

*Алексеева Наталья Анатольевна,  
доктор экономических наук, профессор,  
ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА,  
г. Ижевск, Удмуртская Республика*

## **МЕТОДИКА АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ**

Анализу эффективности использования трудовых ресурсов в организации уделяется много внимания [1; 2]. В этом плане деятельность в области бухгалтерского учета и аудита интересна тем, что квалификация и обеспеченность работников специальными программными средствами производства является основным условием роста производительности труда. Кроме того, данная деятельность является сравнительно молодым видом деятельности в условиях рынка, но за последние 10 лет в данном направлении успели проявиться и пики, и падения. В настоящий момент официальная статистика насчитывает от 52 до 83 организаций в РФ, занимавшихся данной деятельностью в разные годы, и 1-2 организации в Удмуртской Республике. Если брать по первому (наиболее трудоемкому) кварталу года, то наблюдается снижение численности работников в РФ с 1815 человек в 1 квартале 2016 г. до 1487 человек в 1 квартале 2015 г. За период с 2004 г. по 2014 г. тренд по темпам роста выручки в РФ понижающий, в Удмуртии – повышающий. Рентабельность продаж снизилась в РФ с 13,9% в 2004 г. до 9,3% в 2015 г., в Удмуртии – повысилась с 7,2% до 11,8% [3]. Анализ состояния данного вида услуг показал недостаточный рост активности и эффективности, что определило актуальность разработки методики по резервам роста производительности труда.

Методика анализа эффективности использования трудовых ресурсов в сфере консалтинговых услуг состоит из следующих этапов.

1. Анализ обеспеченности кадрами, который проводится не только в традиционных направлениях: по структуре и динамике за ряд лет, в сравнении плана с фактом, в разрезе специальностей, возраста, стажа, уровня образования, но и в разрезе конфигураций применяемых программных продуктов.

2. Движение трудовых ресурсов определяется с помощью анализа текучести кадров, в т.ч. по должностям и квалификации. Уровень квалификации кадров определяется по количеству сданных экзаменов по конфигурациям программ.

3. Анализ использования фонда рабочего времени с выявлением причин целодневных и внутрисменных потерь.

4. Анализ использования фонда рабочего времени следует проводить в разрезе трудоемкости работ в различных конфигурациях программ. Фонд рабочего времени определяется как произведение трудоемкости выполнения программы на объем производства (количество обслуживаемых программ), на удельный вес конкретной программы в объеме производства. Далее определяется, насколько повлияло изменение структуры конфигураций

программ на среднюю трудоемкость. Затем определяется, насколько изменился фонд рабочего времени в связи с изменением структуры конфигураций.

5. Для оценки уровня интенсивности использования персонала рекомендуется применять обобщающий показатель часовой выработки работника. Он определяется как отношение объема произведенной продукции к фонду рабочего времени. Зная изменение фонда рабочего времени, новую и предыдущую среднечасовую выработку, можно узнать, насколько изменилась среднечасовая выработка программиста.

6. Для стимулирования роста производительности труда рекомендуется связать уровень квалификации работника с оплатой труда с помощью поправочных коэффициентов, определенных на основании количества сданных экзаменов по программам (коэффициент 1) и сложности конфигураций (коэффициент 2). Повышающие коэффициенты применяются к заработной плате сотрудников, работающих по сдельной системе оплаты труда, и рассчитываются по следующей формуле:

Ставка по сдельным работам = Базовая ставка \* К.

7. В заключении проводится поиск резервов по повышению производительности труда.

Данная методика отработана на примере крупной консалтинговой организации в Удмуртской Республике в сфере бухгалтерского учета и аудита. Из произведенного анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами видно, что потребность в персонале в 2015 г. по сравнению с предыдущим годом немного выросла и составила 65 человек, при этом фактическая обеспеченность выросла на 6,15% по сравнению с предыдущим годом и составила 86,15%.

Анализ уровня квалификации показал явный дефицит специалистов по следующим конфигурациям: 1С:Розница 8, 1С:Общепит 8, 1С:Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия 8, 1С:Комплексная автоматизация 8, 1С:Бухгалтерия строительной организации 8, 1С:Бухгалтерия государственного учреждения 8, 1С:Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8, 1С:Ликероводочный и винный завод 8, 1С:Подрядчик строительства 4.0 Управление финансами 8, 1С:Учет в управляющих компаниях, ЖКХ, ТСЖ и ЖСК 8, ВДГБ: Учет продуктов питания и калькуляция блюд для государственных учреждений, Камин: Зарплата для бизнеса. Версия 4.0, Камин: Расчет заработной платы для бюджетных учреждений; Версия 5.5.

Анализ текучести кадров показал, что состав персонала не подвергался сильным изменениям, что в свою очередь положительно влияло на производительность труда работников.

Анализ использования фонда рабочего времени проведен на примере отдела внедрения, т.к. работа сотрудников данного подразделения относится к основной деятельности организации – оказанию услуг по программным продуктам для автоматизации бизнеса. К непроизводительным затратам труда относятся такие факторы как участие в семинаре, обучение, повышение квалификации и время в пути. В частности, снижение затрат на участие в семинарах, обучение и повышение квалификации отражает отрицательную

динамику в развитии сотрудников организации. Увеличение затрат на время в пути незначительно.

