

Определение экономической эффективности в планировании трудовых ресурсов

Трудовая деятельность организации любой формы собственности предполагает наличие структурного организационно-экономического механизма, сущностью которого является, прежде всего, планирование трудовых и производственных процессов.

Современный организационно-экономический механизм включает наличие определенного порядка планирования и осуществления трудового процесса, который предполагает взаимодействия работников друг с другом для достижения конечной цели трудовой деятельности при наличии соответствующей материально-технической базы.[2]. Рациональное использование всех элементов планирования организации трудовых процессов, оказывают определенное воздействие на экономические и социальные процессы в деятельности предприятия, которые определяют экономический и социальный эффект.

I. Прямое воздействие:

- экономия рабочего времени;
- экономия материальных, финансовых и человеческих ресурсов;
- лучшее использование оборудования;
- улучшение условий труда (социальный эффект);
- повышение содержательности труда (социальный эффект).

II. Вторичное воздействие:

- экономия численности персонала;

- экономия финансовых средств;
- снижение издержек производства;
- рост прибыли;
- рост удовлетворенности трудом (социальный эффект);
- активизация инициативы работников (социальный эффект).

III. Интегральный эффект:

- повышение экономической эффективности;
- повышение конкурентоспособности предприятия;
- рост престижа и авторитета предприятия.

Организационно-экономический механизм включает в себя следующие основные элементы, характеризующие сущность и содержание организации трудового процесса.

В условия модернизации экономики и экономических отношений особую значимость приобретают проблемы экономической оценки планирования трудовых процессов.

Требования системного подхода к организации производственной деятельности предполагает структурный анализ экономической эффективности всех элементов трудовой организации. Эффективность деятельности предприятий и организаций во многом зависит от уровня организации трудового процесса. Любая деятельность предприятия должна основываться на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, позволять наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном и технологическом процессе, обеспечивать наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывно повышать производительности труда, способствовать сохранению здоровья человека.



Рисунок 1. Основные элементы организационно-экономического механизма планирования трудовых процессов

Необходимость разработки показателей оценки эффективности организационно-экономического механизма планирования трудовых процессов вызвана тем, что в организациях и на предприятиях возобновляется процесс совершенствования организации трудового процесса как важное условие повышения производительности труда и эффективности производства. В этих условиях требуется оценить влияние планирования организации трудовых процессов на общие результаты работы предприятий и организаций.[1] Экономическая эффективность планирования совершенствования организации трудовых процессов определяется величиной снижения затрат живого и овеществленного труда и в итоге повышением производительности труда в целях:

- обоснования наиболее эффективных форм организации трудовых процессов;

- определения роста производительности труда и суммы годового ожидаемого экономического эффекта;

- определения влияния рационализации трудовых процессов на основные технико-экономические показатели деятельности организации;

Расчет экономической эффективности производится сопоставлением существующих нормативов или фактических трудовых, материальных и финансовых затрат на единицу (работ) до и после внедрения мероприятий по планированию трудовых процессов в расчете на год независимо от того, с какого времени внедрено мероприятие.

Экономическая эффективность определяется на следующих стадиях разработки и внедрения рациональных трудовых процессов:

- а) на стадии проектирования (планирования) – расчетная эффективность – в целях обоснования плановых решений и выбора наиболее целесообразного их варианта;

- б) после внедрения – фактическая эффективность – для определения результатов внедрения.

Необходимо учитывать возможность использования действующего оборудования с соответствующим уменьшением в показателях эффективности суммы капитальных затрат и расходов на амортизацию, а также необходим расчет единовременных затрат на выполнение этих действий и себестоимости выпускаемой продукции до и после внедрения.[3]

Основными общими показателями экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации трудовых процессов, определяющими целесообразность их внедрения, являются:

- рост производительности труда;

- годовой экономический эффект (экономия приведенных затрат).

Наряду с этими показателями, используются и другие (частные) показатели:

- снижение трудоемкости продукции;
- относительная экономия (высвобождение численности работников);
- прирост объема производства;
- экономия рабочего времени;
- экономия по элементам себестоимости продукции;
- прирост дохода (прибыли) за рубль затрат;
- срок окупаемости единовременных затрат.

Прирост производительности труда в процентах определяется по показателям:

- выработки продукции на одного рабочего;
- экономии численности продукции;
- улучшение продолжительности фазы устойчивой работоспособности.

Таким образом, оценка эффективности организационно-экономического механизма планирования трудовых процессов позволит предприятиям и организациям рационально спроектировать свою деятельность при определении максимальной прибыли.

Ключевые слова: организационно-экономический механизм, экономическая эффективность, трудовой процесс.

Аннотация. Рассматриваются вопросы необходимости разработки показателей оценки эффективности организационно-экономического механизма планирования трудовых процессов в организациях и на предприятиях, как важное условие повышения производительности труда и эффективности производства.

Библиографический список

1. Бычин Б.В., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов/Под ред. Ю.Г.Одегова– М.:Изд-во«Экзамен», 2003
2. Методика определения экономической эффективности мероприятий по НОТ. 3-е изд., доп. и перераб. М.: Экономика, 1990.
3. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: учебник. В 2т. Т.1.– М.: Изд-во Альфа-Пресс», 2007.
4. Стремоусова Е.Г. Современные проблемы организации труда в малом бизнесе // Диспут плюс. 2012. №2 (2) С. 53-58.
5. Панченко А.Ю. Основные элементы организационно-экономического механизма планирования трудовых процессов // Диспут плюс. 2012. №2 С. 7-11.
6. Сарабский А.А., Панченко А.Ю., Бухтиярова Т.И. Теоретико-методологические вопросы трудовой организации в сельскохозяйственном производстве // Аграрный вестник Урала. 2012. 25 (97) С.111-115