

Показатели экономической эффективности управления персоналом

Кузнецова Мария

Биб-3601-01-00

Содержание

1. Показатели оценки эффективности управления персоналом
2. Показатели подсистемы формирования персонала
3. Показатели подсистемы использования персонала на предприятии
4. Показатели подсистемы развития персонала

Показатели оценки эффективности управления персоналом

Макарова И.К. предлагает оценивать наиболее значимые показатели оценки эффективности управления персоналом в соответствии с разработанной ею систематизацией.

- Данная система включает две группы показателей:
 1. первая - экономического характера
 2. вторая - относится к социальной стороне жизнедеятельности организации

Рассмотрим первую из них!

- 1) показатель численности персонала - списочный состав сотрудников, включая всех постоянных и временных работников, а также совместителей;
- 2) удельный вес работников по характеру выполнения производственных операций (основной, вспомогательный, производственный, непроизводственный, административный);

- 3) качественная структура сотрудников характеризуется социально-демографическими показателями, которые отражают состав персонала по полу, возрасту, образованию, стажу;
- 4) квалификационный уровень персонала определяется на основе расчета среднего квалификационного уровня сотрудников.

Показатели подсистемы использования персонала на предприятии:



- 1) показатели производительности труда - отражают специфику производственной деятельности предприятия, например, объем реализации на одного работника;
- 2) объем прибыли до уплаты налогов на одного работника;
- 3) показатель производимой продукции за час производительного труда, который рассчитывается в денежных и в натуральных единицах.

- В последнее время популярным стал показатель добавленной стоимости за один производительный час, рассчитываемый как частное от деления разницы между рыночной стоимостью и издержками произведенной за час продукции и отработанными производительными часами.

- 4) обратным показателю производительности за один час является показатель числа производительных часов, затрачиваемых на производство единицы продукции. (Этот показатель является более наглядным и используется предприятиями, выпускающими однородную продукцию, сервисными организациями).
- 5) важнейший показатель динамики персонала - текучесть работников.

- 6) показатель абсентизма рассчитывается как отношение рабочего времени, пропущенного сотрудниками в течение периода (года), к общему балансу рабочего времени организации за этот период;
- 7) потерянная производительность. Этот показатель рассчитывается как произведение добавленной стоимости в час производительного труда на число потерянных часов (абсентизма) работников, показывая потери организации в виде недополученной стоимости от неявки сотрудников на рабочее место;
- 8) коэффициент внутренней мобильности рассчитывается как отношение числа сотрудников, сменивших должности в течение периода, к среднему числу сотрудников организации за период;

- 9) общие издержки организации на рабочую силу за период, включая следующие составляющие:
 - - базовая заработная плата, которая включает должностные оклады и выплаты по часовым тарифным ставкам;
 - - переменная заработная плата: выплаты рабочим - сдельщикам, комиссионные, аккордная заработная плата;
 - - все виды премиальных, включая премии по итогам года, квартала, месяца, разовые премии за выполнение отдельных заданий;
 - - доплаты и надбавки к заработной плате;

- 9) общие издержки организации на рабочую силу за период, включая следующие составляющие:
 - - оплата неотработанного времени;
 - - взносы в фонд страховых пособий;
 - - стоимость социальных льгот;
 - - взносы в фонд социального страхования;
 - - издержки организации на уплату государственных и местных налогов на заработную плату и занятость;
 - - затраты на найм, пополнение и обучение персонала;
 - - другие выплаты.

