

*Иваницкая Екатерина Светославовна*

старший преподаватель

*Юцева Елена Леонидовна*

студентка

Якутский институт водного транспорта (филиал)

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный

университет водного транспорта»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

DOI 10.21661/r-461666

## **СИСТЕМА ОЦЕНКИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ РЕЧНОГО ТРАНСПОРТА**

*Аннотация: авторы отмечают, что оценить роль и систему труда в рыночных условиях сложно, для этого требуется отлаженный механизм по использованию трудовых ресурсов. Поэтому особое внимание уделяется уровню профессиональной подготовленности персонала. Недаром говорят, что «кадры решают все», от умений и квалификации персонала зависит эффективность деятельности предприятия.*

*Ключевые слова: персонал, методы оценки, мотивация, заработка плата, производительность труда, темпы роста, численность персонала, деловая активность, психологический климат, кадровая политика, экономическая эффективность.*

При оценке деятельности персонала используют различные методы, которые можно разделить на две группы. Эффективность деятельности персонала можно оценить следующими методами первый из которых – индивидуальная оценка работников, она основана на исследовании индивидуальных качеств работника, второй – групповая оценка, которая основана на сравнении эффективности работников внутри предприятия.

Эффективная система оценки результатов труда персонала и производительность труда имеют прямую зависимость. Поэтому каждое предприятие

должно анализировать данный фактор, а также его взаимосвязь с заработной платой. Под производительностью труда в классическом анализе понимают его результативность или способность человека за единицу рабочего времени производить определенный объем продукции. Для этого в анализе используют среднегодовую выработку одного работающего, приводим данные в таблице 1.

Таблица 1

**Анализ динамики среднегодовой выработки одного  
работающего за 2013–2015 годы**

Показатели	2013 год	2014 год	Темп прироста 2014 к 2013 г.	2015 год	Темп прироста к 2013 г.	Темп прироста к 2014 г.
Объем реализованных услуг, тыс. руб.	548036	463695	-15,39%	482319	-11,99%	+4,02%
Среднесписочная численность работающих, чел.	302	304	+0,66%	294	-2,65%	-3,29%
Производительность труда одного работающего, тыс. руб.	1814,69	1525,31	-15,95%	1640,54	-9,6%	+7,55%

Как видно из таблицы 1, производительность труда за 2 года снизилась на 9,6%. На снижение производительности труда оказало влияние изменение в структуре реализованных услуг и увеличение трудоемкости услуг в результате снижения технического уровня производства и несовершенной системы организации производства. Немаловажным фактором в деятельности компании является и средняя заработная плата на одного работающего. Данные по заработной плате представлены в таблице 2.

Как видно из таблицы 2, среднемесячная заработная плата в течение двух лет снижалась. Снижение среднемесячной заработной платы произошло за счет изменения расценок, тарифов снижения уровня квалификации работников, изменения норм выработки, не применения различных доплат и премий в компании.

Снизился и объем реализованных услуг на рубль затрат на заработную плату, то есть, увеличился удельный вес расходов на оплату труда в общем объеме.

Таблица 2

## Анализ динамики заработной платы

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год
Среднемесячная заработка плата одного работающего, тыс. руб.	24,63	23,19	24,02
Среднегодовая заработка плата одного работающего, тыс. руб.	295,56	278,28	288,24
Среднегодовые расходы на оплату труда, тыс. руб.	89276,7	84610,8	84738,0
Объем реализованных услуг на рубль заработной платы	4,8837	5,2160	5,3622

Более наглядная картина видна после установлению соответствия между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда.

Для расширения воспроизводства, получения прибыли и рентабельности компании нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты.

Таблица 3

## Динамика производительности труда заработной платы за 2013–2015 гг.

Год	Производительность труда 1 работающего в год, тыс. руб.	$I_{тп}$	Среднегодовая заработка плата 1 работающего, тыс. руб.	$I_{сз}$	$K_{оп}$	$\mathcal{E}$
2013 г.	1814,69	1,00	295,56	1,00	1,00	-
2014 г.	1525,31	1,07	278,28	1,08	0,99	+9,26
2015 г.	1640,54	1,05	288,24	1,23	0,86	+17,76

Как мы видим из таблицы 3, темп роста расходов на оплату труда значительно опережает темпы роста производительности, что приводит к перерасходу заработной платы. В 2015 году перерасход заработной платы значителен и составляет 14,6% от среднегодовой заработной платы. Чтобы изменить данную ситуацию, необходимо повысить производительность труда персонала компании.

