

*Егорушкина Татьяна Николаевна*

*Панферова Елена Викторовна*

*Этова Елена Владимировна*

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА  
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ  
НА ОСНОВЕ МНОГОМЕРНОЙ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ  
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

*Ключевые слова:* оценка, использование, эффективность, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, производительность труда, многомерная модель, индикаторы.

*В монографии представлена методика оценки качества использования трудовых ресурсов предприятия. Произведен анализ различных концепций оценки эффективности работы персонала и характеристики движения работников. Для оценки трудового потенциала предприятия предлагается многомерная модель, основанная на индикаторном методе и учитывающая параметры, определяющие предпосылки оптимального сочетания инструментов управления персоналом и личных качеств работников предприятия.*

*Keywords:* Kewords: evaluation, use, efficiency, labour resources, labour potential, labour productivity, multi-dimensional model, indicators.

*The monograph presents a methodology for assessing the quality of use of labour resources of the enterprise. The analysis of various labour concepts resources assessment resources efficiency resources staff and resources characteristics of movement of workers. For the evaluation of labor potential of the company is proposed multidimensional model based efficiency indicator method efficiency, taking into account the parameters of op-RealAudio background resources optimal combination of workforce management tools and resources the personal qualities of the employees.*

Статья 37 Конституции Российской Федерации закрепляет исходные положения, лежащие в основе правового регулирования труда. Свобода труда

означает, что только самим гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Реализуя это право, гражданин может выбирать тот или иной род деятельности и занятий [1].

Трудовые отношения – самая сложная проблема бизнеса, особенно когда в коллективе предприятия находится большое количества людей [5, с. 105].

Проблема эффективности трудовой деятельности в научной литературе изучается достаточно глубоко как российскими, так и зарубежными учеными. Методические аспекты решения этой проблемы в 30-е годы были предложены С. Струмилиным. Его позиции по этому вопросу подверглись обсуждению в работах А. Пашкова, П. Иоффе. Особенно оживилась дискуссия по этому направлению экономической науки с середины 50-х годов, которая практически продолжается до сих пор. К разрешению этой проблемы подключились – В. Немчинов, А. Иванченко, А. Боярский, Э. Эдельман, Л. Берри, Н. Дорошин, А. Ефимов, В. Кац, Ш. Турецкий, М. Калганов, Е. Карнаухова, Л. Кваша, И. Машинский, П. Мстиславский, Л. Лапотников, А. Еатаулин, В. Машенков, Л. Жуков, П. Смекалов, Ф. Веселков, П. Дугин и другие.

Существуют различные подходы в методике определения эффективности трудовой деятельности. Они во многом объясняются сложностями в оценке уровня и динамики эффективности трудовой деятельности на уровне предприятия, отрасли и в целом по народному хозяйству. Однако решающее значение имеет объективная оценка уровня эффективности трудовой деятельности на предприятии. Неадекватная оценка на предприятии результатов труда ведет к снижению эффективности его работы.

Измерение и планирование эффективности трудовой деятельности создают предпосылки ее роста и тем самым способствуют увеличению выпуска потребительных стоимостей и сокращению удельных затрат живого и овеществленного труда на производство и реализацию продукции. Рост эффективности трудовой деятельности означает не только увеличение реализации продукции в единицу времени, но прежде всего снижение

себестоимости единицы этой продукции, что в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности товара и продвижению его на потребительском рынке. Трудовые ресурсы – это производительная сила предприятия, включая населения трудоспособного возраста, которая имеет физический и интеллектуальный потенциал для производства товаров и услуг.

Трудовые отношения – самая сложная проблема бизнеса, особенно когда в коллективе предприятия находится большое количество людей [26, с. 105]. Обычно рабочий персонал компании состоит из производственного персонала и персонала, занятого в непроизводственной сфере. Производственный персонал – работники, занятые в сфере производства и услуг – это основная часть рабочей силы предприятия. Под сотрудниками предприятия понимается совокупность работников различных профессиональных групп или квалификационных групп, занятые на предприятии в соответствующем им штатным расписанием и работающих собственников организаций, принимающие на предприятии (компании) заработную плату.

