

ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ И ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ АНАЛИЗА ТЕКУЧЕСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация

В данной статье раскрываются основные направления анализа трудовых ресурсов, а именно анализ текучести кадров. Анализ трудовых ресурсов позволяет убедиться во взаимном соответствии деятельности предприятия по управлению персоналом и стратегий его развития, а также взаимном соответствии регламентаций социально-трудовых отношений и законов, правил, инструкций и методик, определяющих эту деятельность. На основании результатов проведенного анализа могут быть определены направления для установления, изменения или совершенствования стандартов. Анализ трудовых показателей в целом и анализ трудовых ресурсов в частности способствуют кадровым перестановкам, улучшающим качественный состав трудовых ресурсов, продвижению наиболее перспективных сотрудников и развитию творческой активности. Текучесть кадров есть чистый результат ухода одних работников и прихода других в организацию. Текучесть кадров может дорого обходиться как работникам, так и работодателям. Издержки на текучесть кадров включают растущие затраты на социальную безопасность, пособия по безработице, оплату выходных пособий, простоев оборудования, затраты на набор и отбор персонала. Высокие показатели утечки персонала могут дестабилизировать бизнес и снизить мотивированность тех, кто пытается поддерживать уровень оказания услуг и выпуска продукции на фоне вакантных должностей, неопытности новых работников и общей неудовлетворенности. Таким образом, анализ текучести кадров или потерь как составная часть процесса планирования человеческих ресурсов требует подробной информации о стаже работы увольняющихся сотрудников для того, чтобы выявить проблемные зоны и обеспечить базу для прогнозов по предложению.

Ключевые слова: трудовые показатели, движение рабочей силы, текучесть кадров, затраты труда, обороты по приему, обороты по выбытию.

Анализ трудовых показателей – важное направление экономического анализа производственно-хозяйственной деятельности предприятия. В ходе анализа выявляются недостатки в работе отдельных участков и подразделений производства, организаций в целом и разрабатываются мероприятия по устранению обнаруженных недостатков.

Анализ трудовых ресурсов позволяет убедиться во взаимном соответствии деятельности предприятия по управлению персоналом стратегии его развития, а также взаимном соответствии регламентаций социально-трудовых отношений и законов, правил, инструкций и методик, определяющих эту деятельность. На основании результатов проведенного анализа могут быть определены направления для установления, изменения или совершенствования стандартов. Анализ трудовых показателей в целом и анализ трудовых ресурсов в частности способствуют кадровым перестановкам, улучшающим качественный состав трудовых ресурсов, продвижению наиболее перспективных сотрудников и развитию творческой активности. Анализ позволяет повысить роль кадровых служб, сблизить их деятельность с целями и задачами предприятия, заострить их внимание на более важных вопросах.

Его основная цель – осуществление постоянного контроля над ходом выполнения заданий по повышению трудового потенциала и результатов работы предприятия, выявление внутренних резервов для рационального использования трудовых ресурсов [1].

В ходе дальнейшего анализа необходимо дать оценку обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Этот показатель определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Рассчитывается абсолютная обеспеченность работниками по следующей формуле:

$$\text{Абсолютная численность} = \text{фактическая численность} - \text{плановая численность} \quad (1)$$

Ответственным этапом в анализе использования предприятием кадров является изучение движения рабочей силы. Движение рабочей силы – важный аспект анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами [2].

Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе коэффициентов, представленных в таблице 1. В ходе анализа тщательно изучению подвергаются причины выбытия работников. Однако выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества труда (затраченного на производство), определённого количеством рабочего времени. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на предприятии.

