

УДК 331

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ
ANALYSIS OF THE ENTERPRISE'S LABOR RESOURCES

Цикалова Ю.А., магистр
Chikalova Y.A., Graduate student

Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I,
Воронеж, Россия

Voronezh State Agrarian University, Voronezh, Russia

АННОТАЦИЯ

Трудовые ресурсы являются важным компонентом производственного потенциала предприятия. Эффективное использование рабочего времени позволяет повысить производительность труда и снизить трудоемкость продукции.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Трудовые ресурсы, производительность труда, средняя зарплата, трудоемкость продукции, факторный анализ, фонд оплаты труда.

Трудовые ресурсы (рабочая сила) являются наиболее активной составляющей производственного потенциала. От обеспеченности трудовыми ресурсами и от их использования зависит решение экономических и социальных задач, стоящих перед предприятиями.

Экономика нашей страны практически перешла на рыночные отношения и функционирует исключительно по законам рынка. Каждое предприятие отвечает за свою работу и самостоятельно принимает решения о дальнейшем развитии. А в рыночной экономике выживает тот, кто наилучшим образом использует имеющиеся у него ресурсы для получения максимального количества прибыли, решая основные проблемы экономической деятельности. Но как предприятие само может оценить эффективность своей работы и результативность использования собственных ресурсов, пока это не сделали конкуренты просто вытеснив неудачника с рынка?

Из известных на данный момент факторов производства и торговли одним из главных, а зачастую основным и требующим наибольших затрат является труд. Анализ эффективности работы торгового предприятия невозможен без внимания к затратам на оплату труда и влиянии трудовых показателей на товарооборот и прибыль предприятия. Решению этой сложной задачи и посвящено много научных разработок.

На современном этапе развития в условиях рыночной экономики обеспечение предприятий рабочей силой, эффективность их использования - важнейшее условие эффективного функционирования деятельности любой организации.

Так как в процессе производства в качестве экономического ресурса используется труд, следует отметить, что в проблемах развития предприятия важное место занимают трудовые ресурсы. При всей важности материально-вещественных элементов производства они выступают решающим фактором повышения качества продукции и определяют эффективность всех сторон производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Повышение эффективности использования рабочей силы на предприятиях различных отраслей во многом означает повышение производительности труда. К факторам роста производительности труда относятся: уровень развития науки, организация производства, производственный опыт, повышение квалификации работников, материальное и моральное стимулирование труда, совершенствование модернизации оборудования. Обеспечение эффективного функционирования деятельности предприятия во многом зависит от рационального сочетания таких факторов.

Об актуальности темы свидетельствует, в частности, тот факт, что результаты производственно-хозяйственной деятельности, выполнение бизнес-плана, динамика выполнения плана производства во многом определяются степенью использования трудовых ресурсов. Кроме того, интенсификация общественного производства, повышение его экономической эффективности и качества продукции предполагают максимальное развитие хозяйственной инициативы трудовых коллективов предприятий.

Нами проанализированы трудовые ресурсы и оплата труда на примере предприятия ООО «Журавушка». Это предприятие мелкое, так стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах почти в 2 раза ниже среднерайонного уровня, специализируется предприятие на производстве зерна. Деятельность его интенсивна.

Уровень рентабельности в целом по предприятию высокий, он выше чем в среднем по Верхнеаманскому району на 72,8 процентных пункта. Анализируемое предприятие имеет устойчивое финансовое положение, в течение 3 последних лет оно платежеспособно.

Наши расчеты показали, что средняя зарплата на анализируемом предприятии за 2 года повысилась с 173 тыс. руб. до 185 тыс. руб. или на 7%. В то же время увеличилась численность постоянных работников на 5% и их средняя зарплата повысилась на 9%. В анализируемом предприятии наблюдается тенденция стабильности численности трактористов-машинистов, доярок и скотников, а вот зарплата увеличилась на 2% и 41% соответственно. В то же время количество служащих сократилось на 1 человека. В целом по предприятию среднегодовая численность работников увеличилась с 122 чел. до 128 чел.

На предприятии высокие показатели оборота по приему и по выбытию, причем коэффициент оборота по выбытию ежегодно в течение 2013-2015 годов превышает коэффициент оборота по приему. Текучесть кадров высокая (выше 11%), причем коэффициент текучести кадров в динамике имеет тенденцию повышения, хотя в 2015 году он несколько снизился по сравнению с 2014 годом, когда этот коэффициент составил 16,9%.

В динамике за 2013-2015 годы наблюдается рост дневной и часовой производительности труда на 3% и 4% соответственно, но снижение годовой производительности труда на 1,4%.

Стоимость валовой продукции по сравнению с прошлым годом снизилась на 290 тыс. руб., в том числе за счет снижения количества отработанного времени и снижения производительности труда валовая продукция снизилась на 269 тыс. руб. и 156 тыс. руб. соответственно, но за счет увеличения работников она повысилась на 135 тыс. руб.

Наши расчеты показали, что трудоемкость зерна в отчетном году снизилась на 0,72 чел-час / ц, в том числе, за счет снижения затрат труда она снизилась на 0,71 чел-час / ц и за счет снижения урожайности – снизилась на 0,01 чел-час / ц. Заметно резкое снижение трудоемкости кукурузы относительно плана на 0,08 чел-часа, причем она снизилась за счет снижения затрат труда на 1 га и роста урожайности на 0,06 чел-часов и 0,02 чел-часов соответственно.

В то же время, трудоемкость подсолнечника снизилась на 0,74 чел-час/ ц, в том числе за счет снижения затрат труда на 1 га она повысилась на 0,74 чел-час на 1 ц, а за счет роста урожайности трудоемкость не изменилась.

