

Маркелова Юлия Владимировна
Кумертауский филиал ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

Экономические расчеты к анализу управленческой деятельности предприятия

Аннотация. Управленческая деятельность является комплексной характеристикой хозяйственной деятельности компании любой организационно-правовой собственности. В условиях нестабильной экономической ситуации, роста издержек и усиления конкурентного давления предприятия сталкиваются с необходимостью совершенствования системы управления. Используя традиционные экономические показатели, такие как коэффициенты приема, увольнения кадров, текучести кадров, позволяют оценить управленческую деятельность, которую осуществляют административно-управленческий персонал. Текущей проблемой в управлении коммерческими предприятиями часто наблюдается несоответствие между принимаемыми управленческими решениями и фактическими результатами деятельности. Совокупность выбранных показателей позволяет оценить не только финансовые итоги деятельности, но и качество управленческих процессов, структуру управления и состояние кадрового потенциала, что обеспечивает объективность и полноту анализа. Используя мониторинг экономических расчетов по анализу движения персонала можно обеспечить эффективное использование кадровых ресурсов, предложить дальнейшую стратегию по выявлению кадровых резервов, или формированию «рациональной» внутренней кадровой политики.

Ключевые слова: численность кадров, коэффициент по приему, коэффициент по выбытию, коэффициент текучести работающих, управленческая деятельность, форма оплаты труда, система оплаты труда.

Markelova Yulia Vladimirovna
Kumertau branch of Orenburg State University

Economic calculations for analyzing the management activities of an enterprise

Annotation. The management activities of an enterprise are a comprehensive characteristic of the entire economic activity of a company of any legal form of ownership. In an unstable economic situation, with increasing costs and increased competitive pressure, enterprises face the need to improve their management systems. Using traditional economic indicators, such as the rates of recruitment, dismissal, or turnover, allows for the evaluation of the management activities carried out by administrative and managerial personnel. A common challenge in the management of commercial enterprises is the discrepancy between the management decisions made and the actual results of their operations. The combination of selected indicators allows for assessing not only the financial results of activities, but also the quality of management processes, the management structure, and the state of human resources, which ensures the objectivity and completeness of the analysis. By using monitoring of economic calculations to analyze staff movement, it is possible to ensure the effective use of human resources, propose a further strategy for identifying human resources, or form a "rational" internal personnel policy.

Keywords: number of personnel, acceptance rate, departure rate, turnover rate, management activities, form of remuneration, remuneration system.

Управленческая деятельность предприятия представляет собой целостную систему, обеспечивающую направленное развитие организации и согласованную работу всех её элементов [1]. Её содержание обусловлено необходимостью рационального использования

ресурсов, поддержания устойчивости процессов и достижения поставленных целей. Управление выступает не набором отдельных действий, а непрерывным механизмом формирования, поддержания и регулирования деятельности предприятия, в котором объединяются целеполагание, взаимодействие персонала и использование инструментов руководства [2].

В рамках Политики в области устойчивого развития, корпоративной и социальной ответственности стратегия управления персоналом на «Исследуемом предприятии» нацелена на обеспечение потребностей бизнеса персоналом требуемой квалификации и в оптимальном количестве, совершенствование организации и оплаты труда, сохранение высокого уровня лояльности в целях достижения стратегических целей компании [4].

Ежегодно компания рассматривает и утверждает функциональные стратегии в области управления персоналом, в которой ставит перед собой цели и задачи на год, учитывая стратегические инициативы компании.

В своей деятельности компания руководствуется следующими основными принципами устойчивого развития в области управления персоналом [5,6]:

- формирование сплоченной, эффективной команды;
- удержание и развитие высококвалифицированного персонала;
- уважение и взаимное доверие членов команды;
- соблюдение норм трудового права;
- развитие социального партнерства;
- обеспечение прав работников компании;
- достойное вознаграждение за труд, которые являются условиями эффективной работы компании в целом и каждого ее члена отдельно.

