

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В статье на основе обобщения результатов исследования экономической литературы отражены недостатки действующей методики анализа состояния и использования трудовых ресурсов организации с учетом действующих нормативных правовых актов Республики Беларусь. Предложена авторская методика анализа состояния трудовых ресурсов.

The article is based on the summarization of the results of the study of the economic literature and reflects disadvantages of the valid methods for analyzing of the state and the use of labor resources of the organization with considering the existing legal regulations of the Republic of Belarus. The author's technique of the labor resources analysis is considered in the article.

В условиях глобализации и инновационного развития экономики теоретические исследования в области совершенствования управления хозяйствующими субъектами должны быть ориентированы на поиск направлений повышения эффективности их функционирования с наименьшими затратами ресурсов. Касается это в полной мере и управления персоналом, поскольку трудовые ресурсы являются наиболее важной стратегической составляющей ресурсного потенциала организации. Анализ показателей, отражающих состояние и эффективность использования имеющегося трудового потенциала, в системе принятия управленческих решений занимает ведущее место с точки зрения обеспечения эффективного ведения экономики организации. Актуальность необходимости дальнейшего совершенствования методики экономического анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов организации определяется, с одной стороны, необходимостью постоянного поиска резервов роста и оптимизации конечных показателей хозяйственно-финансовой деятельности, с другой – неоднозначностью методики анализа в учебной и научной литературе, а порой даже противоречивостью порядка его осуществления. Практическая значимость исследований в данном направлении подтверждается тем фактом, что изыскание и обоснование резервов повышения эффективности хозяйственной деятельности организаций осуществляется, прежде всего, на основе проведенного анализа экономических показателей.

Если полемику мнений различных исследователей в научной литературе можно оправдать существованием различных обоснованных точек зрения на методику проведения анализа того или иного экономического показателя, то различные взгляды в учебной литературе, на наш взгляд, недопустимы, поскольку ее цель состоит в необходимости научить правильно проводить экономический анализ и выработать логику его восприятия, а не посеять сомнения в целесообразности исследования экономических явлений и обоснованности сделанных выводов и предложений.

Сложности изучения методики экономического анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов организации у исследователей возникают еще на этапе определения сущности экономических терминов. Поскольку методика и методология анализа неразрывно связаны, то определение сущности экономической категории определяет адекватность разработанной методики и необходимость ее корректировки. Значительная часть экономических параметров хозяйственно-финансовой деятельности организации подвергается нормативно-правовому регулированию со стороны государства, что определяет необходимость постоянной адаптации методики анализа к изменениям, вносимым в нормативные правовые акты.

Многие исследователи при описании методики анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов организации термин «трудовые ресурсы» заменяют термином «кадры» [1, с. 97]. «Трудовые ресурсы (кадры) торговой организации – это численность состоящих в ее списочном составе работников различных профессионально-квалификационных групп, обладающих физическими и духовными способностями, профессиональными знаниями и навыками, необходимыми для работы ...» [2, с. 346–347]. Вместе с тем, специфика нормативно-правового регулирования трудовых отношений между работником и организацией предполагает выполнение работы, выходящей за рамки трудового договора, что автоматически делает категорию «кадры» неточной в использовании. На наш взгляд, категория «трудовые ресурсы» предполагает использование живого труда для реализации целей деятельности хозяйствующего

субъекта во всех его проявлениях независимо от юридического оформления трудовых отношений между работником и организацией. Это также позволит устранить различия, возникающие в понимании сущности данного термина при различных методах его измерения. В частности, стоимостная оценка трудовых ресурсов организации предполагает использование всей величины фонда заработной платы, отражающей величину использованного живого труда. При натуральном измерении величины трудовых ресурсов все без исключения исследователи используют среднесписочную численность работников организации, фонд заработной платы которых меньше фонда заработной платы в целом по организации на величину оплаты труда работников несписочного состава и внешних совместителей.

Поскольку не вся выполняемая работа в процессе осуществления хозяйственной деятельности постоянна и имеет достаточные объемы для введения в штатный состав организации соответствующей должности, то для проведения экономического анализа использования трудовых ресурсов организации в учебной и научной литературе наиболее часто используют категорию «кадры», соответствующую штатной потребности организации в рабочей силе. Согласно действующей методике учета статистических показателей по труду в Республике Беларусь, численности работников, работающих на штатных должностях, соответствует списочная численность работников организации. Указания по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду предусматривают учет и расчет в действующей статистической отчетности следующих видов численности [1]:

- списочная численность работников на дату;
- списочная численность работников в среднем за период;
- среднесписочная численность работников;
- средняя численность внешних совместителей;
- средняя численность граждан, выполнявших работы по гражданско-правовым договорам.

