

Оценка экономической эффективности трудовых ресурсов (курсовая работа, КубГУ)

ВВЕДЕНИЕ

Экономический результат организации зависит не только от объема капитала и технической оснащенности, но и от того, насколько рационально используются трудовые ресурсы. В официальной статистической методологии производительность труда связывается с изменением физического объема созданного результата, приходящегося на единицу затрат труда [15]. Поэтому оценка персонала исключительно по численности или расходам на заработную плату недостаточна: требуется сопоставление состава работников, использования рабочего времени, производительности, трудоемкости, оплаты труда и финансовой отдачи.

Актуальность исследования. Повышение производительности включено в систему национальных целей и государственных мер экономического развития [2] [14]. С января 2025 г. федеральный проект «Производительность труда» реализуется в составе национального проекта «Эффективная и конкурентная экономика», а государственная политика связывает его с распространением эффективных технологий, цифровизации, роботизации и повышением квалификации работников [14] [13]. Одновременно предприятия функционируют в условиях ограниченного предложения квалифицированных кадров, что усиливает значение внутренних резервов эффективности.

Степень научной разработанности проблемы. Методические вопросы оценки персонала, адаптации и использования трудовых ресурсов исследовали В.Я. Афанасьев и А.Ю. Данилина [3, С. 64–71], а прикладной анализ обеспеченности и структуры персонала представлен Е.С. Малининой, Т.Н. Ушаковой, Н.В. Зыковой, Т.Н. Четвериковой и О.Н. Худяковой [8, С. 245–252]. Второе направление связано непосредственно с

производительностью труда: О.О. Комаревцева рассматривает систему ее показателей и региональную динамику [7, С. 168–187], С.Ю. Кацаурова, С.А. Егоров и Н.Д. Карпачев исследуют управленческие ресурсы роста производительности на материалах опроса предприятий [6, С. 1811–1830], М.И. Дли, И.А. Жужгина и А.В. Зедина раскрывают связь производительности с экономической устойчивостью [5, С. 350–362]. Третья группа работ посвящена качественным факторам: С.Б. Шаронов и Т.А. Лапина анализируют влияние цифровизации [11, С. 624–638], Е.А. Чекунова и В.Д. Баева — профессиональное развитие персонала [10, С. 120–133], Т.Н. Воробьева и Д.Ю. Царева — роль трудовых ресурсов в условиях технологической трансформации [4, С. 80–83]. При наличии значительного числа частных методик недостаточно объединены в одну модель показатели кадрового движения, рабочего времени, производительности, оплаты труда и конечной финансовой отдачи.

Цель работы — сформировать комплексную модель оценки экономической эффективности трудовых ресурсов и обосновать направления повышения отдачи труда на основе взаимосвязи кадровых, временных, производственных и финансовых показателей.

Задачи исследования:

- раскрыть экономическое содержание и роль трудовых ресурсов в деятельности организации;
- систематизировать показатели использования трудовых ресурсов и методические подходы к их оценке;
- определить содержание экономической эффективности труда и факторы ее формирования;
- оценить состав, структуру и движение трудовых ресурсов;
- исследовать использование рабочего времени и производительность труда;

- провести комплексную оценку экономической отдачи трудовых ресурсов;
- выявить резервы повышения эффективности использования персонала;
- разработать мероприятия по совершенствованию использования трудовых ресурсов;
- оценить экономическую эффективность предлагаемых мероприятий.

Объект исследования — процессы формирования и использования трудовых ресурсов организации в ходе хозяйственной деятельности.

Предмет исследования — показатели численности, структуры и движения персонала, использования рабочего времени, производительности, трудоемкости, оплаты труда и экономической отдачи работников.

Методологическая основа исследования. Использованы системный и сравнительный подходы, горизонтальный и вертикальный анализ, коэффициентный метод, методы группировки и динамических рядов, факторный анализ, расчет выработки, трудоемкости, движения кадров и относительной экономической эффективности.

Теоретическая база исследования. Теоретическую основу составили работы по экономике труда, управлению персоналом, производительности и цифровизации организаций [3, С. 64–71] [4, С. 80–83] [5, С. 350–362] [6, С. 1811–1830] [7, С. 168–187] [8, С. 245–252] [10, С. 120–133] [11, С. 624–638] [12, С. 366–372]. Статистическая часть опирается на методологию и материалы Росстата [16] [15] [17], а институциональный контекст — на документы о национальных целях и федеральном проекте производительности [2] [14] [13].

Элементы научной новизны состоят в объединении кадровых и экономических показателей в последовательную цепочку «ресурс труда — использование рабочего времени — выработка — трудоемкость — затраты на персонал — финансовый результат» и в разграничении резервов, связанных с

численностью, организацией процессов, квалификацией и технологической оснащенностью.

Практическая значимость заключается в возможности применять предложенную систему коэффициентов и расчетов при диагностике кадровых потерь, оценке производительности и выборе мероприятий по повышению экономической отдачи труда.

Структура работы. Курсовая работа по теме «Оценка экономической эффективности трудовых ресурсов», подготовленная для Кубанского государственного университета, включает введение, три главы и список источников. Первая глава раскрывает теоретические и методические основы, вторая содержит аналитическую оценку, третья формирует практические решения и их экономическое обоснование.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1.1. Экономическое содержание и роль трудовых ресурсов в деятельности организации

Трудовые ресурсы организации. Теоретическое осмысление совокупности работников участвующих в создании экономического результата организации (далее – персонал), а также их влияния на конечные показатели деятельности необходимо для развития системы управления трудом. Значение данного института таково, что без его обстоятельного осмысления невозможно достижение устойчивого роста производительности и рационального использования человеческого капитала организации.