Для оценки эффективности управленческой деятельности в ходе исследования были применены научно- доказанные подходы, а именно использовались распространённые коэффициенты по управлению персоналом, такие как коэффициент по приему персонала, коэффициент по выбытию персонала, коэффициент текучести работающих, а также проведен анализ имеющейся форма оплаты труда и система оплаты труда.

В ходе анализа кадровой политики и оценки управленческой деятельности, анализировалось коммерческое предприятие, которое оказывает услуги по комплексному проектированию объектов внешнего электроснабжения, высоковольтных линий электропередач, подстанций высокого класса напряжения.

Рассмотрим состав, структуру и среднесписочную численность кадров исследуемого предприятия за 2022-2024гг., данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Анализ состава, численности и структуры кадров предприятия за 2022-2024гг.

Показатель	2022 г.		2023 г.		2024 г.		Абсолютное отклонение 2024г. к 2022 г. (+;-)	Относит. отклонение 2024г. к 2022 г. (+;-)
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %		
Численность персонала, всего	100	100	109	100	115	100	15	15,00
В том числе:								
рабочие	29	29	29	27	30	26	1	3,45
руководители	44	44	45	41	45	39	1	2,27

специалисты	27	27	35	32	40	35	13	48,15
-------------	----	----	----	----	----	----	----	-------

Данные таблицы 1, отражают изменения в составе и структуре кадров предприятия за 2022–2024 гг. В 2024 году по сравнению с 2022 годом численность персонала увеличилась на 15 человек, или на 15,00 %, что свидетельствует о расширении штата предприятия.

В структуре персонала наибольшие изменения произошли в категории специалистов, численность которых возросла на 13 человек, или на 48,15 %, а их удельный вес увеличился с 27 % до 35 %. Рост данной категории связан с усложнением управленческих и производственных процессов, а также с необходимостью усиления функциональных и технических направлений деятельности.

Численность рабочих увеличилась незначительно - на 1 человека, при этом их удельный вес сократился с 29 % до 26 %, что указывает на относительное снижение доли производственного персонала.

Численность руководителей также возросла на 1 человека, однако их удельный вес уменьшился с 44 % до 39 %, что связано с общим ростом численности персонала

В целом результаты анализа свидетельствуют о несоответствии динамики численности персонала и объемов деятельности предприятия, что привело к снижению производительности труда. Это указывает на необходимость оптимизации численности и структуры персонала, а также повышения эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия.

Далее определим абсолютное изменение и относительное изменение показателей, характеризующих движение кадров в отчетном году по сравнению с предыдущим 2022г.

Рассчитаем коэффициенты по приему, выбытию и текучести работающих предприятия в 2024г. и предыдущем годах, данные представим в таблице 2.

Таблица 2 - Анализ движения работающих на предприятии за 2023-2024гг.

Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Абсолютное отклонение 2024г. к 2022 г. (+;-)	Относительное отклонение 2024г. к 2022 г. (%)
Среднесписочная численность работающих	100	109	115	15	15,00
Принято, всего	14	9	6	-8	-57,14
Выбыло, всего	5	3	5	0	0,00
В том числе:					
по собственному желанию	3	2	3	0	0,00
уволено в связи с окончанием срока договора	1	0	1	0	0,00
уволено за прогул	0	0	1	1	-
в связи с уходом на пенсию	1	1	0	-1	-100,00

Данные таблицы 2 характеризуют движение кадров на предприятии за 2022–2024 гг. и позволяют оценить стабильность трудового коллектива и интенсивность кадровых процессов.

Среднесписочная численность работников в 2024 году по сравнению с 2022 годом увеличилась на 15 человек, или на 15,00 %, что свидетельствует о росте численности персонала предприятия. При этом количество принятых работников сократилось на 8 человек, или на 57,14 %, что указывает на снижение интенсивности набора персонала и более сдержанную кадровую политику в 2024 году.

Число выбывших работников в 2024 году по сравнению с 2022 годом не изменилось и составило 5 человек, что свидетельствует об относительной стабильности процессов выбытия персонала. Структура причин увольнений в целом осталась неизменной: основная доля увольнений приходится на увольнения по собственному желанию. В то же время в 2024 году зафиксирован случай увольнения за прогул, что может свидетельствовать о наличии отдельных проблем трудовой дисциплины. Увольнения в связи с уходом на пенсию в 2024 году отсутствуют, что объясняется возрастной структурой персонала в анализируемом периоде.

