
АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И ОЦЕНКА РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ендовицкий Дмитрий Александрович,

доктор экономических наук, профессор, ректор Воронежского государственного университета; eda@econ.vsu.ru

Лукинов Дмитрий Валерьевич,

соискатель кафедры экономического анализа и аудита Воронежского государственного университета; mankunianka@yandex.ru

В статье раскрывается взаимосвязь эффективности использования и рентабельности персонала с различными экономическими показателями деятельности организации, разработаны модели зависимости для детерминированного факторного анализа.

Ключевые слова: персонал, интенсификация производства, эффективность деятельности, вознаграждение, средняя заработная плата, рентабельность.

Интенсификация общественного воспроизводства и формирование предпосылок перехода на инновационную модель экономического развития наиболее остро ставят вопросы эффективного участия человека в производственной деятельности, а проблема повышения производительности общественного труда становится всё более актуальной. В менеджменте персонал организации воспринимается в настоящее время как социально-экономическая категория и как практический термин. Как категория персонал выражает стремление или форму реализации демократических начал для формирования целостной социальной организации. В этом смысле употребление понятия «персонал организации» предполагает некоторое единство и социальную общность всех работников конкретного предприятия, что подтверждается формальными актами государственных правовых положений трудовых договоров, тарифных соглашений, а также общими правилами и регламентами для всего персонала каждой организации. Строительная отрасль – одна из наиболее масштабных и емких по количеству вовлеченных в ее деятельность людей, бурное развитие которой привело к резкому увеличению потребности в высококвалифицированном персонале, являющемуся залогом длительного, стабильного и эффективного существования компании на строительном рынке. Дефицит кадров ощущается во многих строительных организациях

не только в отношении рабочих, но и в отношении инженерно-технических специалистов. К наиболее дефицитным и востребованным профессиям в строительстве относят каменщиков, бетонщиков, монтажников инженерных сетей, укладчиков пластиковых труб; прослеживается дефицит квалифицированных мастеров, прорабов, которые являются ключевым персоналом непосредственно на стройплощадке. Повышение требований к качеству строительной продукции ведет за собой рост потребности в высококвалифицированных инженерах: проектировщиков, конструкторов, инженеров ПТО, специалистов сметно-договорных отделов. Одной из актуальных задач строительной отрасли является кадровое обеспечение менеджмента для строительной отрасли

В современных условиях в большинстве организаций остро встает вопрос о поисках внутренних резервов роста прибыльности и эффективности деятельности, поэтому актуальными становятся вопросы использования персонала как важнейшего фактора производства и повышения эффективности использования других видов ресурсов. Персонал строительной фирмы является основополагающей составляющей успеха этого бизнеса: производственные результаты во многом определяются степенью эффективности использования персонала организации.

Именно поэтому сегодня проявляется востребованность в комплексном анализе эффективности использования персонала. Автор в своем исследовании опирался на труды ученых, внесших значительный вклад в формирование методологии экономического анализа на различных этапах его развития и применительно к организациям разных видов экономической деятельности: Татур С.К., Барнгольц С.Б., Баканов М.И., Шеремет А.Д., Гиляровская Л.Т., Деркач Д.И., Мельник М.В., Суйц В.П., Ендовицкий Д.А., Ковалев В.В., Савицкая Г.В., Любушин Н.П., Прыкина Л.В., Симионов Р.Ю. и др.

Цель анализа персонала организации состоит в оценке его потенциала, в изыскании возможностей интенсивности использования кадрового состава, путем мотивации и материального вознаграждения персонала.

Основными задачами анализа персонала являются:

- изучение состава и структуры персонала, в том числе внутри-производственной, характер ее изменения;
- обеспеченность рабочих мест производственных подразделений персоналом в требуемом для производства профессиональном и квалификационном составе оценка движения персонала;
- исследование производительности, качества труда и основных факторов, влияющих на них;
- оценка уровня обеспечения мотивации к труду;
- влияние уровня вознаграждения и инвестиций на повышение эффективности персонала и закрепления ключевых сотрудников строительной компании;

– выявление резервов оптимизации использования персонала, повышения эффективности производства.

Объективная оценка использования персонала возможна только на основе системы показателей, включающей наряду с количественными параметрами трудовых показателей, качественные критерии, характеризующие эффективность использования и мотивации работников организации (табл. 1).

