

Шихова Регина Тагировна

*студентка специальности «Экономическая безопасность» Тюменского
государственного университета, г. Тюмень, shikhova.regina@gmail.com*

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Реальные и потенциальные работники организации составляют ее трудовой ресурс, эффективное использование которого приводит не только к экономической безопасности организации, но и к ее успешной деятельности. В статье на основе открытых данных в области управления персоналом одной крупной организации нефтегазового сектора рассчитаны некоторые показатели анализа использования трудовых ресурсов (соотношение различных категорий работников в общей среднесписочной численности; соотношение возрастного состава персонала, среднегодовая выработка и др.) и представлены выводы о возможности использования данных анализа для предотвращения или минимизации рисков экономической безопасности.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, анализ, эффективность, экономическая безопасность.

Shikhova Regina Tagirovna

*Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University, Tyumen,
shikhova.regina@gmail.com*

ANALYSIS OF THE USE OF LABOR RESOURCES AS A TOOL TO ENSURE THE ECONOMIC SECURITY OF THE ORGANIZATION

Abstract. Real and potential employees of the organization constitute its labor resource, the effective use of which leads not only to the economic security of the organization, but also to its successful activity. In the article, based on open data in the field of personnel management of one large organization of the oil and gas sector, some indicators of the analysis of the use of labor resources are calculated (the ratio of various categories of employees in the total average headcount; the ratio of the age composition of the personnel, labor intensity, etc.) and conclusions are presented on the possibility of using the analysis data to prevent or minimize risks to economic security.

Keywords: labor resources, analysis, efficiency, economic security.

В современных рыночных условиях процесс успешного функционирования коммерческой организации находится в зависимости от совершенствования деятельности в сфере обеспечения экономической безопасности. Сотрудники на руководящих должностях разрабатывают стратегии развития компании и улучшения финансового положения, но желаемое не всегда достигается из-за отсутствия учета всех компонентов экономической безопасности.

Экономическая безопасность компании, как состояние защищенности ее жизненно важных интересов от внешних и внутренних угроз, включает в себя пять основных компонентов (виды): финансовая, информационная, инвестиционная, техническая и кадровая [1, с. 378]. Каждый компонент имеет свои особенности и экономические показатели. Казалось бы, ведущую роль в экономической безопасности играет финансовый аспект, но на самом деле, за каждым из перечисленных выше компонентов стоит человек, трудовая деятельность которого в рамках должностных обязанностей связана с реализацией стратегии компании, привлечением инвестиций, предоставлением достоверной финансовой отчетности, разработкой современных технологий и управлением компанией в целом. В этой связи, на наш взгляд, трудовые ресурсы организации, как реальные и потенциальные работники, являются основным и решающим фактором функционирования и развития любой компании. Обеспеченность трудовыми ресурсами и их грамотное применение способствуют повышению объемов производства и увеличению эффективности трудового процесса.

Анализ эффективного использования трудовых ресурсов играет важную роль, поскольку трудовые ресурсы – основа деятельности любой организации. При анализе использования трудовых ресурсов предстоит решить следующие задачи: изучить положение компании на рынке и роль персонала в этом; рассмотреть коэффициенты текучести кадров; выявить резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Как выделяют М.И. Баканов и А.Д. Шеремет, для анализа трудовых ресурсов используются следующие коэффициенты и показатели:

1. Удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия;
2. Коэффициент выбытия кадров;
3. Коэффициент приема кадров;
4. Численность производственно-промышленного персонала;
5. Текучесть кадров;
6. Трудоемкость обслуживания производства;
7. Производственная трудоемкость [2, с. 314].

Анализ трудовых ресурсов представляет собой сложный и трудоемкий процесс и включает в себя много этапов. На основе открытых материалов о персонале ПАО «Транснефть» рассмотрим несколько этапов анализа трудовых ресурсов, полученные данные по которым можно использовать при обеспечении экономической безопасности.