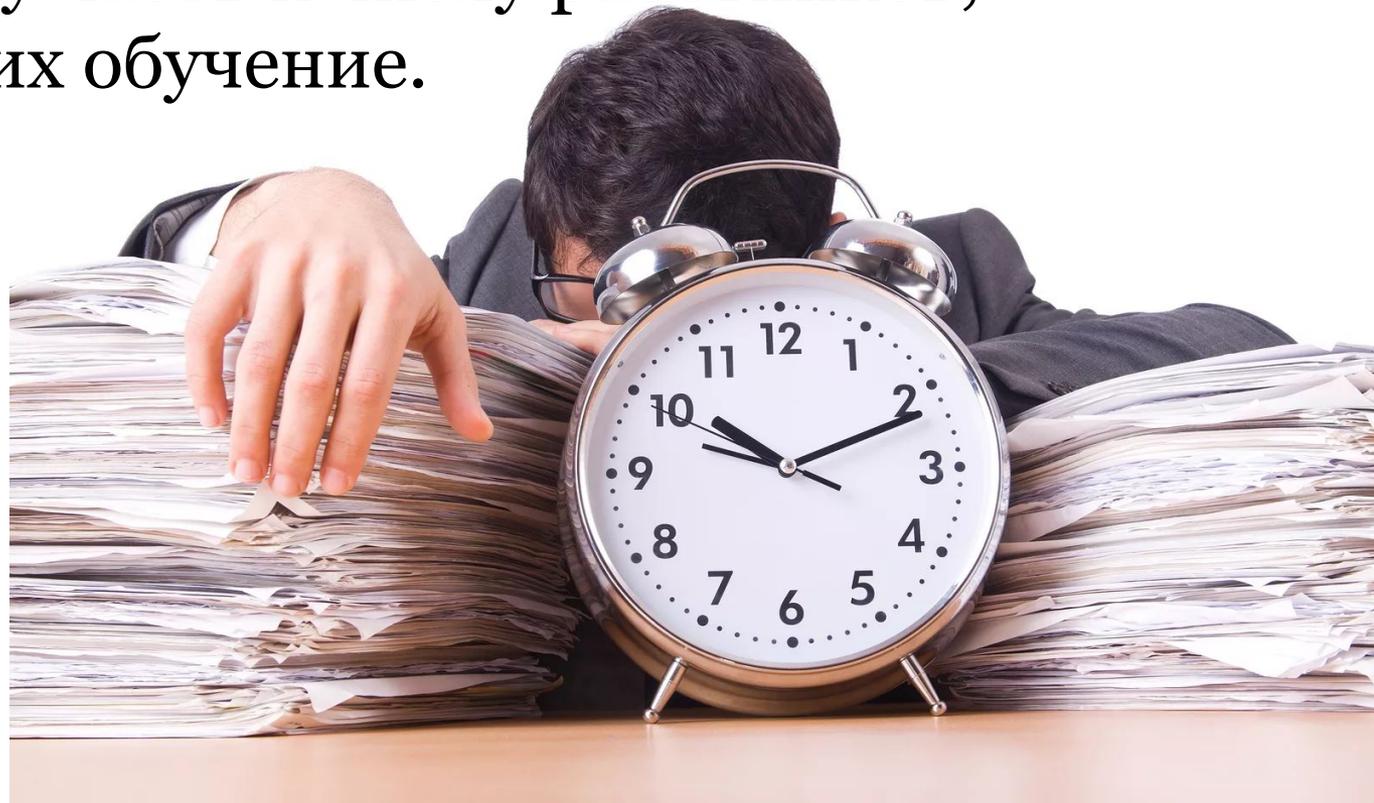
- 10) доля издержек на рабочую силу в объеме реализации. Этот показатель рассчитывается как частное от деления общей величины издержек на рабочую силу на объем реализации за период;
- 11) издержки на одного сотрудника рассчитываются путем деления общей величины издержек на рабочую силу за определенный период на численность сотрудников организации. Многие организации рассчитывают данный показатель для различных категорий занятых;
- 12) издержки на один производительный час. Он рассчитывается как общие издержки на рабочую силу, деленные на общее число производительных часов за период.

Показатели подсистемы развития персонала:



- 1) Доля сотрудников организации, прошедших профессиональное обучение в течение определенного периода, рассчитываемая как отношение числа сотрудников, прошедших профессиональное обучение, к общей численности сотрудников. Этот важный показатель демонстрирует масштабы профессионального обучения. С помощью этого показателя можно также определить, как часто в среднем сотрудник организации повышает свою квалификацию.
- 2) Доля часов, затраченных на профессиональное обучение, в общем балансе времени организации показывает относительные масштабы программы профессионального обучения организации. Величина этого показателя характеризует внимание руководства фирмы к развитию человеческих ресурсов для обеспечения конкурентных преимуществ.

- 3) Среднее число часов профессионального обучения на одного обученного сотрудника рассчитывается как отношение всех затраченных на профессиональную подготовку часов к числу работников, прошедших обучение.



- 4) Сумма издержек на профессиональное обучение. Этот показатель складывается из трех основных статей:

- - прямых издержек на обучение - затрат на подготовку учебных материалов, проведение занятий, плата преподавателям и т.д.;
- - косвенных издержек - транспортных и командировочных расходов, затрат на проживание и питание обучающихся сотрудников;
- - потерянных человеко-дней, связанных с отсутствием сотрудников на рабочем месте во время профессионального обучения. Существует несколько методов подсчета данного показателя. Так он может определяться как произведение часов, затраченных на профессиональное обучение, и показателя добавленной стоимости за один час. Также используется метод подсчета, в соответствии с которым количество часов умножается на рабочую силу за один час.

- 5) Кроме абсолютного показателя величины издержек, используется такой относительный показатель, как доля издержек в объеме реализации, который показывает, какая часть валового дохода организации расходуется на профессиональное обучение персонала.
- 6) Величина издержек по обучению на одного работника организации рассчитывается как отношение общей суммы издержек и численности сотрудников. Этот показатель широко используется при сравнении фирмы с ее конкурентами.
- 7) Издержки на один час профессионального обучения определяются как отношения общих издержек на обучение к числу потраченных на профессиональное обучение в течение определенного периода. Этот показатель важен для оценки эффективности затрат на профессиональное обучение и плана бюджета обучения на следующий период.

Список литературы

- Травин, В.В., Дятлов, В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: Дело, 2007.
- Макарова И.К. Управление персоналом. Наглядные учебно-методические материалы. - М.: ИМПЭ им. А. С. Грибоедова, 2006.

Спасибо за внимание!