Необходимо различать понятия персонал, кадры, трудовой потенциал, рабочая сила, человеческие ресурсы.

Кадры – это квалифицированный состав сотрудников предприятия. Понятие персонал включает в себя весь личный состав работников, работающих на заводе, а именно людей, нанятых в сочетании с другими предприятиями; лица, которые осуществляют работу в рамках гражданско – правового характера.

Трудовой потенциал – это так называемые конкретные рабочие, эффективность которых, как известно, в процессе труда. Отличие между понятиями «трудовой потенциал» и «рабочая сила» в том, что трудовой потенциал – это рабочая сила, которая имеет свои индивидуальные особенности качества. Трудовой потенциал организации не является постоянным, он постоянно меняется. Состав и количественные соотношения отдельных категорий и групп работников организации описывает структуру кадров. В зависимости от участия в производственном процессе весь персонал предприятия делится на две категории: промышленно-производственный (ППП)

и непромышленный. Также в науке и экономике, управления используется понятие «трудовой потенциал» организаций, отдельных сотрудников. «Потенциал» – это источник возможностей, ресурсов, резервов, которые могут быть активированы, и используются для решения проблем или достижения отдельных целей.

Трудовой потенциал является обобщенной характеристикой мер и качества совокупных возможностей к труду, их динамизм в качестве постоянного, процесса, развивающегося, характеризующие возможности или способностей в соответствующих сферах жизни. Трудовой потенциал отдельного работника является основой формирования трудового потенциала высших структурных уровней организации, производства в целом. Термин «трудовой потенциал работника» включает в себя комбинацию физических и интеллектуальных качеств человека, а также возможность определения пределов своего участия в трудовой деятельности, способности для достижения в определенных условиях значимые результаты; а также для прогресса и улучшения в процессе труда. Трудовым потенциалом человека называют часть его личности, человеческий потенциал, широкий и всеобъемлющий, на объем и глубину которого влияет различные факторы, таких, как: навыки, образование, окружающая среда и другие. В условиях рыночных отношений расширение использования трудовых ресурсов предприятия становится необходимым условием для завоевания более стабильной и лидирующей позиции на рынке [3, с. 98].

Эффективность организации управления персоналом напрямую влияет на конкурентные возможности и является одним из самых важных областей преимуществ создания предприятия. Основные характеристики персонала компании являются размер и структура. Количество персонала в предприятии зависит от сложности, характера, трудоемкости производства и процессов управления, степень механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют его стандартные значение. Наиболее объективно персонал описывается числом сотрудников, которые в данный момент работают на предприятии. Структурой персонала называют совокупность различных групп

работников и объединенных по признакам и категориям. В зависимости от участия в производственном процессе различают: промышленный персонал – рабочие, непосредственно связанные с производством и непромышленный персонал – работники, которые непосредственно не связаны с производством.

Разумное распределение работников предприятия по подразделениям, распределение на рабочие места в соответствии с системой разделения труда сотрудничества, с одной стороны, способностями, психофизиологическими способностями работников, соответствующей проделанной работы, с другой стороны, через подбор и расположение сотрудников предприятия. В то же время стремление к образованию активных трудовых коллективов и создание условий для профессионального роста каждого сотрудника. Выбор и распределение работников на основе принципов соответствия, перспективы и оборота [2, с. 63].

Принцип сменяемости является принципом, в котором должны лучше использовать персонал, способствовать движению внутри труда, чтоб избавиться от застоя кадров, связанный с длительным пребыванием на тех же позициях, часто несет в себе негативное влияние на бизнес.

Исходные данные для выбора и распределения работников являются:

- кадровая политика компании;
- правила по отбору и распределению кадров;
- положением об оплате труда и стимулирования;
- сертификация работника;
- трудовые договоры;
- должностные обязанности;
- штатное расписание.

Трудовой кодекс и другие нормативные акты.

Основной задачей подбора и распределения персонала является оптимальное размещение персонала в зависимости от поставленной задачи. При решении такой задачи следует учитывать пригодность работника к определенному виду работ, а также нужно сформулировать требования к конкретной работе и принять во внимание личные качества сотрудников [8, с. 41].