ПАО «Транснефть» является организацией, основной вид деятельности которой – транспортировка нефти и нефтепродуктов по системе магистральных трубопроводов в Российской Федерации и за ее пределами, диспетчеризация поставок нефти. Транспортировка нефти – одна из основных отраслей нефтегазовой промышленности России [3, с.9] ПАО «Транснефть» напрямую участвует в вопросах экспорта энергоносителей в страны Азиатско-Тихоокеанского региона, для чего вывело трубопроводную систему «Восточная Сибирь – Тихий океан» (ТС ВСТО) на максимальную мощность.

Персонал компании состоит из сотрудников, занимающих различные должности, различающиеся по квалификации, знаниям, опыту и образованию. Отразим на рисунке 1 в диаграмме, отражающей численность, систематизацию персонала ПАО «Транснефть» по категориям работников (руководители, специалисты, рабочие и служащие) за период 2017-2019 гг., а на рисунке 2 удельный вес каждой категории в общей среднесписочной численности.

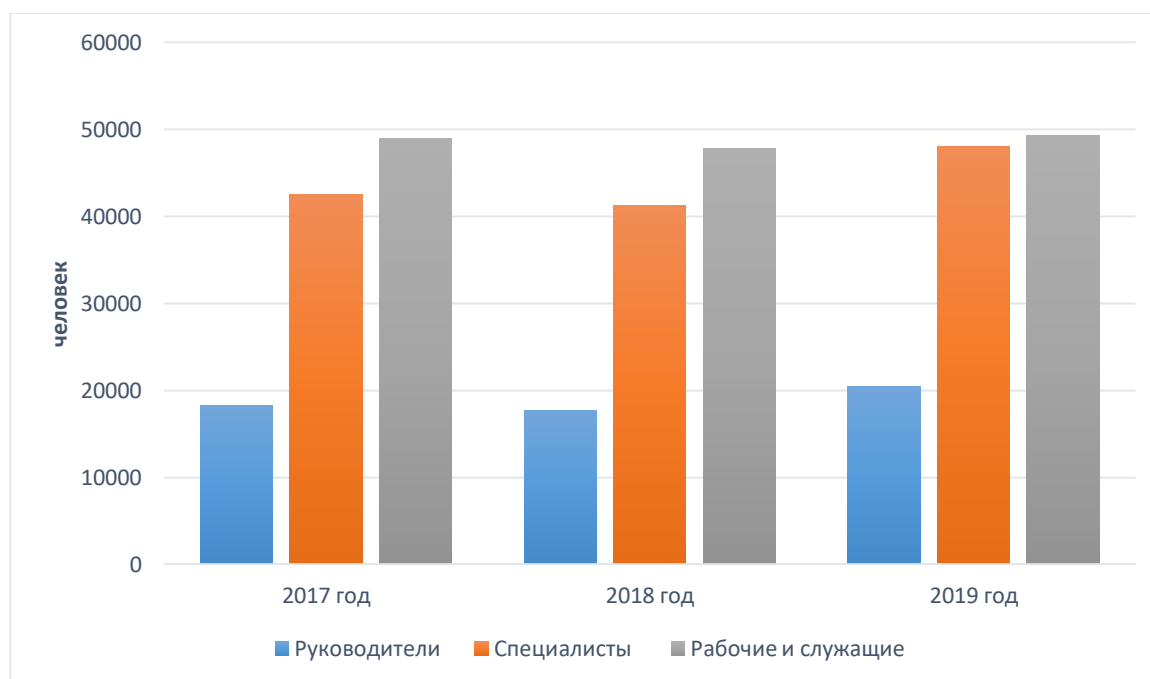


Рисунок 1. Состав персонала ПАО «Транснефть» по категориям работников за период 2017-2019 гг.

