DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-03.05>

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ
ANALYSIS OF USE OF THE ENTERPRISE' LABOR POTENTIAL

Журкина Т.А.*, **Измайлова Л.Н.**, кандидаты экономических наук
Zhurkina T.A., Izmaylova L.N., Candidates of Economic Sciences

Межерицкая Н.Н., старший преподаватель
Mezheritskaya N.N., Senior Lecturer

**ФГБОУ ВО «Воронежский государственный аграрный университет
имени императора Петра I», Воронеж, Россия**
Voronezh State Agrarian University named after Peter the Great, Voronezh, Russia

*E-mail: main@vsau.ru

АННОТАЦИЯ

Трудовой потенциал работников является важным компонентом производственного потенциала предприятия и неотъемлемой частью процесса производства материальных благ. В данной статье проанализирована обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами (в том числе и по должностям), дана подробная оценка их качественного состава по различным группировочным признакам. На основе анализа годовой бухгалтерской отчетности предприятия проведен анализ использования рабочего времени и трудоемкости производства основных видов продукции растениеводства и животноводства. При этом выявлены резервы снижения трудоемкости продукции и предложены мероприятия по их освоению.

ABSTRACT

Labor potential of employees is an important component of the production potential of the enterprise and an integral part of the process of production of material goods. This article analyzes the security of enterprise human resources (including for posts), gave a detailed assessment of their qualitative composition in various grouping variable. On the basis of the annual financial statements of the enterprise analyzed the use of time and the complexity of manufacture of the basic kinds of plant and animal production. At the same time found reserves of reducing the complexity of products and proposed measures for their development.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Трудовые ресурсы, качественный состав работников, трудоемкость, производительность труда, рабочее время, резервы рабочего времени.

KEY WORDS

Human resources, qualitative composition of workers, labor intensity, labor productivity, working hours, working time provisions.

Подъем экономики, повышение эффективности производства, устойчивый экономический рост связан с использованием трудовых ресурсов. Трудовыми ресурсами принято считать главную производительную силу общества, к которым относится трудоспособное население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для осуществления процесса производства материальных благ или для работы в непроизводственной сфере. Качество трудовых ресурсов характеризуется общей и профессиональной трудоспособностью, а также трудовым потенциалом работников.

Нами проанализированы использование трудового потенциала и оплата труда работников на примере колхоза имени «Куйбышева». Это предприятие крупное, так стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах почти в 1,7 раза выше

среднерайонного уровня, специализируется предприятие на производстве зерна, подсолнечника и молока. Деятельность его интенсивна.

Уровень рентабельности в целом по предприятию высокий, он выше чем в среднем по Калачеевскому району на 33,4 процентных пункта. Анализируемое предприятие имеет не устойчивое финансовое положение, в течение 3 последних лет оно платежеспособно.

Наши расчеты показали, что среднегодовая зарплата на анализируемом предприятии за 2 года повысилась с 168,8 тыс. руб. до 182,3 тыс. руб. или на 8%. В то же время уменьшилась численность постоянных работников на 6%, и их средняя зарплата уменьшилась на 3%, что является отрицательной тенденцией. В анализируемом предприятии наблюдается тенденция стабильности численности операторов машинного доения и скотников, количество трактористов-машинистов сократилось на 5 человека. В целом по предприятию среднегодовая численность работников уменьшилась с 82 чел. до 78 чел. или на 5%.

Таблица 1 – Качественный состав работников колхоза имени Куйбышева в 2014-2015 гг.

