

УДК 331.1

Т. Н. Долинина, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой (БГТУ)

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ-ИНДИКАТОРОВ

В статье представлены подходы к формированию системы показателей-индикаторов для оценки эффективности использования персонала в организациях. Выделены два направления оценки эффективности использования персонала (организационная и результативная эффективность), дана методология расчета показателей-индикаторов и характеристика наиболее оригинальных из них.

The article describes the approaches to the formation of a system of indicators to assess the effectiveness of the use of personnel in organizations. In particular, it highlighted two areas of valuation of staff (organizational and productive efficiency), given the methodology for calculating indicator, characterized by the most original of them.

Введение. Одним из основных трендов мировой экономики является возрастание роли человеческого капитала как фактора экономического развития. В этой связи отметим, что в сфере формирования и использования человеческого капитала в экономике Республики Беларусь имеют место следующие проблемы: сокращение численности населения и ухудшение его возрастной структуры, дефицит трудоспособного населения и увеличение демографической нагрузки на него, наличие потенциально избыточной численности работников в организациях и, соответственно, неполная их занятость, высокая текучесть кадров, низкие темпы роста производительности труда и опережающие их темпы роста заработной платы. Отмеченное делает необходимым ведение мониторинга эффективности использования персонала в отечественных организациях, что требует разработки соответствующей системы показателей-индикаторов.

Основная часть. Ознакомление с учебной и научной литературой и нормативно методическими документами Республики Беларусь показало наличие различных подходов к оценке эффективности использования персонала. Специалистами в области анализа хозяйственной деятельности оценку предлагается производить на основе результатов изучения обеспеченности организации персоналом, использования рабочего времени, производительности труда и его оплаты. Поддерживая целесообразность оценки эффективности использования персонала по указанным направлениям, отметим их недостаточность для получения полной «картины», позволяющей сделать выводы об эффективности использования персонала. Так, на «обочине» оценки остаются вопросы организации труда и его оплаты, эффективности использования затрат на персонал и другие важные моменты, обсуждаемые сегодня на государственном уровне. Кроме того, известные в анализе хозяйственной деятельности методические подходы к оценке

эффективности использования персонала зачастую оказываются ограниченными в применении в условиях инфляции в связи с несопоставимостью используемых стоимостных показателей.

Вместе с тем существуют и оригинальные подходы к решению указанной задачи. Например, А. Бородин, Н. Шаш, А. Шаш предлагают оценивать следующие составляющие эффективности труда персонала: результативность труда, профессиональная компетентность, персональные качества [1]. Е. В. Кушнерик указывает, что задачи оценки эффективности управления персоналом организации персонала заключаются в определении экономической, социальной и организационной эффективности [2]. Предлагаемые им направления оценки отражают известный подход к оценке эффективности управления [3, 4] и с ним можно согласиться. Однако Е. В. Кушнерик не приводит системы показателей-индикаторов, позволяющих реализовать данный подход. Таким образом, целесообразной представляется разработка системы показателей-индикаторов, интегрирующих упомянутые подходы и учитывающих вышеуказанные проблемы оценки.

Предлагаемая нами концепция системы показателей-индикаторов предполагает два направления оценки эффективности использования персонала в отечественных организациях, в частности (таблица):

– оценка эффективности процесса использования персонала или *организационной эффективности* (соответствие уровня организации труда и его оплаты требованиям рационального использования персонала);

– оценка *результативной эффективности*, складывающейся из *экономической эффективности* (достижение целей организации за счет рационального использования персонала) и *социальной эффективности* (выполнение ожиданий и удовлетворение потребностей работников организации).

Система показателей-индикаторов эффективности использования персонала организации

