

УДК 331.108

Е. А. Окункова

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва,
e-mail: okunkova.ea@yandex.ru

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Ключевые слова: Человеческие ресурсы, управление персоналом, человеческий капитал.

В статье представлена характеристика основных показателей оценки занятости трудоспособного населения, применяемых для управления персоналом. Выявлены основные трудовые показатели промышленного производства и критерии эффективности управления. Автором предлагается учитывать основные особенности использования человеческих ресурсов. В статье доказано, что эффективность использования человеческими ресурсами может осуществляться различными способами. Приведены различные показатели эффективности управления человеческими ресурсами. Раскрываются основные цели материальных и моральных стимулов к труду на современном этапе и проблематика их внедрения. Методологические основы базируются на методах изучения системного анализа, сравнения и аналогий, экономико-математическом моделировании. В качестве теоретической основы в статье использованы научные труды отечественных ученых по вопросам использования человеческих ресурсов как инструмента развития бизнеса. Источниками информации послужили экономическая и другая специальная литература, статьи из периодических изданий. В результате этого исследования обоснованно выделены различные типы стоящих перед предприятиями задач по внедрению этих методик, детально излагаемые специалистами. Автор делает вывод, что в современных условиях необходима системная модернизация как согласованное, эволюционное и последовательное изменение всех аспектов использования человеческих ресурсов.

Е. А. Okunkova

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, e-mail: okunkova.ea@yandex.ru

EFFECTIVENESS OF USING HUMAN RESOURCES

Keywords: Human resources, personnel management, human capital.

The article presents a description of the main indicators for assessing the employment of the able-bodied population used for personnel management. The main labor indicators of industrial production and management efficiency criteria are identified. The author suggests taking into account the main features of the use of human resources. The article proved that the efficiency of use of human resources can be carried out in various ways. Various indicators of the effectiveness of human resource management are presented. The main goals of material and moral incentives to work at the present stage and the problems of their implementation are revealed. The methodological foundations are based on the methods of studying system analysis, comparison and analogies, economic and mathematical modeling. As a theoretical basis, the article uses the scientific works of domestic scientists on the use of human resources as a tool for business development. The sources of information were economic and other specialized literature, articles from periodicals. As a result of this study, various types of tasks facing enterprises to implement these methods, which are described in detail by specialists, are reasonably identified. The author concludes that in modern conditions, system modernization is necessary as a coordinated, evolutionary and consistent change in all aspects of the use of human resources.

Введение

В условиях ограниченности ресурсов человеческий фактор является определяющим в эффективном их использовании. Критерий эффективности использования человеческих ресурсов – это максимальное приращение трудовых результатов или минимальный расход трудовых ресурсов при существующих производственных ограничениях. Для оценки эффективности использования человеческих ресурсов широко приме-

няется система разнообразных показателей, которые характеризуют занятость населения на макроуровне и результативность труда отдельного работника на микроуровне.

Цель исследования: исследовать показатели эффективности управления человеческими ресурсами.

Материалы и методы исследования

В качестве теоретической основы в статье использованы научные труды

отечественных ученых по вопросам использования и эффективности человеческих ресурсов как инструмента развития бизнеса. Источниками информации послужили экономическая и другая специальная литература, статьи из периодических изданий. Методологические основы базируются на методах изучения системного анализа, сравнения и аналогий, экономико-математическом моделировании.

Результаты исследования

От состава применяемых показателей зависит трудоемкость и сложность оценки персонала. Вследствие этого в каждом конкретном случае необходимо аргументировать оптимальный состав используемых методов и показателей для оценки эффективности использования человеческих ресурсов.

Бураншина Н.А. предлагает применять на производстве следующие сводные статистические показатели, характеризующие общую численность и структуру человеческих ресурсов, их занятость на том или ином уровне управления.

1. Общая численность трудовых ресурсов, в том числе: занятое население в трудоспособном возрасте и работающие пенсионеры и подростки до 16 лет.