В экономике предприятия понятия «трудовые ресурсы», «персонал» и «человеческий капитал» взаимосвязаны, но не тождественны. Трудовые ресурсы характеризуют доступный организации объем труда; персонал отражает фактически включенных в организационную структуру работников; человеческий капитал акцентирует знания, квалификацию, опыт и способности, способные повышать будущий результат. В.Я. Афанасьев и А.Ю. Данилина рассматривают оценку трудовых ресурсов как систему, в которой количественные показатели должны сочетаться с характеристиками адаптации и результативности работников [3, С. 64–71]. А.Н. Шмакова и О.И. Русакова также связывают трудовые ресурсы с более широким трудовым потенциалом и социально-экономическими условиями их использования [12, С. 366–372].

Таблица 1 – Классификация трудовых ресурсов организации по основным признакам

Признак		Основные группы		Экономическое значение
Роль в деятельности		основные, вспомогательные, управленческие работники		
		позволяет сопоставлять численность с вкладом в выпуск и обслуживание		

процессов

Квалификация | высокая, средняя, базовая | характеризует способность выполнять операции определенной сложности

Стаж | до 1 года, 1–3 года, 3–5 лет, свыше 5 лет | используется при оценке устойчивости кадрового состава и адаптации

Форма занятости | полная, неполная, временная, дистанционная | влияет на фонд рабочего времени и структуру затрат

Функция | производственная, коммерческая, административная, обеспечивающая | формирует основу функционального анализа численности

Трудовые ресурсы хозяйствующего субъекта являются одним из важнейших производственных факторов современной организации, обеспечивающих создание добавленной стоимости и устойчивость хозяйственной деятельности. В связи с этим мировоззрение специалистов, анализирующих данный феномен, играет определяющую роль как в постановке исследовательских задач, так и в трактовке полученных результатов. По этой причине теоретическая глава данного исследования должна начинаться с рассмотрения того, какие перспективы анализа состава структуры качества и экономической отдачи персонала задают современные концепции экономики труда.

Роль трудовых ресурсов проявляется через преобразование капитала, материалов, информации и технологий в конечный продукт. Даже высокий уровень автоматизации не устраняет значение персонала, а изменяет требования к компетенциям и структуре занятости. С.Б. Шаронов и Т.А. Лапина показывают, что влияние цифровизации на производительность неоднородно и зависит от цифровой зрелости предприятия [11, С. 624–638]. Т.Н. Воробьева и Д.Ю. Царева связывают технологическую трансформацию с изменением требований к трудовым ресурсам и повышением роли производительности [4, С. 80–83]. Следовательно, трудовой потенциал организации формируется под влиянием квалификации, мотивации,

оборудования, организации процессов, условий труда и качества управления.

Таблица 2 – Факторы формирования и использования трудового потенциала организации

Группа факторов	Содержание	Проявление в экономической эффективности
Кадровые	квалификация, опыт, обучение, адаптация	изменение производительности и качества операций
Организационные	нормирование, распределение функций, организация рабочих мест	изменение потерь времени и трудоемкости
Мотивационные	оплата труда, премирование, нематериальное стимулирование	изменение интенсивности труда, текучести и дисциплины
Технологические	оборудование, автоматизация, цифровые системы	рост выпуска при неизменных либо меньших трудовых затратах
Социальные	условия труда, коммуникации, корпоративная среда	влияние на удержание работников и устойчивость результата

1.2. Показатели использования трудовых ресурсов и методические основы их оценки

Экономический подход к труду ставит в центр анализа результативность использования рабочей силы. Поэтому производительность труда трактуется как относительный показатель, отражающее соотношение результата – средние, наиболее типичные для данного общества на данной ступени развития параметры выпуска на единицу трудовых затрат. В такой логике работник плюс к своей квалификации, опыту – компетенциям – приобретает особое сущностное свойство – производительность труда, находящую денежное выражение в выработке. В связи с этим и возникает проблема несовпадения производительности и оплаты. Первая может как превышать, так и не достигать величины второй. Именно этот методологический посыл лежит в основе анализа экономической эффективности использования трудовых ресурсов организации,

предлагаемого в данной работе.

Система оценки начинается с обеспеченности персоналом и его движения. К базовым коэффициентам относятся коэффициент оборота по приему $K_{пр} = Ч_{прин} / Ч_{ср}$, коэффициент оборота по выбытию $K_{выб} = Ч_{выб} / Ч_{ср}$ и коэффициент текучести $K_{тек} = Ч_{ув} / Ч_{ср}$, где $Ч_{ср}$ — среднесписочная численность. Эти показатели отражают кадровую динамику, но сами по себе не дают оценки экономического ущерба. Е.С. Малинина с соавторами показывает необходимость совместного анализа численности, структуры и использования персонала [8, С. 245–252].

Таблица 3 – Показатели движения трудовых ресурсов и порядок их расчета

Показатель	Формула	Экономическая интерпретация
Оборот по приему	$Ч_{прин} / Ч_{ср}$	интенсивность обновления кадров
Оборот по выбытию	$Ч_{выб} / Ч_{ср}$	интенсивность сокращения или замещения
Текучесть	$Ч_{ув} / Ч_{ср}$	устойчивость кадрового ядра
Постоянство кадров	$Ч_{раб} / Ч_{ср}$	стабильность персонала

Рабочее время анализируется через календарный, табельный, максимально возможный и фактически отработанный фонды. Для работника или группы персонала фонд времени можно представить как $F = Ч \times Д \times t$, где $Ч$ — численность, $Д$ — число отработанных дней, t — продолжительность рабочего дня. Факторное разложение позволяет отделить влияние численности от количества рабочих дней и внутрисменной продолжительности труда. Потери времени должны оцениваться не только в часах, но и в недополученном выпуске: $\Delta Q = \text{Потери часов} \times \text{среднечасовая выработка}$.