Наименование показателя-индикатора	Расчетная формула (источник информации)
1. Показатели экономической эффективности	
1.1. Производительность труда	$\frac{\text{ВРП} - \text{МЗ} - \text{ПЗ}}{\text{ССЧ} \cdot \text{МПБ}}$ <p>ВРП – выручка от реализации продукции, руб.;</p> <p>МЗ – материальные затраты, руб.;</p> <p>ПЗ – прочие затраты, руб.;</p> <p>ССЧ – среднесписочная численность работников, чел.;</p> <p>МПБ – минимальный потребительский бюджет трудоспособного работника, руб.</p>
1.2. Коэффициент эффективности затрат на персонал	$\frac{\text{ВРП} - \text{МЗ} - \text{ПЗ}}{\text{ЗРП}}$ <p>ЗРП – затраты на персонал (стоимость рабочей силы), руб.</p>
1.3. Коэффициент эффективности затрат на оплату труда	$\frac{\text{ВРП} - \text{МЗ} - \text{ПЗ}}{\text{ФЗП}}$ <p>ФЗП – фонд заработной платы, руб.</p>
2. Показатели социальной эффективности	
2.1. Уровень затрат на персонал	$\frac{\text{ЗРП}}{\text{ССЧ} \cdot \text{МПБ}}$
2.2. Уровень покупательной способности заработной платы	$\frac{\text{ФЗП}}{\text{ССЧ} \cdot \text{МПБ}}$
2.3. Текучесть кадров, %	$\frac{\text{Чу}}{\text{СЧ}} 100$ <p>Чу – численность уволенных по причинам текучести, чел.; СЧ – списочная численность работников в среднем за период, чел.</p>
3. Показатели организационной эффективности	
3.1. Капиталовооруженность труда, руб./руб.	$\frac{\text{А}}{\text{ФЗП}}$ <p>А – среднегодовая стоимость долгосрочных и краткосрочных активов, руб.</p>
3.2. Фондовооруженность труда, руб./руб.	$\frac{\text{ОС}}{\text{ФЗП}}$ <p>ОС – среднегодовая стоимость основных средств, руб.</p>
3.3. Удельный вес работников, труд которых нормируется, в списочной численности, %	$\frac{\text{Чн}}{\text{СЧ}}$ <p>Чн – численность работников, труд которых нормируется, чел.</p>
3.4. Уровень выполнения норм труда, %	$\frac{\text{Тн}}{\text{Тф}} 100$ <p>Тн – нормативная трудоемкость производственной программы, чел.-ч;</p> <p>Тф – фактическая трудоемкость производственной программы, чел.-ч.</p>
3.5. Численность работников, которым выплачивались доплаты за межразрядную разницу в тарифных ставках, чел.	Чм (данные оперативного учета)
3.6. Потери рабочего времени в расчете на 1-го работника, чел.-ч/чел.	$\frac{\text{ПРВ}}{\text{ССЧ}}$ <p>ПРВ – потери рабочего времени, чел.-ч</p>

Окончание таблицы

Наименование показателя-индикатора	Расчетная формула (источник информации)
3.7. Человеко-часы, отработанные сверхурочно, в праздничные, выходные в расчете на 1-го работника, чел.-ч/чел.	$\frac{\text{СВП}}{\text{ССЧ}}$ СВП – человеко-часы, отработанные во внеурочное время
3.8. Потери по нетрудоспособности в расчете на 1-го работника, чел.-дней/чел.	$\frac{\text{ПНТ}}{\text{СЧ}}$ ПНТ – потери по нетрудоспособности, чел.-дни
3.9. Число случаев нарушения трудовой и технологической дисциплины в расчете на 100 (1000) работников	$\frac{\text{НД}}{\text{ССЧ}}$ НД – число случаев нарушения трудовой и технологической дисциплины

Большинство индикаторов, включенных в систему показателей, широко известны и в комментариях не нуждаются. Поэтому мы остановимся на наиболее оригинальных показателях, сконструированных нами для целей оценки эффективности использования персонала в организациях, а именно на показателях производительности, фондовооруженности и капиталовооруженности труда.

Ключевой характеристикой эффективности использования персонала является показатель производительности труда. Методическими рекомендациями по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости) на уровне организации, утвержденными постановлением Министерства экономики и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31.05.2012 № 48/71, предлагается темп роста производительности труда (ПТ) на уровне организации рассчитывать на основе принятого в мировой практике показателя добавленной стоимости [5]. При этом добавленную стоимость предлагается рассчитывать в фактических ценах. Однако такая оценка позволяет оценить уровень и динамику выработки работников, но не дает возможности определить динамику ПТ, поскольку динамика фактических цен зависит от интенсивности инфляционных процессов. Соответственно предлагаемая методика оценки динамики производительности труда не позволяет охарактеризовать изменение эффективности использования персонала, что дезориентирует организации и препятствует оптимизации процессов управления персоналом.

Кроме того, если в организации процессы производства и сбыта продукции достаточно синхронны, то при определении показателей ПТ в качестве базы для расчета добавленной стоимости целесообразно использовать объем произведенной продукции, в противном же случае

(более характерном для отечественной экономики) при исчислении уровня ПТ в организации следует опираться на выручку от реализации продукции в качестве базы для расчета добавленной стоимости. Для обеспечения сопоставимости показателей ПТ, исчисленных за разные периоды времени, целесообразно их рассчитывать как отношение приходящейся на одного среднесписочного работника добавленной стоимости, исчисленной исходя из выручки от реализации продукции (работ, услуг), к минимальному потребительскому бюджету трудоспособного работника (МПБ). В этом случае числитель и знаменатель показателя ПТ рассчитываются в едином масштабе цен, что обеспечивает его надежность как реального индикатора эффективности использования персонала. Сопоставление индексов стоимости МПБ с другими дефляторами подтверждает его пригодность для использования в указанных целях. Так, индекс роста стоимости МПБ в 2012 г. по сравнению с предыдущим годом составил 177,3%, тогда как индекс цен производителей промышленной продукции составил 176,0%, дефлятор ВВП – 174,9%. Предлагаемый способ исчисления ПТ опирается на данные финансового бухгалтерского учета организации и статистически доступную информацию государственных органов о величине МПБ как социального норматива.

