкость отражает затраты труда (рабочего времени), приходящиеся на производство единицы продукции (услуги). Плановая трудоемкость – это плановые затраты времени, которые рассчитываются в нормо-часах. Фактическая трудоемкость – это фактические затраты рабочего времени на изготовление единицы продукции, которые рассчитываются отношением плановой (нормативной) трудоемкости к коэффициенту выполнения норм. Расчет производительности труда с помощью трудоемкости относится к трудовому методу и применяется в основном при внутрифирменном (внутрипроизводственном) планировании.

Уменьшение трудоемкости продукции (услуг) является важнейшим фактором повышения производительности труда.

Плановый прирост производительности труда ($\Delta CB_{пл}$, %) за счет снижения трудоемкости продукции (услуг) (ΔTTE , %) рассчитывается по формуле

$$\Delta CB_{пл} = \frac{\Delta TTE \cdot 100}{100 - \Delta TTE}.$$

В свою очередь расчет изменения трудоемкости продукции (услуг) за счет изменения среднечасовой выработки рассчитывается по формуле

$$\Delta TTE = \frac{\Delta CB_{пл} \cdot 100}{100 + \Delta CB_{пл}}.$$

Таким образом, трудоемкость продукции (услуг) и уровень производительности труда находятся в обратно пропорциональной зависимости [3].

Для целей оперативного и стратегического анализа и планирования хозяйственных процессов в арсенале экономиста должны быть показатели с разной степенью детализации: во временном аспекте (среднечасовые, среднедневные, посменные, среднемесячные, среднегодовые), пообъектные (в среднем на 1 работника, на 1 бригаду, на 1 отдел, цех и т. д.).

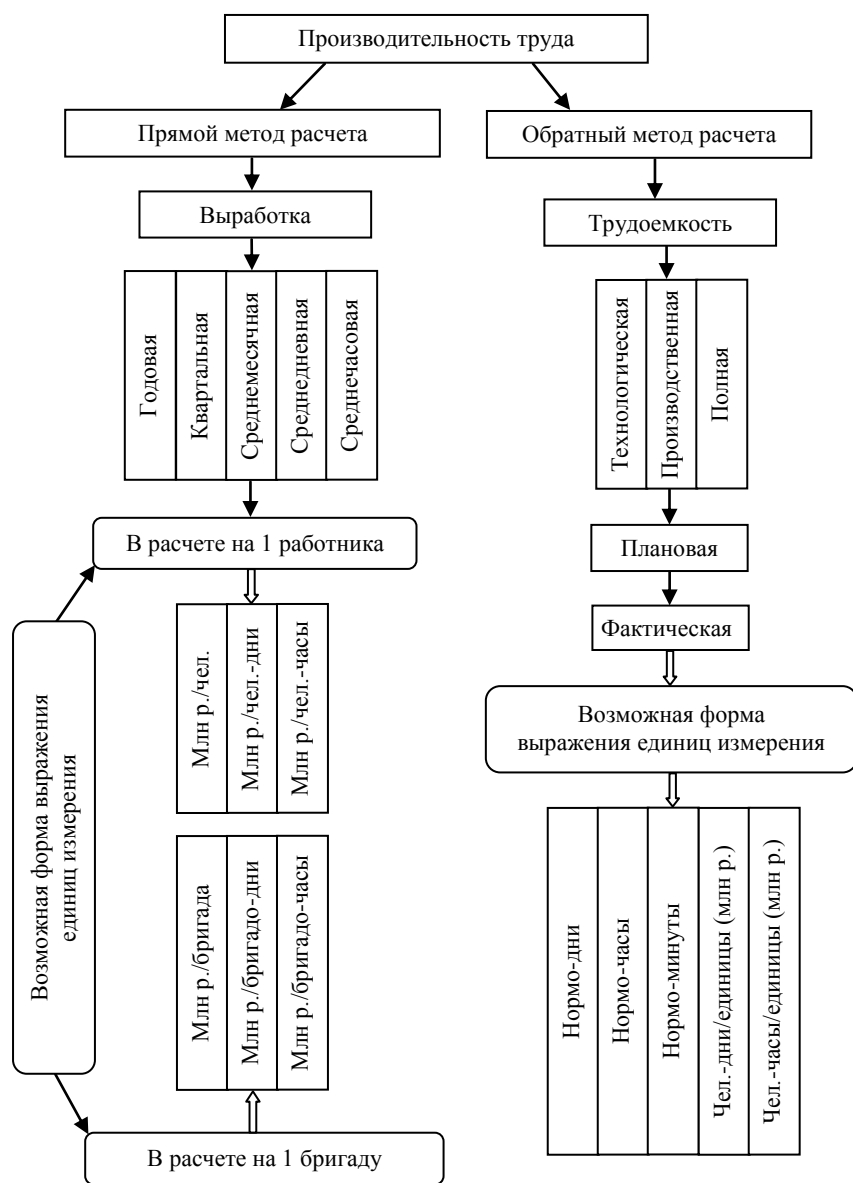
Для соблюдения требований сопоставимости данных важно, чтобы при построении всей совокупности экономических показателей по сравниваемым объектам и периодам показатели были однородны, их понимание отвечало требованиям корректности, что может следовать из контекста экономической оценки. Зачастую такая детализация предполагает более конкретное выражение единиц измерения. В статистике труда используются различные показатели и единицы измерения затрат труда: для учета трудовых ресурсов – количество человек; стоимостных показателей – рубли; для использования календарного фонда времени – человеко-дни, человеко-часы; для отработанных и оплаченных человеко-часов работникам списочного

состава – тысячи человеко-часов; для работы в режиме вынужденной неполной занятости и движения работников списочного состава – количество человек, человеко-дней, человеко-часов.

Для корректного восприятия и однозначного толкования экономических процессов и объективной характеристики экономических показателей значение имеет форма представления единиц измерения, в частности по системе показателей производительности труда (рисунок).

Таким образом, производительность труда – это основной критериальный показатель эффективности использования персонала, от уровня которого зависят результаты работы организации. Повышение производительности является основным фактором увеличения объемов деятельности, сокращения затрат организаций и в современных условиях главным условием увеличения заработной платы работников.

Примеры детализации частных показателей производительности труда



Список использованной литературы

1. **Коробкин, А. З.** Инновационные подходы к оценке эффективности использования трудовых ресурсов в организациях потребительской кооперации / А. З. Коробкин // *Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики.* – 2014. – № 6. – С. 30–40.
2. **Кучиц, Т. Г.** Итоги социально-экономического развития Республики Беларусь за 2014 г. / Т. Г. Кучиц, А. С. Сидор, Т. В. Селянтьева // *Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Республики Беларусь.* – 2015. – № 2.
3. **Гавриленко, В. Г.** Словарь «Производство и производственный процесс» / В. Г. Гавриленко // *КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр».* – Минск, 2015.