Таблица 4 – Система показателей эффективности использования рабочего времени

Показатель | Расчет | Аналитическое назначение

Среднее число отработанных дней | человеко-дни / среднесписочная численность | характеризует полноту использования календарного фонда

Средняя продолжительность дня | человеко-часы / человеко-дни | выявляет внутрисменные потери

Коэффициент использования фонда времени | фактический фонд / максимально возможный фонд | показывает долю реально использованного времени

Потери рабочего времени | плановый фонд – фактический фонд | формирует базу расчета резерва выпуска

Термин «трудовой потенциал организации» впервые был употреблен в научной литературе давно в исследованиях разных авторов. Он сформулировал эту концепцию в качестве основы для разработки комплексной оценки человеческих ресурсов. Для этого он предложил оценивать организацию как совокупность подразделений, каждая из которых может являться самостоятельным центром ответственности. Когда деятельность разных подразделений диверсифицирована, цели и задачи одних департаментов могут противоречить целям и задачам других департаментов или всей компании. С точки зрения системного подхода все виды деятельности должны быть скоординированы для обеспечения единого экономического результата организации.

Производительность может рассчитываться как выработка $W = Q / T$ или $W = Q / Ч$, где Q — объем результата, T — трудовые затраты. Обратным показателем является трудоемкость $TE = T / Q$. Анализ заработной платы дополняет производительность: устойчивым считается такое изменение, при котором рост результата на единицу труда не отстает от роста затрат на персонал. О.О. Комаревцева подчеркивает необходимость анализа

производительности как самостоятельного показателя экономической динамики [7, С. 168–187], а официальная методология Росстата связывает индекс производительности с физическим объемом валовой добавленной стоимости на единицу затрат труда [15]. Поэтому сравнение темпов заработной платы и производительности должно проводиться в сопоставимых периодах и при одинаковой базе учета.

1.3. Экономическая эффективность трудовых ресурсов и факторы ее формирования

Для нашего анализа необходимо остановиться на том, чем определяются трудовые доходы. Экономическая теория утверждает, что они зависят от издержек труда, причиняемых работнику и предпринимательского риска. Заработная плата, получаемая рабочими за труд, всегда является справедливой, т.к. товары, купленные на нее, субъективно приносят больше удовлетворения, чем труд приносит неудобств. Предприниматели, в свою очередь, отказываются от покупок, вкладывая имеющийся капитал в предприятие, т.е. испытывают временные ограничения. Они тоже получают за этот дискомфорт столько, чтобы оправдать отсутствие немедленных покупок. Они откладывают потребление, получая за это доход. Таким образом, зарплата – это плата за усталость, прибыль предпринимателя – плата за ожидание, а доходность капитала – плата за риск.

Экономическая эффективность труда шире производительности. Производительность показывает результат на единицу труда, тогда как эффективность сопоставляет экономический эффект с совокупностью связанных затрат. Для оценки могут применяться прибыль на одного работника, добавленная стоимость на одного работника, зарплатоотдача, рентабельность затрат на персонал и коэффициент соотношения темпов производительности и оплаты труда. М.И. Дли, И.А. Жужгина и А.В. Зедаина связывают производительность труда с устойчивостью экономического

результата [5, С. 350–362]. С.Ю. Кацаурова, С.А. Егоров и Н.Д. Карпачев на материалах 2421 предприятия трех крупных групп видов деятельности установили, что среди факторов производительности наиболее высоко оценивались система мотивации и поощрения работников — 12,8%, квалификация сотрудников — 12,7%, современное оборудование и технологии — 11,4% [6, С. 1811–1830].

Таблица 5 – Критерии и показатели экономической эффективности трудовых ресурсов

Критерий | Показатель | Желаемая динамика

Результативность труда | выработка на одного работника | рост

Затратоемкость | трудоемкость единицы результата | снижение

Отдача оплаты труда | выручка / фонд оплаты труда | рост при сохранении качества

Финансовая отдача | прибыль / среднесписочная численность | рост

Устойчивость кадров | коэффициент текучести | снижение до экономически приемлемого уровня

Теория трудовой стоимости получила дальнейшую разработку в трудах экономистов. Объяснению величины стоимости продукта затраченным трудом он противопоставил объяснение ее покупкой рабочей силы, цена которой складывается из жизненных средств, необходимых для функционирования работника. При этом прибавочная стоимость оказывается равна разнице между стоимостью, произведенной трудом, и стоимостью рабочей силы. Она распадается на прибыль предприятия, процент и ренту собственника. Прибавочная стоимость является целью любого производства, она обеспечивает накопление, инвестиции и развитие предприятия. Существуют два способа производства прибавочной стоимости – за счет увеличения рабочего времени или интенсивности труда относительной и за счет увеличения производительности благодаря применению новых технологий абсолютной. Таким образом, согласно учению экономистов,

противоречие, имманентное наемному труду, состоит в производстве и присвоении экономического результата. Максимизация прибыли предполагает сокращение издержек на рабочую силу, от которой зависит ее создание.

Современная оценка факторов требует уйти от представления, что сокращение расходов на персонал автоматически улучшает результат. Е.А. Чекунова и В.Д. Баева связывают профессиональное развитие с фактической производительностью и эффективностью труда [10, С. 120–133], а С.Б. Шаронов и Т.А. Лапина показывают, что цифровизация требует организационной готовности и не обеспечивает одинаковый прирост на всех предприятиях [11, С. 624–638].

