

Мишулина Ольга Владимировна

д-р экон. наук, профессор

Горелова Наталья Сергеевна

канд. экон. наук, доцент

Костанайский филиал

ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»

г. Костанай, Республика Казахстан

DOI 10.31483/r-96302

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: настоящая статья посвящена вопросам количественной оценки использования и управления трудовыми ресурсами предприятия. Систематизированы критерии и показатели эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия на основе применения методов научного познания, сравнения, анализа, системного подхода. Результатом исследования является выделение и характеристика методических подходов к оценке использования и управления трудовыми ресурсами предприятия на основе количественных и качественных критерииев.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, кадры, персонал, предприятие, система управления персоналом, эффективность управления трудовыми ресурсами, производительность труда, прибыль, рентабельность, текучесть персонала.

Трудовые ресурсы в экономической науке принято считать одним из главных и решающих факторов производства, что вызывает необходимость анализа их использования и оценки управления ими на макро и микроуровнях. Трудовые ресурсы на уровне предприятия чаще всего рассматриваются как персонал или кадры [7, с. 187; 8, с. 28], что практически ставит знак равенства между этими понятиями. Работающие на предприятии могут выступать в качестве объекта

анализа использования и управления в любой из трех приведенных трактовок, а общим для них всех является объединение людей в рамках одной производственной системы (т.е. предприятия) для достижения поставленной цели.

Система управления трудовыми ресурсами предприятия направлена на обеспечение постоянного роста эффективности производства, производительности труда и качества работы. Общая схема управления трудовыми ресурсами предприятия приведена на рисунке 1.



Рис. 1. Общая схема управления трудовыми ресурсами предприятия

В целом управление трудовыми ресурсами включает следующие направления работ [14, с. 63]: формирование трудовых ресурсов и их развитие, а также мотивацию и улучшение качественных индикаторов трудовой жизни персонала.

Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами подразумевает соизмерение затрат и выгод программ кадровой деятельности и сравнения сложившегося уровня эффективности с предыдущими периодами деятельности предприятия [13, с. 216]. Оценка эффективности системы управления трудовыми ресурсами предприятия основана на достижении целевых индикаторов деятельности предприятия. Управление трудовыми ресурсами предприятия должно быть направлено на реализацию их возможного потенциала, что позволит достичнуть стоящих перед предприятием целей. Для количественной оценки эффективности системы управления трудовыми ресурсами предприятия следует выбрать показатели, которые позволят провести такой анализ.

Методики оценки использования и управления трудовыми ресурсами предприятия, представленные в учебниках, научных статьях и монографиях по экономическому анализу и менеджменту, предлагают много различных показателей, по которым можно анализировать эффективность использования персонала [13, с. 174; 2, с. 158]. Однако все авторы едины лишь в одном, что оценка эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия включает два компонента: результативность, характеризующуюся достижением целей предприятия, на основе рационального использования персонала, и социальная эффективность, проявляющаяся в степени ожидания потребностей и интересов работников.

В качестве результативного показателя управления трудовыми ресурсами предприятия выступает уровень годовой производительности труда, поскольку его можно брать для межфирменных сравнений, а методика его расчета общепризнана. Социальную эффективность управления трудовыми ресурсами предприятия характеризует коэффициент текучести, который отражает динамику трудовых ресурсов предприятия, косвенно влияет на производительность труда и выступает индикатором позитивного тренда в управлении персоналом [3, с. 91]. Различают естественную (3–5% в год) и излишнюю (свыше 5% в год) текучесть кадров, величина которых влияет на принятие управленческих решений со стороны руководства и кадровой службы. Особое внимание менеджеров должна

вызывать излишнюю текучесть, приводящая к экономическим потерям и созданию организационных, кадровых, технологических и психологических трудностей. По данным социологических исследований излишняя текучесть трудовых ресурсов предприятия вызывает ухудшение морально-психологического климата коллектива, снижению их трудовой мотивации и преданности предприятию [4, с. 127].