Для расчета потребности в трудовых ресурсах на предприятии применяются следующие методы расчета:

- по сложности производственной программы;
- по эксплуатационным требованиям;
- по стандартам обслуживания;
- по стандарту числа работников;
- в соответствии со стандартами типовых структур управления.

Количество работающих на конкретный момент времени оценивается тремя показателями: списочной численностью, явочной численностью и числом фактически работающих. Численность работающих за период времени оценивается показателями среднесписочной и среднеявочной численностью и средним числом фактически работающих. В практике используют два метода расчета данных показателей. При исчислении среднесписочной численности списочный состав за праздничные и выходные дни принимается равным списочному числу работников за предшествующий день.

В связи с тем, что в большинстве организаций планирование численности в настоящее время не осуществляется, то анализ проводится сравнением фактических показателей отчетного периода с предыдущим периодом (таблица 1).

Для характеристики движения работников используются абсолютные и относительные показатели.

К абсолютным показателям относятся:

- оборот работающих – величина равная общему числу принятых уволенных работников за определённый период;
- оборот по приёму – число работников, принятых на предприятие за определённый период.

Формулы расчета показателей средней численности

| Показатель                                    | Формула расчета   |
|---|---|
| Среднесписочная численность, $R_{сс}$         | $R_{сс} = \frac{\text{Сумма списочной численности за все дни в периоде}}{\text{Число календарных дней в периоде}}$ $R_{сс} = \frac{\text{Сумма явок и неявок за весь период в человеко-днях}}{\text{Число календарных дней в периоде}}$ |
| Среднеявочная численность, $R_{ся}$           | $R_{ся} = \frac{\text{Сумма явочной численности за все дни работы}}{\text{Число дней работы за период}}$ $R_{ся} = \frac{\text{Сумма явочной численности за все дни работы}}{\text{Число дней работы в периоде}}$                       |
| Среднее число фактически работающих, $R_{сф}$ | $R_{сф} = \frac{\text{Сумма фактически работавших за все дни работы}}{\text{Число рабочих дней в периоде}}$ $R_{сф} = \frac{\text{Сумма отработанных человеко-дней в периоде}}{\text{Число рабочих дней в периоде}}$                    |

Увольнения в связи с сокращением штата происходят в результате спада или технического перевооружения производства, структурной перестройки, связанной с сокращением и даже ликвидацией нерентабельных производств. Представляет интерес излишний оборот рабочей силы, который включает увольнение по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины. В отличие от необходимого оборота рабочей силы, который практически не зависит от самих предприятий и организаций, и от оборота по выбытию по причинам экономического характера, излишний оборот во многом является следствием условий труда, оплаты труда и других причин, которые не устраивают работника данного предприятия.

Из-за излишнего оборота рабочей силы снижается эффективность деятельности предприятий и организаций, так как требуются значительные средства на адаптацию новых работников на новом рабочем месте, увеличиваются расходы на содержание кадровых служб предприятий и

возникают потери, связанные с затратами на профессиональное обучение уволившихся работников.

Численность работников, постоянно работавших в течение отчетного периода на данном предприятии, определяется как разность между списочной численностью работников на начало периода и численностью уволившихся из их числа в течение периода.

Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов:

– коэффициент оборота по приему ( $K_{П}$ ) – это отношение численности всех принятых работников за отчетный период ( $R_{П}$ ) к среднесписочной численности работников за тот же период ( $R_{СС}$ ):

$$K_{П} = R_{П} / R_{СС}, \quad (1)$$

– коэффициент оборота по выбытию ( $K_{В}$ ) – это отношение всех уволившихся работников ( $R_{У}$ ) в отчетном периоде к среднесписочной численности работников:

$$K_{В} = R_{У} / R_{СС}, \quad (2)$$

– сумма значений коэффициентов по приему и выбытию характеризует общий оборот рабочей силы:

$$K_{ОБЩ} = K_{П} + K_{В}. \quad (3)$$

Оборот рабочей силы делится на излишний и нормальный. Нормальный – это оборот, который не зависит от организации, обусловлен такими причинами как призыв в армию, уход на пенсию и на учебу, переход на выборные должности и др. Увольнение по собственному желанию, за прогулы относят к излишнему обороту рабочей силы.

