

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИИ КАДРОВ

О.С. Бернацкая¹, П.П. Лутовинов², О.В. Зубкова²

¹ Евразийский институт сертифицированных публичных бухгалтеров
(EICPA/CPARussia), г. Москва, Россия

² Уральский социально-экономический институт (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Челябинск, Россия

Аттестация и повышение квалификации рассмотрены как составляющие элементы процесса организации труда на примере металлургического предприятия. Предложено оценивать эффективность организации труда на предприятии по совокупности частных и интегральных, абсолютных и относительных, социальных и экономических показателей. Для оптимизации процесса повышения квалификации и аттестации кадров предложена модель, включающая затраты как вложения в человеческий капитал, который впоследствии дает отдачу в виде дополнительной добавочной стоимости. Определена оптимальная длительность цикла исследуемого процесса повышения квалификации и аттестации кадров, а также оптимальные затраты на его реализацию. Сформулированы общие принципы определения сроков. Предложено важнейшим фактором, влияющим на периодичность повышения квалификации, считать устаревание знаний, в той области, которая связана с деятельностью данного работника.

Использование предложенной системы показателей оценки эффективности проектов по совершенствованию организации труда для оптимизации периодичности повышения квалификации и последующей аттестации окажет положительное влияние на динамику показателей производительности труда и инновационной активности кадров предприятия.

Ключевые слова: аттестация кадров, инновации, труд, инвестиции в персонал, оптимизация повышения квалификации, эффективность организации труда.

Введение

За годы реформ экономика России непрерывно изменялась. Развивались все сферы деятельности: строительство (новые технологии строительства зданий, материалы, технологии прокладки трубопроводов и т. д.), торговля (сетевые глобальные логистические системы), оборона (новые образцы бронетанковой, ракетной и авиационной техники), транспорт (электронные системы управления транспортными средствами), сельское хозяйство (зерноуборочные комбайны, высокоавтоматизированные животноводческие комплексы). Принципиально изменилась бытовая техника (микроволновые печи, умные стиральные машины, фотоаппараты с гигантскими возможностями накопления и моделирования снимков, телевизоры (театры с огромными экраном, количеством каналов, памятью и выходом в Интернет.) и т. д.). Самые большие изменения произошли в средствах получения, передачи, контроля и обработки информации. Данные тенденции в совокупности с инновационными методами управления характеризуют переход к цифровизации экономики, который требует приобретения персоналом новых, отвечающих современным требованиям компетен-

ций. Однако, если рассматривать ситуацию с рабочей силой, то можно отметить, что уменьшается численность специалистов в области науки и техники при росте доли занятых с 1992 по 2018 год [1].

Важным фактором производства продукции с высокой добавленной стоимостью является конкурентоспособность работников, которая в том числе определяется уровнем их квалификации. Для постоянного повышения квалификации и поддержания на нужном уровне конкурентоспособности персонала требуется его периодическое обучение и последующая аттестация. Повышение роли аттестации в системе управления персоналом является актуальным направлением научных исследований [2].

Однако в научно-методическом плане, по нашему мнению, недостаточно проработаны вопросы оценки эффективности организации процесса обучения и аттестации кадров предприятия.

Теория

Цель данного исследования заключается в разработке методического подхода к оценке эффективности организации труда и управления персоналом предприятия при включении аттестации и

повышения квалификации кадров как стимулирующих факторов роста производительности труда.

Сложность проблемы оценки эффективности организации труда и управления персоналом начинается с вопроса определения понятия эффективности.

В научной литературе нет однозначного толкования данного понятия. Многие авторы под эффективностью понимают *отношение* (курсив везде наш) результата деятельности к затратам (ресурсам), которые потрачены на достижение данного результата [3 и др.]. Значительная часть авторов рассматривают эффективность как *соотношение* между результатами и затратами, т. е. тогда к показателям эффективности относится и экономический эффект [2 и др.] Более расширенно определяют эффективность как характеристику степени достижения цели, или как соотношение между действительным результатом и непосредственной целью [4, 5].

