

УДК 331.108.22

МЕТОДЫ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Кабацкова Л.А.,

Студент,

Среднерусский институт управления филиал РАНХиГС,

Орел, Россия

Аннотация: В данной статье рассматривается понятие трудовых ресурсов, их квалификация, а так же методы количественной оценки. Дана оценка подходов к анализу рабочего времени, представлена классификация затрат времени специалистом в зависимости от отношения выполняемых работ к должностным обязанностям и от уровня сложности работ. Проанализирована величина поправочных коэффициентов для корректировки затрат времени.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, рынок труда, квалификация, затраты времени, методы исследования рабочего времени, интегральный коэффициент.

METHODS FOR QUANTITATIVE EVALUATION OF LABOR RESOURCES

Kabatskova L. A.,

student,

*Central Russian Institute of Management Branch of the Russian Academy of Science
and Technology,*

Orel, Russia

Annotation: In this article the concept of labor resources, their qualification, as well as methods of quantitative evaluation are considered. The estimation of approaches to the analysis of working time is given, the classification of the time spent by a specialist is presented depending on the attitude of the performed work to the official duties and the level of complexity of the work. The magnitude of the correction factors for adjusting the time was analyzed.

Keywords: labor resources, labor market, qualification, time expenditure, working time research methods, integral coefficient.

Рынок труда представляет собой систему взаимоотношений между работниками, работодателями и государством (система социального партнерства). Основными особенностями рынка труда являются:

1) рынок труда – это рынок трудовой услуги, которая неотделима от работника и имеет высокую степень дифференциации:

а) половозрастные особенности – в состав трудовых ресурсов входят лица от 16 лет до пенсионного возраста, за исключением инвалидов, маргинального состава населения, лиц, находящихся в длительной изоляции;

б) квалификационный критерий: неквалифицированный ресурс, средний уровень квалификации, высший уровень квалификации;

в) дифференциация с точки зрения длительности стажа трудовой деятельности; [6]

2) рынок труда регулируется большим количеством нормативных актов.

Направления регулирования рынка труда распределяются на законодательное регулирование и экономическое (рис. 1).

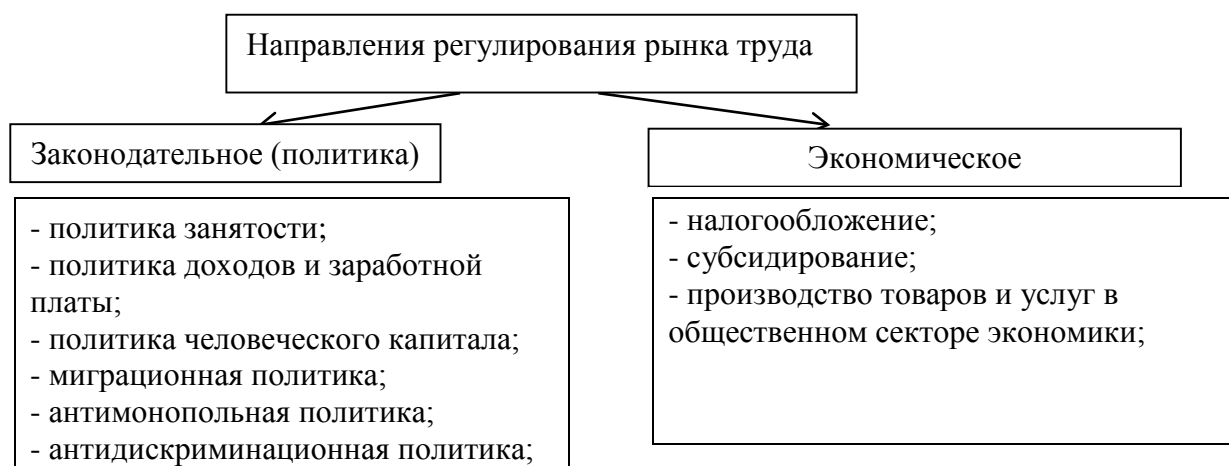


Рисунок 1 – Направления регулирования рынка труда

Трудовые ресурсы - это трудоспособная часть населения. К источниками формирования трудовых ресурсов относятся: демографическая ситуация в

стране; миграция.

Миграционная политика, направленная на привлечение мигрантов на территорию РФ имеет два направления: стимулирование возврата бывших соотечественников на территорию происхождения, привлечение мигрантов с одновременным ужесточением требований к ним.

Квалификация - степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умениями и навыками для выполнения определенных видов работ. Квалификация оценивается по совокупности факторов профессионального образования, стажу, по опыту работы в соответствии с профессиональной подготовкой. [3]

Оценка использования трудовых ресурсов по квалификации производится путем сравнения уровня квалификации со сложностью выполняемых работ. [2] Сложность выполнения, в основном, зависит от должности и определяется с помощью должностной инструкцией.

Для характеристики эффективности использования руководителей, специалистов и служащих необходимо руководствоваться двумя подходами. В основе первого подхода лежит соотношение затрат времени на выполнение специалистом работ, закрепленных за ним должностных инструкций (рис. 2).

