

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/39021>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Бухгалтерский учет, анализ и аудит

-

Глава 1 Теоретические и методологические основы использования трудовых ресурсов и форм оплаты труда.

1.1 Эффективность использования трудовых ресурсов в Российской Федерации

В концепции государственной защищенности России, которая отражает основные тенденции общегосударственной политики на сегодняшней стадии, среди угроз государственной защищенности установлен подрыв трудовых ресурсов, ставший последствием глубокого общественного кризиса. Трудовые ресурсы - часть жителей государства, которая по физиологическому формированию, полученному образованию, профессионально - квалификационной степени способна заниматься социально-полезной работой.

Сегодня перед каждым менеджером всегда встает одна из принципиальных для бизнеса задач - эффективное управление. Критерии эффективности управления дают возможность оценить качество работы руководителя. Оценка должна осуществляться регулярно, чтобы своевременно обнаруживать сильные и слабые стороны и вносить соответствующие изменения.

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов персоналом значима, поскольку именно она дает возможность измерить затраты/выгоды, связанные с данной сферой, сопоставить их результаты с предыдущими итогами деятельности этого и прочих предприятий, с их задачами и миссией.

Критерии этой оценки выражаются показателями, позволяющими провести подобный анализ, а именно: наличием планомерного опыта, измерением затрат/выгод единой схемы управления персоналом и сопоставлением ее результативности с продуктивностью деятельности компании за период. Чем выше вклад системы управления персоналом в достижения предприятия, тем оно эффективнее.

Критерии успешного руководства штатом определяются объемом, полноценностью, уровнем качества, своевременностью исполнения порученных ему функций. Выбор этих параметров зависит от таких показателей, как задачи, решения которых основываются на итогах анализа, и группы сотрудников, для кого эти параметры определяются. Нужно принять во внимание тот факт, что эти критерии разграничиваются в соответствии со сложностью, ответственностью и особенностями деятельности. За их основу можно взять реализацию зафиксированных норм выработки или обслуживания при должном качестве работы и уменьшение затрат, возникающих по причине большой текучки кадров и пр.

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов имеет две составляющие: экономическую, которая отображает достижение целей предприятия, когда персонал используется, основываясь на принципе экономности потребления наличествующих ресурсов, и социальную, отражающую уровень ожидания, нужд и интересов сотрудников.

Составляющими экономической эффективности экономисты называют:

Соответствие итогов деятельности и затрат на персонал, которое рассматривается исходя из установленных задач организации.

Компоненты, которые отражают вклад сотрудников в существование и рост компании как на текущий момент, так и на перспективу.

Сюда можно также отнести:

- стабильность. Она отражается в преемственности состава кадров, в уверенности выполнения сотрудниками поставленных перед ними задач, в спокойной, бесконфликтной атмосфере.
- гибкость. Демонстрирует способность сотрудников к адаптации к изменившимся обстоятельствам, к активному содействию переменам в организации и к готовности к разногласиям, когда это нужно, чтобы воплотить инновационные концепции.

Оценка эффективности руководства кадрами базируется на критериях, получающих выражение в объективных показателях развития производства, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии оценки эффективности руководства кадрами и их показатели

Критерии Показатели

Производительность труда Объем реализации на одного сотрудника и его динамика

Объем прибыли до уплаты налогов на одного сотрудника

Улучшение качества продукции, услуг Количество рекламаций и их динамика

Удельный вес брака и его динамика

Издержки на персонал

Общи издержки компании на персонал за период

Доля издержек предприятия на персонал в объеме реализации за период

Издержки на одного сотрудника

Эффективность управленческих программ Расходы на выбранные направления и программ деятельности служб управления персоналом в расчете на одного сотрудника. Эффект воздействия отдельных программ на результативность деятельности сотрудников и компании в целом

Социально-психологический климат в коллективе Взаимоотношение с коллегами

Взаимоотношение руководством

Взаимоотношение клиентами

Уровень удовлетворенности персоналом Соответствие личных целей и предприятия

Коэффициент текучести персонала

Уровень конфликтности в коллективе

Характеризовать критерии эффективности использования трудовых ресурсов в экономическом аспекте можно с учетом среднегодовой выработки на одного работника (отношение среднегодового объема реализации подразделения к среднесписочной численности персонала). Она показательна для различных предприятий:

$$V_{\text{выр}} = U/P$$

, где $V_{\text{выр}}$ – среднегодовая выработка на одного работника; U – среднегодовой объем реализации продукции (услуг) подразделений; P – среднесписочная численность персонала.

Коэффициент текучести – результативный показатель, который характеризует социальную эффективность руководства людьми. Он демонстрирует динамику персонала и косвенно влияет на трудоёмкость, показателен для оценивания благополучия в сфере управления сотрудниками. Большая текучка кадров отрицательно влияет и на финансовый, и на психологический статус предприятия.

Коэффициент текучести – отношение количества вышедших по собственному желанию и уволенных по любым причинам за определенный период (в этом случае за год) к среднему числу занятых в течение года, в процентах:

$$K_T = P_V/P * 100$$

, где K_T – коэффициент текучести; P_V – численность работников, уволенных по причинам, относимым к текучести; P – среднесписочная численность персонала.

Благодаря естественной текучести (3–5% в год) происходит адекватное обновление коллектива.

Излишняя текучесть (превышает 5% в год) влечет за собой экономические потери, становится причиной организационных, кадровых, технологических, психологических затруднений.

Также она ухудшает моральное состояние сотрудников, вызывает нежелание работать и снижает степень приверженности компании.

Итоги: трудоёмкость обусловлена текучестью персонала, причем речь идет не только об увольняющихся работников, но и об остающихся, соответственно, от этого фактора зависит жизнь всей компании.