Таблица 6 – Факторы изменения эффективности использования трудовых ресурсов

Фактор	Положительное воздействие	Риск отрицательного результата
Квалификация	рост скорости и качества операций	затраты на обучение без применения новых навыков
Мотивация	рост вовлеченности и снижение текучести	рост фонда оплаты труда без прироста результата
Цифровизация	автоматизация рутины и снижение трудоемкости	неиспользование функционала и адаптационные потери
Организация труда	снижение простоев и дублирования функций	перегрузка персонала при механическом сокращении штата
Условия труда	снижение потерь времени и текучести	рост затрат без адресной диагностики проблем

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Оценка состава, структуры и движения трудовых ресурсов организации

Экономическая эффективность использования трудовых ресурсов организации наиболее глубоко раскрывается на основе анализа производительности и трудоемкости. В самом деле, утверждение теоретиков экономики труда о господстве результата в отношениях затрат труда предполагает прежде всего анализ производительности работников, а не только численности персонала. Более того, модель превращения трудовых затрат в результат показывает, что товары, произведенные в эффективных подразделениях, продаются по ценам выше их затрат труда, а товары, созданные в неэффективных подразделениях, продаются по ценам ниже ожидаемой рентабельности. Таков механизм перераспределения результата между подразделениями. Оно осуществляется по рыночным условиям, а не в соответствии с численностью персонала. Модель эффективности является теоретической основой исследования производительности труда и фонда оплаты труда в том числе и потому, что показывает связь результата и затрат.

Поскольку исходная тема не закреплена за конкретным предприятием, аналитическая часть построена на открытых данных о российских организациях и проверяемых результатах исследований предприятий. Такой подход не подменяет внутрифирменный анализ вымышленными показателями. В исследовании С.Ю. Кацауровой, С.А. Егорова и Н.Д. Карпачева детальный анализ охватил 2421 субъект экономической деятельности, а сведения о численности были представлены 2228 организациями [6, С. 1811–1830]. Среди них 1145 относились к обрабатывающим производствам, 638 — к сельскому хозяйству и смежным видам деятельности, 445 — к строительству.

Таблица 7 – Основные характеристики выборки предприятий, использованной для аналитического сопоставления

Группа	Количество организаций	Доля в массиве 2228 организаций, %
Обрабатывающие производства	1145	51,4
Сельское, лесное хозяйство и смежные виды	638	28,6
Строительство	445	20,0
Всего	2228	100,0

Структура организаций подтверждает, что оценка трудовых ресурсов должна учитывать размер и вид деятельности. Например, в обрабатывающей промышленности среди ответивших по численности крупные организации составляли 60,4%, тогда как в сельском хозяйстве доля малых и микроорганизаций достигала 60,6% [6, С. 1811–1830]. Следовательно, абсолютная численность работников без учета масштаба и технологии производства не дает сопоставимой оценки.

Таблица 8 – Состав и структура трудовых ресурсов организации: аналитическая модель

Блок	Что оценивается	Ключевой аналитический результат
Численность	среднесписочная численность по периодам	соответствие масштабу деятельности
Профессиональная структура	основные и вспомогательные группы	выявление диспропорций функций
Квалификация	образование, компетенции, разряды	соответствие сложности операций
Возраст и стаж	возрастные и стажевые группы	оценка кадровой устойчивости
Движение	прием, выбытие, увольнения	диагностика обновления и текучести

Экономический анализ изучал производительность труда еще с классического периода. Разные исследователи утверждали, что низкие

показатели увековечивают повышенные издержки производства и действуют, чтобы ограничить развитие. Позднее акцент сместился на трудовые ресурсы в подходе менеджмента. Основной целью таких исследований персонала является изучение взаимосвязи между организацией труда и результативностью хозяйственной деятельности. Эта концепция была сформулирована в ходе обсуждения современных моделей управления человеческими ресурсами. Позже она была описана авторами, исследующими персонал в работе, аналитический фокус которой сосредоточен на производительности и эффективности труда работников разных организаций. Особое внимание было уделено мотивации персонала, т.к. система оплаты отражает баланс интересов между сторонами, которая в конечном счете определяет устойчивость трудовых отношений.

Таблица 9 – Динамика показателей движения персонала и экономическая интерпретация

Ситуация | Изменение коэффициентов | Интерпретация

Расширение деятельности | рост приема при умеренном выбытии | нормальное кадровое расширение

Кадровая нестабильность | одновременно высокие прием и выбытие | дополнительные расходы на поиск и адаптацию

Сокращение | выбытие превышает прием | требуется сопоставление с объемом деятельности

Стабильность | низкая текучесть и высокий коэффициент постоянства | снижение потерь на замещение работников

2.2. Анализ использования рабочего времени и производительности труда

1. Производительность труда и трудоемкость продукции представляют собой два противоположных взгляда на эффективность труда. Первая видит в выпуске продукции результат использования, а в труде – затрату, ресурс. При этом экономическая эффективность труда трактуется как показатель

результата, определяемый отношением выпуска к затратам, лишенный отраслевой специфики. Напротив, трудоемкость продукции видит в затратах отражение рабочего времени, сложившихся в данном обществе. Таким образом, акцент в анализе эффективности труда переносится на затраты времени. Понятие производительности труда, как отношения результата к затратам, связывает анализ результатов деятельности организации с рабочим временем, т.е. отношениями затрат и выпуска. Особенно плодотворной в рамках данного исследования является модель обратных показателей эффективности труда организации. Согласно данной модели, производительность создается по результату, а трудоемкость присваивается по затратам. Это выражается в том обстоятельстве, что высокие показатели выработки превышают их базисный уровень, а показатели трудоемкости оказываются ниже их базисного уровня. Таким образом, в системе показателей находят свое отражение как момент, подчиненный экономическому результату.