2. Распределение трудовых ресурсов по видам деятельности, по формам собственности (государственные предприятия, акционерные общества, производственные кооперативы, коллективные хозяйства, индивидуальное и частное предпринимательство), по сферам производства и отраслям народного хозяйства (отрасли материального производства, промышленность, строительство), по отраслям непродуцированной сфе-

ры (народное образование, культура и искусство, здравоохранение, физическая культура).

3. Численность безработных.

4. Уровень безработицы.

Наряду с вышеперечисленными показателями для оценки занятости трудоспособного населения Н. А. Бураншина предлагает также использовать следующие общие показатели, представленные на рисунке 1.

Значимыми общеэкономическими показателями занятости человеческих ресурсов в условиях рынка являются величины спроса и предложения труда. Потребность экономики в необходимом числе трудовых ресурсов определяет спрос на рабочую силу. Предложение рабочей силы характеризуется общим количеством трудоспособного населения, заинтересованного в получении работы по найму. Уровень занятости работников характеризует тип рынка труда, который формируется в зависимости от соотношения спроса и предложения [2]. Выделяют следующие три типа трудовых рынка:

– равновесный (соответствие спроса на труд его предложению);

– трудодефицитный (существует избыток рабочих мест и недостаток предложения рабочей силы);

– трудоизбыточный (существует большое количество безработных а следовательно, избыток предложения труда).

Рассмотренные показатели занятости отражают состояние количественной и качественной сбалансированности между потребностями трудоспособного населения в работе и наличием рабочих мест, при равновесии которых достигается полная и эффективная занятость работников.

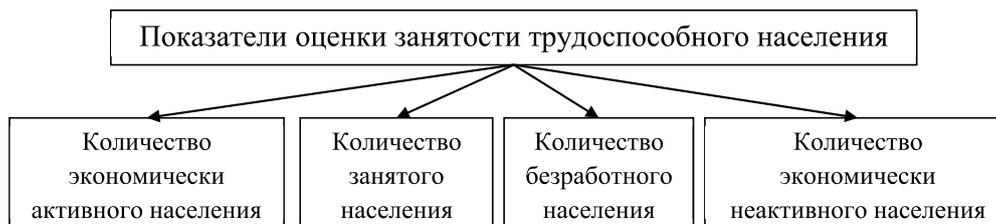


Рис. 1. Показатели оценки занятости трудоспособного населения

Мальцевой А.А. предложена система показателей измерения эффективности промышленного предприятия. [4]. На основе данной системы показателей нами разработана следующая система трудовых показателей эффективности производства (рис. 2).

Согласно определению Мальцевой А.А. «трудовые показатели – это наиболее значимые параметры многокритериального показателя экономической эффективности производства, учитывающие затраченные в хозяйственной деятельности ресурсы, характеризующие вклад предприятия в приращение стоимости конечного продукта в экономике и отражающие степень прогрессивности управления, развития человеческого капитала, техники, технологии и науки».

Отдельную роль в экономической оценке эффективности производства играет производительность труда, как один из наиболее важных трудовых показателей. Производительность труда рассматривается не только как показате-

тель продуктивности, но и с точки зрения эффективности использования труда. В этом аспекте производительность труда служит фактором увеличения экономического результата деятельности предприятия, снижения себестоимости, роста прибыли, в конечном итоге – повышения эффективности работы предприятия в целом. Соотношение финансового результата деятельности предприятия (выручка от реализации произведенной продукции, работ, услуг; доход, прибыль) и затрат, связанных с привлечением и использованием труда (на заработную плату, социальные выплаты, подбор и подготовку кадров, охрану труда) составляет производительность или эффективность использования труда. Общая производительность рассчитывается как отношение объема реализованной продукции за определенный период времени к общим затратам на производство и реализацию продукции за тот же период времени.