Группировка по признаку	2014 год		2015 год		Отклонение	
	чел.	доля, %	чел.	доля, %	чел.	доля, %
Группы работников по возрасту:						
До 20	-	-	-	-	-	-
20-30	7	9	5	6	-2	-14
30-40	13	16	14	18	1	7
40-50	26	32	22	28	-4	-15
50-60	31	37	35	45	4	13
старше 60	5	6	2	3	-3	-60
Итого	82	100	78	100	-4	-5
Группы работников по трудовому стажу:						
До 5	2	2	1	1	-1	-50
5-10	9	11	5	6	-4	-45
10-15	14	17	12	16	-4	-14
15-20	24	29	23	30	-1	-4
Свыше 20	33	41	37	47	4	12
Итого	82	100	78	100	-6	-5
Группы работников по уровню образования:						
начальное	-	-	-	-	-	-
незаконченное среднее	30	37	31	40	-1	3
среднее, среднее специальное	44	54	39	50	-5	-11
высшее	8	9	8	10	0	0
Итого	80	100	78	100	-6	-5

Основную долю персонала в 2015 г. составляют работники в возрасте от 50 до 60 лет и эта доля от общей численности составляет 45%, у основной массы работающих стаж составляет от 15 до 20 лет это 30% и свыше 20 лет – 47% от общей численности работников. Также мы видим, что образование у 50% работников является среднее, среднее специальное и у 40% незаконченное среднее, высшее образование имеют только 10% работников предприятия.

В то же время отдельные моменты заслуживают положительной оценки. Так заметно снижение численности работников старше 60 лет с 5 чел. до 2 чел. (или на 60%). За анализируемый период снизилась численность работников со стажем менее 5 лет с 2 чел. до 1 чел., со стажем 5-10 лет с 9 чел. до 5 чел., со стажем 10-15 лет с 14 чел до 12 чел. это указывает на то, что молодые специалисты недовольные место работы, ищут другую работу с оптимальным сочетанием оплаты и условий труда.

На предприятии высокие показатели оборота по приему и по выбытию, причем коэффициент оборота по выбытию ежегодно в течение двух лет превышает коэффициент оборота по приему, показатели движения рабочей силы на предприятии достаточно велики, о чем свидетельствуют коэффициенты общего оборота: 27% и 32% в предыдущем и отчетном году соответственно. Текучесть кадров высокая (выше 13%).

Таблица 2 – Анализ движения рабочей силы

Показатели	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение
1. Среднесписочная численность работающих, чел.	98	91	-7
2. Принято на предприятии в течении года, чел.	12	14	2
3. Выбыло с предприятия работников в течении года(чел.), в т.ч. в связи:	15	16	1
а) с выходом на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом	6	4	-2
б) по собственному желанию	9	12	3
4. Оборот рабочей силы по приему	12	15	3
5. Оборот рабочей силы по выбытию	15	18	3
6. Коэффициент общего оборота	27	32	5
7. Коэффициент текучести кадров	15	17	2

Текучесть является одной из наиболее распространенных организационных форм подвижности кадров. На практике к текучести принято относить как увольнение по собственному желанию, так и увольнение по инициативе администрации в связи с прогулами работников, систематическими нарушениями трудовой дисциплины. В этой связи представляется допустимым рассматривать текучесть кадров как движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом (условиями труда, быта и т.д.) - так называемая «активная» текучесть, и «пассивная» текучесть.

Текучесть рабочих играет большую роль в деятельности предприятия. Постоянный кадровый состав, длительное время работающий на предприятии, совершенствует свою квалификацию, осваивает смежные профессии, быстро ориентируется в любой нетипичной обстановке, создает определенную деловую атмосферу в коллективе, активно влияя на производительность труда. Текучесть кадров мешает правильной организации труда, повышению квалификации рабочих, снижает трудовую дисциплину.

Высокая текучесть работников является отрицательным показателем работы предприятия и часто является следствием плохой работы хозяйственных руководителей, общественных партийных организаций по улучшению условий труда и быта трудящихся. В целях уменьшения текучести кадров и закрепления молодых специалистов на ключевых должностях, в колхозе ежегодно приобретаются за счет хозяйствующего субъекта путевки в курортно – оздоровительные санатории. Для молодых специалистов, занятых в отрасли животноводства по производству молока, а также в отрасли растениеводства, а именно трактористам-машинистам, предоставляется жилая площадь. Заключаются соглашения к трудовым договорам на условиях взаимных обязательств между работодателем, взявшим на себя обязательства оплачивать обучение работников, и работником, который обязуется отработать на предприятии определенное количество лет по окончании обучения. Ежегодно передовикам производства колхоз вручает денежные вознаграждение.