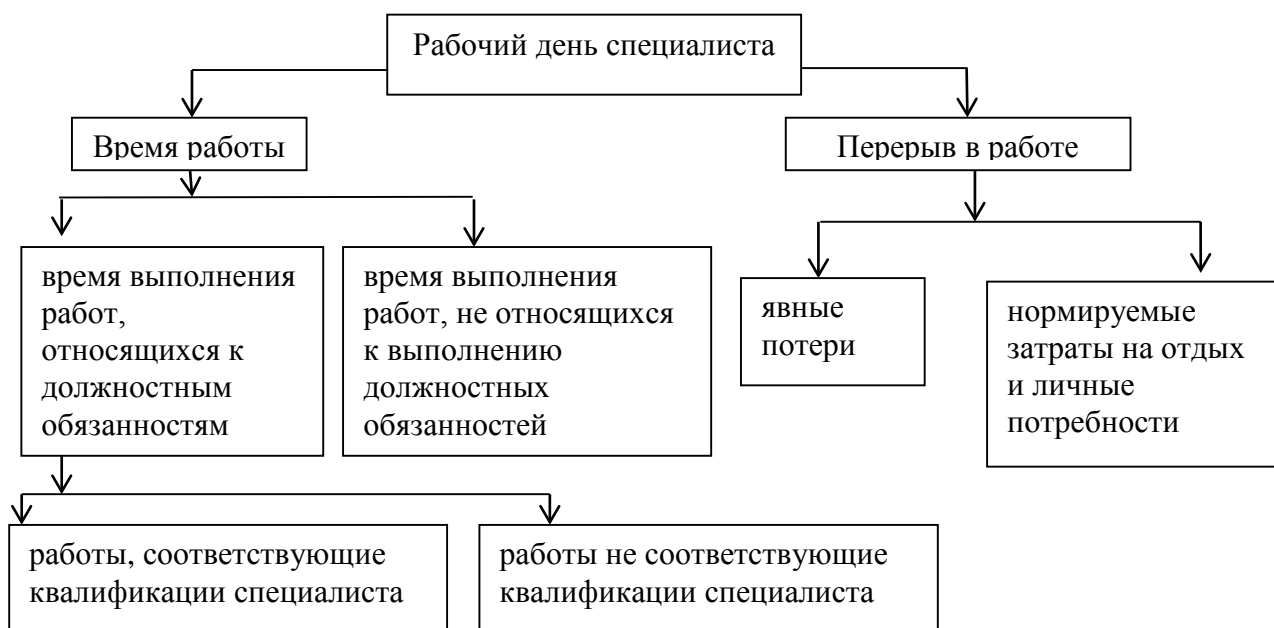


Рисунок 2 – Классификация затрат времени специалистом в зависимости от отношения выполняемых работ к должностным обязанностям

Второй подход основан на том, что оценка использования специалистом по квалификации производится через характеристику процесса труда и применяемых при этом процедур, когда выполняемые работы количественно выражены через затраты времени и оцениваются с позиции их сложности и соответствия уровню квалификации использования (рис. 3).

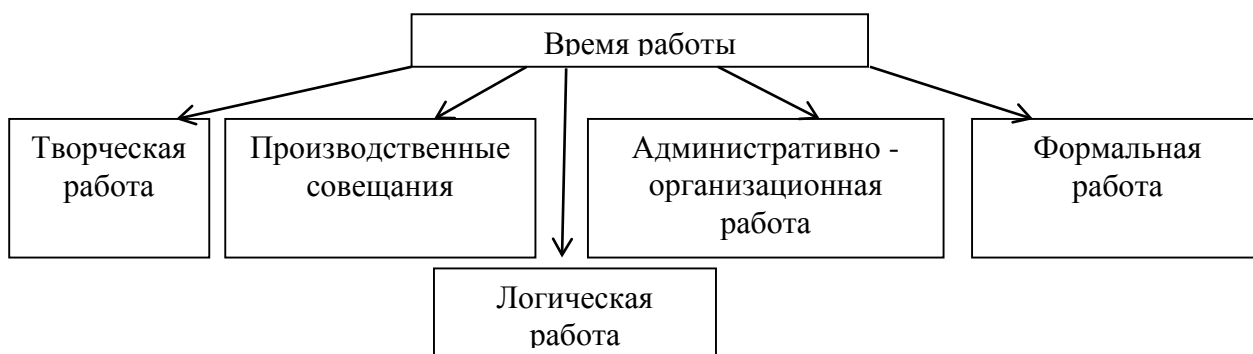


Рисунок 3 – Классификация затрат времени специалистом по характеру выполненных работ

Использование показателей времени для характеристики реализации специалистом своих квалификационных возможностей является частным случаем оценки трудового потенциала работника. [1] Индивидуальная производительность труда руководителя и специалиста во многом зависят от использования трудового потенциала.

