

ИНФОРМАЦИОННО-СТАТИСТИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

М.С. Зорина

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», к.э.н., доцент

maria_z11@mail.ru

В период реформирования экономики происходят принципиальные изменения в системе управления предприятиями, обуславливающие новые подходы к организации, качеству управления и управленческим кадрам.

В транзитивной экономике компаниям необходимо постоянно совершенствовать систему управления для преодоления экономического кризиса. Особую важность и практическую значимость приобретает эффективное управление персоналом, целью которого является повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программ развития кадров, обеспечение справедливой оплаты труда и т.д. Необходимость создания адаптивной системы управления персоналом, поиск организационных резервов роста эффективности предприятий в конкурентной среде определяют актуальность и значимость выбранной к исследованию темы работы[1].

Теоретической основой исследования послужили научные статьи и прикладные разработки ученых и специалистов в области формирования системы управления персоналом, статистики, менеджмента, социологии, теории организации и управления, экономики, психологии, а также законодательные и нормативные акты[2-8]. Теоретическая направленность выбранной к исследованию темы не снижает ее практической значимости для экономики в целом, а не только для какой-то конкретной отрасли, особенно для определения тенденций развития социально-трудовых отношений в крупном промышленном регионе на этапе их становления.

В процессе изучения и обработки материалов применяются различные методы исследования: системный, статистический, сравнительный, экономико-математический, аналогий, анкетирование, графический, элиминирования и др.

Информационной базой в процессе проведения данного исследования являются данные статистических форм отчетности за последние два года, таких как: Форма № 1-труд (месячная) Отчет по труду; Разъяснения к форме 1-труд (месячная); Форма № 1-труд (квартальная) Отчет по труду; Разъяснения к форме 1-труд (квартальная); Форма № 6-труд (годовая) Отчет о численности работников, их качественном составе и профессиональном обучении; Разъяснения к форме 6-труд (годовая); Инструкция по статистике заработной платы; Инструкция по статистике численности [6, 7, 8].

Для оценки эффективности управления человеческими ресурсами необходима сложная система статистического учета, сбора информации, прикладных исследований и формальная система коммуникаций.

Проблемой, с которой часто сталкиваются организации в отношении ведения учета человеческих ресурсов, является неспособность найти нужную информацию. Возможно, гораздо чаще принимались бы лучшие решения по управлению персоналом, если бы менеджеры имели более полную и достоверную информацию по таким, например, вопросам, как причины или степень тяжести несчастных случаев, причины прогулов. Однако во многих организациях доступ к подобной информации затруднен. Вероятно, существует определенная граница, за пределами которой затраты на ведение учета становятся выше, чем стоят сами учетные данные. Решением этой актуальной для многих современных организаций проблемы является современная информационная система.

Существует несколько объективных причин для внедрения информационной системы управления персоналом: оперативность выполнения аналитических процедур, повышение их качества, достоверности, вариативности, минимизация влияния человеческого фактора.

Анализ практики управления показывает, что предприятия используют в большинстве случаев одновременно два вида оценки деятельности работников: оценку труда и оценку качеств, влияющих на достижение результатов.

Оценка эффективности деятельности кадровой службы организации базируется на определении того, насколько она способствует достижению целей организации и выполнению поставленных перед ней задач.

Результаты оценки служат итоговыми индикаторами, фокусирующими внимание на основных проблемах работы с персоналом, таких как качество выполнения работы, удовлетворенность работников, исполнительская дисциплина, текучесть кадров.

Количественная оценка показателей собственно экономической эффективности деятельности служб управления персоналом предполагает обязательное определение затрат, необходимых для реализации кадровой политики организации. При этом следует учитывать не только общие затраты организации на персонал, но и издержки по содержанию самой кадровой службы, реализации ею функций управления.

При оценке эффективности отдельных кадровых мероприятий и программ определяется воздействие данной программы на результативность деятельности работников и организации в целом. Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом условно можно разделить на две группы: статистические и иные. Неполный перечень используемых статистических показателей следующий: прибыль, рентабельность, конкурентоспособность продукции, выполнение плановых заданий по объему и номенклатуре, производительность труда, издержки производства, показатели качества выпускаемой продукции, величина и потери от простоев, коэффициент текучести кадров, нормативная трудоемкость производимой продукции, удельный вес технически обоснованных норм, уровень заработной платы на единицу продукции и т.д.

Основными косвенными критериями эффективности деятельности кадровых служб являются показатели текучести кадров и абсентеизма. Чем меньше коэффициент первого показателя, тем эффективнее работа предприятия по мотивации персонала.

Результаты оценки служат итоговыми индикаторами, фокусирующими внимание на основных проблемах работы с персоналом, таких как качество выполнения работы, удовлетворенность работников, исполнительская дисциплина, текучесть кадров. Таким образом, значение информационно-статистического сопровождения для анализа кадрового потенциала предприятия любой отрасли экономики трудно переоценить. Именно статистический учет позволяет получить необходимые для анализа показатели за любой временной период по конкретному виду деятельности, исследовать их с помощью современных статистических способов и приемов в оперативном режиме с целью принятия своевременных эффективных управленческих решений.

На основании проделанной работы можно утверждать, что качество принимаемых решений полностью зависит от качества информационной базы, используемой в процессе аналитического обоснования решения.