Рис. 2. Трудовые показатели эффективности производства

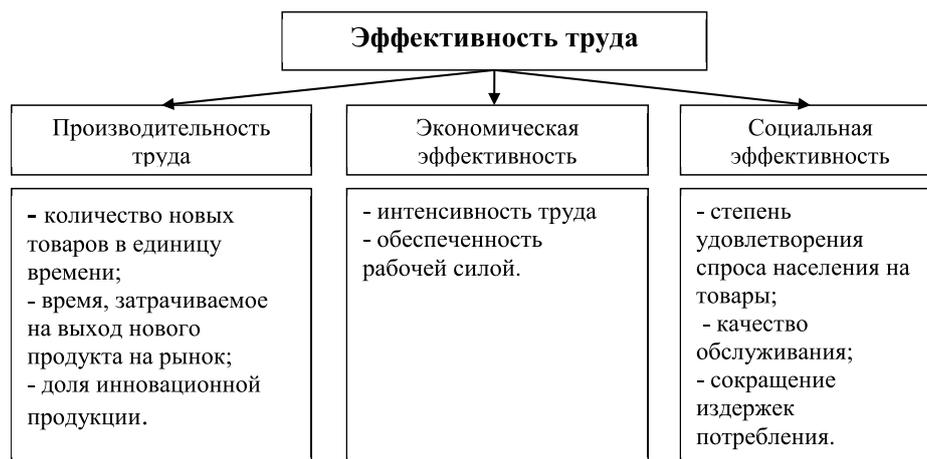


Рис. 3. Оценка эффективности труда

Рост производительности труда способствует увеличению прибыли, рентабельности и конкурентоспособности предприятий. Производительность показывает, насколько эффективно предприятие использует различные ресурсы (трудовые, материальные, финансовые, информационные) при производстве, выпуске и реализации на рынке продукции (услуг). Значимым результатом является установление взаимосвязи эффективности производства от производительности труда. Суть данной зависимости в том, чтобы обеспечить эффективность производства путем снижения удельных издержек при изготовлении продукции и увеличения производительности труда. Так как цена в условиях рынка формируется на основе спроса и предложения и на нее нельзя повлиять непосредственно, то задачей предприятия становится регулирование издержек. В современной мировой экономике существенное значение приобретают неценовые факторы, такие как качество товара и его новизна. Рынок товаров характеризуется быстрым обновлением, то есть новые товары поступают на рынок в более короткие промежутки времени. В связи с этим основными показателями производительности являются количество новых товаров, поступивших на рынок за определенный период времени; время, затрачиваемое на выход нового продукта на рынок; доля инновационной продукции [8].

Понятие оценки «эффективности труда» более широкое, чем производительность, и включает не только сопоставление полученного финансового результата с затратами трудовых ресурсов, но и оценку социального эффекта, который заключается в степени удовлетворения спроса населения на товары и качестве обслуживания, а также в сокращении издержек потребления [6]. В связи с вышесказанным целесообразно представить эффективность труда в виде схемы, представленной на рисунке 3.

Наряду с изучением производительности труда необходимо проводить анализ резервов оптимального использования человеческих ресурсов. Обеспечение нормальной интенсивности труда является одним из таких резервов. Известно, что интенсивность труда характеризуется величиной затрат трудовых ресурсов в единицу времени, то есть «растущая интенсивность труда предполагает уточненную затрату труда в течение одного и того же промежутка времени. Более интенсивный рабочий день воплощается в большем количестве продуктов, чем менее интенсивный рабочий день той же продолжительности.