Таблица 1

Система показателей для оценки использования трудовых ресурсов организации производственной сферы

Наименование показателей	Экономическая сущность показателей
Среднесписочная численность персонала, чел. всего	Характеризует общую численность работников организации за период времени (месяц, год). Среднесписочная численность работников указывается при заполнении отчета для ФСС РФ по форме № 4-ФСС; статистической формы № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»; квартальной статистической формы № ПМ «Сведения о 6 основных показателях деятельности малого предприятия»; для подтверждения права на применение УСН и др.
В том числе: – рабочие; – руководители; – специалисты; – прочие служащие	Характеризует численность - рабочих; дифференцируется на основных и вспомогательных рабочих; - руководителей различных уровней: - высший уровень – осуществляют общее стратегическое руководство фирмой (или отделений, филиалов, групп, отделений, секторов, имеющими определенную хозяйственную автономию и выход на рынок); - средний уровень представлен руководителями, ответственными за производственные или сбытовые операции; - нижний уровень представлен управляющими низового производственного звена, в подчинении которых находятся работники, выполняющие исполнительские; - специалистов, соответствующих квалификационным требованиям и наличием высшего или среднего специального образования.
Явочная численность работников, чел.	Характеризует ежедневное количество работников на рабочих местах
Номинальный фонд рабочего времени, дни, часы	Отражает максимально возможный фонд рабочего времени.
Явочный фонд рабочего времени, дни, часы.	Отражает эффективный (полезный) фонд рабочего времени.
Показатели использования рабочего времени	Характеризуют полноту использования рабочего времени: общее количество отработанных всеми работниками часов (дней); среднее количество отработанных одним работником дней, средняя продолжительность рабочего дня, целодневные (внутридневные) потери рабочего времени и др.
Удельный вес различных категорий и групп персонала	Характеризует структуру персонала по категориям, по профессиям, по уровню образования, по половому признаку, по возрастному признаку и др. характеристикам.
Показатели движения кадров	Характеризует прием и увольнение персонала по различным причинам, в том числе по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и др.
Фонд заработной платы	Расходы организации на заработную плату всего персонала, характеризует величину возмещения трудозатрат всех работников; расходы на «зарплатные» налоги, расходы на охрану труда, прочие расходы, связанные с трудовыми ресурсами
Инвестиции в персонал, тыс. руб.	Расходы на подготовку и переподготовку персонала по категориям и профессиям
Объем продукции, работ, услуг, тыс. руб.	Результат функционирования (трудовой деятельности персонала); показывает объем производства (продаж) продукции в стоимостном выражении за определенный период времени
Прибыль от продаж	Характеризует конечный финансовый результат

Наименование показателей	Экономическая сущность показателей
2. Расчетно-аналитические (качественные) показатели	
Среднегодовая выработка (производительность труда) одного работника (рабочего), тыс. руб.	Показывает объем продукции (продаж) в расчете на одного работника за определенный период времени; характеризует эффективность использования персонала
Среднедневная выработка одного рабочего	Показывает объем произведенной продукции одним рабочим за один рабочий день; характеризует эффективность использования персонала.
Среднечасовая выработка одного рабочего	Показывает объем произведенной продукции одним рабочим за один час; характеризует эффективность использования персонала.
Трудоемкость продукции	Характеризует затраты рабочего времени на единицу или весь объем изготовленной продукции. В отличие от производительности труда, которая имеет значение только при условии ее прогрессирующего, возрастающего изменения, трудоемкость, с позиции эффективности использования трудовых ресурсов, ориентирована на снижении.
Показатели интенсивности использования персонала	Доля прироста численности персонала на один процент прироста продукции (продаж); доля прироста продукции под влиянием экстенсивного и интенсивного факторов использования персонала; относительное отклонение (экономия или перерасход) численности персонала.
Зарботная плата: - среднегодовая; - среднедневная; - среднечасовая	Характеризует среднюю цену трудовых ресурсов (в среднем одного работника, одного рабочего, одного руководителя, одного служащего).
Зарплатоотдача (зарплатоемкость)	Определяет уровень эффективность расходов на вознаграждение работников
Рентабельность персонала	Доля прибыли, приходящаяся на 1 работника (по категориям персонала).
Рентабельность фонда заработной платы	Уровень прибыли на 1 рубль фонда заработной платы

Персонал организации – сложная экономическая категория, анализ которой предполагает несколько этапов. На рисунке отражены основные этапы проведения анализа персонала организации. Отметим, что этапы анализа характеризуют его важнейшие направления и последовательность проведения аналитических процедур.