Источник: составлено автором на основе данных [4]

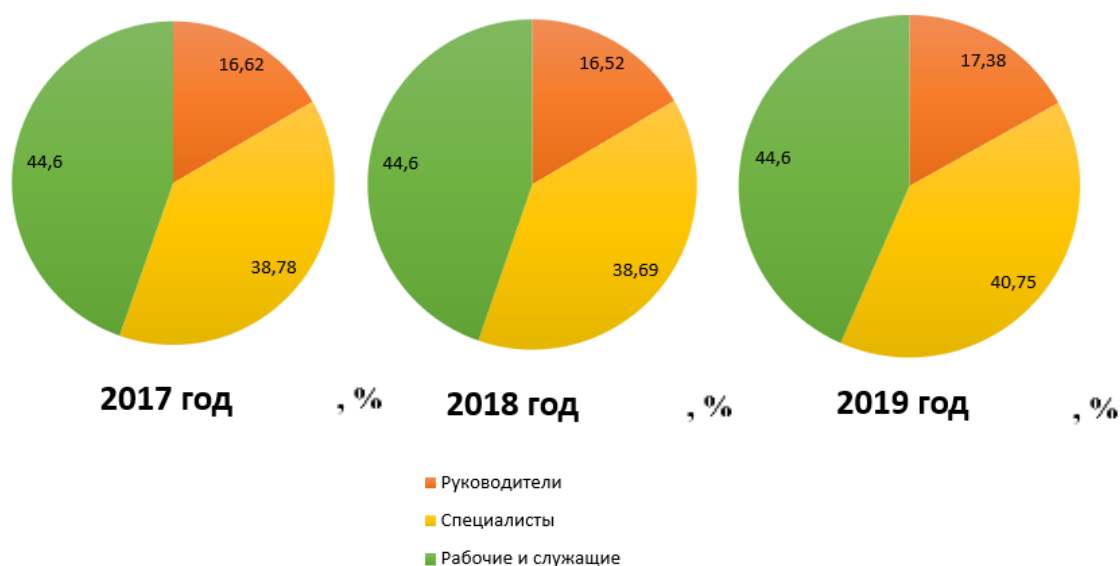


Рисунок 2. Удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала ПАО «Транснефть» за 2017-2019 гг.

Источник: составлено автором на основе данных [4]

В 2019 году среднесписочная численность работников ПАО «Транснефть» составила 117,7 тыс. человек (+10,4 % к уровню 2018 года). Прирост обусловлен укомплектованием вновь созданных рабочих мест в рамках реализации инвестиционных проектов ПАО «Транснефть». Удельный вес рабочих и служащих ПАО «Транснефть» составлял 44,6% в 2017г., а в 2019 г., несмотря на то, что численность рабочих и служащих за два года увеличилась на 414 чел., удельный вес уменьшился на 2,72 %. Связано это с тем, что в 2019 г. среднесписочная численность персонала увеличилась на 8130 чел., основную часть которой составляют специалисты – 5470 чел.

На практике оптимальное соотношение подчиненных и руководителей, как выделяют множество психологов, составляет 7 ± 2 к 1, то есть в процентах оптимальное количество руководителей должно составлять от 10% до 16,7 %. Таким образом, можно увидеть, что в ПАО «Транснефть» в 2017 и 2018 годах показатель соотношения подчиненных и руководителей соответствовал оптимальному, а вот в 2019 году процент руководителей превышает.

Изменение соотношения в структуре кадрового состава может быть причиной нескольких рисков экономической безопасности. Во-первых, это может быть риск возникновения внутренних конфликтов между работниками. Большинство рабочих считают свою деятельность «основной» для производственного процесса (и это вполне обоснованно),

а наличие чрезмерного количества «начальников» их нервирует. Во-вторых, чрезмерное ускорение карьерного роста работника внутри компании, может привести к риску потери мотивации и стимулов к эффективной работе, ведь если сразу взяли нового сотрудника на должность «директор», то дальше ему расти некуда, следующая должность – «генеральный директор». В-третьих, может возникнуть риск неоправданных трудовых затрат, ведь если добавилось прилагательное, такое как «старший», «главный» и др., сотрудник в скором времени захочет более высокую заработную плату.

Заработная плата занимает важное место в обеспечении экономической безопасности организации, так как ее величина помогает обеспечить конкурентоспособный персонал. ПАО «Транснефть» проводит систематический мониторинг динамики заработных плат в нефтегазовом секторе и в целом рынка трудовых ресурсов в регионах (рисунок 3), для того, чтобы повышать конкурентоспособность оплаты труда своих сотрудников.