Коэффициент текучести кадров ( $K_{Т}$ ) – это излишнего НМЗ оборота силы ( $R_{У*}$ ) за определенный период к среднесписочной численности:

$$K_{Т} = R_{У*} / R_{СС}. \quad (4)$$

Коэффициент постоянства состава эффективность ( $K_{Пост}$ ) – это НМЗ отношение работников, проработавших весь периода эффективность ( $R_{Р}$ ) к среднесписочной численности:



$$K_{\text{ПОСТ}} = R_P / R_{\text{СС}}. \quad (5)$$

Уровень трудовой дисциплины ( $K_D$ ) определяется по расчету.

$$K_D = 1 - R_{\text{П}} / R_{\text{СС}}, \quad (6)$$

где  $R_{\text{П}}$  – количество НМЗработников, уволенных за эффективность прогулы.

Указанные показатели оборота трудовых ресурсов могут исчисляться в рамках категорий работников, профессий, уровней квалификации, стажа работы и т. п.

Таким образом, можно отметить, что для характеристики движения работников используются абсолютные и относительные показатели. К основным показателям оценки интенсивности движения трудовых ресурсов относят: коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров, коэффициент замещения рабочей силы, коэффициент постоянства состава

*Эффективная работа персонала – это достижение сотрудниками в рамках согласованного процесса результата (цели) нужного качества при оптимальном использовании ресурсов.*

Эффективность работы персонала можно представить как часть общей эффективности производства. Проблема состоит в количественной оценке получаемого эффекта.

Существуют различные концепции оценки эффективности работы персонала. Их можно разделить на три основных подхода (см. рисунок 1).

Все эти подходы в комплексе дают систему показателей, которая всесторонне отражает конечный результат деятельности и социальную эффективность работы персонала.



Рис. 1. Критерии оценки эффективности деятельности персонала

При проведении комплексного анализа эффективности использования трудовых ресурсов чаще всего анализируется производительность труда. Рассмотрим этот показатель подробнее.

Производительность труда – количественная характеристика работы, выполняемой персоналом, которая связана с уровнем эффективности труда.

Полынский Р. выделил следующие факторы, определяющие общий уровень производительности:

– краткосрочные – объективные (например, изменение номенклатуры сырья и видов энергии в связи с авариями, циклические колебания качества сырья); субъективные (например, колебание уровня трудоспособности в течение дня, недели, года);

– долгосрочные (например, цены на материалы, энергию, качество оборудования).

Отметим, что производительность труда, как соотношение результатов и затрат труда, была и остается важнейшим показателем эффективности любой общественно-полезной деятельности, автор наиболее современным и отражающим потребности предприятия признает следующее определение производительности: «производительность – это соотношение количества продукции системы и количества затрат на выпуск соответствующей продукции», позволяющее определить в стоимостном выражении производительность всех основных ресурсов производства, используемых предприятием, и раскрывающее связь между производительностью труда и конечными показателями деятельности предприятия: себестоимостью, объемом произведенной продукции и прибылью [9, с. 63].

Таким образом, если производительность труда выступает как показатель эффективности использования рабочей силы (частный показатель, отражающий использование одного вида ресурса), то производительность совокупного труда (в дальнейшем – просто производительность) отражает использование всех видов ресурсов, что представлено на рис. 2.

Данный подход к анализу и управлению показателями производительности позволяет выявить и устранить «узкие места» в деятельности предприятий такие, как:

- уменьшение отдачи всех или части производственных ресурсов;
- нерациональное увеличение доли удельных затрат на какой-либо ресурс;
- увеличение доли совокупных затрат в общей стоимости продукции предприятия и т. д.

В настоящее время такой подход, по нашему мнению, является основой обеспечения твердых конкурентных позиций предприятия и получения стабильной, обоснованной прибыли.