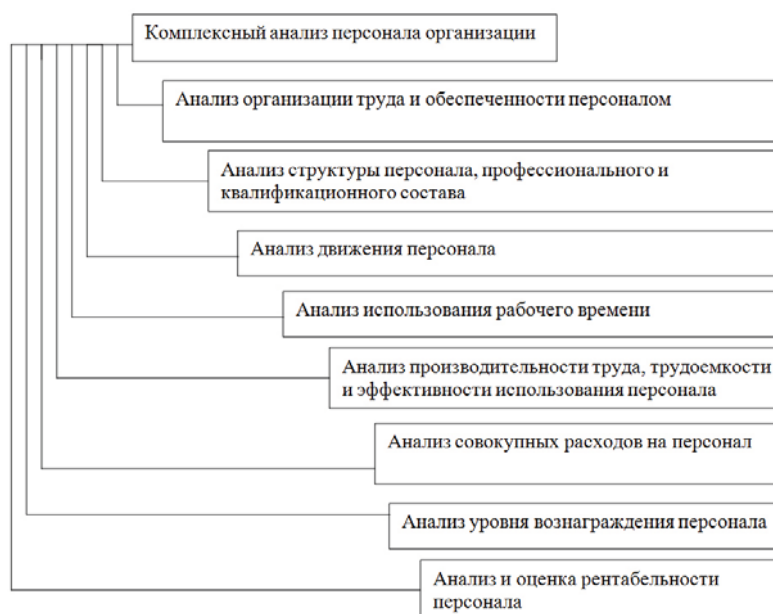


Рис. Основные этапы анализа персонала организации

По мере становления рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой большой вес приобретает результативность труда, оказывающая решающее влияние на эффективность производства, возрастает значение организации труда. Организация труда представляет собой систему рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанную на определенном порядке построения и последовательности осуществления трудового процесса, направленную на получение высоких конечных социально-экономических результатов деятельности предприятия. Рациональная организация труда способствует эффективному использованию оборудования и времени работающих, что повышает производительность труда, снижает себестоимость продукции, увеличивает рентабельность производства. Принципиальное значение имеет определение оптимальных пропорций работающих, выбор рациональных форм организации на основе нормирования труда различных категорий работающих. При этом важной задачей является согласование деятельности всех структурных подразделений, установление оптимальных пропорций трудовых затрат на взаимосвязанных участках производства.

В современных условиях лидером в бизнесе становится именно та организация, которая наиболее эффективно и рационально использует ресурсы и прежде всего трудовые ресурсы. Анализ персонала, как правило, начинается с оценки количественных показателей (численности) и качественных (структуры) (табл. 2).

Таблица 2

Анализ состава и структуры персонала предприятия

Группы и категории работающих	План		Отчетный год		Отклонение		Темп роста, %
	чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	чел.	структуры	
1. Строительно-производственный персонал, всего	72	100,0	78	100,0	6	-	108,33
В том числе							
рабочие	54	75,0	61	78,21	7	3,21	112,96
руководители	4	5,56	4	5,13	-	-0,43	100,0
специалисты	8	11,11	9	11,54	1	0,43	112,5
прочие служащие	6	8,33	4	5,13	-2	-3,2	66,67
2. Непроизводственный персонал	-	-	-	-	-	-	-
3. Объем строительно-монтажных работ по сметной стоимости, тыс. р.	30576	-	34985	-	4409	-	114,42
4. Выработка на одного работника, тыс. р.	424,667	-	448,526	-	19,859	-	105,62
4. Выработка на одного рабочего, тыс. р.	566,222	-	573,525	-	7,303	-	101,28

Как показывают данные табл. 2, в строительной организации непроизводственный персонал отсутствует. Численность строительно-производственного персонала увеличилась на 6 человек. При этом по категории специалистов произошло увеличение численности на 1 человека. Численность рабочих увеличилась на 6 человека. Численность руководителей сравнению с прошлым годом не изменилась, но за счет перераспределения структуры кадров их доля снизилась на 0,43 пункта. Сокращение численности произошло по категории прочие служащие на 2 человека и снижение структуры данной категории работников составило 3,2 пункта. Следует отметить, что темпы роста численности ниже темпов роста продукции на 6.12 пункта (114,42 – 108,3). Такая ситуация свидетельствует об интенсивном использовании трудовых ресурсов. Наибольший удельный вес составляет численность рабочих как в прошлом (75,0 %), так и в отчетном периода (78,21%). Увеличение доли рабочих составило 3,21 пункта.