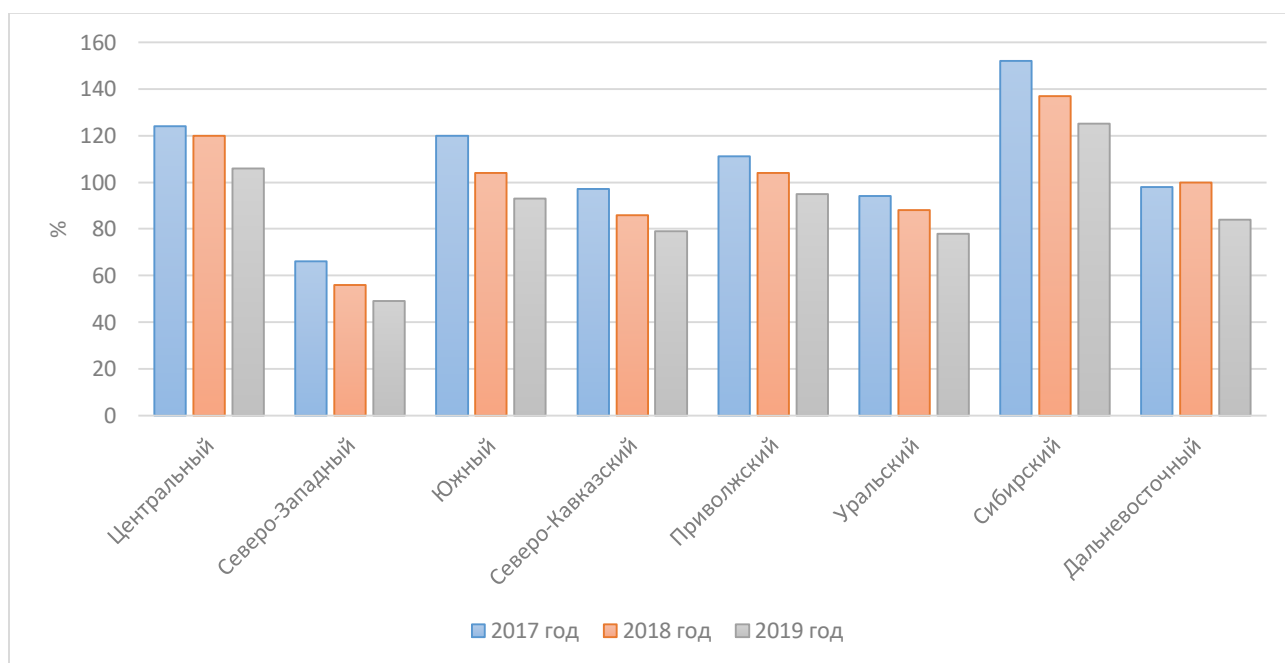


Рисунок 3. Процентное соотношение среднемесячной заработной платы сотрудников ПАО «Транснефть» к среднемесячной заработной платы работников организаций нефтегазового сектора по федеральным округам

Источник: составлено автором на основе данных [4]

Несмотря на то, что в ПАО «Транснефть» наблюдается снижение среднемесячной заработной платы (в 2017 году превышение среднемесячной заработной платы работников ПАО «Транснефть» над среднемесячной начисленной заработной платы работников организации составляла в 4 федеральных округах, тогда как в 2019 году в 2 федеральных округах), сам факт того, что показатели среднемесячной заработной платы работников ПАО

«Транснефть» превосходят показатели среднемесячной заработной платы персонала компании той же сферы производства, свидетельствует о конкурентоспособности заработной платы работников ПАО «Транснефть».

Далее рассмотрим возрастной состав персонала ПАО «Транснефть». Самая многочисленная возрастная группа – от 31 года до 40 лет, а самая малочисленная группа – до 30 лет. По отношению к 2019 году увеличилось количество сотрудников в возрасте от 31 года до 50 лет (рисунок 4).