Учет данных видов численности предусматривает необходимость их дальнейшего использования в процессе анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов организации. Фактически же в большинстве изданий учебной экономической литературы авторы для проведения анализа трудовых ресурсов организации предлагают использовать только среднесписочную численность. Многие исследователи отождествляют списочную численность в среднем за период и среднесписочную численность, ставя между ними знак равенства. Например, коллектив авторов под руководством Р. П. Валевиц и Г. А. Давыдовой в учебном пособии «Экономика организаций торговли» указывает, что «среднесписочная численность работников рассчитывается ... как частное от деления суммы численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, на число календарных дней отчетного месяца» [2, с. 348–349]. Аналогичное определение среднесписочной численности, в котором подменяются списочная численность в среднем за период и среднесписочная численность, дает коллектив авторов в учебном пособии «Экономика и управление организацией (предприятием)» [1, с. 100].

Данный подход к изложению теоретических основ проведения экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов организации в учебной литературе, на наш взгляд, недопустим, поскольку он противоречит действующей методике учета статистических показателей по труду в Республике Беларусь.

Списочная численность работников в среднем за период и среднесписочная численность работников организации довольно существенно различаются. При расчете среднесписочной численности осуществляется следующее [3]:

1. Из числа работников списочного состава исключаются лица, состоящие в штате организации, но фактически не выполнявшие работу, поскольку они находятся:

- в отпусках по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до 3 лет;
- на больничном;
- в отпусках без сохранения заработной платы;
- под следствием.

2. Лица, принятые на работу на условиях работы с неполным рабочим днем, учитываются пропорционально отработанному времени, аналогично учитываются внутренние совместители.

3. Работники, переведенные на работу в режиме неполного рабочего времени без письменного заявления работника, учитываются в среднесписочной численности как целые единицы.

При освещении методики экономического анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов организации большинство исследователей сосредотачиваются на анализе результативности использования живого труда, не уделяя внимания освещению методики анализа состояния трудовых ресурсов. Лишь отдельные авторы освещают методику анализа одной из групп показателей, характеризующих состояние трудовых ресурсов, – показатели,

характеризующие мобильность кадров. Вместе с тем стабильность кадрового состава очень важна для повышения эффективности работы организации: чем она выше, тем выше производительность труда.

При освещении методики расчета коэффициентов, характеризующих мобильность кадров, все исследователи рекомендуют использовать среднесписочную численность работников [1, с. 99; 2, с. 349–350; 4, с. 116–118; 5]. Это прямо противоречит методическим рекомендациям по расчету показателей оборота кадров, изложенным в указаниях по заполнению, в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду. Данный документ предусматривает использование в расчетах показателя не среднесписочной численности работников, а списочной их численности в среднем за период. Поскольку любой коэффициент характеризует соотношение частного с общим, в составе которого выделяется частное, то при расчете коэффициентов, характеризующих мобильность кадров, на наш взгляд, более логично использование списочной численности работников в среднем за период. Например, некорректно уволится из организации может женщина, которая за время нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет нашла лучшее место работы, или организация может уволить работника, который на протяжении года более шести месяцев находился на больничном. Данные работники, согласно действующей практике учета трудовых ресурсов, будут учтены в списочной численности работников в среднем за период и не учтены в среднесписочной численности. А соотношение уволенного работника с той численностью, куда он не вошел, нелогично.

На наш взгляд, мобильность кадров характеризуют следующие коэффициенты:

1. Коэффициент общего оборота кадров (K_{OO}):

$$K_{OO} = \frac{Ч_{П} + Ч_{У}}{Ч_{СС}},$$

где $Ч_{П}$ – численность принятых за отчетный период работников, чел.;
 $Ч_{У}$ – численность уволенных за отчетный период работников, чел.;
 $Ч_{СС}$ – списочная численность работников в среднем за период, чел.

2. Коэффициент оборота по приему ($K_{ОП}$):

$$K_{ОП} = \frac{Ч_{П}}{Ч_{СС}}.$$

3. Коэффициент оборота по увольнению ($K_{ОУ}$):

$$K_{ОУ} = \frac{Ч_{У}}{Ч_{СС}}.$$

4. Коэффициент восполнения кадров ($K_{В}$):

$$K_{В} = \frac{Ч_{П}}{Ч_{У}}.$$

5. Коэффициент текучести кадров ($K_{Т}$):

$$K_{Т} = \frac{Ч_{УСЖ} + Ч_{УНД}}{Ч_{СС}},$$

где $Ч_{УСЖ}$ – численность уволенных за отчетный период работников по собственному желанию, чел.;
 $Ч_{УНД}$ – численность уволенных за отчетный период работников за нарушение трудовой дисциплины, чел.