Представляется, что более приближенным к процессу организации и нормирования труда является понятие эффективности, определяемой как соотношение между результатами и затратами труда, сопоставленное с установленной нормой, критериями или целью деятельности субъекта экономики.

В понимании авторов данной статьи эффективность труда – это категория, которая определяет степень достижения той или иной цели, отражает взаимодействие производительных сил и производственных отношений или характеризует комплекс отношений между участниками процесса воспроизводства, направленных на максимальное удовлетворение потребностей людей.

Эффективная организация труда – это комплекс мер и организационно-мотивационных механизмов, позволяющих обеспечить наивысшую эффективность труда.

В условиях нестабильности экономики и мно-

гокритериальности оценки установление нормативных значений показателей оценки эффективности процессов совершенствования организации труда, в частности, *вложений в человеческий капитал*, затруднительно и тогда в качестве показателей эффективности используют сопоставление, соотношение двух величин: экономического эффекта и произведенных затрат или ресурсов. Практически эта же точка зрения изложена в [6, 7] и в зарубежных источниках [8–11].

Таким образом, эффективность *организации труда*, следует оценивать по *абсолютными показателями эффективности* (дополнительные прибыль, доход, выручка и т. д.).

К интегральным *относительным* показателям относятся: рост производительности труда, повышение рентабельности, рост средней зарплаты, повышение зарплатоотдачи и т. д.

При гармоничной организации процессов аттестации, повышения квалификации и стимулирования кадров возникает синергетический эффект.

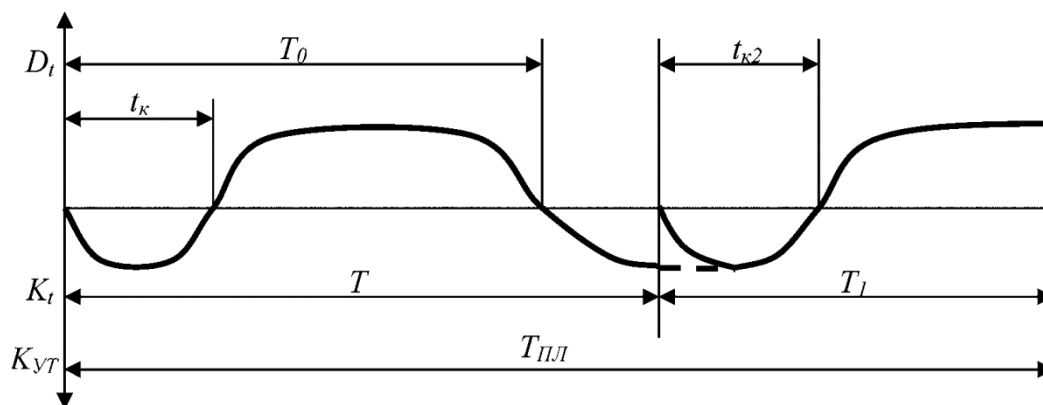
Существуют различные методы и способы оценки эффективности результатов этих мероприятий [12]. Однако они не позволяют моделировать этот процесс, определяя оптимальные сроки и затраты на их реализацию.

Рассмотрим эффективность от повышения квалификации и аттестации персонала (ПКиАП) как комплексный инвестиционный проект вложения в человеческий капитал (см. рисунок).

Для планового периода $T_{пл}$, значительно большего, чем время одного цикла повышения квалификации и аттестации. Выражение интегрального дисконтированного дохода выглядит так:

$$\Delta = \sum_{t=k+1}^T Dt \frac{1}{(1+E)^t} + \sum_{t=T+1}^{T+t_k+2} Dt \frac{1}{(1+E)^t} - t=0tkKt1(1+E)t-t=T+1T+tk+1Kt1(1+E)t-t=T-T0TKyT1(1+E)t, \quad (1)$$

где t_k – число шагов ПКиАП, уменьшенное на единицу; T – число шагов в цикле аттестации,



Инвестиции, дополнительные доходы и утерянные доходы в процессе двух смежных ПКиАП за плановый период – $T_{пл}$

уменьшенное на единицу; $\sum_{t=0}^{t_k} K_t \frac{1}{(1+E)^t}$ – приведенные затраты на процесс повышения квалификации и аттестации персонала в первом периоде; $T_0 - t_k$ – период получения дополнительного дохода после аттестации; D_t – чистый доход от ПКИАК на t -м шаге проекта; K_{yT} – утраченный доход на t -м шаге из-за завышенного периода цикла ПКИАК на величину $T - T_0$; T_0 – шаг проекта, в котором прирост чистого дохода от ПКИАК исчезает; E – норма доходности на инвестиции (норма дисконта).