Рис. 2. Классификация показателей производительности  
в зависимости от видов учитываемых затрат

В современных условиях время большое внимание уделяется трудовому потенциалу как решающему фактору в производстве конкурентоспособной продукции и предоставлении качественных услуг. Современному представлению о роли человеческого фактора в проектировании организации и ее производственной деятельности в наибольшей степени соответствует позиция Н.И. Шаталовой. Этот подход рассматривает трудовой потенциал как самостоятельную категорию, как синергетический эффект взаимодействия людей в процессе труда между собой и организацией. При его использовании элементами трудового потенциала считают не только состав и структуру трудовых ресурсов, но и систему формирования, обучения и повышения квалификации персонала, стимулирования трудовой активности и обслуживания работников на предприятии.

Рассматривая трудовой потенциал как систему, следует учитывать, что, как любая система, он должен обладать соответствующими системными свойствами. Это определяет управление трудовым потенциалом как системой и обуславливает формирование системы оценки потенциала. Оценка потенциала

необходима для определения объема и качества трудовых ресурсов предприятия, и, прежде всего, для формирования ее стратегии и организационной структуры.

Сущность и особенности некоторых распространенных оценок трудового потенциала представлены в табл. 2.

Таблица 2

Методы оценки трудового потенциала предприятия

| Методы оценки | Показатели  |
|---------------|---|
| Комплексный   | Базовые: половозрастная структура; уровень образования; семейная структура; состояние здоровья  |
|               | Прикладные: численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений; использование фонда рабочего времени; уровень образования и квалификации; ответственность к работе        |
| Экономический | Изменение совокупности экономических показателей: численности работающих, заработной платы, рабочего времени, трудоемкости, профессиональной квалификационной структуры кадров                                      |
| Упрощенный    | Совокупность показателей: средняя списочная численность, структура по полу, возрасту, стажу работы, уровню образования, квалификационному составу работников  |
| Временной     | Совокупный фонд рабочего времени, возможный к отработке, с учетом численности работников, имеющих установленную норму рабочего времени, совокупный потенциальный фонд рабочего времени производственного потенциала |
| Стоимостной   | Сумма заработной платы промышленно-производственного потенциала, фонд материального поощрения, затрат по обучению, переподготовке и повышению квалификации персонала  |

Комплексный метод представляет наиболее развернутую характеристику трудового потенциала и соответствует представлению о нем как о социальном феномене. Упрощенный – дает поверхностную оценку персонала, не раскрывая его способности к эффективному труду. Временной метод оценки построен на рассмотрении трудового потенциала как одного из производственных ресурсов предприятия и подходит только для разработки производственных программ. Стоимостной метод также не отражает возможности персонала эффективность [7, с. 111].

Интеграция показателей представленных методов оценок и их недостатков обуславливают разработку многомерной модели оценки трудового потенциала. Многомерная модель расчета индекса трудового потенциала (ИТП)

представляется формулой (7):

$$ИТП = \sum_{i=1}^n I_{ui} \quad (7)$$

где – параметры оценки трудового потенциала;

n – количество параметров оценки трудового потенциала.

Предлагаемая многомерная модель основана на индикаторном методе, который относится к системе методов оценки достижений. Индикаторы – это сигналы благополучия и неблагополучия системы, отражающие наличие и уровень использования ресурсов на предприятии, конкурентоспособность продукции и ее соответствие требованиям потребителей, эффективность управления, организация производства, состояние и развитие маркетинговой и внешнеэкономической деятельности. Для метода индексов ресурсов характерны следующие его достоинства:

- можно получить многомерную комплексную оценку трудового потенциала организации;
- состояние трудового потенциала можно выразить одним интегральным показателем;
- интегральный показатель можно рассчитать на основе минимума частных показателей (индикаторов) состояния трудового потенциала;
- сокращаются затраты времени на проведение оценки трудового потенциала.

