

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ МОДЕЛИ ФЕЛИКСА-РИГГСА**

**Л. Е. Гришина**, студентка V курса экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

**Е. А. Гутковская**, канд. экон. наук, доцент кафедры экономического анализа и учета ГОУВПО «Мордовский государственный университет им Н. П. Огарева»

*В статье рассматривается модель анализа и оценки эффективности функционирования системы управления трудовыми ресурсами. При анализе оценки использования труда и его оплаты на ОАО «Завод «Сарансккабель» автор выявил ряд негативных тенденций и обозначил меры, необходимые для их решения.*

Ключевые слова: трудовые ресурсы, анализ эффективности, комплексная оценка

В настоящее время, в условиях кризиса, особую актуальность приобретает организация комплекса работ по анализу труда и заработной платы, так как трудовые ресурсы являются базисом функционирования любого промышленного предприятия. Кроме этого, достаточная обеспеченность предприятия квалифицированными трудовыми ресурсами и высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов производства и продаж. В связи с этим, анализ трудовых показателей приобретает особую важность и дает возможность принять меры, направленные на снижение потерь и повышение эффективности производства.

К одним из методов оценки эффективности управления трудовыми ресурсами организации относят балльный метод Феликса-Риггса, применяемый к любым сложным социально-экономическим системам. Определение степени и близости текущего состояния системы к желаемому основано на получении суммарного итогового индекса путем взвешивания отдельных показателей при помощи экспертных оценок. Состав таких показателей определяется экспертно, исходя из условий конкретной организации.

Учитывая то, что частные показатели эффективности функционирования системы оказывают различное по степени влияние на результирующий показатель, целесообразно использовать коэффициенты сравнительной значимости. Каждому из частных показателей эффективности управления экспертным путем методом ранжирования присваиваются веса значимости ( $\alpha_i$ ), в сумме равные единице.

Таким образом, общий индекс (расстояние от эталона) примет вид:

$$K_j = \left[ \sum_{i=1}^M (1 - I_{ij})^2 \alpha_i \right]^{\frac{1}{2}} \rightarrow \min, \quad \sum_{i=1}^M \alpha_i = 1, \quad (1)$$

где  $K_j$  – общий индекс отклонения фактического состояния системы управления от эталона;  $I_{ij}$  – индекс  $i$ -го показателя в  $j$ -ом периоде;  $\alpha_i$  – весовой коэффициент  $i$ -го показателя, доли единицы;  $M$  – число включенных в модель показателей.

Методика расчета индексов частных показателей, входящих в модель анализа и оценки эффективности функционирования системы управления трудовыми ресурсами, и их ранги представлены в таблице 1.

С позиции качественной оценки организация комплекса работ по анализу труда и заработной платы заключается в обеспечении функционального разделения труда, которое предполагает дробление всего комплекса работ в зависимости от роли и места расположения различных групп работников; улучшения организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров; информационном обеспечении управления предприятия; выборе и принятии управленческих решений, связанных с корректировкой текущей деятельности и разработкой стратегии компании; и, наконец, повышении степени обоснованности плана по труду и заработной плате, а, следовательно, и остальных планов.

## Методика расчета индексов частных показателей

Индексы	Формула расчета	Ограничения
I□ - роста ССЧ	$Ч_i / Ч_9$ Ч <sub>i</sub> - ССЧ работников в отчетном периоде, чел.; Ч <sub>9</sub> - эталонная (максимальная)	Ч <sub>i</sub> , Ч <sub>9</sub> > 0, целые
I□ - количественной укомплектования	$К_{уки} / К_{укэ}$ К <sub>уки</sub> - коэффициент укомплектованности в отчетном периоде, определяемый как отношение фактической численности работников к плановой; К <sub>укэ</sub> - эталонный коэффициент укомплектованности в рассматриваемом периоде	$1 \geq К_{уки}$ , $К_{укэ} > 0$
I□ - использования планового фонда рабочего времени	$Т_i / Т_{пл}$ Т <sub>i</sub> - потери рабочего времени на одного работника в год в отчетном периоде, дней; Т <sub>пл</sub> - среднеарифметич. уровень планового фонда рабочего времени одного работника в изучаемый период времени, дней	$Т_i \geq 0$ , $Т_{пл} > 0$
I□ - текущейности кадров	$К_{тек} / К_{текэ}$ К <sub>тек</sub> - коэффициент текущейности кадров в отчетном периоде, %; К <sub>текэ</sub> - эталонный (минимальный) коэффициент текущейности кадров в изучаемый период времени, %	$К_{тек}$ , $К_{текэ} > 0$
I□ - закрепляемости персонала	$O_{pi} / O_{pэ}$ O <sub>pi</sub> - доля новых работников, оставшихся работать по прошествии одного года, %; O <sub>pэ</sub> - эталонная максимальная доля новых работников, оставшихся работать по прошествии одного года, %;	$100 > O_{pi}$ , $O_{pэ} > 0$
I□ - производительности труда	$b_i / b_9$ b <sub>i</sub> - выработка на 1 работающего в отчетном периоде, руб./чел.; b <sub>9</sub> - эталонная (максимальная) выработка на 1 работающего в изучаемый период времени, руб./чел.	$b_i, b_9 > 0$
I□ - материальной привлекательности	$К_{сзи} / К_{сзн}$ К <sub>сзи</sub> - коэффициент соотношения ср. заработной платы на предприятии со ср. заработной платой по области в отчетном периоде, определяется по формуле: $ЗП_{нpi} / ЗП_{обli}$ ЗП <sub>нpi</sub> - среднемесячная заработная плата работников в отчетном периоде, руб.; ЗП <sub>обli</sub> - среднемесячная заработная плата по области в отчетном периоде, руб. К <sub>сзн</sub> - эталонный (макс.) коэффициент соотношения среднемес. заработной платы в отрасли со среднемес. заработной платой по области в изучаемый период времени	$ЗП_{нpi}$ , $ЗП_{обli} > 0$

Анализ эффективности использования труда и оплаты на промышленно-производственном предприятии ОАО «Завод «Сарансккабель» показал рост численности, производительности, фонда оплаты труда. Причем рост численности увеличивался темпами, не превышающими темпов роста объемов продукции, так как последний обеспечивался за счет как увеличения численности, так и роста выработки (таблица 2).