Факторный анализ, проведенный на данном этапе, направлен на выявление влияния изменения численности, структуры персонала и производительности труда на объем строительно-монтажных работ (СМР). Анализ предшествует составлению математической модели зависимости объема продукции от названных факторов:

$$N = R \times YB^r \times D^r ,$$

где N – объем строительно-монтажных работ по сметной стоимости, тыс. руб.; YB^r – удельный вес рабочих в общей численности работающих, %; D^r – выработка на одного рабочего по сметной стоимости, тыс. руб.

Факторный анализ проведен методом цепных подстановок с использованием аналитической таблицы (табл. 3).

Таблица 3

Расчет влияния факторов использования труда на объем произведенной продукции

Подстановки	Факторы			Результативный показатель	Расчет влияния факторов	Влияние фактора
	R	YB ^r	D ^r			
Базовые показатели	72	75,0	566,222	30576	-	-
Влияние изменения численности персонала	78	75,0	566,222	33124	33124–30576	2548
Влияние изменения структуры персонала	78	78,21	566,222	34542	34542–33124	1418
Влияние изменения среднегодовой выработки одного рабочего	78	78,21	573,525	34985	34985–34542	443
Совокупное влияние факторов						4409

Проведенные расчеты дали следующие результаты. Объем строительной продукции по сравнению с предыдущим годом увеличился на 44090 тыс. руб., темп роста составил 114,42 %. На объем строительно-монтажных работ оказали влияние как экстенсивные, так и интенсивный

факторы использования трудовых ресурсов. Увеличение расходов является неизбежным, однако целесообразность их роста обосновывается опережающими темпами роста объема СМР над темпами роста экстенсивных факторов. Рост численности работников на 6 человек увеличил объем СМР на 2548 тыс. руб. Перераспределение структуры кадров в пользу категории рабочих (3,21 пункта) позволило получить наибольший прирост СМР на сумму 1418 тыс. руб. Повышением среднегодовой выработки одного рабочего (7,303 тыс.руб.) также привело к значительному росту объема СМР на 443 тыс. руб. Совокупное влияние трех факторов составило абсолютный прирост результативного показателя – 4409 тыс. руб. Прямые резервы увеличения объема СМР за счет трудовых факторов отсутствуют. Следует отметить, что расходы организации за счет увеличения численности, значительно меньше результата от эффективного использования трудовых ресурсов.

Важным направлением анализа является оценка интенсивности использования численности рабочих (работников) с использованием системы показателей.

1. Коэффициента интенсивности (темпа прироста ресурса на 1 % прироста продукции):

$$K^{byn} = \frac{T\Delta r}{T\Delta T} = \frac{12,96}{14,42} = 0,9 \leq 1.$$

Значение коэффициента интенсивности меньше «1» (больше «0») говорит о том, что прирост продукции произошел как под влиянием экстенсивного фактора (роста численности рабочих), так и под влиянием интенсивного фактора (повышения выработки).

2. Доля прироста продукции под влиянием экстенсивного и интенсивного факторов:

$$D\Delta N = 100 - K^{coom} \times 100 = 100 - 0,9 \times 100 = 100 - 90 = 10\%.$$

Расчет показывает, что под влиянием роста численности рабочих на 112,96 % прирост продукции составил 90%, а за счет роста производительности труда (интенсивный фактор) – на 10%.

3. Относительное отклонение (экономии или перерасхода) по численности рабочих производится по формуле.

$$O^r = r_1 - \frac{r_0 \times T_p^N}{100} = 61 - \frac{54 \times 114,42}{100} = 61 - 62 = -1 \text{ чел.},$$

где r_0, r_1 – численность рабочих в базовом и отчетном периодах соответственно, чел.; N_p^r – темпы роста строительной продукции, %.

Организация при абсолютном перерасходе по численности рабочих (+7 чел.) имеет относительную экономию за счет повышения объема строительно-монтажных работ.

