

МЕТОДИКА АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Максимов Максим Георгиевич¹,

e-mail: Maks823@list.ru,

¹Московский университет им. С.Ю. Витте, г. Москва, Россия

В статье представлена методика анализа эффективности использования персонала в организации. На протяжении многих лет экономисты и ученые разрабатывают различные методики анализа состояния и использования персонала и фонда заработной платы организации. Существующие методы постоянно дополняются и расширяются в силу постоянно меняющихся рыночных условий. В статье представлены методы анализа эффективности использования персонала многими отечественными учеными, представлена авторская методика анализа.

Ключевые слова: методика, анализ, показатели, эффективность использования, персонал, этапы анализа

METHODS FOR ANALYSIS OF EFFICIENCY OF USE OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Maksimov M.G.¹,

e-mail: Maks823@list.ru,

¹Moscow Witte University, Moscow, Russia

Methods for analysis of the efficiency of the use of personnel in the organization is presented in the article. For many years, economists and scientists have been developing various methods for analyzing the state and use of the organization's personnel and payroll. Existing methods are constantly being complemented and expanded due to constantly changing market conditions. The article presents methods of analysis of efficiency of use of personnel proposed by numerous domestic scientists, and the author's method of analysis is presented.

Keywords: methodology, analysis, indicators, efficiency of use, personnel, stages of analysis

DOI 10.21777/2587-554X-2022-1-72-76

Введение

Интерес к использованию научного подхода в организации труда и контроля работников возник еще в 1920–1930-х годах прошлого века. Схемы для тестирования различных категорий сотрудников, которые направлены на выявление показателей результативности их работы, начали появляться еще в 1950–1980-х годах. Систематизация существующих знаний и развитие новых методик, которые помогают организациям и предприятиям эффективно оценивать персонал, стали действовать с начала 1990 года и по сегодняшний день.

Оценка персонала является сложной системой выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководящему составу организации или предприятия в принятии управленческих решений по увеличению непосредственно результативности работы сотрудников. Стоит отметить, что такая оценка тесно связана практически со всеми основными функциями управления персоналом.

Методика анализа эффективности использования персонала в организации

Цель анализа эффективности использования персонала – поиск путей и резервов повышения эффективности трудовых ресурсов и обеспечение рационального использования денежных средств, которые направлены на оплату труда в организации или на предприятии.

В связи с этим, задачами анализа эффективности использования персонала являются следующие:

- учет личного состава работников;
- контроль за использованием трудовых ресурсов, оплаты труда, фонда заработной платы;
- контроль за своевременным начислением заработной платы, премий, отпускных;
- контроль за расчетом удержаний из заработной платы работников;
- контроль за начислением и своевременным перечислением страховых взносов и налогов по оплате труда;
- контроль за ведением синтетического и аналитического учета данного вида участка и т.д.

Многие российские ученые и экономисты разрабатывают различные методики такого анализа. Данные методики периодически дополняются, расширяются. Так, например, Н.П. Кондраков в своей методике выделяет анализ следующих показателей: среднесписочная численность занятых в организации работников, число отработанных дней работниками организации, интенсивность труда и т.д. [1, с. 329].

Стоит отметить, что в данной методике не учитываются показатели использования рабочего времени.

Методика Л.В. Саловой представлена анализом следующих показателей: анализ фонда рабочего времени, анализ времени, отработанного одним работником, показатели использования фонда заработной платы и производительности труда.

В данной методике отсутствуют многие показатели. Например, показатели структуры и движения персонала организации [2, с. 174].

В методике Н.А. Наумовой представлены следующие показатели: производительности труда, фонда оплаты труда, численности, состава и движения работников, эффективности использования персонала.

В методике Н.А. Наумовой учтены практически все показатели [3, с. 486].

При сравнении данных методик можно сделать вывод о том, что все из перечисленных ученых схожи в выборе методики оценки и в выборе анализируемых показателей.

Таким образом, анализ эффективности использования персонала можно проводить в несколько основных этапов.

Рассмотрим три его основных этапа:

1-й этап: анализ динамики фонда заработной платы и ее состава.

2-й этап: анализ средств, которые включаются в себестоимость продукции и непосредственно их формирование на оплату труда.

3-й этап: анализ использования фонда заработной платы [4, с. 34].

Показатели комплексного анализа трудовых ресурсов:

1. Производительность труда.
2. Движение рабочей силы.
3. Фонд рабочего времени, его использование.
4. Обеспеченность трудовыми ресурсами.
5. Динамика заработной платы.
6. Эффективность использования фонда заработной платы.
7. Трудоемкость продукции.
8. Использование фонда рабочего времени.
9. Рентабельность персонала.
10. Социальная защищенность работников [5, с. 41].