Оценку можно осуществить путем ввода системы коэффициентов, корректирующих величину затрат в зависимости от характера выполненных работ. При этом целесообразно применить метод экспертного опроса с рекомендацией следующего коэффициента - затраты рабочего времени в течение которого максимально используются знания работника или происходит наращивание его трудового потенциала. [5] Однако, имеется и другая группа затрат времени на работы, которые в силу сложившейся организации управленческого труда являются необходимыми, их выполнение требует от работника разной степени использования творческого потенциала (табл.1).

Для исследования рабочего времени применяются разные методы. К

примеру, метод непосредственных замеров, достоинствами которого являются: подробное изучение процессов труда, установление фактических затрат рабочего времени, возможность выявления потерь и нерациональность затрат. К недостаткам относятся: длительный, трудоемкий способ; некачественное наблюдение; психологическое воздействие на работника.

Таблица 1 – Величина поправочных коэффициентов для корректировки затрат времени

Виды затрат	Поправочный коэффициент		
	руководитель высшего звена	руководит ель среднего звена	специалист, экономист, бухгалтер, инженер и т.д.
1.Административно-организационная работа	0,9	0,8	0,7
2.Формально-логическая, техническая	0,2	0,4	0,6
3.Производственные совещания	0,5	0,6	0,7

Метод моментных наблюдений характеризуется такими плюсами, как неограниченное количество объектов наблюдения; меньшая трудоемкость; метод психологического воздействия на сотрудника. К минусам относятся: результат таких наблюдений только усредненные данные; отсутствует описание последовательности операций; не полностью раскрытая структура затрат рабочего времени. [4]

Рассмотрим на примере расчет интегрального коэффициента использования работников отдела по квалификации. Хронометраж рабочего дня работников планово-экономического отдела проведен с целью оценки трудового потенциала работников. Расчет осуществлен по одному работнику предприятия (табл. 2).

1) Расчет коэффициент экстенсивности:

$$K(\varepsilon) = 1 - \Pi/\Phi,$$

Где, П – перерыв рабочего времени,

Ф - фактическая продолжительность рабочего дня.

$$K(\varepsilon) = 1 - 80/700 = 0,886$$

Таблица 2 - Расчет интегрального коэффициента использования работников отдела по квалификации

Показатели	Затраты времени, минуты
1.Средняя продолжительность рабочего дня	700
2.Перерывы в работе	80
3.Время выполнения работ, свойственных должности	450
4.Время выполнения работ не свойственных должности	170
Время выполнения работ соответствующих должности и квалификации работника	240

2) Следующим действием рассчитаем коэффициент, характеризующий выполнение работ, относящихся к должности работника:

$$K(c) = 1 - H / (\Phi - П), \text{ где}$$

H - время выполнения несвойственных работ, мин.

$$K(c) = 1 - 170 / (700 - 80) = 0,726$$

3) Расчет коэффициента, характеризующего выполнение работником работ, соответствующих уровню его квалификации:

$$K(кв) = V(к) / (\Phi - П - H) \text{ или } K(кв) = V(к) / C_p,$$

Где V(к)-время выполнения работником на протяжении рабочего дня работ, соответствующих уровню его квалификации;

C_p - время выполнения работником работ свойственных его должности.

$$K(кв) = 240 / 450 = 0,533$$

Следовательно, интегральный коэффициент использования специалиста по квалификации можно рассчитать двумя способами:

$$\text{Первый способ: } K(i) = K(\varepsilon) * K(c) * K(кв) = 0,886 * 0,726 * 0,533 = 0,343$$

$$\text{Второй способ: } K(i) = V(к) / \Phi(\varepsilon) = 240 / 700 = 0,343$$

Таким образом, можно сделать вывод о том, что степень использования специалистов по квалификации имеет низкий показатель 34,3 %, наиболее значительная причина этого кроется в выполнении специалистами работ, несвязанных с должностными обязанностями. Организации необходимо пересмотреть должностные инструкции на предмет выполнения соответствующих работ.

Библиографический список

1. Лытнева Н.А. Системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики / Н.А. Лытнева //Вестник ОрелГАУ, Орел: Издательство ОрелГАУ.-2012.-№2(35).-С. 139-144.

2. Лытнева Н.А., Парушина Н.В. Развитие методического инструментария в управлении оценкой эффективности персонала.// Вестник ОрелГИЭТ. 2015. № 2 (32). С. 101-106.

3. Лытнева Н.А. Система образовательных индикаторов для повышения уровня профессиональных компетенций экономистов в малом предпринимательстве// Научные записки ОрелГИЭТ, 2012.-№ 1 (5).-С. 109-113

4. Парушина, Н.В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и подотчетными лицами //Аудитор -2006. -№1. -С. 20-29.

5. Парушина Н.В. Методология экономического анализа развития субъектов малого и среднего бизнеса: практическая реализация и профессиональная подготовка кадров // Вестник ОрелГИЭТ -2011.-№3.-С. 3-9.

6. Прока Н.И., Волченкова А.С. Сравнительный анализ уровня производительности труда в аграрном секторе экономики//Вестник ОрелГАУ. 2012. №2 (12). С. 106-112