На основании изучения литературных источников в качестве ключевых параметров (индикаторов), отражающих состояние трудового потенциала, нами выбраны: образование сотрудников, стаж работы, уровень здоровья, удовлетворенность работников, ответственность и дисциплина (табл. 3.2). Выбранные параметры модели наиболее весомые и поддающиеся количественному сопровождению. Таким образом, многомерная модель оценки трудового потенциала складывается из параметров, определяющих предпосылки оптимального сочетания инструментов управления персоналом и личных качеств работников предприятия [8, с. 136].

Представленная структура параметров состояния трудового потенциала обуславливает детализацию формулы (8):

$$ИТП = И_{об} + И_{ст} + ИУ.З - И_{д} + И_{уп} \quad (8)$$

Таблица 3

Структура ключевых параметров, отражающих состояние трудового потенциала предприятия

| Вид ключевого параметра                         | Рекомендуемые оценочные показатели   |
|---|--|
| Образование сотрудников предприятия $I_{об}$    | Доля работников с соответствующим уровнем образования  |
| Стаж работы персонала предприятия $I_{ст}$      | Доля работников с соответствующим стажем работы  |
| Уровень здоровья персонала предприятия $I_{уз}$ | Обратный показатель доли персонала отсутствующего на рабочем месте по болезни за отчетный год  |
| Ответственность и дисциплина $I_{д}$            | Доля сотрудников в общей численности персонала, имевших дисциплинарные взыскания за отчетный год   |
| Удовлетворенность персонала трудом $I_{уп}$     | Результаты анкетирования по группам показателей (удовлетворенность содержанием работы, условиями труда, заработной платой, социальной средой, перспективами роста и карьеры; текучесть кадров) |

На основании значения интегрального показателя делается вывод о трудовом потенциале: чем выше значение индекса, тем, соответственно, выше трудовой потенциал предприятия.

Данные по первым четырем показателям представляются кадровой службой предприятия. Для показателей образования и стажа работников свойственны признаки: различный уровень образования и различный стаж работы. Данные по первым четырем показателям представляются кадровой службой предприятия. Для показателей образования и стажа работников свойственны признаки: различный уровень образования и различный стаж работы. Это обуславливает целесообразность представления параметров  $I_{об}$  и  $I_{ст}$  в баллах, используя оценочную шкалу, представленную табл. 3 и табл. ресурсы 4. Логика вычислений обусловила определить наивысший балл шкалы параметров  $I_{об}$  и для высшего образования и стажа работы более 20 лет соответственно, так как знание и опыт являются основой решения любой производственной проблемы (табл. 5).

Таблица 4

Оценочная шкала параметра  $I_{OB}$ 

| Уровень образования, J | Баллы, I |   |   |   |   |
|------------------------|----------|---|---|---|---|
|                        | 5        | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Высшее                 | X        |   |   |   |   |
| Средне-техническое     |          | X |   |   |   |
| Средне-специальное     |          |   | X |   |   |
| Среднее                |          |   |   | X |   |
| Неполное среднее       |          |   |   |   | X |

$$I_{OB} = \sum_{o=1}^5 D \quad (9)$$

где  $D$  – доля работников в общей численности персонала, имеющих соответствующий уровень образования на предприятии.

Таблица 5

Оценочная шкала параметра  $I_{CT}$ 

| Стаж работы j         | Баллы, i |   |   |   |   |
|-----------------------|----------|---|---|---|---|
|                       | 5        | 4 | 3 | 2 | 1 |
| До 5-ти лет           |          |   |   |   | X |
| От 5-ти до 10-ти лет  |          |   |   | X |   |
| От 10-ти до 15-ти лет |          |   | X |   |   |
| От 15-ти до 20-ти лет |          | X |   |   |   |
| Свыше 20-ти лет       | X        |   |   |   |   |

Расчет параметров оценки представим на примере условного предприятия, которое в анализируемом периоде проводило реформы в области трудовых и социальных отношений (табл. 6).



