

УДК 658.5

ОБОСНОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Маскаева А. В., магистр гр. СУмоз – 171, I курс
Научный руководитель: Малюгин А. Н., к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
им. Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Аннотация: Статья посвящена обоснованию мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов. **Ключевые слова:** ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ, МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Устаревшая модель политики охраны труда, основывающаяся на принципе компенсации вреда, не только не стимулирует к каким-либо изменениям в сложившейся порочной практике, но и непосредственно побуждает к ее сохранению.

Действующая система социального страхования дотирует предприятия с некачественными рабочими местами (по условиям и оплате труда) за счет предприятий, осуществивших модернизацию производства, и за счет предприятий, которые не имеют рабочих мест с высокими рисками.

Согласно данным Минэкономразвития ежегодные потери российской экономики от эпидемии гриппа составляют 450 млрд руб. [8]. Непосредственно для бизнеса это выражается в:

- спаде производства;
- снижении эффективности персонала;
- срыву планов и обязательств;
- рост издержек на оплату сверхурочных.

Приведем обоснование экономического эффекта от ежегодной вакцинации для снижения заболеваемости гриппом, на примере условной строительной организации.

Потери рабочего времени по болезни (временная утрата трудоспособности - ВУТ, нормативная нетрудоспособность - ВУТН), дней: ВУТБ - 9,2; ВУТН - 7,8.

Средний возраст рабочих - 35 лет.

Расчетная среднегодовая численность рабочих (ЧСП) - 500 чел.

Годовой фонд рабочего времени среднесписочного рабочего (базовый ФБ) - 224 дня.

Условное высвобождение численности рабочих в результате снижения заболеваемости до уровня нормативов:

$$\Delta P_3 = (9,2-7,8)/(224-7,8) 500 = 3 \text{ чел.}$$

Возможный рост производительности труда в результате снижения заболеваемости до уровня нормативной определяется по формуле:

$$\Delta ПТ = (1/(500-3))*100\% = 0,2\%$$

Условное (возможное) высвобождение численности персонала на 3 человека приведет к экономии фонда оплаты труда:

$$\Delta ФОТ = 3*327,75 = 983,25 \text{ тыс.руб.},$$

где 327,75 тыс. руб. - среднегодовая заработная плата работника предприятия.

Затраты на вакцинацию составят:

$$Зв = 250*500 = 125 \text{ тыс.руб.},$$

где 250 руб. - стоимость одной вакцины.

Таким образом, чистая экономия составит:

$$\text{Ээ} = 983,25 - 125 = 858,25 \text{ тыс.руб.}$$

Еще одним мероприятием, повышающим эффективность использования трудовых ресурсов, является совершенствование материальной мотивации персонала.

Оценка труда является исключительно важной предпосылкой для определения его оплаты [5]. Она необходима, чтобы установить, какие объективные различия существуют между отдельными рабочими местами, а затем определить их квалификационные характеристики и назначить справедливую плату за каждый выполненный конкретный вид труда. Для оценки работы необходимо сравнить виды работ у разных должностей по содержанию работ. В разных системах оплаты труда используется разная степень детализации характеристик и разные критерии значимости.

В качестве базовых показателей для оценки труда должностей предлагаем использовать следующие характеристики: инициативность и самостоятельность; квалификационная и сложность труда; контакты по работе, ответственность, режим работы; напряженность труда: влияние разного рода вредных факторов среды.

Оценка производится по факторному методу - количественному методу оценки работы, включающему решение вопроса, в каких именно видах рассматриваемых работ в какой именно степени присутствуют выбранные факторы. При этом выше оценивается работа с большим кумулятивным наполнением. Согласно данным факторам и затем разработанным на их основе оценочным коэффициентам произведена многокритериальная факторная оценка должностей, модель и результаты которой представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Шкала размера коэффициента надбавки за профессиональный уровень

Критерий оценки	Е	F	D	U
Выставленная оценка в баллах	210-189	188-168	167-126	Менее 125
Надбавка к МБО, %	75%	50%	-	-
Коэффициент надбавки (Кк)	0,75	0,5	-	-

Е (Exceptional) - сотрудник исключительной квалификации, во всех областях превосходящий должностные требования.

F (FullyCompetent) – полностью компетентный сотрудник с богатым опытом и квалификацией, который всегда достигает поставленных целей.

D (Develoning) – сотрудник движется в верном направлении, однако требует дополнительного развития.

U (Unsatisfactory) – сотрудник не выполняет необходимых требований, развитие и прогресс отсутствуют.