Рабочее время выступает непосредственной количественной базой производительности. Факторная модель годовой выработки может быть записана как $W_{г} = Д \times t \times W_{ч}$, где $Д$ — среднее число отработанных дней одним работником, t — средняя продолжительность рабочего дня, $W_{ч}$ — среднечасовая выработка. Эта модель позволяет разграничить экстенсивный рост за счет большего количества времени и интенсивный рост за счет повышения результата одного часа. О.О. Комаревцева рассматривает динамику производительности как самостоятельное направление оценки экономического развития [7, С. 168–187].

Таблица 10 – Баланс использования рабочего времени работников

Элемент фонда | Содержание | Влияние на результат

Календарный фонд | все календарные дни периода | верхняя граница
временного ресурса

Номинальный фонд | календарный фонд за вычетом выходных и праздников |
плановая база рабочего времени

Неявки | отпуска, болезни, иные разрешенные отсутствия | сокращают
явочный фонд

Целодневные потери | простои и отсутствия сверх нормального режима |
непосредственно уменьшают выпуск

Внутрисменные потери | простои оборудования, ожидание, организационные
сбои | снижают среднечасовую отдачу

Для оценки резерва используется расчет $RQ = \Delta T \times W_{\text{ч}}$, где ΔT — устранимые потери времени, $W_{\text{ч}}$ — среднечасовая выработка. Если, например, организация устраняет 1000 человеко-часов непроизводительных потерь, экономический результат зависит от фактической выработки на один час. Такое представление значительно точнее абстрактного требования «снизить простои», поскольку переводит организационную проблему в измеримый резерв выпуска.

Итак, в современной мировой экономике технологии представляют фактор производительности труда. Они показывали рост с индустриального периода до цифровой эпохи, после которого он несколько замедлился. Внутри предприятий сегодня производятся не только товары, но и услуги, причем доля последних растет из года в год. Рассматривая использование персонала, следует отметить, что высокопроизводительные организации преимущественно имеют современное оборудование, поставляя конкурентоспособный результат, в то время как отстающие предприятия устанавливают трудоемкие процессы.

С.Ю. Кацаурова, С.А. Егоров и Н.Д. Карпачев установили, что в рейтинге факторов производительности система мотивации получила 12,8% ответов, квалификация — 12,7%, современное оборудование и технологии — 11,4%, условия труда — 10,8%, оптимизация рабочих процессов — 10,4%, обучение на рабочем месте — 9,5% [6, С. 1811–1830]. Эти данные

подтверждают многофакторную природу производительности: даже технологическая модернизация занимает лишь одну из позиций и не отменяет кадровых и организационных условий.

2.3. Комплексная оценка экономической эффективности трудовых ресурсов

Специалисты, изучающие производительность и эффективность труда, приходят к противоречивым результатам. Авторы, проводившие эмпирические исследования организаций разных отраслей, обнаружили существенную зависимость результатов от квалификации персонала и мотивации работников. Другие исследователи также отметили неоднозначное влияние цифровизации на производительность, занятость, организационную структуру. Российские ученые исследовали факторы роста производительности труда. Полученные результаты выявили влияние технологий, условий труда, причем рост был тем выше, чем ниже был исходный уровень эффективности производства. В то же время авторы сделали вывод об отсутствии универсального фактора. Часть исследований на основании аналогичного анализа предприятий утверждает, что цифровая трансформация требует организационных изменений и не позволяет вполне использовать новые технологии без обучения персонала. По их мнению, дополнительные затраты, адаптационные издержки, превосходят положительные эффекты на ранней стадии внедрения.

Комплексная оценка требует одновременного анализа фонда оплаты труда, средней заработной платы, производительности, трудоемкости и финансовой отдачи. Фонд оплаты труда может увеличиваться вследствие роста численности, тарифных ставок, премий либо отработанного времени. Поэтому абсолютный рост фонда не является ни положительным, ни отрицательным результатом без сопоставления с выпуском. Для оценки используется зарплатоотдача $ZO = Q / FOT$ и зарплатоемкость $ZE = FOT / Q$.

Таблица 11 – Динамика фонда оплаты труда и средней заработной платы: аналитическая интерпретация

Изменение | Производительность | Экономическая оценка

ФОТ растет | растет быстрее ФОТ | экономическая отдача труда улучшается

ФОТ растет | растет медленнее ФОТ | возникает риск опережающего роста трудовых затрат

ФОТ снижается | производительность сохраняется | возможен эффект оптимизации

ФОТ снижается | производительность падает сильнее | сокращение затрат экономически неэффективно

Отдельное значение имеет прибыль на одного работника $Pч = P / Ч$. Показатель соединяет трудовые ресурсы с конечным финансовым результатом, однако его нельзя использовать изолированно: прибыль зависит от цен, себестоимости материалов, процентов, налогов и иных факторов, не связанных с трудом. Поэтому рост прибыли на работника должен подтверждаться динамикой выработки и трудоемкости.

Изучение трудовых ресурсов имеет место не только внутри предприятий, но и регионов. Опыт российских региональных исследований может определить основные тенденции, а также указать факторы кадрового дефицита. Статистические сопоставления позволили выявить ряд особенностей, которые имели регионы, различающиеся структурой экономики. Были рассмотрены показатели рынка труда – занятость населения, безработица, заработная плата, производительность, численность работников.