Исходные данные и расчет параметров индекса трудового потенциала

| Показатель  | Анализируемый период                                       |   |
|---|--|---|
|   | 2014 год   | 2015 год  |
| Общая численность персонала, чел.                                       | 6656   | 5986  |
| Численность персонала по уровню образования, чел.:                      |  |   |
| – высшее;   | 3114   | 2994  |
| – среднее специальное;  | 3473   | 2951  |
| – неполное среднее  | 69   | 41  |
| Структура персонала по уровню образования, уд. вес:                     |  |   |
| – высшее;   | 0,468  | 0,5002  |
| – среднее специальное;  | 0,522  | 0,493   |
| – неполное среднее  | 0,01   | 0,0068  |
| Параметр уровня образования Иов   | $5 * 0,468 + 4 * 0,522 + 1 * 0,01 = 4,438$                 | $5 * 0,5002 + 4 * 0,493 + 1 * 0,0068 = 4,4798$            |
| Численность персонала по стажу работы, чел.:                            |  |   |
| – до 5-ти лет;  | 3110   | 2180  |
| – от 5-ти до 10-ти лет;   | 2407   | 2714  |
| – от 10-ти до 15-ти лет;  | 910  | 987   |
| – от 15-ти до 20-ти лет;  | 198  | 105   |
| – свыше 20-ти лет.  | 31   | 0   |
| Параметр стажа работы персонала Ист                                     | $1 * 3110 + 2 * 2407 + 3 * 910 + 4 * 198 + 5 * 31 = 11601$ | $1 * 2180 + 2 * 2714 + 3 * 987 + 4 * 105 + 5 * 0 = 10989$ |
| Численность персонала, отсутствующего на рабочем месте по болезни, чел. | 260  | 239   |
| Доля персонала, отсутствующего на рабочем месте по болезни              | 0,037  | 0,04  |
| Параметр уровня здоровья персонала Иуз                                  | $1 / 0,037 = 27$   | $1 / 0,04 = 25$   |
| Численность работников, имевших дисциплинарные взыскания, чел.          | 312  | 245   |
| Параметр ответственности и дисциплины, Ид                               | $312 / 6656 = 0,047$                                       | $245 / 5986 = 0,04$                                       |

Оценки удовлетворенности персонала трудом определяются анкетированием по форме и вопросам (табл. 7), а также расчетом среднего значения показателя по формуле 10.

Таблица 7

## Позиции оценки удовлетворенности персонала трудом на предприятии

| Оценочные позиции  | Оценка работника предприятия                                      |
|--|---|
| Содержание выполняемой работы                                  |   |
| Важность выполняемой работы                                    |   |
| Условия на рабочем месте                                       |   |
| Ясность должностных обязанностей                               |   |
| Размер заработной платы  |   |
| Социальная поддержка на предприятии                            |   |
| Справедливость системы распределения результатов труда         |   |
| Справедливость системы продвижения по карьерному росту         |   |
| Возможность обучения и повышения квалификации                  |   |
| Заинтересованность предприятия в сотрудниках                   |   |
| Суммарная оценка $O_k$   |   |
| Шкала оценки удовлетворенности персонала трудом на предприятии |   |
| Оценка позиции   | Характеристика степени удовлетворенности анкетлируемого работника |
| 0–5  | Абсолютно не удовлетворен   |
| 6–11   | Низкая удовлетворенность  |
| 12–17  | Средний уровень удовлетворенности                                 |
| 18–23  | Удовлетворенность выше среднего уровня                            |
| 24–29  | Высокий уровень удовлетворенности                                 |

$$P_{y.n.} = \frac{\sum O_k}{\chi_n} \quad (10)$$

где  $\sum O_k$  – суммарная оценка анкетлируемых;

$\chi_n$  – численность анкетлируемых.

Параметр удовлетворенности персонала трудом на предприятии составил 125 и 110 баллов за 2014 и 2015 года соответственно.

Таким образом, интегральный показатель индекса трудового потенциала равен:

$$2014 \text{ год ИТП} = 4,438 + 11601 + 27 - 0,047 + 125 = 11757$$

$$2015 \text{ год ИТП} = 4,4798 + 10989 + 25 - 0,04 + 110 = 11128$$

Приведенные расчеты и полученные результаты позволяют сделать вывод о том, управленческие решения в области трудовых и социальных отношений можно оценить отрицательно, так как они обусловили снижение индекса трудового потенциала за анализируемый период.