Результат

Используя выражение (1), приравняв сумму приведенных инвестиций к чистому приведенному доходу от первого ПКИАК, можно определить минимальный срок возврата инвестиций, т. е. срок окупаемости проекта. Увеличение чистого дохода может произойти в результате повышения производительности труда путём улучшения использования, расстановки кадров, оптимизации численности работников.

Инновационная активность при адекватной организации ПКИАК должна возрасти у всех категорий работников. Если их рационализаторские предложения, изобретения, новые промышленные образцы, полезные модели внедряются в производство, то это тоже нужно считать результатом эффективного процесса ПКИАК. Естественно эффективность возрастает в большей степени при адекватной организации системы стимулирования инноваций.

Для придания работе по ПКИАК системного характера необходимо иметь программу, которая должна охватывать все категории работников. В результате выполнения программы следует определять не только фактические результаты роста эффективности, но и ожидаемые, так как результат от её выполнения может генерироваться многие годы. Состав показателей оценки ожидаемой эффективности зависит от того, с какой целью проводится аттестация кадров, какие категории работников аттестуются.

Для специалистов важнейшими показателями ПКИАК, кроме показателей инновационной активности, являются уровни выполнения нормативов, за которые они отвечают в рамках своих обязанностей. При измерении производительности труда важно использовать те показатели, которые в большей степени отражают производство той добавленной стоимости, на которую влияет деятельность данного специалиста.

Целесообразность использования предложенного подхода подтверждается анализом сложившейся практики работы металлургических предприятий. Анализ эффективности работы по ПКИАК выполнен на предприятии ОАО «ММК-МЕТИЗ». Он показал, что в результате значительных инвестиций в образование кадров темпы про-

изводительности труда, измеренные в тоннах на одного работника, за 2016–2018 годы в среднем возросли на 6,8 % по отношению к 2015 году. Ещё большие темпы роста наблюдаются по приведенным натуральным единицам. Произошел значительный прирост количества поданных рационализаторских предложений.

Выводы

Анализ существующих понятий эффективности показал необходимость их адаптации при оценке процессов совершенствования организации труда на предприятии.

Применение предложенного комплекса показателей оценки эффективности программ повышения квалификации и аттестации персонала с учетом оптимизации сроков их проведения повышает возможность выработки более обоснованных решений в рамках инвестиционных проектов вложений в человеческий капитал и создания системы стимулирования роста производительности креативного труда.

Литература

1. Россия в цифрах. 2019: крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2019. – 549 с. [Электронный ресурс]. – <https://www.gks.ru/storage/mediabank/rus19.pdf>. (дата обращения 14.07.2020)
2. Перегонцева Т.В. Аттестация как фактор социализации педагогических работников: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Снец. 13.00.08. – Омск, 2012. – 23 с. [Электронный ресурс]. – <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08/dissertatsiya-attestatsiya-kak-faktor-sotsializatsii-pedagogicheskikh-rabotnikov#ixzz6H9YrSM9D> (дата обращения 14.07.2020)
3. Лацук Е.А. Исследование эффективности как производной качества управления сельскохозяйственными организациями / Е.А. Лацук // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10, № 3. – С. 703–714. [Электронный ресурс]. – <https://1economic.ru/lib/100743> (дата обращения 14.07.2020)
4. Штелле Е.А. К вопросу понятия «эффективность» / Е.А. Штелле, О.Б. Вечерковская // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – Т. 16. – С. 935–947. [Электронный ресурс]. – <https://www.fin-izdat.ru/journal/analiz/detail.php?ID=71015> (дата обращения 14.07.2020)
5. Майоров В.И. Государственно-правовое обеспечение безопасности в сфере дорожного движения: теоретико-прикладные проблемы: моногр. / В.И. Майоров. – Челябинск: ГОУ ВПО ЧОИ МВД РФ, 2008. – С. 11–113.
6. Галлиулин, Х.Я. Понятие эффективности труда / Х.Я. Галлиулин, Г.П. Ермаков, М.В. Симонина // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 3. – С. 183–185.
7. Максютина Е.В. Экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал в