Трудоемкость молока в отчетном году снизилась на 0,38 чел-час / ц, за счет увеличения затрат труда она повысилась на 0,81 чел-час / ц, а за счет повышения продуктивности трудоемкость снизилась на 1,19 чел-час / ц.

Трудоемкость КРС увеличилась на 6,15 чел-час / ц, за счет снижения затрат труда она снизилась на 4,67 чел-час / ц, а за счет снижения продуктивности 1 головы трудоемкость повысилась на 10,82 чел-час / ц.

Анализ использования рабочего времени выявил снижение количества отработанных чел.-часов на 5%. В то же время следует отметить, что в 2014 году

рабочее время использовалось на 120%, а в 2015 году – на 109%. Поэтому резервы рабочего времени и производства валовой продукции в 2015 и 2014 гг. отсутствовали.

Факторный анализ фонда оплаты труда выявил, что по сравнению с 2014 годом фонд оплаты труда трактористов-машинистов увеличился на 66 тыс. руб., в том числе за счет численности работников фонд оплаты труда не изменился, т.к. не изменилась и численность трактористов-машинистов, а за счет роста средней зарплаты он повысился на 66 тыс. руб.

Относительно прошлого года фонд оплаты труда доярок повысился на 1007 тыс. руб., в том числе за счет роста средней зарплаты он повысился на 1007 тыс. руб., а за счет численности работников фонд оплаты труда не изменился, т.к. не изменилась и численность доярок.

По сравнению с 2014 годом фонд оплаты труда скотников снизился на 11 тыс. руб., в том числе и за счет снижения средней зарплаты он снизился на 11 тыс. руб., а за счет численности работников фонд оплаты труда не изменился, т.к. не изменилась и численность скотников.

Фонд оплаты труда служащих снизился относительно прошлого года на 13 тыс. руб., эти изменения связаны с уменьшением численности работников, что и повлияло на снижение фонда оплаты труда на 385 тыс. руб., а за счет роста средней зарплаты он повысился на 372 тыс. руб.

В целом по предприятию наблюдается рост фонда оплаты труда по сравнению с 2014 годом на 2572 тыс. руб., в том числе за счет роста средней зарплаты и увеличения численности работников он повысился на 1536 тыс. руб. и 1036 тыс. руб. соответственно.

На предприятии наблюдается рост производительности труда, что несомненно является положительным моментом. В целом, резюмируя вышесказанное, можно заключить, что работа предприятия заслуживает положительной оценки в наше тяжелое время. Коллектив предприятия тоже неплохо трудится, невзирая на трудности. Предприятие имеет солидный производственный потенциал.

Нами рекомендуется ряд мероприятий, связанных с повышением эффективности использования трудовых ресурсов: совершенствование системы управления трудовыми ресурсами, разработка системы быстрой адаптации и обучения персонала предприятия, разработка социальной программы предприятия.

Только комплексное воздействие на потребности (заработная плата + социальные гарантии в комплексе с возможностью карьерного роста) может стабилизировать коллектив предприятия и снизить текучесть кадров в настоящее время, а так же увеличить фактическое отработанное время и производительность труда.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Гелемеева Ю.Г. Анализ использования трудовых ресурсов в системе экономического анализа / Ю.Г. Гелемеева, Т.Н. Лихачева // Научный аспект. 2015. Т. 1. № 2. С. 100-106
2. Журкина Т.А. Анализ производительности труда, факторы ее роста / Т.А. Журкина, Т.Н. Лихачева // Экономика и предпринимательство. 2015. № 10-2 (63-2). С. 1012-1014.
3. Журкина Т.А. Поэтапное определение резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов / Т.А.Журкина // Альманах современной науки и образования. 2012. № 8. С. 56-57.
4. Журкина Т.А. Производственный потенциал сельскохозяйственных предприятий: оценка состояния, пути восстановления, резервы повышения эффективности его использования / Т.А. Журкина // диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Научно-исследовательский институт экономики и организации аграрно-промышленного комплекса Центрально-Черноземного района РФ Российской академии сельскохозяйственных наук. Воронеж, 2009

5. Журкина Т.А. Содержание понятия «понятие производственный потенциал» / Т.А. Журкина // Альманах современной науки и образования. 2011. № 2. С. 152-154
6. Лихачева Т.Н. Трудовые ресурсы и основные производственные средства как составляющие ресурсного потенциала сельскохозяйственной организации / Т.Н. Лихачева, Г.И. Хаустова // Вестник научных конференций. 2015. № 4-1 (4). С. 99-103.
7. Хаустова Г.И. Анализ ресурсного потенциала организации на примере «Агрофирма «Астра» Новоусманского района Воронежской области / Г.И. Хаустова, Т.Н. Лихачева // Современные тенденции развития науки и технологий. 2015. Т. 8. № 9. С. 65-72.
8. Сабетова Т.В. Проблема трудозатрат на формирование и совершенствование компетенций / Т.В. Сабетова // В сборнике: Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития сборник материалов X Международной научно-практической конференции. 2015. С. 13-18.
9. Сабетова Т.В. Проблемы формирования целевого набора компетенций персонала организации / Т.В. Сабетова // Инновационный Вестник Регион. 2015. № 2. С. 37-42.
10. Хаустова Г.И. Повышение эффективности использования ресурсного потенциала сельскохозяйственного предприятия / Г.И. Хаустова, Т.Н. Лихачева, С.Л. Федулова // В книге: Материали за XI международна научна практична конференция «Бъдещето въпроси от света на науката» 2015. С. 31-36.