На производительность труда оказывает большое влияние эффективное управление и мотивация персонала. По данным финансовой отчетности судоходной компании, в 2013 году производственные мощности за анализируемый период использовались в среднем на 59,9%, в 2014 году – на 61,03%, а в 2015 году –

на 69,34%. Не смотря на незначительное увеличение степени использования производственных мощностей, можно сделать вывод, что работают они непродуктивно, так как не используют все свои возможности. Такая же картина и со степенью загруженности работников. Производительность их труда в 2013 году составляет 72,3%, в 2014 году – 79,4%, в 2015 году – 85,1% от максимально возможных. Рассчитаем совокупную производительность труда за каждый год:

Совокупная производительность труда (Спт) – это совокупность индивидуальной производительности труда (И) и производительности технических средств (Т). То есть:

$$\text{Спт} = \text{И} \times \text{T}, \quad (1)$$

$$\text{Спт}2013 = 0,599 \times 0,723 = 0,433 \text{ тыс. руб./чел};$$

$$\text{Спт}2014 = 0,6103 \times 0,794 = 0,485 \text{ тыс. руб./чел};$$

$$\text{Спт}2015 = 0,6934 \times 0,851 = 0,59 \text{ тыс. руб./чел};$$

Полученные результаты свидетельствуют о резерве повышения совокупной производительности труда. Что компании в первую очередь необходимо повышать индивидуальную производительность труда с помощью разработанной эффективной и налаженной системы оценки результатов труда персонала. Когда каждый работник всесторонне заинтересован в высокопроизводительном труде его поведение становится рациональным, возникает необходимость в решении другой задачи управления – обеспечение работника необходимыми организационно-техническими средствами, призванными способствовать ему в достижении высоких производственных результатов.

В настоящий момент в судоходной компании организация оценки результатов труда персонала несовершенна. Можно выделить ряд проблем в деловой оценке персонала, аттестация зачастую проводится лишь формально.

Выявленные недостатки влекут за собой ухудшение деловой оценки и результатов труда персонала, а также снижение эффективности управления кадрами.

Ставя четкие цели перед компанией по деятельности, можно достигнуть определенных результатов максимально вовлекая в это персонал компании.

Таблица 4

Основные экономические показатели компании до  
и после внедрения мероприятий

Наименование показателя	Ед. изм.	Величина показателя		Отклонение	
		2015 год	2016 год (проект)	Абсолют.	%
Объем реализации услуг	тыс. руб.	482319,0	506434,95	2462,20	5,0
Численность работающих	чел.	294	294	—	—
Производительность труда	тыс. руб.	1640,54	1722,57	82,03	5,0
Фонд оплаты труда сотрудников	тыс. руб.	84738,0	88974,9	4236,9	5,0
Среднемесячная заработная плата 1-го работающего	тыс. руб.	24,02	25,22	1,2	5,0
Себестоимость услуг	тыс. руб.	497570,0	495203,0	633,0	1,0
Затраты на 1 руб. реализации	тыс. руб.	1,03	1,02	-0,01	-3,0
Прибыль от реализации услуг	тыс. руб.	3370,0	4414,96	1011,76	31,0
Рентабельность	%	0,01	0,0115	0,0015	—

Так как численность персонала судоходной компании в анализируемом периоде остается неизменной, увеличение объема реализации услуг приведет к увеличению производительности труда на 82,03 тыс. рублей. А увеличение дохода компании позволит увеличить фонд оплаты труда и среднемесячную заработную плату работников, в прогнозируемом периоде фонд оплаты труда компании составит 88974,9 тыс. рублей это 25220 рублей на одного работающего. Дополнительные затраты, разработанные на реализацию мероприятий по увеличению оплаты труда, отразятся на увеличении себестоимости услуг, они увеличиваются по сравнению с базовым годом на 633 тыс. рублей и составят 498203,0 тыс. рублей. При этом стоит отметить, что темп роста себестоимости ниже темпов роста прибыли, что характеризует экономический эффект от предложенных мероприятий. Основным итогом проекта мероприятий по совершенствованию оценки труда персонала для компании является увеличение прибыли. По данным таблицы 4 в