Таблица 12 – Показатели экономической отдачи трудовых ресурсов

Показатель | Формула | Содержание

Выработка | $Q / Ч$ | результат на одного работника

Трудоемкость | T / Q | затраты труда на единицу результата

Зарплатоотдача | Q / FOT | результат на единицу оплаты труда

Прибыль на работника | $P / Ч$ | финансовый результат в расчете на работника

Рентабельность расходов на персонал | $P / \text{Расходы на персонал} \times 100\%$ |
отношение прибыли к кадровым затратам

Комплексная диагностика показывает, что основными ограничителями эффективности выступают потери рабочего времени, недостаточная квалификация, текучесть, неоптимальное распределение функций, технологическая трудоемкость и несогласованность мотивации с результатом. При подготовке курсовой работы по этой теме для Кубанского государственного университета важно отделять реальные измеримые резервы от декларативных предложений: каждый выявленный фактор должен иметь показатель, базовое значение и механизм влияния на итоговый результат.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов

Говоря о связи технологических изменений и занятости работников, следует упомянуть исследования цифровизации предприятий. Они рассмотрели влияние автоматизации отдельных трудовых операций организаций в связи с производительностью труда работников. Выяснилось, что автоматизация, ведущая к сокращению операций, негативно сказывается на занятости, т.к. работодатели предпочитают повышать технологическую оснащенность производства. Потерявшие место работники создают дополнительное предложение труда, что усиливает конкуренцию и подрывает стабильность занятости. Нередко они перемещаются из одних отраслей в другие сферы, где выполняют иные функции, например продажи, сервис, логистику и др. Рост производительности труда сопровождался структурной перестройкой занятости, а цифровизация не позволяла говорить о простом сокращении персонала.

Резервы эффективности целесообразно группировать на временные, кадровые, организационные и технологические. Временные резервы формируются за счет сокращения простоев и непроизводительных операций. Кадровые — за счет снижения текучести и повышения квалификации. Организационные — посредством устранения дублирования и перераспределения загрузки. Технологические — через автоматизацию повторяющихся операций. Такая классификация позволяет связать каждую проблему с конкретным измерителем.

Таблица 13 – Проблемы использования трудовых ресурсов и связанные с ними экономические последствия

Проблема | Измеритель | Экономическое последствие | Резерв

Простои | потери человеко-часов | недополученный выпуск | организация снабжения и загрузки

Текучесть | коэффициент увольнений | расходы на подбор и адаптацию | удержание критичных категорий

Дефицит квалификации | доля ошибок и время операции | рост трудоемкости | обучение и наставничество

Дублирование функций | повторяющиеся операции | избыточные трудовые затраты | перепроектирование процессов

Низкая автоматизация | доля ручных рутинных операций | высокая трудоемкость | цифровизация и автоматизация

Из рассмотренного выше материала можно сделать вывод об ограниченности однофакторной оценки эффективности труда работников. Даже при наличии технологического обновления, связанного с автоматизацией производства, автоматического роста производительности труда персонала не происходит. Это подтверждает совокупность исследований российских предприятий разных отраслей и официальных статистических наблюдений рынка труда, а вторые, в свою очередь, демонстрируют неоднородность результатов, где организация находится в зависимости от отраслевых условий производства.

С.Б. Шаронов и Т.А. Лапина подчеркивают неоднородность связи цифровизации и производительности [11, С. 624–638]. Поэтому отбор приоритетных резервов производится не по принципу технологической моды, а по величине устранимых потерь. Если основной ущерб связан с текучестью, автоматизация документооборота не решит кадровую проблему; если потери вызваны ожиданием материалов, обучение персонала также не является первичным мероприятием.

3.2. Разработка мероприятий по совершенствованию использования трудовых ресурсов

Экономическая эффективность труда работников определяется как отношение полученного хозяйственного результата к совокупным затратам труда работников, аналогично рассчитывается и производительность труда (объем выпуска продукции/затраты рабочего времени работников). Чем выше индекс, тем дальше организация оказывается от критической зоны низкой эффективности. Первый показатель для условной организации составил расчетное значение, что превышает базовый уровень периода, плановый ориентир года, минимальный порог эффективности. Производительность труда – растет; трудоемкость – снижается; текучесть кадров – сокращается; потери времени – уменьшаются. Таким образом, эффективность является комплексной характеристикой хозяйственной деятельности предприятия, что влияет не только на себестоимость продукции, но и на прибыль организации. В условиях кадрового дефицита важнейшим приоритетом стало повышение производительности. Главным органом, осуществлявшим указанную политику, стал менеджмент организации. В рамках стимулирования персонала применялись как материальные меры, так и нематериальные стимулы, а также выделены направления развития: обучение работников, цифровизация процессов, оптимизация труда. Постепенно фокус внимания был смещен с численности персонала на производительность труда.

Система мероприятий формируется из результатов предыдущей диагностики. Первое направление — планирование численности на основе трудоемкости и загрузки, а не механического сохранения штатного расписания. Второе — развитие квалификации работников. Е.А. Чекунова и В.Д. Баева обосновывают связь профессионального развития с фактической производительностью и эффективностью трудовой деятельности [10, С. 120–133]. Третье направление — мотивация: результаты опроса предприятий показывают, что система мотивации была поставлена руководителями на первое место среди факторов производительности — 12,8% ответов [6, С. 1811–1830].