Несмотря на это, население считает, что работа в сельском хозяйстве не престижна, считается, что человек работающий в сфере умственного труда, полнее может раскрыть себя и реализовать потенциал способностей, а ручная работа этого не предполагает. Также большую роль играет низкая оплата труда в колхозе, удаленность от развитой инфраструктуры, обслуживания и отдыха.

В 2015 году в анализируемом предприятии потенциальный (плановый) фонд рабочего времени используется на 112%. В среднем одним рабочим отработано 309 дней вместо 268 по плану.

В динамике за два года наблюдается снижение дневной и часовой производительности труда на 8% и 11% соответственно, но повышение годовой производительности труда на 28,6% или на 198,9 тыс. руб.

Увеличение произошло за счет постоянной рабочей силы, она увеличилась на 167,0 тыс. руб., за счет роста количества отработанных дней на 128,5 тыс. руб., за счет

роста продолжительности рабочего дня на 14,2 тыс. руб., но произошло снижение на 110,8 тыс. руб. за счет снижения среднечасовой выработки рабочих.

Рост выработки рабочего относительно плана составил 36,7 тыс. руб., в том числе за счет роста количества отработанных дней на 149,5 тыс. руб., за счет средней продолжительности рабочего дня на 16,2 тыс. руб., но произошло снижение на 120,0 тыс. руб. за счет снижения среднечасовой выработки.

Наши расчеты показали, что трудоемкость зерна в отчетном году снизилась на 0,01 чел.-час. за счет уменьшения затрат труда на 1 га на 0,05 чел. часа, за счет снижения урожайности увеличилась на 0,04 чел.-часа. Заметно резкое снижение трудоемкости производства подсолнечника на 0,23 чел.-час., увеличение произошло по обоим факторам на 1 га и на 1 ц, на 0,08 чел.-час и 0,15 чел.-час. соответственно. Увеличение трудоемкости производства сахарной свеклы наблюдается по обоим факторам, за счет увеличения затрат труд на 1 га. и урожайности на 0,01 чел.-час и 0,01 чел.-час соответственно.

Трудоемкость молока в отчетном году повысилась на 0,18 чел-час / ц, за счет увеличения затрат труда на 1 гол. она повысилась на 0,22 чел-час , а за счет повышения продуктивности трудоемкость снизилась на 0,04 чел-час / ц.

Трудоемкость КРС увеличилась на 6,15 чел-час / ц, за счет снижения затрат труда она снизилась на 4,4 чел-час, а за счет увеличения затрат труда на 1 гол. на 10,7 чел-час, за счет увеличения продуктивности трудоемкость снизилась на 6,3 чел-час.

Анализ использования рабочего времени выявил увеличение количества отработанных чел-ч на 1%, 2014 году рабочее время использовалось на 102%, а в 2015 году – на 112%. Поэтому резервы рабочего времени и производства валовой продукции в 2015 и 2014 гг. отсутствовали.

Факторный анализ фонда оплаты труда выявил, что фонд оплаты труда в целом по хозяйству к плановому уровню снизился на 1274 тыс. руб. за счет численности работников и средней заработной платы на 1012 тыс. руб. и 262 тыс. руб. соответственно. Фонд заработной платы работников занятых в сельскохозяйственном производстве уменьшился на 1173 тыс. руб., за счет уменьшения численности работников на 945 тыс. руб. и средней зарплаты на 228 тыс. руб., из них фонд оплаты труда работников постоянных снизился относительно плана на 1079 тыс. руб., в том числе за счет снижения численности работников и их средней заработной платы на 315 тыс. руб. и 764 тыс. руб. соответственно.

Прослеживается благоприятное соотношение между производительностью труда и его оплатой: темп роста производительности труда опережает рост зарплаты, о чем говорят коэффициенты опережения (увеличение). Выход продукции на 1 рубль зарплаты в предыдущем и отчетном году по сравнению с базисным годом увеличивается.