В целом анализ движения кадров показывает, что при увеличении общей численности работников интенсивность кадрового обновления снижается, а уровень выбытия персонала остается стабильным. Полученные результаты указывают на относительную устойчивость кадрового состава предприятия, однако выявленные изменения требуют дальнейшего анализа причин текучести и эффективности управления персоналом.

Для оценки интенсивности движения персонала и устойчивости кадрового состава предприятия рассчитаем коэффициенты по приёму, выбытию и текучести работников предприятия за 2022–2024 гг. Результаты расчётов представлены в таблице 3.

Таблица 3- Коэффициенты по приёму, выбытию и текучести работающих предприятия за 2022-2024гг. [7,8]

Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Абсолютное отклонение 2024г. к 2022 г. (+;-)	Относительное отклонение 2024г. к 2022 г. (%)
Коэффициент по приёму	0,140	0,083	0,052	-0,088	-62,73
Коэффициент по выбытию	0,050	0,028	0,043	-0,007	-13,04
Коэффициент по текучести	0,030	0,018	0,026	-0,004	-13,04

В 2024 г. коэффициент по приёму снизился по сравнению с 2022 годом до 0,052, на 0,088 или 62,73%, и указывает на существенное уменьшение набора персонала.

Коэффициент по выбытию сократился с 0,050 до 0,043 (на 0,007 или 13,04%) в исследуемый период, что свидетельствует о снижении увольнений. Коэффициент текучести к 2024 году также уменьшился с 0,030 до 0,026, или на 0,004 (13,04%), что характеризует относительную стабилизацию кадрового состава. В целом в 2024 г. наблюдается снижение оборота рабочей силы при заметном сокращении притока новых работников.

Также рассмотрим структуру персонала по стажу работы и уровню образования за 2022–2024 гг. она представлена в таблице 4.

Таблица 4 - Состав персонала по стажу работы и уровню образования на предприятии за 2022-2024гг. [9,10]

Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Абсолютное отклонение 2024г. к 2022 г. (+;-)	Относительное отклонение 2024г. к 2022 г. (%)
Структура персонала по стажу работы					
От 1 до 3 лет	9	10	15	6	66,67
От 3 до 5 лет	19	25	25	6	31,58
От 5 до 10 лет	72	74	75	3	4,17
Итого	100	109	115	15	15,00
Структура персонала по уровню образования					
Высшее	68	75	75	7	10,29
Среднее профессиональное	30	30	30	0	0,00
Среднее	2	4	10	8	400,00
Итого	100	109	115	15	15,00

Анализ структуры персонала на предприятии за 2022–2024 гг. показывает увеличение общей численности работников на 15 человек, или на 15%. В структуре по стажу работы наибольший рост пришёлся на работников со стажем от 1 до 3 лет — их численность увеличилась с 9 до 15 человек, что составляет рост на 6 человек или 66,67%, что указывает на приток сравнительно новых сотрудников. Численность работников со стажем от 3 до 5 лет выросла на 6 человек (31,58%), тогда как категория со стажем от 5 до 10 лет увеличилась незначительно - на 3 человека (4,17%), оставаясь преобладающей в общей структуре персонала.

По уровню образования наблюдается преобладание работников с высшим образованием: их численность увеличилась с 68 до 75 человек, или на 7 человек (10,29%). Численность работников со средним профессиональным образованием осталась неизменной и составила 30 человек. При этом численность персонала со средним образованием выросла с 2 до 10 человек, что соответствует увеличению на 8 человек или 400%. В целом структура персонала характеризуется преобладанием квалифицированных кадров при одновременном увеличении доли работников с небольшим стажем, что отражает обновление кадрового состава предприятия.