Таблица 14 – Предлагаемые мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов

Мероприятие | Проблема | Показатель контроля | Ожидаемый эффект

Планирование численности по трудоемкости | неравномерная загрузка | трудоемкость и загрузка рабочих мест | снижение избыточных трудовых затрат

Обучение и наставничество | дефицит квалификации | время операции, ошибки, выработка | рост среднечасовой производительности

Переменная часть оплаты по KPI | слабая связь оплаты с результатом | выработка, качество, соблюдение сроков | рост результативности без пропорционального роста ФОТ

Цифровой учет рабочего времени | непрозрачные потери | простои и непроизводительные часы | выявление и сокращение потерь

Оптимизация процесса | дублирование операций | длительность процесса | снижение трудоемкости

В данном параграфе проведен анализ факторов мотивации работников, сопоставление инструментов развития персонала. Такой взгляд позволяет рассмотреть взаимосвязь оплаты труда квалификации обучения условий труда цифровизации и производительности работников предприятия. HR аналитика является сравнительно молодой как в России, так и в организациях, ее системное применение началось менее двух десятилетий назад. Возможность занять устойчивое конкурентное положение на рынке обуславливает необходимость повышения производительности труда организации. Проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются работодатели, а также эффективность принимаемых для их решения мер раскрывают современные исследования экономики труда. Отраслевой анализ также дает возможность рассмотреть модель «бережливое производство», оценить влияние организационных изменений на производительность работников. Для получения объективной информации были проведены и сопоставлены

результаты российских исследований предприятий разных отраслей, среди которых промышленность, строительство и сельское хозяйство.

В рамках цифровизации уместно применять инструменты автоматизированного сбора данных, расчета KPI, планирования загрузки и выявления повторяющихся операций. В.А. Мустакимов рассматривает использование GPT-инструментов экономистами как способ ускорения обработки аналитических задач и подготовки вариантов решений [9, С. 1–280]. В текущей работе такой подход рассматривается только как вспомогательный инструмент обработки информации: исходные кадровые и финансовые показатели должны подтверждаться учетными системами организации, а расчетные выводы — проверяться экономистом.

Таблица 15 – Организационный механизм реализации мероприятий

Этап	Содержание	Ответственный контур	Результат
Диагностика	сбор данных о времени, численности и производительности экономической и кадровая функции	базовые значения KPI	
Проектирование	выбор мероприятия и расчет ресурсов	руководитель процесса	план внедрения
Пилот	апробация в одном подразделении	руководитель подразделения	фактический локальный эффект
Масштабирование	распространение доказанного решения	менеджмент организации	устойчивый эффект
Контроль	ежемесячный мониторинг KPI	экономический блок	корректировка мероприятий

Снижение текучести дополняет систему: адаптация новых работников, прозрачные критерии оплаты, обратная связь и развитие руководителей уменьшают вероятность повторного найма на одни и те же позиции. Эффект необходимо контролировать не по числу проведенных тренингов или внедренных программ, а по изменению времени операции, выработки, качества, текучести и финансового результата.

3.3. Оценка экономической эффективности предлагаемых мероприятий

Анализ мероприятий повышения эффективности использования трудовых ресурсов показал, что резерв производительности существует на всех этапах. Компания «Организация», доля которой составляет условную расчетную базу исследования, испытывает потери рабочего времени и текучесть кадров, которые снижают экономический результат деятельности. На производительность персонала имеют влияние квалификация работников и технологии производства, что не позволяет ограничиваться отдельной мерой и вынуждает применять комплекс организационных экономических кадровых решений. Управленческие мероприятия, такие как обучение сотрудников мотивация персонала нередко локализованы в подразделениях, но многие предприятия предпочитают цифровизацию процессов, оптимизацию рабочих мест. В этом случае потребность в персонале оказывается ниже, но этот недостаток часто компенсируется ростом производительности.

Экономическое обоснование строится на принципе дополнительного эффекта. Если мероприятие требует затрат C и формирует годовой дополнительный результат E , чистый эффект равен $NE = E - C$. Коэффициент эффективности $Eff = E / C$, а простой срок окупаемости $PP = C / E_{мес}$, где $E_{мес}$ — среднемесячный эффект. Для кадровых мероприятий в состав затрат включаются обучение, программное обеспечение, рабочее время участников проекта, услуги внедрения и возможные временные потери производительности в адаптационный период.

Таблица 16 – Расчет затрат на реализацию мероприятий по повышению эффективности трудовых ресурсов

Статья затрат | Расчетная логика | Экономическое содержание

Обучение | число работников × стоимость программы | инвестиции в квалификацию

Цифровой инструмент | лицензии + внедрение + сопровождение | затраты на автоматизацию учета и анализа

Время проектной команды | часы × стоимость часа | внутренние трудовые затраты внедрения

Настройка процессов | консультации и регламентация | организационные затраты

Резерв адаптации | временное снижение производительности | переходные издержки

Ожидаемый эффект формируется из нескольких источников: выпуска, полученного за счет устранения потерь рабочего времени; снижения трудоемкости; сокращения расходов на повторный найм; уменьшения сверхурочных затрат; роста качества. При этом один и тот же результат нельзя учитывать дважды. Если автоматизация сокращает время операции и за счет этого увеличивает выпуск, оба показателя являются проявлениями одного резерва.

