

Дулесов А.Н.

Научно-исследовательский институт систем управления  
волновых процессов и технологий, г. Красноярск

## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрены методы оценки эффективности трудового потенциала промышленного предприятия. Для всестороннего анализа и оценки эффективности трудового потенциала машиностроительных предприятий требуются соответствующие методы и критерии оценки, основанные на закономерностях развития отрасли и на знаниях структуры и свойств трудового потенциала.

Необходимость выявления и устранения причин неэффективного функционирования системы предполагает ее всестороннюю характеристику и оценку. Для всестороннего анализа трудового потенциала с позиции эффективности используется система качественных критериев и соответствующих им количественных показателей оценки эффективности экономических отношений с позиций их соответствия основным принципам организации системы внутривозовских экономических отношений и требованиям рыночной экономики. На рис. 1 видно, что основными экономическими критериями оценки являются:

- эффективность трудового потенциала;
- вклад каждого элемента труда.

Первый из этих качественных критериев получает количественную характеристику с помощью известных показателей определения эффективности.

Наряду с общей оценкой трудового потенциала необходимо проанализировать вклад каждого элемента в экономику предприятия, который может быть количественно измерен с помощью другого основного показателя – «Рентабельность производства».

Высокий уровень рентабельности промышленного производства обеспечивается благодаря увеличению выпуска продукции в объеме обеспеченного спроса, уменьшению издержек производства и сокращению объема и размеров санкций. Эти показатели оказывают влияние на эффективность акционерного капитала через рентабельность продукции и позволяют количественно определить положительный или отрицательный вклад каждого подразделения в экономику предприятия.

Увеличение объема выпуска продукции промышленного предприятия в объемах обеспеченного спроса или его уменьшение по вине отдельных элементов производства приводит к увеличению или уменьшению выпуска и реализации продукции предприятия, а следовательно, к увеличению или уменьшению прибыли предприятия. К этому же результату приводит и изменение добавленных издержек производства. Отрицательными факторами, влияющими на величину прибыли, являются также недостаточная мощность трудового потенциала и неэффективное его использование [1].

Все эти факторы, оказывающие влияние в конечном итоге на прибыль предприятия, должны быть учтены при определении рентабельности производства.

Оценка производится при неразрывности взаимосвязи организационных, технологических, трудовых и информационных ресурсов. При этом необходимо учитывать причинно-следственную связь элементов производства и управление трудовым потенциалом. Эффективность трудового потенциала с учетом дохода  $D$ , конечного продукта  $P$  и производственных фондов  $F$

$$\mathcal{E} = D/(P+EF) = \Pi + 3(P+EF), \quad (1)$$

где  $\Pi$  – прибыль, полученная при создании продукта, руб.;  $E$  – норматив эффективности;  $3$  – заработная плата на создание продукта, руб.

Уровень развития производства зависит от степени использования всех элементов производственного процесса и его трудового потенциала.

Комплексная оценка уровня организации и управления позволяет решать такие

задачи, как установление экономического потенциала производства, степень его использования и определение путей повышения его экономической эффективности [5].

Основной проблемой деятельности производственных предприятий является анализ соотношения затрат и результатов. Затраты определяются по отношению к экономическим ресурсам. Результаты характеризуются объемом выпуска продукции, добавленной стоимостью, прибылью, а также показателями конкурентоспособности, качества жизни, экологии и др.

Отношение результаты / затраты в общем случае называются эффективностью. Одним из аспектов этого понятия является эффективность по Парето, характеризующая также распределение ресурсов, при котором результат по любому направлению не может быть улучшен за счет ухудшения результатов по другим направлениям [3].

Результаты производственной деятельности чаще всего выражаются объемами продукции и прибыли. Поэтому практически важнейшими показателями эффективности являются продуктивность и рентабельность.



Рисунок 1. Система методов и критериев оценки эффективности трудового потенциала машиностроительных предприятий

В отечественной литературе термин «продуктивность» обычно переводится как производительность. Такой перевод неточен. Это становится особенно заметным в таких словосочетаниях, как «производительность капитала», «производительность материалов» и т. п. В данном случае правильнее буквальным перевод: продуктивность капитала (труда, земли, материалов и т. д.) [4].

Продуктивность любой системы в общем случае определяется по формуле:

$$\rho = \frac{O}{I} \quad (2)$$

где  $\rho$  – продуктивность;  $O$  – объем продукции (услуг) за определенный период времени в натуральных, стоимостных или иных измерителях (Output);  $I$  – затраты ресурсов, соответствующие данному объему продукции (Input).