Таблица 1 – Показатели движения рабочей силы

Показатели	Формула для расчета показателя	Экономический смысл
Коэффициент оборота по приёму (Кп)	$K_p = \frac{\text{количество принятых работников}}{\text{среднесписочная численность работников}}$	Характеризует удельный вес работников, принятых за период
Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	$K_v = \frac{\text{количество выбывших работников}}{\text{среднесписочная численность работников}}$	Характеризует удельный вес выбывших за период работников
Коэффициент текучести кадров (Кт)	$K_t = \frac{\text{количество уволившихся работников по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{среднесписочная численность работников}}$	Характеризует уровень увольнения работников по отрицательным причинам
Коэффициент постоянства кадров (Кпост)	$K_{\text{пост}} = 1 - K_v$	Характеризует уровень работающих на данном предприятии постоянно в анализируемом периоде (году, квартале)

Текучесть кадров есть чистый результат ухода одних работников и прихода других в организацию. Текучесть кадров может дорого обходиться как работникам, так и работодателям. Издержки на текучесть кадров включают растущие затраты на социальную безопасность, пособия по безработице, оплату выходных пособий, простоев оборудования, затраты на набор и отбор персонала [3].

Анализ количества работников, покидающих предприятие (текучесть кадров, или утечка кадров), обеспечивает сведения, которые нужно использовать для прогнозирования предложения, то есть расчеты можно делать на основе объема потерь, которые, возможно, придется восполнять. И что более важно, анализ количества уволившихся и причин, по которым они покинули предприятие, дает информацию, исходя из которой можно предположить, требуется ли принимать меры, направленные на повышение коэффициентов удержания работников. Анализ может подсказать направление дальнейших исследований для установления причин и определения средств преодоления текучести кадров.

Мы рассматриваем следующие аспекты текучести кадров:

- ♦ значение;
- ♦ методы измерения;
- ♦ причины текучести;
- ♦ чего она стоит;
- ♦ как сверять коэффициенты текучести кадров с эталонными значениями [4].

Высокие показатели утечки персонала могут дестабилизировать бизнес и снизить мотивированность тех, кто пытается поддерживать уровень оказания услуг и выпуска продукции на фоне вакантных должностей, неопытности новых работников и общей неудовлетворенности. Понятно, что при увеличении текучести кадров возрастают затраты на наем рабочей силы, стажировку и профессиональное обучение.

Существует ряд способов измерения текучести кадров:

- ♦ индекс текучести кадров (который иногда называют индексом потери человеческих ресурсов или персонала) является традиционной формулой для измерения потерь;

- ♦ коэффициент выживаемости является особенно важным методом анализа текучести кадров для тех, кто занимается планированием человеческих ресурсов: доля работников, занятых в течение определенного периода времени, которые остаются на предприятии после определенного количества месяцев или лет [1].

Трудно избежать искушения применять метод традиционного индекса текучести кадров как самого легкого и наиболее хорошо знакомого из всех способов измерения. Но его необходимо дополнять какой-то оценкой стабильности. Анализ текучести кадров или потерь как составная часть процесса планирования человеческих ресурсов требует подробной информации о стаже работы увольняющихся сотрудников для того, чтобы выявить проблемные зоны и обеспечить базу для прогнозов по предложению.

Анализ причин ухода, которые устанавливаются на собеседовании с увольняющимися работниками, даст полезную информацию, на основе которой можно составлять планы по удержанию сотрудников. Такие собеседования направлены на то, чтобы выяснить, почему работники уходят, а не на то, чтобы убедить их остаться. Причины увольнения могут классифицироваться по следующим категориям:

- ♦ более высокая оплата;
- ♦ лучшие перспективы (карьерный рост);
- ♦ большая надежность;
- ♦ большие возможности развивать свои навыки;
- ♦ лучшие условия работы;
- ♦ плохие отношения с менеджером/руководителем группы;
- ♦ плохие отношения с коллегами;
- ♦ запугивание или сексуальное преследование;
- ♦ личные – беременность, болезнь, переезд в другой город и т.д. [4].