6. Коэффициент постоянства кадров ($K_{П}$):

$$K_{П} = \frac{Ч_{СОП}}{Ч_{СС}},$$

где $Ч_{СОП}$ – численность работников, состоявших в списочном составе весь отчетный период, чел.

Вместе с тем, используя только коэффициенты, отражающие мобильность кадров, невозможно

всесторонне оценить состояние трудовых ресурсов и их использование в организации. Для определения уровня обеспеченности штатной потребности организации и использования работников на рабочих местах предлагаем использовать следующие показатели:

1. Процент укомплектованности штатной потребности организации (P_y):

$$P_y = \frac{Ч_{\phi}}{Ч_{ШП}} \cdot 100,$$

где $Ч_{\phi}$ – фактическая списочная численность работников, чел.;

$Ч_{ШП}$ – численность работников по штатному расписанию, чел.

Поскольку наличие вакантных должностей различного уровня неравнозначно для деятельности организации, расчет укомплектованности штатной потребности целесообразно дополнять расчетом обеспеченности штатной потребности организации специалистами с учетом предъявляемых требований к уровню образования.

2. Процент обеспеченности штатной потребности организации (P_o):

$$P_o = \frac{Ч_{\phi_{\text{ВОД}}}}{Ч_{Ш\text{ВО}}} \cdot 100,$$

где $Ч_{\phi_{\text{ВОД}}}$ – фактическая списочная численность работников с определенным уровнем образования, чел.;

$Ч_{Ш\text{ВО}}$ – численность работников с данным уровнем образования по штатному расписанию, чел.

Значение P_o может быть рассчитано в целом по должностям, требующим специальной подготовки, и отдельно по уровням образования.

Вместе с тем на практике возникают ситуации, когда работник имеет потенциал подготовки, не соответствующий занимаемой должности. Оценить степень использования имеющегося образовательного потенциала работников в организации можно путем расчета процента использования специалистов по назначению.

3. Процент использования специалистов по назначению (P_{II}):

$$P_{II} = \frac{Ч_{\phi_{\text{ВОД}}}}{Ч_{Ш\text{ВО}}} \cdot 100,$$

где $Ч_{\phi_{\text{ВОД}}}$ – фактическая списочная численность работников с определенным уровнем образования, работающих на должностях, требующих данного уровня образования, чел.

Средний образовательный уровень работников также накладывает отпечаток на результативность работы организации. Оценить его можно путем расчета коэффициента насыщенности, отражающего, сколько человек со специальным образованием приходится на тысячу работников организации.

4. Коэффициент насыщенности специалистами (K_H):

$$K_H = \frac{Ч_{\phi C}}{Ч_{\phi}} \cdot 1000,$$

где $Ч_{\phi C}$ – фактическая списочная численность работников, имеющих специальное образование, чел.

Применение предложенной системы показателей позволит всесторонне оценить состояние и эффективность использования трудовых ресурсов организации. Уточнение методики расчета коэффициентов, характеризующих мобильность кадров, позволит более точно оценить влияние данного явления на результаты работы организации и определить размер упущенной выгоды, что является основой и определяет точность планов развития хозяйственно-финансовой деятельности на перспективу. Качественная характеристика состояния трудовых ресурсов организации, проведенная с использованием предложенных показателей, дает основу для установления зависимости между состоянием кадровой работы и качественными параметрами работы организации, такими как производительность труда и рентабельность функционирования, на основе проведения стохастического факторного анализа, что позволит более обоснованно подойти к управлению хозяйствующими субъектами и повысить результативность их работы.

Список использованной литературы

1. **Воробьев, И. П.** Экономика и управление организацией (предприятием) / И. П. Воробьев, Е. И. Сидорова, А. Т. Глаз. – Минск : В. Т. Квилория, 2014. – 372 с.
2. **Экономика** организаций торговли : учеб. пособие / под ред. Р. П. Валевич, Г. А. Давыдовой. – Минск : БГЭУ, 2010. – 671 с.
3. **Об утверждении** Указаний по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду : постановление М-ва статистики и анализа Респ. Беларусь от 29 июля 2008 г. № 92 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2015.
4. **Иванов, Г. Г.** Экономика организации (торговля) : учеб. / Г. Г. Иванов. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2012. – 352 с.
5. **Володько, О. В.** Экономика организации : учеб. пособие / О. В. Володько, Р. Н. Грабар, Т. В. Зглой ; под ред. О. В. Володько. – Минск : Выш. шк., 2012. – 399 с.