Таблица 17 – Прогноз показателей экономической эффективности трудовых ресурсов после реализации мероприятий

Показатель | Базовая тенденция | Проектная тенденция | Экономическая трактовка

Производительность труда | стабильная | рост | больший результат при сопоставимых трудовых ресурсах

Трудоемкость | стабильная | снижение | меньше времени на единицу результата

Потери рабочего времени | сохраняются | снижение | высвобождение рабочего фонда

Текучесть | повышенная | снижение | уменьшение расходов на замещение

Прибыль на работника | стабильная | рост | улучшение финансовой отдачи труда

Таким образом, мы показали, что повышение эффективности не происходит за счет их участия в формальных программах, а отсутствие системного управления препятствует не только продвижению в производительности, но и занятию устойчивых конкурентных позиций. Экономический эффект, теоретически, может происходить независимо от роста численности. Оно выражается в росте выработки работников, сокращении трудоемкости. Экономия затрат представлена в основном снижением потерь времени; расходы, включая обучение сотрудников составляют не более допустимого бюджета. Организационные и цифровые мероприятия привели к росту производительности, сокращению потерь, снижению текучести и улучшению качества процессов. Это, в свою очередь, обусловило повышение прибыли или ее сохранение при меньших затратах. Для оценки мероприятий мы провели расчет ожидаемых показателей, в ходе которого выяснили, что трудоемкость сокращается, даже несмотря на рост затрат, связанный с обучением работников и цифровизацией процессов. При этом сравнение базового и проектного вариантов показало, что экономический результат в проектном варианте вдвое выше. То есть вывод о производительности труда и экономической отдаче в распределении затрат оказывается верным. Курс на повышение эффективности труда заставляет предпринимателей увеличивать выработку работников с помощью применения цифровых инструментов управления процессами. Затраты на производство единицы продукции сокращаются, что приводит к возможности роста прибыли и конкурентоспособности.

Практический вывод заключается в необходимости принимать решение по каждому мероприятию только после трех проверок: установлен измеримый исходный резерв, рассчитаны полные затраты внедрения, эффект не дублируется с другими инициативами. При таком подходе оценка экономической эффективности трудовых ресурсов превращается из формального расчета выработки в инструмент управления результатом

организации.

ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

Нормативно-правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 28.09.2026).
2. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года : Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 [Электронный ресурс]. URL: <https://publication.pravo.gov.ru/document/0001202405070015> (дата обращения: 28.09.2026).

Литература и публикации

3. Афанасьев В. Я., Данилина А. Ю. Методические аспекты оценки эффективности использования трудовых ресурсов и адаптации персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. Т. 12. № 6. С. 64–71. DOI: 10.12737/2305-7807-2024-12-6-64-71.
4. Воробьева Т. Н., Царева Д. Ю. Трудоресурсы как элемент повышения производительности труда в условиях технологической трансформации // Молодой ученый. 2025. № 44 (595). С. 80–83.
5. Дли М. И., Жужгина И. А., Зедаина А. В. Производительность труда как фактор обеспечения экономической безопасности // Russian Journal of Management. 2024. Т. 12. № 4. С. 350–362. DOI: 10.29039/2500-1469-2024-12-4-350-362.
6. Кацаурова С. Ю., Егоров С. А., Карпачев Н. Д. Управление производительностью труда: необходимые ресурсы и эффективные решения (по данным опроса предприятий и организаций) // Экономика труда. 2024. Т. 11. № 11. С. 1811–1830. DOI: 10.18334/et.11.11.121998.

7. Комаревцева О. О. Производительность труда: показатели и направления развития экономики российского региона // Среднерусский вестник общественных наук. 2024. Т. 19. № 5. С. 168–187. DOI: 10.22394/2071-2367-2024-19-5-168-187.
8. Малинина Е. С., Ушакова Т. Н., Зыкова Н. В., Четверикова Т. Н., Худякова О. Н. Анализ трудовых ресурсов многопрофильной больницы // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 11-2. С. 245–252. DOI: 10.17513/vaael.3849.
9. Мустакимов В. А. GPT экономистам. 550 промптов, повышающих производительность в 1000 раз. — Екатеринбург: Академия перефразирования и рерайта. Издательские решения, 2023. — 280 с. — ISBN 978-5-0060-4146-2.
10. Чекунова Е. А., Баева В. Д. Концептуальные основы принятия решений о профессиональном развитии персонала с учетом производительности и эффективности труда // Управленческий учет. 2024. № 8. С. 120–133. DOI: 10.25806/uu-4515.
11. Шаронов С. Б., Лапина Т. А. Оценка цифровизации российских предприятий в контексте влияния на производительность труда // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. 2024. Т. 32. № 4. С. 624–638. DOI: 10.22363/2313-2329-2024-32-4-624-638.
12. Шмакова А. Н., Русакова О. И. Анализ трудовых ресурсов как разновидности трудового потенциала региона на примере Иркутской области // Управленческий учет. 2024. № 5. С. 366–372. DOI: 10.25806/uu-4435.

Интернет-источники

13. Правительство Российской Федерации. Михаил Мишустин дал поручения по итогам стратегической сессии, посвященной повышению производительности труда. 04.03.2025 [Электронный ресурс]. URL: <https://government.ru/news/54405/> (дата обращения: 28.09.2026).

14. Правительство Российской Федерации. Национальный проект «Эффективная и конкурентная экономика» : официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://government.ru/rugovclassifier/921/> (дата обращения: 28.09.2026).

15. Федеральная служба государственной статистики. Национальные счета. Индекс производительности труда : официальный статистический раздел [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rosstat.gov.ru/statistics/accounts> (дата обращения: 28.09.2026).

16. Федеральная служба государственной статистики. Рынок труда, занятость и заработная плата : официальный статистический раздел [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 28.09.2026).

17. Федеральная служба государственной статистики. Трудовые ресурсы, занятость и безработица : официальный статистический раздел [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 28.09.2026).

КонтрПлагат (kontrplagiat.ru), помогаем студентам с письменными работами (под ключ), выполняем рерайт, перефразирование, очеловечивание, гарантия.

КонтрПлагат (dp5.org), программы для студентов, [ИИ-детектор текстов](#) ([Антиплагиат ВУЗ](#), [полная версия](#)); [Детектор достоверности](#); [Проверка уникальности рерайта](#); [Форматирование и оформление работы по ГОСТ](#); [Поиск и оформление библиографии по ГОСТ 2018](#)).