Делая вывод, отметим, что анализ показал в 2022–2024 гг. на предприятии наблюдается увеличение численности персонала при одновременном снижении объёма реализации и производительности труда. Движение кадров характеризуется снижением приёма и умеренным уровнем выбытия и текучести. Структура персонала в основном представлена работниками с большим стажем и высшим образованием, что свидетельствует о наличии кадрового потенциала, однако эффективность его использования в анализируемом периоде снизилась.

Далее рассмотрим формы и системы оплаты труда, применяемые на предприятии, которая реализует проекты строительства и комплексного проектирования объектов внешнего электроснабжения, высоковольтных линий электропередач, подстанций напряжением до 220 кВ включительно, а также занимается монтажом кабельных линий и других электроустановок, представим в таблице 5.

Таблица 5 - Форма и система оплаты труда предприятия [11]

Форма оплаты труда		Периодичность выплат
1. Повременная	Применяется для постоянного штата сотрудников, задействованного в офисе и на проектировании:	Работникам начисляют фиксированную заработную плату,

	-Проекты разработки и согласование проектной документации; -Менеджмент проектов и административные должности; -Служба закупок и договорной отдел.	предусмотренную штатным расписанием, 2 раза в месяц
2. Сдельная	Применяется для бригад строителей, монтажников и иных работников, чьи услуги связаны с объемом выполненных работ: -Монтаж высоковольтных линий электропередач; -Строительство и реконструкция подстанций; -Прокладка кабельных трасс.	Расчёт идёт по установленным нормам выработки, 2 раза в месяц.

Представленная структура оплаты труда демонстрирует гибкость подхода предприятия к обеспечению эффективной работы сотрудников, стимулируя рост профессионального мастерства и удерживая лучших специалистов.

Таким образом, прогнозируемые показатели обеспечивают достаточную стабильность финансирования затрат на персонал и соответствуют стратегии развития предприятия.

Список источников

1. Менеджмент : учебник для вузов / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 448 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-03372-4. - Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/511207>.
2. Менеджмент : учебник для вузов / Н. И. Астахова [и др.] ; ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 422 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16387-2. - Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/530926>.
3. Менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. Ю. В. Кузнецова. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 448с. – ISBN 978-5-534-03372-4.
4. Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл – ISBN 978-5-394-04542-4. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392>.
5. Менеджмент : учебник для вузов / Герчикова И.Н., - 4-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 511 с.– ISBN 978-5-4475-9631-6. - Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684936>.
6. Акмаева, Р. И. Менеджмент : учебник / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова, А. П. Лунев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 441 с. :, ил. - ISBN 978-5-238-01095-3. - Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491959>.
7. Менеджмент : учебник /под ред И. Н. Шапкина. – М.: Издательство Юрайт, 2011. – 690с. – ISBN 978-5-9916-0829-9
8. Горфинкель В.Я, Экономика фирмы (организации, предприятия) учебник / под ред проф В.Я Горфинкеля, проф Б.Н Чернышева – 2-е издание – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА – М, 2022. – 296с - ISBN 978-5-9558-02947
9. Григоренко О. В, Экономика предприятия и управление организацией: учебник / О. В Григоренко, А. Н Мыльникова, И. О Садовнича. - Москва : Русайнс, 2023. - 266 с. - ISBN 978-5-466-04154-5. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://book.ru/book/951450> – 07.02.2026

10. Гришин В. И, Силин Я. П, Чернышова Е. Н [и др.] Экономика предприятия : учебник / В. И Гришина, Я. П Силина. - Москва : КноРус, 2024. - 472 с. - ISBN 978-5-406-12472-7. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://book.ru/book/951593> – 06.02.2026

11. Парамонова Т. Н, Маркетинг : учебник / Т. Н Парамонова, И. Н Красюк. - Москва : КноРус, 2021. - 189 с. - ISBN 978-5-406-11195-6. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://book.ru/book/948323> – 04.02.2026

Сведения об авторах

Маркелова Ю.В., кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Экономика», Кумертауский филиал ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», г. Кумертау, Россия

Information about the authors

Markelova Yu.V., candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Economics Department, Kumertau branch of Orenburg State University, Kumertau, Russia