Комплексный анализ и оценку управления трудовыми ресурсами предприятия рекомендуют производить по следующим направлениям или областям [6, с. 114]:

- во-первых, оценить организацию труда управленцев;
- во-вторых, проанализировать технологии управления персоналом;
- в-третьих, с позиции анализа качества управления персоналом.

Анализ литературных источников по проблемам оценки управления трудовыми ресурсами предприятия, показал, что имеются различные точки зрения к определению критериев и показателей измерения результативности управления персоналом, поскольку невозможно применять количественные методы к системе управления, которая принципиально рассматривается с качественной точки зрения. Анализ же существующих подходов позволяет выделить три самых общих подхода (таблица 1).

Эффективное управление трудовыми ресурсами предприятия во многом определяется личностными и профессиональными качествами самого руководителя, осознания руководителем необходимости постоянно учиться самому и всячески способствовать обучению персонала, для того чтобы соответствовать постоянно изменяющейся внутренней и внешней среде предприятия.

Таблица 2

Методические подходы к анализу использования и оценке управления трудовыми ресурсами предприятия

Авторы	Содержание подхода	Показатели
	Первый подход	

Коршунов В.В. [5, с.268], Одегов Ю.Г. [11, с.269]	Конечные результаты производства должны служить критериальными показателями эффективности управления трудовыми ресурсами.	Прибыль предприятия; затраты на 1 рубль продукции; уровень рентабельности; дивиденды на 1 акцию и т. д.
Второй подход		
Любушин Н.П. [9, с.248]	Критериальные показатели должны отражать результативность и сложность живого труда	Производительность труда; общий фонд оплаты труда; темпы роста производительности труда и заработной платы
Третий подход		
Моргунов Е.Б. [10, с.219], Антипова О.В. [1, с.348]	Эффективность управления трудовыми ресурсами определяется организацией и мотивацией труда, социально-психологическим климатом в коллективе	Текучесть персонала; уровень квалификации; затраты на обучение работников; расходы на социальные программы и т. д.

Комплексная оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия выступает средством, которое помогает руководителю выявить недостатки, которые следует скорректировать или устранить в процессе работы.

Список литературы

1. Антипова О.В. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом в организациях ТЭК // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – №1. – С. 341–356.
2. Бариленко В.И. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие. – М.: Юрайт, 2016. – 456 с.
3. Войтоловский Н.В. Экономический анализ: учебник для бакалавриата и специалитета В 2 ч. Ч. 1 / Н.В. Войтоловский А.П. Калинина, И.И. Мазурова. – М.: Юрайт, 2019. – 291 с.
4. Коргова М.А. Менеджмент организаций: учебное пособие для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2019. – 197 с.
5. Коршунов В.В. Экономика организации (предприятия): учебное пособие. – М.: Юрайт, 2016. – 408 с.

6. Косолапова М.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / М.В. Косолапова, В.А. Свободин. – М.: Дашков и К, 2016. – 248 с.
7. Кузьмина Е.Е. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / Е.Е. Кузьмина, Л.П. Кузьмина. – М.: Юрайт, 2019. – 225 с.
8. Кязимов К.Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник. – М.: Юрайт, 2019. – 202 с.
9. Любушин Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учебное пособие / Н.П. Любушин, В.Б. Лещева, В.Г. Дьякова; под общ. ред. Н.П. Любушкина. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 501 с.
10. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2019. – 424 с.
11. Одегов Ю.Г. Аутсорсинг в управлении персоналом: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова. – М.: Юрайт, 2019. – 389 с.
12. Сергеев И.В. Экономика организации (предприятия): учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И.В. Сергеев, И.И. Веретениникова. – М.: Юрайт, 2019. – 511 с.
13. Симонова М.Н. Экономика труда: учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2019. – 259 с.
14. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Юрайт, 2019. – 182 с.