Для определения продуктивности по видам ресурсов используются формулы вида:

$$\rho_i = \frac{O}{T} \quad (3)$$

где  $\rho_i$  – продуктивность труда;  $p_k$  – продуктивность капитала;  $T$  – затраты труда (рабочего времени).

Продуктивность труда может рассчитываться на единицу рабочего времени или на одного работающего. Объем продукции и затраты труда могут быть выражены в абсолютных и относительных показателях. В табл. 1 приведены данные о продуктивности труда в отраслях экономики России [2].

В развитых странах доля рабочих в общей численности населения меньше, чем у нас, а товаров и услуг – больше, а главное – их качество на порядок выше. И здесь также основная причина – уровень интеллектуализации труда, эффект, который вносят ученые и инженеры в создание продукции. При этом доля расходов на личное потребление изобретателей и рационализаторов не превышает 20% чистого экономического эффекта от их деятельности.

Для экономики страны роль творческой деятельности трудового потенциала можно оценить по приросту конечного продукта за счет технического прогресса. За вторую половину XX в. в развитых странах вклад этого фактора превысил 50% общего прироста национального дохода.

Большая роль трудового потенциала в совершенствовании экономики предопределяет необходимость управления процессом его использования, что, в свою очередь, требует оценки эффективности загрузки потенциала. Поскольку трудовой потенциал предприятия представляет собой сложную систему, то, очевидно, уровень эффективности его использования характеризуется не одним, а совокупностью показателей. Несмотря на условность, среди них соответствующее место принадлежит показателям элементов трудового потенциала, которые составляют определенный прогнозный фон развития всего потенциала. Методической основой их определения является соотношение результата с массой ресурса, использованного для его достижения. При этом показатели трудовых ресурсов потенциала, по возможности, должны позволять сравнительную оценку как эффективности использования различных элементов потенциала одного предприятия, так и разных структурных элементов.

Очень важным является выбор измерителя конечного результата использования трудового потенциала предприятия вместе с открывающими большие возможности для субъективных мнений и оценок.

Таблица 1. Продуктивность труда в отраслях экономики России (2005 г.)

Отрасль	Вклад в национальный доход, %	Количество занятых, %	Продуктивность труда	
			баллы (гр.2:гр.3)	ранг
1. Сельское хозяйство, лесная промышленность, рыболовство	22,7	24,0	0,94	4
2. Промышленность	32,7	33,4	0,09	2
3. Строительство	12,8	13,3	0,96	3
4. Транспорт, связь	6,2	11,6	0,34	5
5. Торговля, снабжение, заготовки	15,6	15,9	1,63	1
Прочие виды деятельности	-	1,8	-	-

Оценка эффективности использования трудового потенциала предприятий и объединений не только показывает уровень отдачи трудовых ресурсов производства, но и создает основу для управления процессами их формирования. Однако до настоящего времени этой стороне воспроизводства уделяется недостаточно внимания. Уровень эффективности использования трудового потенциала в целом также может характеризовать конечный результат его функционирования.

В таком случае интегральный показатель отдачи трудового потенциала производственной системы будет определяться отношением

$$K_{un} = \frac{B}{\Pi}, \quad (4)$$

где  $\Pi$  – величина трудового потенциала предприятия;  $B$  – конечный результат его функционирования.

Расчеты показывают, что в 1999 г. отдача трудового потенциала предприятий промышленности в среднем составляла около 0,19 руб./руб. Это примерно в два раза меньше того уровня, которого можно достичь при рациональном использовании всех имеющихся трудовых ресурсов.

Для формирования критериев и методов оценки эффективного использования трудового потенциала следует применять комплексный подход, который предусматривает изу-

чение объектов исследования, описание множественности факторов и отражение причинно-следственных связей многих взаимосвязанных сторон деятельности предприятия. Комплексный подход требует:

– *детализации* (выделения составных частей) тех или других явлений в той степени, в которой необходимо выяснение их наиболее существенных и главных характеристик;

– *систематизации* анализируемых элементов на основе изучения их взаимосвязи, взаимодействия, взаимозависимости и взаимоподчиненности с целью построения модели изучаемого объекта (системы), определения его главных компонент, функций, соподчиненности, раскрытия логико-методической схемы анализа, которая соответствует внутренним связям изучаемых факторов;

– *обобщения* (синтеза) результатов анализа из всего множества изучаемых факторов с отделением типичных от случайных, главных и решающих, от которых зависят результаты деятельности, от второстепенных;

– *разработки и использования системы* показателей, отражающих комплексность системного исследования причинно-следственных связей, экономический смысл явлений и процессов в хозяйственной деятельности предприятия.