Основными источниками информации для анализа трудовых показателей служат:

1. Отчет по труду (форма № 1-т).
2. Данные синтетического и аналитического учета (счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»).
3. Отчет о движении работников (приложение к форме № 1-т).
4. Приложение к балансу (форма № 5) [5, с. 42].

Этапы анализа трудовых ресурсов можно представить следующим образом:

1-й этап: анализ обеспеченности трудовыми ресурсами:

1. Коэффициент оборота по приему (Кпр):

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

2. Коэффициент оборота по выбытию (Кв) [6, с. 84]:

$$K_v = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

3. Коэффициент текучести кадров (Кт):

$$K_t = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

2-й этап: анализ использования рабочего времени:

Фонд рабочего времени (ФРВ):

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П}$$

3-й этап: Анализ трудоемкости продукции [7, с. 63].

4-й этап: Анализ производительности труда:

$$\text{ГВ} = \text{УД} * \text{Д} * \text{П} * \text{ЧВ}$$

5-й этап: Анализ фонда заработной платы [8, с. 71].

Согласно данным Росстата за 2020 год, индекс производительности труда по видам экономической деятельности представлен следующими данными (таблица 1).

Таблица 1 – Индекс производительности труда по видам экономической деятельности (в % к предыдущему году)¹

№ п/п	Вид экономической деятельности	2018	2019	2020
1	Сельское, лесное хозяйство, охота	103,3	106,6	99,8
2	Рыболовство и рыбоводство	104,8	104,2	98,2
3	Добыча полезных ископаемых	100,3	101,3	92,4
4	Обрабатывающие производства	103,9	103,1	103,8
5	Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха	102,6	100,1	99,6
6	Водоснабжение, водоотведение, сбор и утилизация отходов, ликвидация загрязнений	101,8	103,1	99,2
7	Строительство	100,1	96,9	103,1
8	Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	101,8	101,5	101,9
9	Транспортировка и хранение	100,5	100,7	90,9
10	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	103,2	100,2	83,0
11	Деятельность в области информации и связи	104,1	105,5	99,9
12	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	105,9	102,4	102,6
13	Деятельность профессиональная, научная и техническая	104,3	105,6	104,8
14	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	97,8	95,3	94,5

Таким образом, за 2018–2020 годы индекс производительности труда по многим видам деятельности снизился. Это, например, сельское, лесное хозяйство и охота, где индекс производительности труда снизился со 103,3 % в 2018 году до 99,8 % в 2020 году. Также снижение данного индекса можно наблюдать и в рыболовстве и рыбоводстве – со 104,8 % в 2018 году до 98,2 % в 2020 году и т.д. Большое снижение индекса наблюдается в добыче полезных ископаемых, в транспортировке и хранении, в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания, в деятельности в области информации и связи, в деятельности по операциям с недвижимым имуществом и т.д. Большое влияние на это оказала пандемия, которая началась активно распространяться с 30 января 2020 года.

Увеличение индекса производительности труда наблюдается в строительстве. Если в 2018 году индекс производительности труда в строительстве составлял 100,1 %, то в 2020 году – уже 103,1 %. В торговле оптовой и розничной, в деятельности по ремонту автотранспортных средств и мотоциклов также наблюдается незначительное увеличение данного индекса со 101,8 % в 2018 году до 101,9 % в

¹ Составлено автором.

2020 году. В деятельности профессиональной, научной и технической индекс производительности труда вырос со 104,3 % в 2018 году до 104,8 % в 2020 году.

По данным Росстата, производительность труда за 2021 год по стране увеличилась до 51,2 %. Если в 2020 году производительность труда составляла 50,0 % в целом по стране, то уже за 2021 год – 51,2 %. Это связано также и со снижением роста коронавируса, а также с поддержкой бизнеса со стороны Правительства Российской Федерации.

Самый высокий индекс производительности труда в России за 2020 год наблюдается в профессиональной, научной и технической деятельности – 104,8 %. Низкий индекс производительности труда в России за 2020 год наблюдается в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания – 83,0 %.

Динамика производительности труда за 2009–2021 годы по России представлена на рисунке 1.