Однако в единицу времени человек не может безмерно напрягать свои силы и тратить энергию, поскольку количество затрачиваемой энергии ограничено физиологическими возможностями. Интенсивность труда должна быть для рабочего нормальной с точки зрения его соб-

ственного развития» [3]. Обеспечение оптимальной интенсивности труда имеет существенное экономическое и социальное значение как на участках с низкой интенсивностью труда, так и на участках с повышенной интенсивностью, так как в обоих случаях происходит улучшение экономических показателей производства. Достижение оптимальной интенсивности труда позволяет производить больший объем продукции в единицу времени или выполнять больший объем работы. Одновременно растет показатель производительности и эффективности труда, повышается использование основных производственных фондов, ускоряется оборачиваемость оборотных средств. В результате снижения себестоимости продукции, роста рентабельности производства, улучшения конечных результатов деятельности предприятия, достигается увеличение конкурентоспособности фирмы в целом.

Обеспеченность человеческими ресурсами служит одним из важнейших условий эффективной деятельности предприятия. Постоянные изменения в экономической, политической, социальной сферах, так или иначе, оказывают влияние на формирование и использование рынка рабочей силы. Постоянный анализ обеспеченности предприятия рабочей силой позволяет достичь реализации эффективной занятости. Он позволяет установить материальное поощрение, соответствующее выполненной работе, выявить существующие резервы, установить степень выполне-

ния работы и на этой основе определять новые нормативы [1].

При оценке экономической эффективности используется показатель эффекта управления человеческими ресурсами, который может принимать различную форму и оцениваться различными показателями (рис. 4).

Достижение эффективной занятости имеет существенное значение не только для функционирования предприятия и в целом для экономической ситуации страны, но и для достижения собственных целей работников организации. Эффективная занятость характеризуется использованием рабочей силы без потерь, при которой достигается максимальный экономический результат. Эффективная занятость отражает удовлетворенность потребности населения в работе при конкретном уровне производительности труда. Эффективная занятость имеет два аспекта: экономический (наиболее рациональное использование человеческого ресурса), социальный (оптимальное соответствие труда интересам человека).

Одним из основных условий успешной производственно-хозяйственной деятельности предприятия и социального развития коллектива служит подбор кадров. Достижение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава трудовых ресурсов в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда является главной целью кадровой политики.

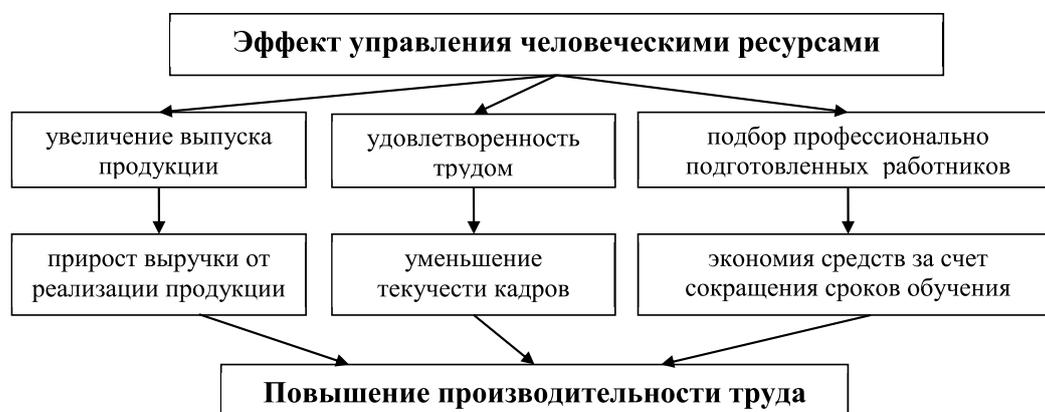


Рис. 4. Эффект управления человеческими ресурсами

Кадровая политика организации представляет собой набор конкретных правил, пожеланий и ограничений, а также систему принципов и норм, которые с одной стороны приводят человеческие ресурсы в соответствие со стратегией предприятия, а с другой – регулируют взаимоотношения людей, как между собой, так и с организацией [7].

Основными задачами кадровой политики являются:

- обеспечение высокопрофессиональной, квалифицированной рабочей силой высокого качества (сюда входит планирование, отбор и наем, высвобождение (выход на пенсию, увольнения), анализ текучести кадров);

- развитие работников, профориентация и переподготовка, проведение аттестаций и оценки уровня квалификации, организация продвижения по службе;

- совершенствование организации, стимулирования и мотивации труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты.