Таким образом, комплексный подход включает основные блоки производственной деятельности предприятия (рис. 2).

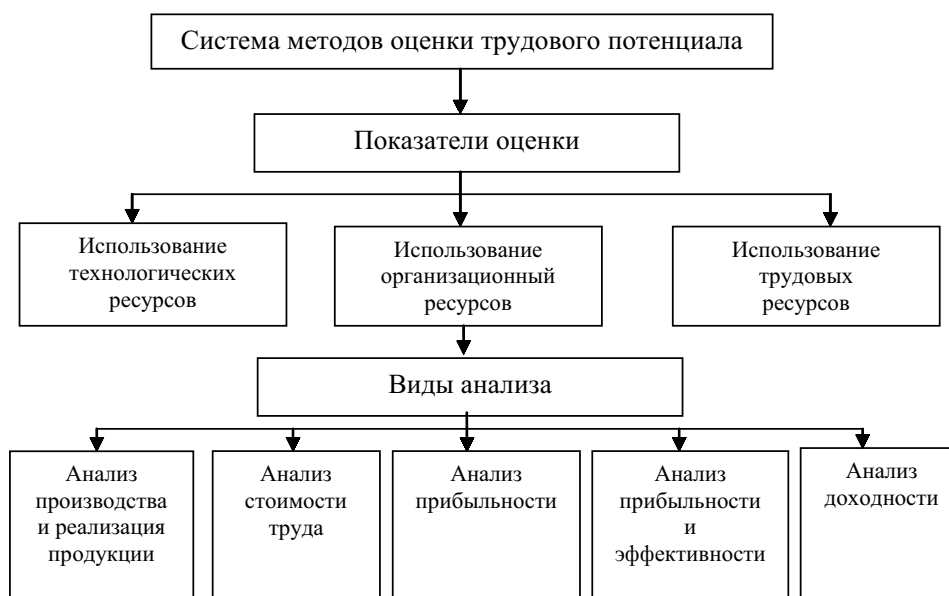


Рисунок 2. Схема методов оценки эффективности трудового потенциала

Таблица 2. Критерии оценки эффективности использования трудового потенциала машиностроительных предприятий

Критерии	Высокие	Средние	Низкие
Производительность труда	Темпы прироста не менее 12%	Соответствует установленным нормативам	Ниже установленных норм
«Качество» трудовых ресурсов	Высокое качество	Соответствует нормативным показателям	Ниже нормативов более чем на 15%
Показатели труда	Все показатели выше средних на 10-15%	Средние уровни	Ниже средних на 10% и более
Отраслевой рынок труда	Спрос на рабочую силу ниже предложения	Равновесный рынок	Спрос на рабочую силу выше предложения

Комплексный подход имеет следующие особенности:

– результирующим синтетическим показателем, который учитывает воздействие на производство всех видов ресурсов, является объем производства в стоимостном выражении или себестоимость выпуска продукции;

– каждый синтетический показатель, характеризующий использование ресурсов, в свою очередь, складывается из действия более мелких факторов второго и следующих порядков;

– использование производственных ресурсов носит экстенсивный и интенсивный характер и отражает совокупность факторов.

Для выбора методов и средств эффективности использования трудового потенциала можно использовать четыре критерия: обес-

печение высокой производительности труда, качественные характеристики трудовых ресурсов, основные показатели труда и отраслевой рынок труда (табл. 2).

Рассматривая критерий классификации «производительность труда», следует отметить, что в зарубежной практике это понятие часто рассматривается как синоним понятия «эффективность деятельности». Поэтому такие показатели, как «капиталоотдача», «материалоотдача», «фондоотдача», рассматриваются как частные показатели производительности труда, иначе говоря, эффективности системы; соответственно результат производственной деятельности может соотноситься с затратами всех ресурсов и как частный случай – одного из ресурсов, в нашем случае трудового потенциала.

#### Список использованной литературы:

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2003.
2. Российский статистический ежегодник. – М.: Госкомстат РФ, 2005
3. Социальная политика. Учебник / Под ред. проф. Волгина Н.А. – М.: Экзамен, 2001.
4. Чапек В.Н. Экономика труда. – М.: Феникс, 2005.
5. Экономика труда (социально-экономические отношения) / Под ред. д.э.н., проф. Волгина Н.А., д.э.н., проф. Одегова Ю.Г. – М.: Экзамен, 2001.