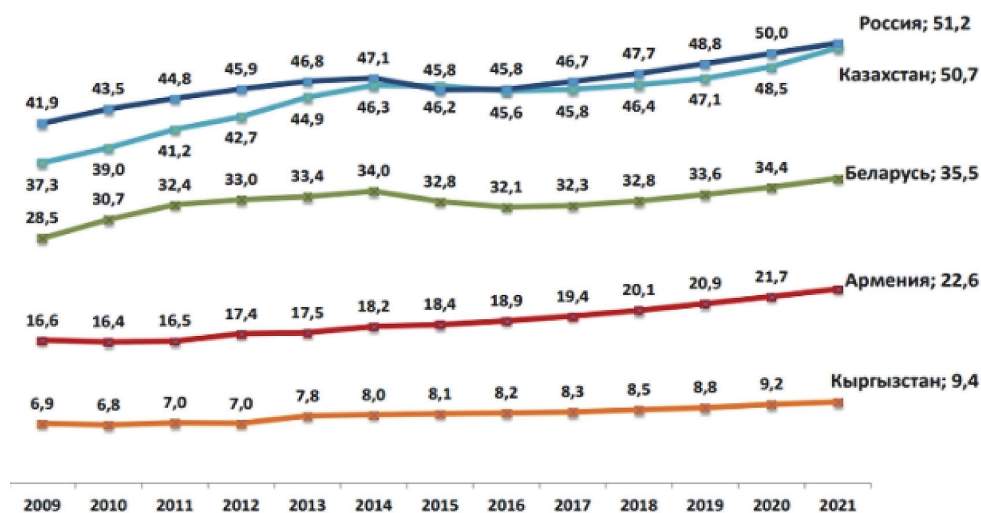


Рисунок 1 – Динамика производительности труда за 2009–2021 гг. по России, %

Если сравнивать производительность труда на конец 2021 года в России с другими представленными на рисунке странами, то в России наблюдается самая высокая производительность труда, так как в Казахстане она составила 50,7 %, в Беларуси – 35,5 %, в Армении – 22,6 %, а в Кыргызстане – всего 9,4 %.

Заключение

Итак, анализ эффективности использования персонала проводится поэтапно. На данных этапах анализируются непосредственно заработная плата, ее динамика и состав, анализируются средства, их формирование на оплату труда, а также проводится анализ использования фонда заработной платы. Основными источниками при этом выступают: отчетность организации, данные бухгалтерского учета, данные статистики.

Приведенная в статье методика такого анализа способствует более эффективному анализу использования персонала в организации и, соответственно, более эффективным выводам по нему, которые впоследствии приведут к более результативному поиску путей и резервов повышения эффективности трудовых ресурсов организации.

Список литературы

1. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит в условиях рынка. – М.: Перспектива, 2018. – 560 с.
2. Салова Л.В. Экономический анализ: практикум. – М.: РИОР, 2018. – 480 с.
3. Наумова Н.А., Беллендир М.В., Хоменко Е.В. Бухгалтерский учет и анализ: учебник. – М.: КноРус, 2018. – 630 с.

4. *Акулич В.А.* Исследуем трудовые ресурсы // Финансовый директор. – 2018. – № 5. – С. 33–45.
5. *Кокин Ю.П., Шлендер П.Э.* Экономика труда: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2019. – 686 с.
6. *Казакова Н.А.* Финансовый анализ: в 2 ч. Ч. 1: учебник и практикум для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2021. – 297 с.
7. *Камышанов П.И., Камышанов А.П.* Финансовый и управленческий учет и анализ: учебник. – М.: Инфра-М, 2021. – 592 с.
8. *Шадрина Г.В.* Управленческий и финансовый анализ: учебник и практикум для вузов. – М.: Юрайт, 2021. – 316 с.

References

1. *Kondrakov N.P.* Buhgalterskij uchet, analiz hozyajstvennoj deyatel'nosti i audit v usloviyah rynka. – М.: Perspektiva, 2018. – 560 s.
2. *Salova L.V.* Ekonomicheskij analiz: praktikum. – М.: RIOR, 2018. – 480 с.
3. *Naumova N.A., Bellendir M.V., Homenko E.V.* Buhgalterskij uchet i analiz: uchebnik. – М.: KnoRus, 2018. – 630 s.
4. *Akulich V.A.* Issleduem trudovye resursy // Finansovyy direktor. – 2018. – № 5. – S. 33–45.
5. *Kokin Yu.P., Shlender P.E.* Ekonomika truda: uchebnik. – 2-e izd., pererab. i dop. – М.: Magistr, 2019. – 686 s.
6. *Kazakova N.A.* Finansovyy analiz: v 2 ch. Ch. 1: uchebnik i praktikum dlya vuzov. – 2-e izd., pererab. i dop. – М.: Yurajt, 2021. – 297 s.
7. *Kamyshanov P.I., Kamyshanov A.P.* Finansovyy i upravlencheskij uchet i analiz: uchebnik. – М.: Infra-M, 2021. – 592 s.
8. *Shadrina G.V.* Upravlencheskij i finansovyy analiz: uchebnik i praktikum dlya vuzov. – М.: Yurajt, 2021. – 316 s.