Трудовые ресурсы – это производительная сила предприятия, включая населения трудоспособного возраста, которая имеет физический и интеллектуальный потенциал для производства товаров и услуг.

Анализ трудовых ресурсов следует начинать с изучения их структуры и укомплектованности организации необходимыми кадрами работников соответствующей специальности и квалификации.

Основными задачами анализа использования трудовых ресурсов являются:

- изучение и оценка состава и структуры работников организации;
- анализ использования рабочего времени;
- определение и изучение производительности труда и факторов ее определяющих;
- анализ влияния использования труда рабочих на объем выпуска продукции;
- изучение влияния на производительность труда рабочих экстенсивных и интенсивных факторов;
- выявление резервов более полного и эффективного использования трудовых ресурсов.

Движение рабочей силы происходит всегда, и причины таких изменений многообразны. Одни из них вызваны причинами демографического характера: вступление в трудоспособный возраст и уход на пенсию по достижении пенсионного возраста. Изменения, происходящие в экономике, приводят к межотраслевому и пространственному перераспределению работников, изменения экономической конъюнктуры – к сокращению рабочих мест либо созданию новых рабочих мест. Постоянное движение обусловлено также

интересами и потребностями самих работников. Потому объективная оценка качества использования трудовых ресурсов в системе управления предприятием на современном этапе информационного развития общества имеет решающее значение [4].

Преимуществами данной модели является то, что ее применение позволит получить:

- во-первых, многомерную комплексную оценку трудового организации;
- во-вторых, состояние потенциала эффективность можно одним интегральным показателем;
- в-третьих интегральный показатель можно на минимума эффективность частных показателей (индикаторов) состояния трудового потенциала;
- в-четвертых, сокращаются затраты времени на проведение оценки трудового потенциала.

Таким образом, предлагаемая многомерная модель оценки трудового потенциала основывается на выборе ключевых параметров (индикаторов), отражающих состояние трудового потенциала, таких как: образование стаж работы, уровень здоровья, удовлетворенность работников, ответственность и в модели параметры определяют предпосылки оптимального сочетания инструментов управления персоналом и личных качеств работников.

### ***Список литературы***

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // Гарант [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10103000/>
2. Гончаров В.В. В поисках совершенства руководство высшего персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и ресурсы стран Западной Европы. – М.: Сувенир, 2014. – 316 с.
3. Дашков Л.П. Коммерция и ресурсы технология торговли: Учебник для студентов высших учебных заведений. – 3-е изд. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2012. – 418 с.
4. Егорушкина Т.Н. Значение контроллинга в системе управления предприятием на современном этапе информационного развития общества /

Т.Н. Егорушкина, Е.В. Панферова, О.В. Рыжкова, А.С. Рябцев, С.А. Шульмин // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 5. – С. 71–75 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/65302.htm>

5. Кравченко Л.И. Анализ хозяйственной деятельности ресурсы в торговле: Учеб. для вузов. – 5-е труд изд., перераб. и ресурсы доп. – Мн.: Выш.шк., 2013. – 430 с.

6. Резник С.Д. Команда управленцев – реальные проблемы // ЭКО. – 2012. – №5. – С. 32.

7. Румянцева З.П. Современный менеджмент. Лекция 10. Эффективность менеджмента // Российский экономический журнал. – М., 2013. – №4. – С. 41.

8. Третьякова Е.В. Модель оценки трудовых ресурсов в системе стратегического управления предприятием // Экономика и управление народным хозяйством. – 2013. – №14. – С. 111–117.

9. Управление организацией / Под ред. А.Г. Поршнева [и др.]. – М.: Инфра-М, 2015. – 355 с.

---

**Егорушкина Татьяна Николаевна** – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и торгового дела Тульского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», Россия, Тула.

**Панферова Елена Викторовна** – канд. техн. наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и торгового дела Тульского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», Россия, Тула.

**Этова Елена Владимировна** – магистрант Тульского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», Россия, Тула

---