Рассмотренный подход к исчислению показателей производительности труда был обсужден на страницах «Экономической газеты» [6] и апробирован Минским метрополитеном, подтвердившим его пригодность для широкого использования. Отметим, что схожий подход к исчислению показателей производительности труда предлагает Г. О. Коновальчик с той разницей, что в качестве базы для сравнения он использует бюджет прожиточного минимума (БПМ) [7]. Этот его подход нам представляется недостаточно корректным, поскольку БПМ является «физиологическим» минимумом, достаточным

для поддержания жизнедеятельности человека, но недостаточным для поддержания его устойчивой работоспособности. А поскольку производительность труда связана с работоспособностью человека, то вернее будет опираться на МПБ трудоспособного работника.

Кстати, один из применяемых в мировой и отечественной практике методов оценки покупательной способности заработной платы предполагает ее сравнение с МПБ (п. 2.2 таблицы). В этой связи исчисление ПТ предлагаемым нами способом обеспечивает корректность аналитических сопоставлений показателей уровня и динамики производительности труда и заработной платы.

Фондовооруженность труда характеризует оснащенность работников основными фондами. Рост фондовооруженности труда, как правило, отражает влияние технического прогресса, обусловленного внедрением трудосберегающих, трудозамещающих технологий и являющегося следствием роста ПТ в предшествовавшем периоде. Кроме того, рост фондовооруженности труда является предпосылкой роста производительности труда в последующих периодах. Использование ФЗП как показателя, отражающего затраты труда при расчете показателя фондовооруженности труда, как и в предыдущем случае, обусловлено необходимостью исключения инфляционной составляющей для обеспечения сопоставимости показателей за различные периоды времени. Кроме того, использование ФЗП обеспечивает сопоставимость затрат труда различной сложности, т. е. решает проблему редукции труда (сведения труда разной сложности к простому труду) посредством ее отражения через дифференциацию заработной платы.

Капиталовооруженность труда характеризует оснащенность работников основным и оборотным капиталом. Рост этого показателя отражает те же эффекты в процессе использования персонала, что и увеличение предыдущего показателя, но дополненные эффектом увеличения объемов оборотного капитала, обращение которого обслуживается персоналом организации. Вовлечение же в процесс производства большего основного и оборотного капитала в расчете на единицу трудовых затрат теоретически должно обеспечивать формирование большей удельной добавленной стоимости.

Представленная в таблице методология исчисления индикаторов ориентирована на использование данных оперативного и бухгалтерского учета, статистической отчетности и позволяет получить сопоставимые показатели, которые обеспечат возможность сравнительной оценки эффективности использования персонала как по периодам времени, так и по структурным подразделениям организации.

Заключение. Таким образом, в результате исследования была сформирована система показателей-индикаторов, которая может быть использована субъектами хозяйствования для организации мониторинга эффективности использования персонала. Отметим, что при формировании системы индикаторов мы стремились максимально сократить их число, предусмотрев включение обязательного к рассмотрению или базового набора показателей. Предлагаемая система может быть расширена за счет включения дополнительных показателей, позволяющих углубиться в изучение вопросов эффективности использования персонала организации. Кроме того, следует иметь в виду, что функционирование системы внутрифирменного мониторинга предполагает наличие в организации управленческого учета, позволяющего в автоматизированном режиме получать необходимую аналитическую информацию. Поэтому перспективы развития нашего исследования связаны с формированием архитектуры системы управленческого учета в части получения информации для расчета предложенных показателей-индикаторов.

Литература

1. Бородин А., Шаш А., Шаш Н. Основные подходы к оценке эффективности труда персонала // Человек и труд. 2013. № 10. С. 54–57.
2. Кушнерик Е. В. Система оценки эффективности управления персоналом предприятия // Веснік БДЭ. 2013. № 1. С. 54–58.
3. Государственное регулирование переходной экономики / С. А. Пелих [и др.]; Академия управления при Президенте Респ. Беларусь. Минск: Право и экономика, 2008. 490 с.
4. Ракшня, А. С. Эффективность государственного регулирования экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. М., 2005. 15 с.
5. Методические рекомендации по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости) на уровне организации: постановление Минэкономики и Минтруда и соцзащиты от 31.05.2012 № 48/71 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2013.
6. Долинина Т. Н. Измерение производительности труда: альтернативный подход // Экономическая газета. 2013. № 62 (27 августа 2013 г.). С. 4.
7. Коновальчик Г. О. Оценка эффективности управления: проблемы, пути решения // Труды БГТУ. 2013. № 7: Экономика и управление. С. 39–41.

Поступила 10.03.2014