Руководству строительной организации необходимо иметь данные о текущей и перспективной обеспеченности рабочей силой, о соответствии состава работников потребностям кадрового обеспечения. Для характеристики движения рабочей силы исчисляются и анализируются в динамике следующие

показатели. При анализе движения персонала необходимо учитывать кадровую политику организации, в которой выделяются увольнения желательные для организации (замены, переводы по службе, сокращение численности и т.д.) и не желательные для организации увольнения нужных работников по собственному желанию, уход до окончания срока контракта, и др.

Необходимые данные для проведения анализа движения персонала группируются в аналитической таблице (табл. 4).

Таблица 4

Исходные данные для анализа движения персонала, чел.

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Абсолютное изменение	Темп роста, %
Показатели движения кадров				
1. Списочная численность работников на начало года	69	72	3	104,35
2. Принято работников за год	16	22	6	137,5
3. Уволено работников всего, в том числе по причинам	13	16	3	123,08
3.1 уход на пенсию	1	-	-1	-
3.2 призыв на военную службу	-	1	1	-
3.3 переход на учебу	-	-	-	-
3.4 увольнения по собственному желанию	10	13	3	130,0
3.5 увольнения по инициативе администрации за нарушение трудовой дисциплины	2	2	-	100,0
4. Списочная численность работников на конец года	72	78	6	108,33
5 Среднесписочная численность работников	70	75	5	107,14
6. Число вакантных рабочих мест (требуемых работников)	14	18	4	128,57
7. Численность работников, намеченных к высвобождению	-	-	-	-
8. Численность работников, отработавших на предприятии в течении года	38	41	3	107,89
9. Уволено рабочих по причинам текучести, чел. (п. 3+ п. 4)	12	15	3	1,25
Показатели интенсивности оборота кадров				
10. Коэффициент оборота кадров по приему	0,229	0,293	0,064	-
11. Коэффициент оборота кадров по выбытию	0,186	0,213	0,027	-
12. Коэффициент общего оборота кадров	0,414	0,507	0,093	-
13. Коэффициент объективного оборота кадров	0,014	0,013	-0,001	-
Показатели качества оборота кадров				
14. Коэффициент текучести кадров	0,17	0,20	0,03	-
15. Коэффициент восполнения кадров	1,23	1,38	0,15	-
16. Коэффициент стабильности кадров	0,543	0,547	0,004	-
17. Коэффициент постоянства кадров	0,86	0,84		-

Данные табл. 4 дают основание говорить о неудовлетворительном состоянии кадров организации. Так, например, высока доля увольнения как в базисном периоде (18,6%) так и в отчетном (21,3%). В тоже время

коэффициент стабильности персонала в предыдущем периоде имеет не очень высокий уровень и располагает тенденцией к снижению в отчетном периоде:

$$K_{\text{стаб.}} = 1 - Ry : R + Rn.;$$

$$K_{\text{стаб}_0} = 1 - \frac{12}{70+16} = 1 - 0,14 = 0,86 ;$$

$$K_{\text{стаб}_1} = 1 - \frac{15}{75+22} = 1 - 0,16 = 0,84 .$$

По другим показателям оценки движения кадров ситуация также достаточно негативная.

В ходе анализа рассчитывается влияние текучести кадров на объем выпуска продукции по формуле:

$$\Delta N^{\text{тек}} = (r_0^{\text{тек}} - r_1^{\text{тек}}) \times \Pi^{\text{дн.}} \times D^{\text{дн.}} ,$$

где $r_0^{\text{тек}}$, $r_1^{\text{тек}}$ – численность рабочих, уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины в прошлом и отчетном периодах соответственно, чел.; $\Pi^{\text{дн.}}$ – потери рабочего времени в днях, приходящиеся на 1 акт приема-увольнения – 18 дней – средний статистический показатель; $D^{\text{дн.}}$ – среднедневная выработка одного рабочего.

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной взаимосвязи с уровнем вознаграждения: рост производительности труда создает реальные возможности повышения уровня вознаграждения персонала. В свою очередь, повышение заработной платы дает мультипликативный эффект в мотивации и производительности труда. В то же время в современных учебниках, как правило, основным показателем эффективности использования заработной платы остается ее абсолютная и относительная экономия и показатели эффективности использования фонда заработной платы (зарплатоотдача, зарплатоемкость). Причем эти показатели никак не характеризуют позитивное влияние на качество и величину производимой продукции. На наш взгляд, недостаточно внимание уделяется такому показателю, как средняя заработная плата, который по ряду признаков, можно охарактеризовать как качественный показатель, отражающий конкурентоспособность персонала организации [1]. Анализ фонда заработной платы необходимо проводить, по нашему мнению, с привлечением таких факторов как коэффициент соотношения начисленной и выплаченной заработной платы; уровня расходов на оплату труда в себестоимости, производительности труда, рассчитанной по показателю себестоимости продукции, которые способствуют раскрытию экономической сущности фонда заработной платы