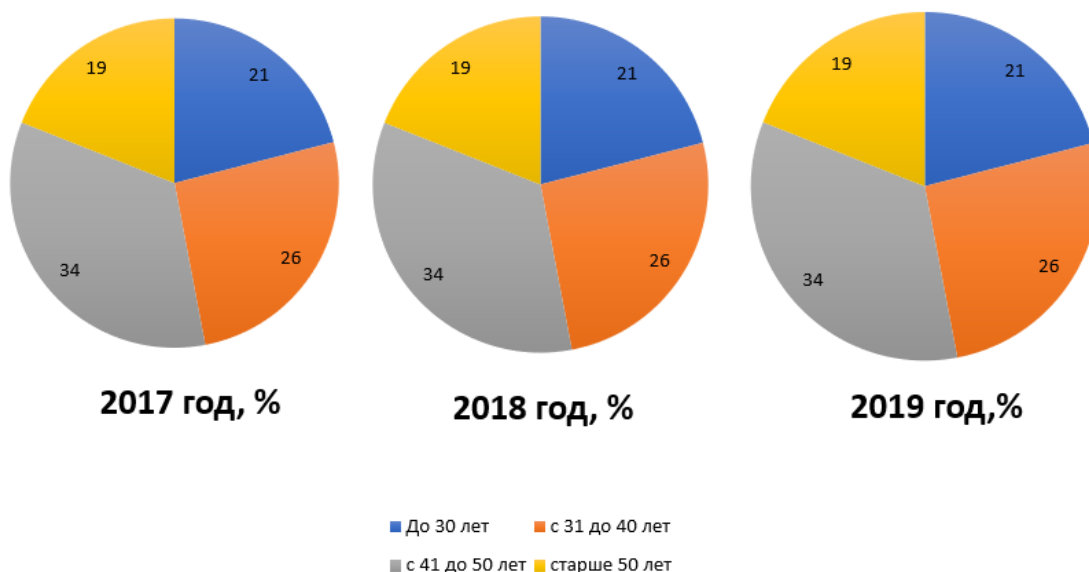


Рисунок 4. Удельный вес работников ПАО «Транснефть» с разбивкой по возрастному составу

Источник: составлено авторами на основе данных [4]

В целом, как видно по данным рисунка 4, ситуация с возвратным составом ПАО «Транснефть» положительная – в составе есть как молодые (амбициозные) работники, так и возрастные (опытные). При этом, особое внимание стоит уделить персоналу старше 50 лет.

Следует отметить, что со стороны экономической безопасности предприятия, по мнению экспертов, «безопасный» уровень данной категории персонала должен составлять до 20%. Превышение данного показателя в ПАО «Транснефть» (хоть и минимальное) может свидетельствовать о существовании дестабилизирующих факторах со стороны экономической безопасности организации:

- в силу «старения» трудовых ресурсов возникает спад уровня восприятия кадровой составляющей к технологическим нововведениям;

- увольнение в связи с выходом на пенсию приводит к утрате интеллектуального капитала компании, в последствии чего возникает потребность в увеличении затрат на профессиональное развитие новых сотрудников;

- увеличение риска снижения средней производительности трудовых ресурсов. [5, с.8]

На данный момент показатель среднего возраста работников ПАО «Транснефть» - возраст морально и психически устойчивого, трудоспособного человека (таблица 1), что является положительным фактором обеспечения экономической безопасности организации. Также показали таблицы 1 демонстрируют обеспеченность достаточным количеством сотрудников, обладание естественной текучестью; сбалансированность кадров по профессионализму; грамотное распределение рабочего времени.

Таблица 1

Количественные и качественные показатели трудовых ресурсов ПАО «Транснефть» за 2019 год

Показатели	2019 год
Средний возраст персонала, лет	40-42
Качественный показатель укомплектованности кадрами, %	96
Стажевый коэффициент, %	58
Коэффициент текучести кадров, %	5
Коэффициент использования рабочего времени, %	90

Источник: составлено авторами на основе данных [4]

Один из главных показателей производственной деятельности организации является среднегодовая выработка работника, важность которого заключается в возможности определения продуктивности персонала. Среднегодовая выработка одного работника рассматривается как отношение объема реализованной продукции в стоимостном выражении к среднесписочной численности персонала (таблица 2). С помощью данного показателя можно проанализировать грамотность подхода руководства к управлению персоналом и кадровым потенциалом, выстроить систему мотивации в компании, в которой должно быть уделено внимание и возможности поощрения сотрудников, и депремирования в зависимости от выполненных норм.