Однако не следует забывать, что процесс принятия управленческих решений в большей степени искусство, чем наука. Результаты выполненных формализованных аналитических процедур не являются, или, по крайней мере, не должны являться единственным и безусловным критерием для принятия того или иного управленческого решения. Они в некотором смысле – «материальная основа» управленческих решений, принятие которых основывается также на интеллекте, логике, опыте, личных симпатиях и антипатиях лица, принимающего эти решения. Причем, в некоторых случаях нематериальные компоненты могут иметь основополагающее значение. Необходимость сочетания формализованных и неформализованных процедур в процессе принятия управленческих решений накладывает естественный отпечаток как на порядок подготовки аналитических документов, так и на последовательность процедур всех видов анализа: они не могут быть раз и навсегда жестко заданными, но напротив, должны корректироваться как по форме, так и по существу, а дискретность такой корректировки – случайная величина.

Именно такое понимание логики статистического анализа является наиболее соответствующим логике функционирования современного предприятия в условиях рыночной экономики.

Вместе с тем, нужно учитывать, что регулирование по результатам анализа осуществляется в известной мере лишь косвенно, путем рекомендаций и консультаций, выработанных специалистом по управлению персоналом. Принятие управленческих решений руководителями предприятия на основе использования совокупности показателей позволит сделать исследуемый процесс прогнозируемым и обоснованным.

Литература

1. Зорина М.С. Информационное обеспечение механизма формирования финансовой стратегии предприятия в условиях глобализации / М.С. Зорина, О.С. Шевченко // Вопросы образования и науки в XXI веке сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 11 частях. 2013. – С. 74-77.
2. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2013. – 72 с.
3. Производственный менеджмент: учебник / А. О. Блинов, Л. А. Вдовенко, В. Я. Горфинкель и др.; под ред. А. Н. Романова, В. Я. Горфинкеля, М. М. Максимцова. – Москва: Проспект, 2015. – 396 с.
4. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2015. – 63 с.
5. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изда-тельствоЮрайт, 2016. — 526 с.
6. База данных Smida. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smida.gov.ua> .

7. Главное управление статистики Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru>.

8. Закон о государственной статистике Донецкой Народной Республики №20-ІНС от 13.03.2015, действующая редакция по состоянию на 07.05.2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-statistike/>.

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Н.С. Зубкова

*Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики
по Саратовской области, главный специалист-эксперт*

fin@oblstat.ru

Эффективное функционирование современной экономики в значительной степени зависит от уровня развития и использования ее производственного потенциала, где одним из важнейших факторов является состояние основных фондов.

Основные фонды – один из элементов национального богатства страны, важнейший фактор экономического развития региона. От их наличия, структуры, состояния, темпов обновления во многом зависят возможности экономики наращивать объемы производства товаров и услуг, осваивать инновационную продукцию.

Основные фонды Саратовской области формируют коммерческие, без субъектов малого предпринимательства, и некоммерческие организации, организации малого бизнеса и основные фонды, находящиеся в собственности граждан.

Наличие основных фондов на 1 января 2016 года (с учетом переоценки проведенной коммерческими организациями на конец отчетного года) по предварительным данным баланса основного капитала составило 1551,3 млрд рублей. Из них на некоммерческие организации и организации, без субъектов малого предпринимательства приходится 85,3% основных фондов.

В 2015 году в общей стоимости основных фондов некоммерческих организаций и организаций, без субъектов малого предпринимательства по Приволжскому федеральному округу объем основных фондов по Саратовской области по предварительным данным составил 7,6%.

Основные фонды во многом определяют конкурентоспособность производимого продукта не только по стоимости, но и по показателю качества. Следовательно, благополучие организаций и экономики региона определяется, в том числе, наличием и состоянием основных фондов.

Таблица 1

Наличие основных фондов организаций Саратовской области
(без субъектов малого предпринимательства; на конец года)

	млрд руб.					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Наличие основных фондов организаций						
по полной учетной стоимости	851,7	938,9	1029,0	1145,5	1189,0	1312,9
по остаточной балансовой стоимости	427,6	459,4	490,6	526,8	574,7	601,6

Значительная часть основных фондов Саратовской области приходится на коммерческие и некоммерческие организации.

По объему основных фондов коммерческих организаций Саратовская область среди регионов Приволжского федерального округа на конец 2015 года занимает 7 место, а среди некоммерческих организаций – 5 место.

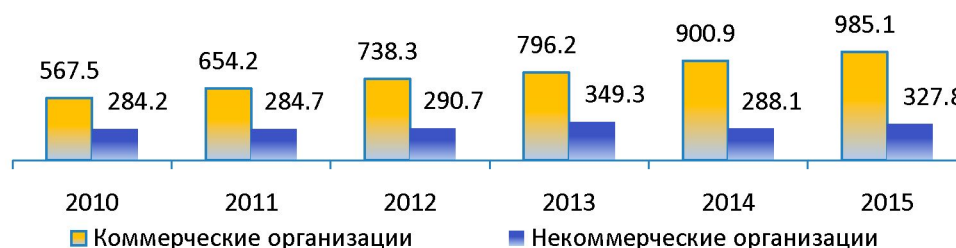


Рис. 1. **Наличие основных фондов коммерческих и некоммерческих организаций по полной учетной стоимости (на конец года, млрд руб.)**