

Чаплюкова О. Б., студентка 3 курса экономического факультета,
Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева,

Осипова М. Ю., студентка 3 курса экономического факультета,
Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева

ОЦЕНКА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ КАК ИНДИКАТОР СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены основные трудовые показатели кадровых ресурсов. Проведен анализ результативности кадровых ресурсов ОАО «Саранский телевизионный завод». Дана оценка социальной эффективности предприятия.

Ключевые слова: кадровые ресурсы, результативность, производительность труда, эффективность труда, оплата труда, социальная эффективность.

Abstract. The article describes the main indicators of the labor workforce. The analysis of the impact of human resources of Saransk television plant. There is the estimation of social efficiency of enterprise.

Keywords: human resources, effectiveness, productivity, efficiency of labour, wages, social efficiency.

В настоящее время новым концептуальным подходом к управлению современным хозяйствующим субъектом становится процесс внедрения изменений. Среди важнейших индикаторов оценки стратегических изменений особое внимание, на наш взгляд, следует уделить кадровым ресурсам. Анализ основных показателей их результативности является краеугольным камнем для создания и модернизации эффективно функционирующей бизнес-структуры. Эффективность функционирования во многом зависит от внедрения и реализации эффективной социальной политики предприятия. Так, Савина Т. Н. в своих трудах, посвященных проблемам корпоративной социальной ответственности совершенно справедливо отмечает, что осуществление мер по корпора-

тивной социальной ответственности заметно повышает внешнюю привлекательность предприятия [2,3]. В этой связи анализ различных элементов системы КСО позволяет сформировать комплексную оценку предприятия, оценить вероятность возникновения различных неблагоприятных ситуаций.

По мнению В. Солдатова при оценке кадровых ресурсов следует выделять два уровня трудовых показателей:

- 1) показатели результативности и эффективности;
- 2) аналитические показатели труда.

Таблица 1 – Трудовые показатели кадровых ресурсов [1]

Показатели результативности и эффективности труда		
Продуктивность труда	Производительность труда	Эффективность труда
Составляющие аналитические показатели труда		
Показатели условий труда Совершенствование условий труда	Показатели действий Качество методов воздействия на персонал	Экономические показатели Средняя заработная плата

Представленные компоненты послужат основой для оценки кадровых ресурсов ОАО «Саранский телевизионный завод».

Данные о среднесписочной численности работников ОАО «Саранский телевизионный завод» представлены на рис. 1.

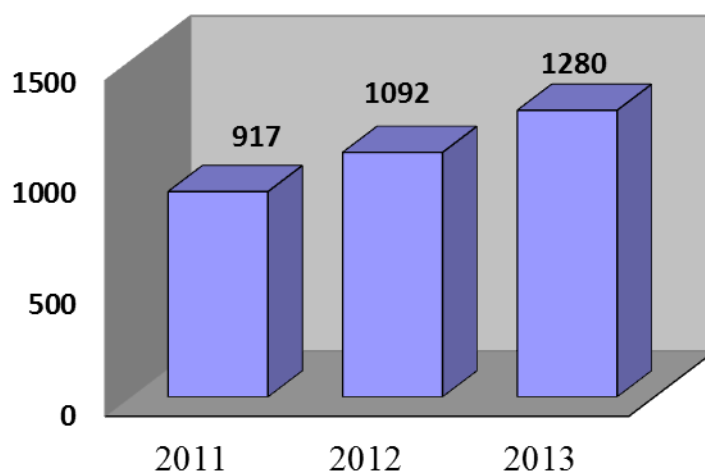


Рисунок 1 – Среднесписочная численность персонала ОАО «Саранский телевизионный завод» за 2011 – 2013 гг., чел.

При анализе показателей результативности и эффективности труда выяснилось, что в 2013 г. производительность труда увеличилась в 2,1раза по срав-

нению с 2011 г. Также стоит отметить положительную динамику изменения показателя эффективности труда. Так, по сравнению с 2011 г. в 2013 г. увеличение составило 285,6, о чем свидетельствуют данные табл. 2.

Таблица 2 – Динамика показателей эффективности и результативности труда в ОАО «Саранский телевизионный завод» за 2011 – 2013 гг.