Интервью при увольнении направлены на то, чтобы выяснить мнение работника по каждой из перечисленных категорий, не связанных с личными причинами. Некоторые увольняющиеся работники будут склонны к общению, другие – нет. Задача специалиста, проводящего такие собеседования, состоит в том, чтобы постараться квалифицированно и чутко установить причины неудовлетворенности и недовольства для того, чтобы в тех областях, где эти чувства оправданы, принять соответствующие меры. Необходим здравый смысл для того, чтобы отделить оправданные претензии от несправедливых или преувеличенных. Нужно проанализировать причины и принять во внимание тенденции. Общие моменты могут быть изменены за счет пересмотра политики и практики трудового найма. Необходимо заниматься также вопросами, касающимися отдельных менеджеров. Это, возможно, будет нелегко сделать, если здесь замешаны личные человеческие качества, например, грубость, но если продолжает поступать информация, указывающая на то, что подобные инциденты повторяются, проблему нельзя игнорировать.

Однако одни собеседования при увольнении не могут быть абсолютно надежны и желательно составить более полную картину взглядов работающих сотрудников, проведя исследования установок [1].

В результате аналитического обзора мы определили показатели, между которыми существует тесная взаимосвязь:

а) среднесписочная численность – движение работников (прием, увольнение, текучесть кадров);

б) производительность труда – среднесписочная численность работников и их выработка. Текучесть кадров может стоить дорого. Следует учесть следующие факторы:

- ♦ затраты, связанные с увольнением, – оплата увольняющемуся работнику, работа службы персонала, связанная с увольнением;

- ♦ прямые затраты на поиск замены для работника (реклама, проведение собеседований, тестирования и т.д.);

- ♦ издержки неиспользованных возможностей за тот период, который потрачен на поиски нового сотрудника представителями отдела кадров и менеджерами на местах;

- ♦ прямые затраты на этапе освоения работы новым сотрудником (вводный курс, стоимость руководств по введению в должность и т.д.);

- ♦ издержки неиспользованных возможностей за тот период, который потрачен на введение в курс дела нового сотрудника представителями отдела кадров и менеджерами на местах;

- ♦ прямые затраты на обучение новых работников необходимым навыкам;
- ♦ издержки неиспользованных возможностей, понесенные линейными менеджерами и другими сотрудниками для обеспечения обучения;
- ♦ потеря вклада, который вносили уволившиеся до того момента, когда они будут полноценно заменены с точки зрения результатов труда, объема продаж, удовлетворенности заказчика и прочего;
- ♦ потери, возникающие в результате пониженной производительности новичков до того момента, когда они полностью завершат профессиональное обучение [3].

Коэффициент текучести кадров является ценным средством оценки эффективности политики и практики численности работников в организации. Он не является основным показателем, но если текучесть кадров значительно выше, чем в других аналогичных организациях, это должно стимулировать действия, направленные на выявление причин этого и их устранения.

Оценивать уровень можно при помощи контактов с другими организациями, например, путем организации «клуба» с целью регулярного обмена информацией. Кроме того, существует несколько агентств, которые осуществляют статистическую оценку. Существуют также ежегодные обзоры текучести кадров [2].

Таким образом, анализ трудовых показателей в целом и анализ трудовых ресурсов в частности способствуют кадровым перестановкам, улучшающим качественный состав трудовых ресурсов, продвижению наиболее перспективных сотрудников и развитию творческой активности. Анализ позволяет повысить роль кадровых служб, сблизить их деятельность с целями и задачами предприятия, заострить их внимание на более важных вопросах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Толпегина О.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник для бакалавров / О.А. Толпегина, Н.А. Толпегина. – М.: Юрайт, 2013. – 672 с.
- 2 Барышева С.К. Методика анализа эффективности использования трудовых ресурсов // Человеческий капитал в Казахстане: состояние и перспективы роста: МНПК, посвященная 75-летию известного казахстанского ученого, государственного и общественного деятеля, академика НАН РК Сагадиева К.А., 22 февраля 2013 г. – Алматы, 2013. – С. 65–70.
- 3 Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 607 с.
- 4 Дюсембаев К.Ш. Анализ финансовой отчетности: учебник. – Алматы: Экономика, 2009. – 366 с.