современных условиях // Вестник ЧГУ. – 2011. – №4. [Электронный ресурс]. – <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-effektivnost-investitsiy-v-chelovecheskiy-kapital-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 09.10.2020)..

8. Akintoye I.R. *The Relevance of Human Resource Accounting to Effective Financial Reporting* // *International Journal of Business Management & Economic Research*. – 2012. – Vol. 3. – P. 566–572.

9. *Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation*. – OECD Publishing, 2013. – 362 p.

10. Milost F. *Is the Intellectual Capital Account-*

ing Just a Management Fashion? // *International Journal of Business Management & Economic Research*. – 2013. – № 4. – P. 759–765.

11. Kósi K., Harazin P. *Evaluating Intellectual and Environmental Capital – the Whats and Hows – Performance Evaluation in the Information Era* // *International Journal of Management Cases*. – 2013. – № 13. – P. 233–241.

12. Корольков С. *Нужно ли компаниям повышать квалификацию сотрудников и как оценить эффект от обучения* [Электронный ресурс]. – <https://unibrains.ru/blog/effekt-ot-obucheniya/> (дата обращения 14.07.2020)

Бернацкая Ольга Сергеевна, преподаватель Евразийского института сертифицированных публичных бухгалтеров (EICPA/CPARussia) (г. Москва).

Лутовинов Павел Павлович, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики, Уральский социально-экономический институт (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» (г. Челябинск), pavelltv@mail.ru

Зубкова Ольга Владимировна, доктор экономических наук, доцент, заместитель директора по учебной и воспитательной работе, Уральский социально-экономический институт (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» (г. Челябинск), aknozama78@mail.ru

Поступила в редакцию 23 декабря 2020 г.

DOI: 10.14529/em200421

EFFICIENCY OF LABOR ORGANIZATION IN THE ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND CERTIFICATION OF PERSONNEL

O.S. Bernatskaya¹, P.P. Lutovinov², O.V. Zubkova²

¹ Eurasian Institute of Certified Public Accountants (EICPA/CPARussia), Moscow, Russian Federation

² Ural Social and Economic Institute (branch) OUP VO "Academy of Labor and Social Relations", Chelyabinsk, Russian Federation

Certification and professional development are considered as components of the labor organization process on the example of a metallurgical enterprise. It is proposed to evaluate the effectiveness of the organization of labor in the enterprise on the basis of a set of private and integral, absolute and relative, social and economic indicators. To optimize the process of professional development and certification of personnel, a model is proposed that includes costs as investments in human capital, which subsequently gives a return in the form of additional added value. The optimal duration of the cycle of the studied process of professional development and certification of personnel, as well as the optimal costs for its implementation, is determined. General principles for determining deadlines are formulated. It is suggested that the most important factor affecting the frequency of professional development is the obsolescence of knowledge in the field that is related to the activity of this employee.

The use of the proposed system of indicators for evaluating the effectiveness of projects to improve the organization of work to optimize the frequency of professional development and subsequent certification will have a positive impact on the dynamics of labor productivity and innovation activity of the company's personnel.

Keywords: personnel certification, innovation, labor, investment in personnel, optimization of professional development, labor organization efficiency.