Нами предлагаются следующие модели для проведения факторного анализа фонда заработной платы:

$$V^{\text{выпн}} = R \times \frac{V^{\text{н}}}{R} \times \frac{V^{\text{в}}}{V^{\text{н}}} \times \frac{N}{S^{\text{от}}} \times \frac{S^{\text{от}}}{S} : \frac{S}{N}; \quad R \times \bar{U} \times Y^{\text{в/н}} \times k \times Z^{\text{от}} \times Y^{\text{от/с}} : 3,$$

где R – численность персонала, чел.; V^h, V^e – фонд заработной платы начисленный и выплаченный соответственно, тыс. руб.; N – объем строительно-монтажных работ, тыс. руб.; S^{OT} – расходы на оплату труда, тыс. руб.; S – себестоимость строительной продукции, тыс. руб.; \bar{U} – среднегодовая заработная плата, тыс. руб.; $Y^{e/h}$ – коэффициент соотношения выплаченного и начисленного фонда заработной платы, коэф.; Z^{OT} – платоотдача, руб.; $Y^{OT/S}$ – удельный вес расходов на оплату труда в себестоимости строительной продукции, коэф.; 3 – затраты на 1 руб. строительной продукции, коп. (руб.).

$$V = R \times \frac{R}{N} \times \frac{N^{np}}{N} \times \frac{V}{N^{np}}; \quad V = R \times D \times k \times Z^e,$$

где D – среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.

Показатель средней заработной платы характеризует эффективность системы вознаграждения и может быть оценен как результативный показатель, на формирование которого оказывают влияние различные количественные и качественные факторы. С другой стороны, любой показатель эффективности, следовательно, и показатель средней заработной платы, оценивается как фактор, формирующий другие экономические показатели деятельности организации.

Традиционно на величину средней заработной платы определяют влияние показателей использования рабочего времени (количество дней, отработанных в среднем одним рабочим, средней продолжительности рабочего дня) и среднечасовой заработной платы: $V = D \times T \times U^{nac}$.

По нашему мнению, факторный анализ средней заработной платы будет полезно дополнить следующими разработанными нами четырехфакторной и двухфакторной мультипликативными моделями.

$$\frac{V^e}{R} = \frac{N}{R} \times \frac{N^{np}}{N} \times \frac{V^e}{V^h} \times \frac{V^h}{N}; \quad \bar{U}^u = k^{N^{np}} \times D \times Y^{B/H} \times Z^e,$$

где \bar{U}^u – средняя заработная плата выплаченная (чистая), тыс. руб.; $k^{N^{np}}$ – коэффициент соотношения проданной и произведенной продукции, коэфф.

$$\bar{U} = \frac{V}{R} = \frac{V}{S} \times \frac{S}{R}; \quad \bar{U} = Y^V \times D^S,$$

где Y^V – уровень заработной платы на 1 руб. себестоимости продукции, коэфф.; D^S – производительность труда, рассчитанная по себестоимости продукции, тыс. руб.

Кроме того, изменение средней заработной платы рабочего может быть вызвано изменением соотношения трудовых и материальных ресурсов ($k^c = \frac{V}{M}$) и изменением стоимости переработки материальных ресурсов одним рабочим ($C^n = \frac{M}{r}$):

$$\bar{U}^r = r^{cn} \times C.$$

Уровень средней заработной платы в свою очередь оказывает влияние на другие экономические показатели организацию.

Взаимосвязь объема продукции и средней заработной платой можно выразить следующей моделью: $N = \frac{R \times \bar{U}}{Z^e}$ или $N = R \times \bar{U} \times Z^o$. Рост зарплатоотдачи (снижение зарплатоемкости) обуславливают рост средней заработной платы.

Зависимость фонда заработной платы и средней заработной платы отражена двухфакторной моделью: $V = R \times \bar{U}$.

Производительность труда (выработка) также находится в прямой зависимости от средней заработной платы: $D = \bar{U} \times Z^o$.

Рост средней заработной платы оказывает влияние на повышение уровня рентабельности персонала: $R^R = \bar{U} \times R^V$.