Среднегодовая выработка одного работника в 2019 году по сравнению с 2017 году увеличилась на 533,99 тыс. руб. или на 7%. Темп прироста реализованной продукции составил 15%, тогда как темп прироста среднесписочной численности 7%, таким образом, из-за того, что темп прироста реализованной продукции превышает темп прироста среднесписочной численности персонала в 2,1 раза, среднегодовая выработка увеличилась на 7%.

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ПАО «Транснефть»
и их динамика

Показатели	2017	2018	2019	Абсолютное отклонение	Темп роста, %	Темп прироста, %
Всего реализовано товаров, работ, услуг, тыс. руб.	835937344	937768188	960811881	124874537	115	15
Среднесписочная численность персонала, чел.	109642	106642	117772	8130	107	7
Среднегодовая выработка, тыс. руб./чел.	7624,2	8793,6	8158,2	533,9930927	107	7

Источник: составлено автором на основе данных [4]

Проведенный по открытым данным ПАО «Транснефть» анализ использования трудовых ресурсов, направленный на оценку влияния трудовых ресурсов на экономическую безопасность, показал, что в 2019 году многие показатели стали ухудшаться. ПАО «Транснефть» стоит уделить внимание своим трудовым ресурсам, так как если сейчас показатели только вышли из разряда «оптимальные», то при такой тенденции показатели могут ухудшиться, что ставит под угрозу деятельность всей компании.

Однако, стоит отметить, что при анализе использования трудовых ресурсов ПАО «Транснефть» авторами не были учтены все показатели, так как для оценки части из них нужны персональные или конфиденциальные данные. Так, например, при анализе использования трудовых ресурсов оценивается еще и социальная защита сотрудников, в которую входят следующий ряд показателей:

1. Повышение квалификации существующего персонала (так как реализация плана по повышению квалификации способствует увеличению продуктивности);

2. Улучшение условий труда (так как для повышение эффективности использования трудовых ресурсов, необходимо предоставить работникам выгодные санитарные условия и снизить уровень аварийности на производстве);

3. Развитие социально-культурных и жилищных условий (так как улучшение жилищной обеспеченности сотрудников, наличие баз отдыха, детских садов, санаториев, обеспечение работников льготами и т.п. повышает лояльность работников к работодателю, что положительно влияет на продуктивность).

Подводя итогу, отметим, что анализ трудовых ресурсов представляет собой сложный процесс и включает в себя много этапов, при которых используются данные разного уровня доступа и открытости. Внедрение систематического анализа трудовых ресурсов способствует более рациональному управлению персоналом и помогает принимать меры по повышению эффективности труда. Трудовые ресурсы и уровень экономической безопасности тесно взаимосвязаны друг с другом, так как само существование компании зависит от трудовых ресурсов.

Библиографический список

1. Садомина Д.Ю., Шихова Р.Т. Влияние мошенничества с финансовой отчетностью на обеспечение экономической безопасности бизнеса // Цифровая экономика: перспективы аудита и безопасности бизнеса. Тюмень: ТюмГУ, 2020. С. 377-385. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?pff=1&id=44354576&> (дата обращения: 28.03.2021).
2. Баканов, М.И. Теория экономического анализа / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. Москва: Финансы и статистика, 2016. 416 с.
3. Зылёва Н.В., Токмакова Е.Г., Сахно Ю.С. Особенности учета в организациях нефтегазодобывающей промышленности // Тюмень: Тюменский государственный университет, 2017. 208с.
4. Политика в области управления персоналом: 2020 ПАО «Транснефть». URL: <https://ar2019.transneft.ru/ru/sustainable-development/hr-policy/> (дата обращения 28.03.2021).
5. Илякова И.Е., Саушева О.С. Диагностика интеллектуальной и кадровой составляющих экономической безопасности корпорации: угрозы и условия нейтрализации // Интернет-журнал Науковедение. Москва: Издательский центр «Науковедение», 2015. 16 с. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25380783> (03.04.2021).