Существенное влияние на средний уровень выработки оказало изменение структуры конфигураций, по которым оказываются услуги. При увеличении количества работ по более трудоемкой конфигурации «1С: Управление производственным предприятием» затраты труда на выполнение работ увеличились на 498 чел.-ч. Как следствие, увеличился объем реализованных услуг и выручка организации.

Изменение структуры конфигураций изменило уровень среднечасовой выработки программиста на 6,62 руб.

В организации утверждены размеры повышающих коэффициентов к заработной плате (таблица 1).

Таблица 1 – Расчет влияния повышающего коэффициента на размер заработной платы работников

Кол-во сертификатов сотрудника	Базовая ставка	Отработка по часам, ч	Сумма без учета коэфф. 1, руб.	Повышающий коэфф. 1	Сумма с коэфф. 1, руб.	Изменение
0	250	24,0	6 000,00	1.000	6 000,00	0,00
1	250	32,0	8 000,00	1.030	8 240,00	240,00
2	250	29,0	7 250,00	1.060	7 685,00	435,00
3	250	61,5	15 375,00	1.090	16 758,75	1 383,75
4	250	59,5	14 875,00	1.120	16 660,00	1 785,00
5	250	81,0	20 250,00	1.150	23 287,50	3 037,50
6	250	58,5	14 625,00	1.180	17 257,50	2 632,50
7	250	74,0	18 500,00	1.210	22 385,00	3 885,00
8	250	95,0	23 750,00	1.240	29 450,00	5 700,00
9	250	83,5	20 875,00	1.270	26 511,25	5 636,25
10	250	132,0	33 000,00	1.300	42 900,00	9 900,00
11	250	121,0	30 250,00	1.400	42 350,00	12 100,00
Итого	-	851,0	212750,00	-	259485,00	93470,00

Таким образом, можно сделать вывод, что на уровень и динамику производительности труда работников оказывают влияние различные факторы: изменение структуры конфигурации и структуры персонала, использование рабочего времени, внедрение новых технологий и новой техники, повышение квалификации работников. Причем некоторые из перечисленных факторов отрицательно влияют на изменение показателей производительности труда. Поэтому для организации необходимо разработать систему мер по обеспечению роста производительности труда и определить резервы повышения среднечасовой выработки работников.

Необходимо увеличить работы программистов по таким конфигурациям, как: 1С: Управление производственным предприятием 8 и 1С: Комплексная автоматизация 8. За счет изменения работ резерв роста производительности труда составит 1262 тыс. руб. Приведем расчет оплаты труда ряду сотрудников организации (таблица 2).

Таблица 2 – Расчет влияния повышающих коэффициентов на размер заработной платы работников

Сотрудник / Конфигурация	Отработка но часов, ч	Коэфф. 1	Сумма с коэфф. 1, руб.	Коэфф. 2	Сумма с коэфф. 2, руб.	Измен ение
Иванов И.Н.	24,0	1.000	6 000	-	6 000	-
1С: Бухгалтерия предприятия 8	12	-	-	1.000	3 000	-
1С: Зарплата и управление персоналом 8	4	-	-	1.000	1 000	-
Камин: Расчет заработной платы. Версия 3.0	8	-	-	1.000	2 000	-
Петров Н.В.	51,0	1.000	12 750	-	13 152,5	+402,5
1С: Бухгалтерия предприятия 8	28	-	-	1.000	7 000	-
1С: Расчет квартплаты и бухгалтерия ЖКХ 8	23	-	-	1.070	6 152,5	-
Сидоров Н.С.	58,5	1,180	17 257,5	-	18 040,7	+783,2
1С: Бухгалтерия строительной организации 8	26,5	-	-	1.050	8 208,4	-
1С: Бухгалтерия предприятия 8	9	-	-	1.000	2 655	-
Комплексная 7.7	4	-	-	1.000	1180	-
1С: Учет в управляющих компаниях, ЖКХ, ТСЖ и ЖСК 8	19	-	-	1.070	5 997,4	-

При использовании повышающих коэффициентов за работу высокой квалификации и в сложной конфигурации заработок сотрудников организации увеличился. Данный фактор является стимулом для роста производительности труда и для постоянного повышения квалификации сотрудников по работе в конфигурациях. Такое повышение уровня оплаты работ сотрудников способствует мотивации сотрудников к большей выработке и к увеличению прибыли организации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеева Н.А. Особенности аутстаффинга на современном этапе // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Научное и кадровое обеспечение АПК для продовольственного импортозамещения». Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Ижевская государственная сельскохозяйственная академия». – Ижевск, 2016. – С. 86-90.
2. Методическое обеспечение аналитической работы на предприятии молочного скотоводства (глава 5 в коллективной монографии «Экономика XXI века: анализ мировой практики») / Н.А. Алексеева [и др.]. – М.: ООО «Экспертно-консалтинговый центр «Профессор»», 2015. – С. 170-209.
3. Официальный сайт Росстата. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/databases/emiss/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/emiss/) (дата обращения 07.08.2016 г.).