прогнозируемом периоде прибыль увеличится на 1044,76 тыс. рублей и составит 4414,96 тыс. рублей, что подтверждает реализуемость проекта. К социальным результатам от внедрения проекта компанией можно отнести совершенствование в оценке труда персонала:

- своевременное обеспечение должностных лиц современными техническими средствами;
- повышение качества, оперативности и достоверности информации;
- обеспечение сотрудников своевременной и необходимой информацией;
- необходимо формирование механизма обратной связи между подчиненными и руководством компании;
- создание благоприятного социально-психологического климата.

На основании этого можно с уверенностью констатировать, что предложенные мероприятия по совершенствованию оценки результатов труда персонала судоходной компании, являются целесообразными и экономически выгодными.

Успешное функционирование любой компании требует постоянного мониторинга целого ряда параметров, дающих представление об уровне развития предприятия и позволяющих спрогнозировать намеченные в планах результаты работы. В настоящее время оценка результатов труда персонала это один из наиболее действенных и сравнительно недорогих инструментов мониторинга, обладающий при этом целым рядом преимуществ. Поэтому благодаря совершенствованию методов оценки результатов труда персонала можно выявить не только профессиональные, но личные качества сотрудников компаний, таких как, способность работать в команде, коммуникабельность и др.

В настоящее время основу компетенций управления персоналом организации составляют личностные качества работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед компанией. Современные технологии и методы оценки результатов труда персонала в системе управления позволяют провести диагностику персонала, определив ценность сотрудников не только для подразделения, но и для

---

всей компании в целом. А так же обоснованно принимать управленческие решения, особенно связанные со стратегическими задачами на предприятии. Для устойчивой и планомерной работы администрации компании необходимо опираться на современные алгоритмы управления персонала, в том числе на технологию оценки результатов труда и аттестацию персонала, определяющую эффективность управленческого персонала компании.

Таким образом, после детального рассмотрения деятельности исследуемой компании, можно сделать вывод о том, что судоходная компания динамично развивается, об этом свидетельствует положительная динамика основных экономических показателей. По результатам оценки кадрового обеспечения компании выявлена положительная динамика текучести кадров. Низкие показатели текучести кадров говорят об эффективной кадровой политики компании и являются признаком стабильности.

Проанализировав качественный состав персонала, было выявлено, что доминирующей возрастной группой персонала в судоходной компании является возраст от 41 до 50 лет и старше 51 года. Эта особенность положительно сказывается на деятельности компании, так как сотрудники данной возрастной группы уже имеют определенный опыт работы, профессиональные навыки и высокую мотивацию, обусловленную потребностью в стабильном финансовом состоянии.

При этом огромное значение имеет система использования результатов оценки персонала, поскольку на ее основе возможно посторенение грамотных управленческих решений в области управления. Только в этом случае компания будет конкурентоспособной, и ее работа будет эффективной.

Для совершенствования системы оценки персонала компании можно предложить внедрение системы оценки 360 с проведением анонимного анкетирования подчиненных. Данное анкетирование позволит получить дополнительные сведений о руководителях компании, а также позволит применить современные программные продукты для оценки персонала.

Одним из основных результатов реализации проекта является рост производительности труда, следовательно, и увеличение прибыли компании. Оценив эффективность персонала, компания сможет получить экономию средств за счет роста производительности труда. Экономическая эффективность мероприятий свидетельствует о финансовой реализуемости предложенных мероприятий и возможности использования основных положений в деятельности судоходной компании.

Совершенствование системы оценки труда персонала позволит компании не только улучшить экономические показатели основной деятельности, но и сформирует у персонала четкое понимание системы оценки его труда, возможность карьерного роста и создания благоприятного социально-психологического климата в компании.

### ***Список литературы***

1. Бухгалтерский баланс судоходной компании.
2. Отчет о финансовой деятельности судоходной компании.