Сложив величины всех оценочных коэффициентов по всем выбранным факторам, можно получить итоговый базовый коэффициент (Кбаз.), который и позволяет определить базовую заработную плату.

Помимо надбавок за профессиональный уровень в мотивации и стимулировании сотрудников применяются надбавки за производственное поведение, стаж работы, выполнение не описанных в должностной инструкции функций, дополнительные навыки и знания. Один из вариантов технологии разработки и применения надбавки за стаж работы приведён ниже (таблица 2).

Таблица 2 - Шкала размера коэффициента надбавки за стаж работы

Стаж работы	1 год	2 года	4 года	7 лет	10 лет
Надбавка к МБО, %	25%	30%	50%	60%	70%
Коэффициент надбавки (КС)	0,25	0,3	0,5	0,6	0,7

Прирост надбавки за первый год работы наибольший. Дело в том, что сотрудник, как правило, работает в этот период с наибольшей трудовой отдачей и активностью. Во второй год он вкладывает в работу меньше усилий, а потому и надбавка в процентном отношении за данный отработанный год чуть ниже. В дальнейшем каждый нечетный год стажа не оплачивается. При росте периода между приростами надбавки параллельно уменьшается ее шаг. Причиной дальнейшего увеличения периода прироста надбавки является необходимость стимулировать профессиональный рост работника, который, чтобы повысить свой доход, не ожидая очередного прироста надбавки. Наконец, после десятого года работы величина надбавки достигает пика, и рост её прекращается.

Пример расчета базовой заработной платы специалистам предприятия представлен в таблице 3.

Таблица 3 - Расчет базовой заработной платы специалистам в строительной организации

Должность	МБО	Кбаз	КК	КС	КJ	Расчет	Базовая заработная плата
Директор	6000	8,5		0,7	0,5	$6000 \times 8,5 + 6000 \times 0,7 + 6000 \times 0,5 = 58200$	58200
Главный бухгалтер	4000	7,5		0,5	0,5	$4000 \times 7,5 + 4000 \times 0,5 + 4000 \times 0,5 = 34000$	34000
Мастер участка	5000	6,8		0,5	0,5	$5000 \times 6,8 + 5000 \times 0,5 + 5000 \times 0,5 = 39000$	39000
Специалист	5000	6,8				$5000 \times 6,8 = 34000$	34000

Следовательно, базовую заработную плату специалистов должны составлять базовый должностной оклад + надбавки. Как можно видеть, базовая заработная плата есть цена должности и ряда постоянных характеристик производственного поведения сотрудника. Также, на основе базовой заработной платы рассчитывается и начисляется переменная часть денежного вознаграждения, т.е. та часть, которая выплачивается за групповую и индивидуальную результативность.

Предложенные мероприятия позволяют также снизить текучесть кадров в организации.

В таблице 4 отражены плановые значения изменений показателей движения кадров и значения в результате реализации рекомендуемых мероприятий.

Таблица 4 - Эффективность реализации мероприятий

Показатель	До проведения мероприятий	После проведения мероприятий	Отклонение, +/-
Численность, чел.	500	497	-3
Уволено работников, чел.	374	337	-37
В т.ч. по собственному желанию	144	107	-37
Коэффициент оборота по выбытию	1,03	0,92	-0,11
Коэффициент текучести	0,40	0,29	-0,11

Таким образом, в результате предложенных мероприятий прогнозируется снижение текучести кадров на 11%.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами :учебник / Майкл Армстронг. –10-е изд. Питер, 2014. – 846 с.
2. Архипова Н. И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
3. Елистратова Ю. Е. Теоретико-методические аспекты анализа трудовых ресурсов предприятия // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 12.
4. Маккаева Р. С. А. Методологические аспекты анализа обеспеченности трудовыми ресурсами // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 2.
5. Опарина В. А., Малюгин А. Н. Формирование эффективной системы корпоративного управления в современных экономических условиях // Экономические, экологические и социальные проблемы промышленных регионов : сборник научных работ / Ред. коллегия: О. Г. Мазур, Т. Н. Замота, К. К. Панайотов, Н. А. Стриженко – Краснодар: издательство КраФИМ. - 2017. - С.117-119.
6. Подласова Д. М. Теоретические основы учета и анализа использования трудовых ресурсов // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 6.
7. Полякова Э. Д. Концепции мотивации и их значение в управлении // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 11.
8. [Электронный ресурс]. <http://www.duma.gov.ru/news/273/1901158/> (20.03.2018)