В рыночной экономике рентабельность персонала является важнейшим показателем, характеризующим эффективность функционирования комплексная оценка которого требует проведения декомпозиции по подразделениям и определения рентабельности персонала в каждом сегменте. Мы предлагаем многофакторную модель зависимости рентабельности персонала от факторов объема продаж на 1 рубль фонда заработной платы, коэффициента соотношения трудовых и материальных расходов, стоимости переработанных материальных ресурсов одним работником (рабочим), рентабельности продаж.

$$R^R = \frac{P}{R} = \frac{N^{np}}{V} \times \frac{V}{M} \times \frac{M}{R} \times \frac{P^{np}}{N^{np}}; \quad R^R = Z^o \times k^{coom} \times C^n \times R^V.$$

Анализ эффективности использования персонала и уровня его вознаграждения завершается, как правило, оценкой соотношения темпов прироста производительности труда и средней заработной платы. Принято считать, что для эффективной экономики это соотношение должно быть в пользу производительности труда, т.е. больше 1. Однако следует обращать внимание на разрывность между темпами роста указанных показателей. «Оценка соотношении темпов прироста производительности труда и заработной платы дает основание сделать вывод о том, в чью пользу перераспределяется добавленная стоимость – в пользу работников (если темп прироста заработной платы опережает темп прироста производительности труда) или в пользу владельцев (если темп прироста производительности труда выше темпа прироста заработной платы)» [2].

Поскольку средняя заработная плата не дает полной, объективной и исчерпывающей оценки об уровне вознаграждения, постольку следует в ходе детализировать анализ по категориям, по структурным подразделениям, по возрастному и половому признаку и другим параметрам. Например, в табл. 5 проведен трендовый анализ средней зарплаты по категориям персонала.

Таблица 5

Динамика средней заработной платы по категориям персонала

Показатели	Годы			2010 год к 2008 году, %
	2008	2009	2010	
Среднегодовая заработная плата, руб.				
работника	105301	130745	159552	151,52-
перманентные темпы роста, %	-	124,16	122,03	-
абсолютный прирост, руб.	-	25444	28807	
рабочего	92206	114372	136680	148,23
перманентные темпы роста, %		124,04	119,50	
абсолютный прирост, руб.		22166	22308	
руководителя	199620	250644	325776	163,20
перманентные темпы роста, %		125,50	129,98	
абсолютный прирост, руб.		51024	75132	
специалиста	121392	146856	179940	148,23
перманентные темпы роста, %		120,99	122,53	
абсолютный прирост, руб.		25464	33084	
служащего	82536	98725	122329	143,01
перманентные темпы роста, %		119,61	123,91	
абсолютный прирост, руб.		16189	23604	
Соотношение прироста среднегодовой заработной платы руководителей и средней зарплаты других категорий персонала организации				
Руководители – рабочие	2,16	2,23	2,38	-
Руководители – специалисты	1,6	1,71	1,81	-
Руководители – служащие	2,4	2,54	2,66	-
Руководители – работающие	1,9	1,92	2,04	-

По сравнению с базовым годом прирост заработной платы произошел по всем категориям персонала. Наибольший прирост у руководителей (163.20%); наименьший – у прочих служащих (143,01%). Разрыв между средней заработной платой руководителей и других категорий персонала более двух раз и намечена тенденция к его увеличению.

Список источников

1. Ендовицкий, Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ: учеб. пособие [текст] / Д.А. Ендовицкий, Л.А. Вострикова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 303 с.

2. Когденко, В.Г. Экономический анализ: учеб. пособие [текст] / В.Г. Когденко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 390 с.

ANALYSIS OF EFFECTIVENESS OF USAGE AND ESTIMATION OF PROFITABILITY OF PERSONNEL OF BUILDING ORGANIZATION

Yendovitskiy Dmitry Aleksandrovich,

Dr. Sc. of Economy, Professor, Rector of Voronezh State University;
eda@econ.vsu.ru

Lukinov Dmitry Valeryevich,

Degree-seeking student of the Chair of Economic Analysis and Audit of
Voronezh State University; mankunianka@yandex.ru

Relationship of efficiency and profitability of staff with a variety of economic indicators of activity is considered in the article, models of dependence of deterministic factor analysis are worked out.

Keywords: personnel, intensification of production, efficiency of activity, compensation, the average wage, profitability.