

# 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!

# Показатели подсистемы формирования персонала:



- 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.

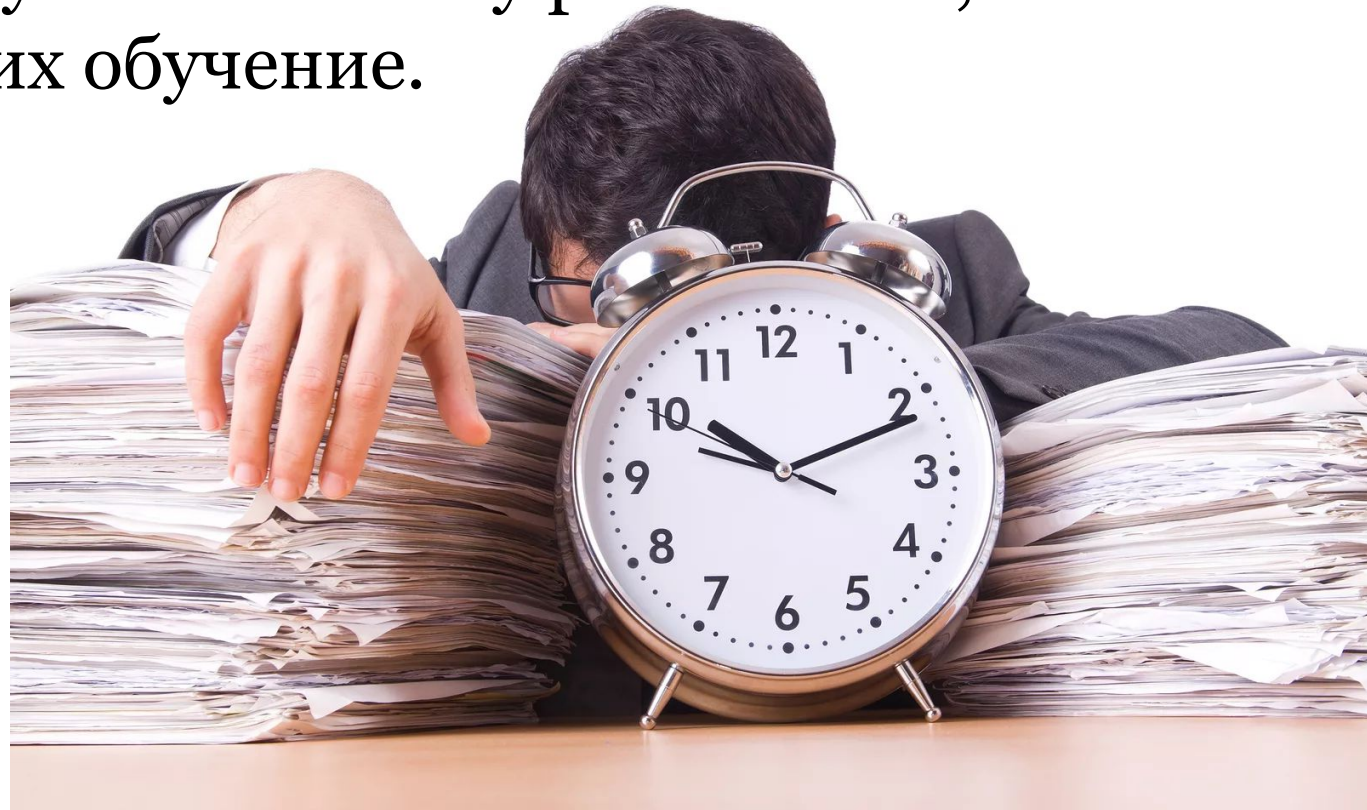
# Показатели подсистемы развития персонала:



- 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!**