Для эффективного использования человеческих ресурсов в организации необходимо обеспечить их эффективное управление. Существует ряд подходов к управлению человеческими ресурсами организации [5]. Технократический подход характеризуется тем, что все управленческие решения, принимаемые в организации, подчинены, в первую очередь, интересам производства. Гуманистический подход создает комфортные условия труда, которые помогают повысить степень сплочен-

ности коллектива в процессе трудовой деятельности. Большое значение данная концепция уделяет мотивации работников. Авторитарный подход основан на авторитете и власти руководящего звена, характеризуется строгой официальностью и формальностью отношений с подчиненным, чаще всего мнение работников не учитывается. Труд носит, главным образом, принудительный характер при угрозе увольнения в случае неподчинения. Демократический подход наиболее лояльный по отношению к сотрудникам, высоко развит самоконтроль. Но для данного подхода требуются определенные условия. Бюрократический подход предполагает четкую фиксацию формальных должностных обязанностей каждого работника, иерархию должностных взаимоотношений, прав и ответственности, формализацию процедур в процессе управления.

Заключение

Эффективность работы предприятия обуславливается не только количеством человеческих ресурсов, но целым рядом трудовых показателей, рассмотренных выше. К ним относятся производительность труда, трудоемкость, баланс рабочего времени, выработка, интенсивность труда, обеспеченность рабочей силой. Для достижения цели эффективного использования человеческих ресурсов необходимо организовать их правильное и рациональное управление, применяя опыт управления зарубежных и отечественных предприятий.

Библиографический список

1. Боттаева Д.Ю. Особенности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / Д.Ю. Боттаева // Вестник ГУУ. – 2017. – № 3. – С. 215-219.
2. Бураншина Н.А. Человеческий капитал муниципального образования: понятие и структура / Н.А. Бураншина, Н.Л. Иванова // Вопросы управления. – 2011. – № 4 (17). – С. 17-23.
3. Колмыкова Т.С. Стратегические аспекты инновационного развития социально-экономических систем / Т.С. Колмыкова, О.Г. Артемьев // В книге: К.Э. Циолковский. Проблемы и будущее российской науки и техники: Материалы 52-х Научных чтений памяти К.Э. Циолковского. – 2017. – С. 461-463.
4. Крицкая О.А. Адаптация молодежи к требованиям рынка труда / О.А. Крицкая, А.В. Сапронов // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2015. – № 4 (17). – С. 130-137.
5. Мальцева А.А. Подходы к классификации интеллектуального капитала региона / А.А. Мальцева, Е.А. Бессонова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2018. – № 3. – С. 303-311.

6. Организационно-экономические механизмы государственно-частного партнерства в образовании / Ершова И.Г. // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. 2013. № 1 (144). С. 52-59.
7. Прогнозирование потребности в специалистах региона / Вертакова Ю.В., Ершова И.Г. // Региональная экономика: теория и практика. 2010. № 27. С. 2-11.
8. Пыхтин А.И. Система мониторинга трудоустройства выпускников как фактор повышения эффективности образовательной деятельности вуза / А.И. Пыхтин, О.В. Овчинкин, Л.В. Широкова, А.Д. Запольский // Современные наукоемкие технологии. – 2019. – № 2. – С. 133-137.
9. Стратегическая взаимосвязь развития экономики и качества образования / Ершова И.Г., Вертакова Ю.В. // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. 2010. № 13 (84). С. 56-63.
10. Харченко Е.В. Конкурентоспособность вуза: сущность, факторы, инструменты управления / Е.В. Харченко, М.А. Юрьева // В сборнике: социальное партнерство: опыт, проблемы и перспективы развития Коллективная монография. Ярославский филиал Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений». – 2017. – С. 354-359.