References

1. *Rossiya v tsifrakh. 2019* [Russia in numbers. 2019]. Available at: <https://www.gks.ru/storage/mediabank/rus19.pdf> (accessed 14 July 2020). (in Russ.)
2. Peregonceva T.V. *Attestatsiya kak faktor sotsializatsii pedagogicheskikh rabotnikov* [Certification as a factor of socialization of teachers], 2012, pp. 1–23. Available at: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08/dissertatsiya-attestatsiya-kak-faktor-sotsializatsii-pedagogicheskikh-rabotnikov#ixzz6H9YrSM9D> (accessed 14 July 2020).
3. Lashuk E.A. [Research of efficiency as a derivative of quality of management of agricultural organizations]. *Jekonomika, predprinimatel'stvo i pravo* [Economics, business and law], 2020, vol. 10, no. 3, pp. 703–714. Available at: <https://1economic.ru/lib/100743> (accessed 14 July 2020). (in Russ.)
4. Shtelle E.A., Veчерkovskaja O.B. [To the question of the concept of «efficiency»]. *Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika* [Economic analysis: theory and practice], 2018, vol. 16, pp. 935–947. Available at: <https://www.fin-izdat.ru/journal/analiz/detail.php?ID=71015> (accessed 14 July 2020). (in Russ.)
5. Majorov V.I. *Gosudarstvenno-pravovoe obespechenie bezopasnosti v sfere dorozhnogo dvizheniya: teoretiko-prikladnye problemy* [State and legal security in the field of road traffic: theoretical and applied problems]. Chelyabinsk, 2008, pp. 11–113.
6. Galliulin H.Ya., Ermakov G.P., Simonov M.V. [The Concept of labor efficiency]. *Ekonomika truda* [Labor Economic], 2017, vol. 4, no. 3, pp. 183–185. (in Russ.)
7. Maksyutina E.V. [Economic efficiency of investments in human capital in modern conditions]. *Vestnik CHGU* [Bulletin of ChSU], 2011, no. 4. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-effektivnost-investitsiy-v-chelovecheskiy-kapital-v-sovremennyh-usloviyah> (accessed 14 July 2020). (in Russ.)
8. Akintoye I.R. The Relevance of Human Resource Accounting to Effective Financial Reporting. *International Journal of Business Management & Economic Research*, 2012, vol. 3, pp. 566–572.
9. *Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation*. OECD Publishing, 2013. 362 p.
10. Milost F. Is the Intellectual Capital Accounting Just a Management Fashion? *International Journal of Business Management & Economic Research*, 2013, no. 4, pp. 759–765.
11. Kósi K., Harazin P. Evaluating Intellectual and Environmental Capital – the Whats and Hows – Performance Evaluation in the Information Era. *International Journal of Management Cases*, 2013, no. 13, pp. 233–241.
12. Korol'kov S. *Nuzhno li kompaniyam povyshat' kvalifikatsiyu sotrudnikov i kak otsenit' effekt ot obucheniya* [Do companies need to improve the skills of employees and how to assess the effect of training]. Available at: <https://unibrains.ru/blog/effekt-ot-obucheniya/> (accessed 14 July 2020).

Olga S. Bernatskaya, lecturer, Eurasian Institute of Certified Public Accountants (EICPA/CPARussia), Moscow.

Pavel P. Lutovinov, Doctor of Sciences (Economics), Professor at the Department of Economics, Ural Social and Economic Institute (branch) OUP VO “Academy of Labor and Social Relations”, Chelyabinsk, pavelltv@mail.ru

Olga V. Zubkova, Doctor of Sciences (Economics), Deputy Director for Educational and Educational Work, Ural Social and Economic Institute (branch) OUP VO “Academy of Labor and Social Relations”, Chelyabinsk, Aknozama78@mail.ru

Received December 23, 2020

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Бернацкая, О.С. Эффективность организации труда на предприятии в контексте повышения квалификации и аттестации кадров / О.С. Бернацкая, П.П. Лутовинов, О.В. Зубкова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2020. – Т. 14, № 4. – С. 178–182. DOI: 10.14529/em200421

FOR CITATION

Bernatskaya O.S., Lutovinov P.P., Zubkova O.V. Efficiency of Labor Organization in the Enterprise in the Context of Professional Development and Certification of Personnel. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2020, vol. 14, no. 4, pp. 178–182. (in Russ.). DOI: 10.14529/em200421