Следует отметить, что рост производительности труда, выработки и сокращение трудоемкости продукции говорит об эффективной работе предприятия. Однако останавливаться на достигнутых показателях не рационально, поэтому нами рекомендовано и дальше проводить мероприятия по увеличению производительности труда и сокращению трудоемкости продукции, что в дальнейшем позволит снизить затраты на производство продукции и в перспективе повысить оплату труда рабочим. Для конкурентоспособности предприятия необходимо улучшить качество продукции, за счет внедрения новых технологий обработки почвы, улучшению условий хранения продукции, а также закупки современной техники. Необходимо совершенствовать систему управления трудовыми ресурсами, разработать систему быстрой адаптации и обучения персонала предприятия, разработать социальную программу предприятия.

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

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Гелемеева Ю.Г. Анализ использования трудовых ресурсов в системе экономического анализа / Гелемеева Ю.Г., Лихачева Т.Н. // Научный аспект. 2015. Т. 1. № 2. С. 100-106.
2. Лихачева Т.Н. Трудовые ресурсы и основные производственные средства как составляющие ресурсного потенциала сельскохозяйственной организации / Лихачева Т.Н., Хаустова Г.И. // Вестник научных конференций. 2015. № 4-1 (4). С. 99-103.
3. Панина Е. Б. Проблемы формирования трудового потенциала села с учетом демографической ситуации / Панина Е.Б., Корчагина А.З. // В сборнике: Социально-экономические проблемы инновационного развития V Международная научно-практическая конференция преподавателей, научных работников и специалистов. 2014. С. 259-263.
4. Панина Е.Б. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий / Панина Е.Б., Панин С.И. // Финансовый вестник. 2010. № 2. С. 85-89.
5. Панина Е.Б. Обеспеченность трудовыми ресурсами и эффективность их использования в сельскохозяйственных предприятиях Липецкой области / Панина Е.Б. // В сборнике: Приоритетные направления инновационно-инвестиционного развития региона международный сборник научных трудов. М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по образованию, Администрация Липецкой обл., Елецкий гос. ун-т им. И. А. Бунина. Елец, 2007. С. 68-73.
6. Панина Е.Б. Состояние и пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве ЦЧР / Панина Е.Б. // В сборнике: Экономика России: от стабилизации к развитию Сборник научных трудов региональной межвузовской научно-практической конференции. 2005. С. 258-259.
7. Рябовская А.П. Анализ использования трудовых ресурсов в составе производственного потенциала организации / Рябовская А.П., Лихачева Т.Н. // В сборнике: Молодежный вектор развития аграрной науки материалы 64-й научной студенческой конференции. 2013. С. 398-401.
8. Сабетова Т.В. Развитие компетенций и система вознаграждения за труд / Т.В.Сабетова // Вестник ВГУИТ. – 2016. №1(67). – С. 282-287.
9. Сабетова Т.В. Некоторые аспекты эффективного управления конкурентоспособностью на рынках труда / Т.В.Сабетова // Экономика и предпринимательство. – 2015. №12-2(65-2). – С. 808-815.
10. Экономический процесс как основа формирования экономической системы / Михеев С.С. // Проблемы региональной экономики. 2010. №11. С. 3-10.
11. Необходимость и основные направления совершенствования ценового механизма в сфере АПК / Золотарева Е.Л., Пясецкий И.А. // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2012. №4. С. 2-4.
12. Уровень занятости и безработица в сельском хозяйстве / Пархомчук М.А., Дорошенко Д.И. // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2009. Т. 3. №3. С. 13-17.
13. Тенденции уровня занятости и безработицы в сельском хозяйстве / Пархомчук М.А., Дорошенко Д.И. // Аграрная наука. 2009. №8. С. 6-8.
14. Инновационный механизм развития агропромышленного комплекса / Семькин В.А. // В сборнике: Проблемы развития аграрного сектора региона. Материалы всероссийской научно-практической конференции: в 4-х частях. 2006. С. 3-10.
15. Информационно-консультационная служба, как форма повышения уровня развития сельскохозяйственного производства / Золотарева Е.Л., Дымов А.Д. // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2012. №3. С. 58-60.