Показатели	Годы		
	2011	2012	2013
Выручка от продажи продукции (тыс. руб.)	1 458 765	1 721 919	4 323 597
Себестоимость продукции (тыс. руб.)	1 308 685	1 539 247	3 725 007
Производительность труда	1 590,8	1 576,8	3 377,8
Эффективность труда	163,7	167,3	467,6

Руководство предприятия особое внимание уделяет совершенствованию условий труда. На предприятии действует программа «Сотрудники предупреждают», которая позволяет повысить уровень корпоративного управления, выявить различные нарушения, а также минимизировать возможные риски. С её помощью руководство получает более полную информацию и в любой момент может оперативно изменить ситуацию к лучшему. Стоит отметить систему экологического менеджмента и систему наставничества, в которых активно принимают участие все работники предприятия. Снижение отрицательного воздействия на окружающую среду за счет более эффективного менеджмента и мотивации обеспечивает создание благоприятного имиджа предприятия как среди населения и общественности, так и среди работников. Система наставничества является одним из наиболее эффективных вариантов сохранения (снижения текучести кадров) и развития персонала. Существование таких систем обеспечивает постоянное последовательное улучшение деятельности предприятия на основе системного влияния на профессиональный и личностный рост сотрудников. Для мотивации и улучшения производительности труда работников на предприятии используются различные методы воздействия на персонал, большую часть из них составляют методы материального стимулирования, а именно выплаты социального характера. Среди них: выплаты при рождении ребёнка, при уходе в отпуск, поощрения к профессиональному празднику, компенсации платы за стоимость путёвки в оздоровительные учреждения и др.

В 2013 г. по сравнению с 2012 г. выплаты социального характера были увеличены на 42,5 %, что привело к укреплению здоровья работников предприятия и росту отработанного ими рабочего времени до 2 418 941,5 чел.- часов (см. табл. 3).

Таблица 3 – Динамика выплат социального характера
ОАО «Саранский телевизионный завод» за 2011-2013 гг.

Показатель	2011	2012	2013	По сравнению с 2011 г., тыс.руб.	По сравнению с 2012 г., тыс.руб.
Выплаты социального характера (тыс. руб.)	3426	3008	4 882,40	1456,4	1874,4
Число отработанных чел/часов всего (без внешних совместителей и н/состава)	1631867	1809414	2 418 941,5	787 074,5	609 527,5

Основным экономическим показателем для оценки кадровых ресурсов является средняя заработная плата. За рассматриваемый период в ОАО «Саранский телевизионный завод» наблюдается увеличение данного показателя, о чем свидетельствуют данные, представленные в табл. 4. Так в 2013 году по сравнению с 2011 г. увеличение составило 10767 руб. (или 36,02 %). Также стоит отметить, что уровень оплаты труда превышает среднемесячную заработную плату на одного работника по РМ (рис. 2).

- Средняя заработная плата работающего в ОАО "СТЗ", руб.
- Средняя заработная плата по РМ, руб.

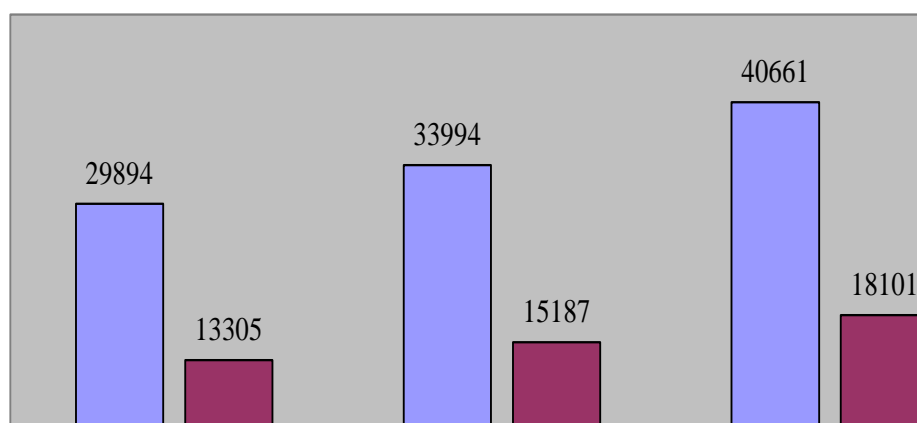


Рисунок 2 –Динамика оплаты труда в 2011 – 2013 гг.

Таким образом, исследование показало, что руководство ОАО «Саранский телевизионный завод» уделяет большое внимание развитию человеческого потенциала. Реализуя различные внутренние социальные программы, спо-

способствующие эффективному использованию кадровых ресурсов, предприятие позиционирует себя как социально-ответственное предприятие, тем самым создает основу для поступательного развития.

Библиографический список

1. Среднемесячная заработная плата на одного работника по региону Республика Мордовия [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.audit-it.ru/inform/zarplata/index.php?id_region=120 (дата обращения: 30.05.2014)

2. Савина Т. Н. Социально-экономическая ответственность бизнеса в стратегии обеспечения экономической безопасности государства // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2009. № 12. С. 10-16

3. Савина Т. Н. Институт корпоративной социальной ответственности как инновационный социально ориентированный проект // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 2. С. 33-42.

4. Солдатов В. Показатели результативности кадровых ресурсов. [Электр. ресурс]. Режим доступа : <http://www.vsoldatov.com/2012/05/blog-post>.