Аңдатпа

Бұл мақалада еңбек ресурстары талдауының негізгі бағыттары, атап айтқанда қызметкерлер ағымы қарастырылды. Жұмыс күшінің талдауы кәсіпорынның персоналды басқару қызметі мен даму стратегиясының арасындағы сәйкестігіне көз жеткізуге, сондай-ақ, осы қызметті анықтайтын әлеуметтік-еңбек қатынастарының тәртібі мен ережелері, әдістемелері арасындағы сәйкестігіне көз жеткізуге мүмкіндік береді. Талдаудың нәтижелері негізінде стандарттардың орнатуының, өзгеруінің, жетілдірудің бағыттары анықталуы мүмкін. Еңбек көрсеткіштерінің жалпы талдауы, атап айтқанда еңбек күшін талдау, жұмыс күшінің сапалық құрамын жақсартуға, кадрлік орын ауыстыруға, ең перспективті қызметкерлердің жылжуына және шығармашылық белсенділігін дамытуға ықпал етеді. Қызметкерлер ағымы кетіп қалған қызметкерлер мен кәсіпорынға келген жұмысшылар арасындағы айырмашылық болып табылады. Қызметкерлер ағымы жұмысшылар мен жұмыс берушілердің екеуіне де үлкен шығын алып келуі мүмкін. Қызметкерлер ағымының шығындары өсіп жатқан әлеуметтік қауіпсіздік шығындарын, жұмыссыздық жәрдемақысын, демалыс жәрдемақыларын, жабдықтардың босқа тұруын, персоналды іріктеу мен қабылдау шығындарын қамтиды. Қызметкерлер ағымының жоғары көрсеткіштері бизнесті тұрақсыздандыруы мен өнім шығару мен қызмет көрсетуді бос орындардың болуына, жаңа қызметкерлердің тәжірибесі болмауына, жалпы қанағатсыздыққа қарамастан тиісті дәрежеде ұстауға тырысатындардың ынтасының азаюына алып келуі мүмкін. Осылайша, қызметкерлер ағымының немесе жоғалтулар талдауы адам ресурстарын жоспарлауының құрамдас бөлігі ретінде жұмыстан кеткен қызметкерлердің өтілі жайлы толық мәліметті қауіпті аймақтарды анықтау немесе болжам жасау базасын кеңейту үшін қажет етеді.

Тірек сөздер: еңбек көрсеткіштері, жұмыс күшінің қозғалысы, кадрлер ағымы, еңбек шығындары, қабылдау айналымы, босатылу айналымы.

Abstract

The present article shows main directions of labor resource analysis, especially the analysis of staff turnover. Labor resource analysis allows to make sure in accordance between enterprise personnel management and development strategies, as well as accordance between regulations of social and labor relations laws, rules, regulations and procedures that define this activity. Based on the results of this analysis, direction of changes or improvement of standards can be defined. An analysis of labor indicators in general and the analysis of the labor force in particular contribute to reshuffle that improves qualitative composition of the labor force, to promotion of the most promising employees and to the development of creative activity. Staff turnover is a difference between left workers and workers who came to the organization. Staff turnover can be costly to both workers and employers. Staff turnover costs include increasing social security costs, unemployment benefits, severance pay, equipment downtime, costs of recruitment and selection of staff. High staff leakage rates could destabilize the business and reduce motivation of those who are trying to maintain a level of service and product quality on the background of vacant posts, inexperience of new employees and the general dissatisfaction. Thus, the analysis of turnover as an integral part of human resource management requires detailed information on the length of service of retiring employees in order to identify problem areas and provide the basis for projections on the proposal.

Key words: labor indicators, labor, labor movement, employee turnover, labor costs, recruitment turnover, retirement turnover.