Т а б л и ц а 2

**Сравнительная характеристика темпов роста показателей**

Наименование показателя	2007 г.	2008 г.	Относ. откл., %
Объем продукции, тыс. руб.	4256213	4457985	104,74
Численность всего персонала, чел.	1866	1900	101,82
Производительность труда 1 работающего, тыс.руб.	2114,3	2265,03	107,13

При этом были выявлены и негативные тенденции, такие как несоответствие среднего разряда рабочих и среднего разряда работ, внутрисменные потери рабочего времени. Кроме того, было отмечено невыполнение плана по основным показателям, несмотря на их рост по сравнению с предыдущим годом.

Таким образом, полагается целесообразным рассчитать общий индекс отклонения фактического состояния системы управления от эталонного с целью повышения эффективности использования трудовых ресурсов нашей социально экономической системы – ОАО «Завод «Сарансккабель».

При выборе эталонных значений будем руководствоваться направлением рассматриваемых показателей. Для показателей, имеющих стремление к росту, в качестве эталонов используем лучшие значения за временной период, то есть для показателей, стремящихся к максимуму, – максимальные значения, для показателей, стремящихся к минимуму, – минимальные. В нашем примере в силу того, что плановые показатели достигнуты не были, мы берем их за эталон.

Рассчитаем показатели эффективности управления человеческими ресурсами ОАО «Завод «Сарансккабель» на основе вышеприведенных формул расчета (Таблица 3).

## Расчет показателей эффективности управления ОАО «Завод «Сарансккабель»

№	Числитель	Знаменатель	Индекс	Весовая доля	Слагаемое
1	1983,00	1997,00	0,97236438	0,17565328	0,00013415
2	0,98607658	0,99298948	0,99303829	0,17938793	0,00000869
3	5,12158543	241,95715051	0,02116732	0,00382378	0,00366362
4	0,080	0,093	0,860	0,15539401	0,00303637
5	0,918	0,990	0,92764378	0,16757471	0,00087732
6	2265,03	2283,50	0,99191154	0,17918439	0,00001172
7	0,73089433	0,950	0,76936245	0,13898189	0,00739296
			5,53570282		0,01512484

Таким образом, применив формулы, указанные в таблице 1, рассчитав весовые коэффициенты и подставив их в уравнение 1, получим:

$$K_j = [(1-0,97236438)^2 * 0,17565328 + (1-0,99303829)^2 * 0,17938793 + (1-0,02116732)^2 * 0,00366362 + (1-0,86)^2 * 0,15539401 + (1-0,92764378)^2 * 0,16757471 + (1-0,99191154)^2 * 0,17918439 + (1-0,76936245)^2 * 0,13898189]^{\frac{1}{2}} = 0,12298309 \rightarrow \min$$

Полученное в результате расчетов значение комплексной оценки позволяет определить эффективность управления по степени близости к эталонному состоянию системы, наиболее удаленные точки характеризуют периоды низкой эффективности функционирования системы. Поэтому в новом отчетном году ОАО «Завод «Сарансккабель» полученное комплексное значение, равное 0,12298309, впоследствии должно будет стремиться уменьшить, что в конечном итоге приведет к повышению показателей эффективности использования трудовых ресурсов, а значит и всей социально-экономической системы в целом.

Итак, отправной точкой для последующих расчетов комплексной оценки на ОАО «Завод «Сарансккабель» будет служить рассчитанное значение 0,12298309.

Таким образом, предложенный метод оценки эффективности управления трудовыми ресурсами Феликса-Риггса позволяет не только рассчитать отправную точку для последующих расчетов комплексной оценки, но и выявить в динамике «узкие места» и «ведущие звенья». Поэтому, взяв те плановые показатели за эталон, по которым были выявлены отклонения фактического значе-

ния от планового, мы, при дальнейшем использовании предложенной методики, сможем данные расхождения устранить.

Новые организационные формы производства и труда непосредственно через экономию рабочего времени и эффективное использование численности состава работников воздействуют на сокращение дополнительной потребности в рабочей силе, повышение производительности труда и увеличение производства валовой продукции. На промышленно-производственном предприятии ОАО «Завод «Саранскабель» существуют резервы повышения производительности труда, а также эффективного использования рабочего времени. При этом особо важно обратить внимание на планирование производственных показателей, которые, в конечном счете, должны способствовать выполнению главной цели – производству качественной и дешевой продукции в единицу времени.

#### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ**

1. Самойлова А. Н. Оценка эффективности управления человеческих ресурсов организации/ А. Н. Самойлова// Экономический анализ: теория и практика. – 2007 – № 11
2. Миролубова А. А. Организация работ по анализу труда и заработной платы на промышленном предприятии с использованием системного подхода/ А. А. Миролубова// Экономический анализ: теория и практика. – 2007 – № 6.