Текучесть препятствует созданию продуктивно работающей, сплоченной команды, негативно сказывается на корпоративной культуре компании.

Колебания числа сотрудников (по факту приема/увольнения) измеряются коэффициентом оборота по приему и коэффициентом оборота по выбытию – это отношение числа принятых/уволненных за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период.

Анализировать данные параметры необходимо как на уровне всей компании, так и на более мелких уровнях: отдельные структурные подразделения и категории работников.

В стратегии управления персоналом важное значение имеет также коэффициент абсентизма – показатель социальной эффективности, взаимосвязанный с текучестью, потому что и коэффициент абсентизма, и текучесть возникают по одинаковым причинам.

$$A = D_{\text{п}} / (D * N)$$

, где A – абсентизм; $D_{\text{п}}$ – число рабочих дней, потерянных за определенный период из-за отсутствия на

работе; Д – число рабочих дней; N – среднее число работников.

Абсентеизм лежит в основе существенных затрат, куда входят обязательные выплаты, на которые не влияет факт присутствия/отсутствия сотрудника на рабочем месте, оплата сверхурочных заменяющему работнику, потери из-за простоев оборудования, снижения производительности труда и пр.

Текущность и абсентеизм взаимосвязаны с жалобами и конфликтами. Они, в свою очередь, тоже являются оценочными критериями, но косвенными. Служба управления персоналом, которая специализируется на формировании условий, увеличивающих степень удовлетворенности сотрудников работой в организации, обращает существенное внимание на эти критерии.

Эффективность управления персоналом отражается в:

- оценке организации управленческого труда;
- анализе технологии управления персоналом;
- анализе качества управления персоналом.

Оценка управления предполагает анализ форм и схем взаимодействия управленцев с другими руководителями и с объектами управления, проверку штатного расписания, распределение обязанностей, документооборот отдела.

Анализ качества управления трудовыми ресурсами обычно проводят для того, чтобы решить принципиальные задачи. Направление анализа и соответствующие критерии прописаны в следующей таблице 2.

Таблица 2 - Анализ качества управления трудовыми ресурсами

Направление анализа Используемые критерии

Анализ степени соответствия кадровой политики и практики управления персоналом целям и задачам компании Последовательность, непротиворечивость целей и путей их достижения

Оценка качества документов, регламентирующих работу персонала Четкость и полнота изложения, соответствие ТК РФ

Оценка важнейших формальных правил и процедур, обеспечивающих процесс управления персоналом компании Трудовые показатели работников, эффективность работы компании

Продолжение таблицы 2

Оценка основных элементов организационной культуры, оказывающих воздействие на поведение работников Состояние трудовой этики. Морально-психологический климат в коллективе

Оценка показателей, характеризующих качество управления персоналом (уровень текучести кадров, состояние трудовой дисциплины, удовлетворенность работников работой, морально-психологический климат и др.) Удовлетворенность персонала работой, отсутствие жалоб, других проявлений недовольства. Имидж предприятия в глазах клиентов. Приверженность работников своей компании. Трудовые показатели

Успешность управления трудовыми ресурсами во многом зависит от личностных и профессиональных качеств человека, находящегося на руководящей должности, от его осознания необходимости собственного обучения, от того, видит ли он важность организации повышения квалификации сотрудников: систематическое обновление знаний помогает адекватному функционированию в меняющейся социально-экономической обстановке.

Упомянутые показатели нужны, чтобы оценить уровень эффективности системы, обнаружить недоделанные, провисающие моменты и определиться с вариантами, которые дадут возможность их избежать.

Эффективность трудовых ресурсов оказывает непосредственное влияние на такие качественные характеристики деятельности предприятия, как прибыль, себестоимость, объем производства и др.

Поэтому, когда вы будете анализировать состояние своей фирмы или оценивать «потенциал» деловых партнеров, уделяйте внимание не только тому, в каком состоянии пребывают основные фонды, материальные ресурсы, но и тому, каковы обобщенные показатели, которые демонстрируют рациональность использования кадров.

Список используемых источников

1) Сунгатуллина Л.Б. Бухгалтерский управленческий учет расходов на вознаграждения работников: монография. М.: Магистр, ИНФРА-М, 2015.

2) Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры/ А.

А. Алексеев. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 247 с.

3) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2012-824 с.

4) Бородина В.В. Бухгалтерский учет: Учебное пособие/В.В. Бородина. — М.: 2013. – 241с

5) Бухгалтерское дело: учебное пособие. Изд. с обновлениями / под ред. проф. Р.Б. Шахбанова. — М.: Магистр, ИНФРА-М, 2011. – 315с.

6) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 292 с.

7) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». –М.: МИИТ, 2013. – 242 с.

8) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.

9) Иванова Н.В. Бухгалтерский учет: учеб. для студ. учреждений сред. проф. образования/ Н.В.Иванова. — 8-е изд. перераб. и доп. — М. Издательский центр «Академия», 2013. — 336 с.

10) Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 592 с.

11) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.

12) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.

13) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов – Ярославль: ЯрГУ, 2014. – 120с.

14) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А.Семиглазов .-Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.

15) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». – Саратов, 2014. – 124 с.

16) Управление персоналом: учеб. -метод. пособие / И.Б. Тесленк ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.

17) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2003. — 400 с:

18) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2014. — 432 с.

19) Шевелев А.Е. Бухгалтерский учет расчетов: учебное пособие/ А.Е. Шевелев. — М.: КНОРУС, 2012. – 257с.

20) Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / П.Экман — СПб.: Питер, 2013. — 334 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/39021>