

*Яковлева Екатерина Владимировна
студентка 2 курса бакалавриата
факультет заочного обучения
Пермский государственный аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н. Прянишникова
Россия, г. Пермь
e-mail: yaekaterina5@mail.ru*

*Научный руководитель: Лукашина Е.В.,
доцент
Пермский государственный аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н. Прянишникова
Россия, г. Пермь*

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В данной статье рассмотрено такое понятие, как трудовые ресурсы, а также его характеристики и классификация трудовых ресурсов. Представлены основные показатели по труду и использованию трудовых ресурсов, изучены анализ наличия и использования трудовых ресурсов и анализ изменения структуры персонала.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, предприятие, система, показатели, эффективность, анализ.

*Yakovleva Ekaterina Vladimirovna
2nd year bachelor student
Faculty of Distance Learning
Perm State Agrarian and Technological University named after Academician
D.N. Pryanishnikov
Russia, Perm*

*Scientific adviser: Lukashina E.V.,
associate professor
Perm State Agrarian and Technological University named after Academician
D.N. Pryanishnikov
Russia, Perm*

IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE USE OF LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE

Abstract: This article discusses such a concept as labor resources, as well as its characteristics and classification of labor resources. The main indicators on labor and the use of labor resources are presented, the analysis of the availability and use of labor resources and the analysis of changes in the structure of personnel are studied.

Key words: human resources, enterprise, system, indicators, efficiency, analysis.

В каждой отрасли, на любом предприятии и в его производственных подразделениях, в первичных ячейках производства - бригадах, непосредственно на рабочих местах должны быть выявлены и приняты все меры для приведения в действие поистине неисчерпаемых возможностей повышения эффективности работы, роста производительности труда.

Трудовые ресурсы являются первой производительной силой общественного производства, а производительность труда - определяющий критерий социально-экономического развития общества в целом [1, с. 26].

И. В. Сергеев в своем пособии «Экономика предприятия рассматривает следующую классификацию трудовых ресурсов предприятия которая представлена на рисунке 1.

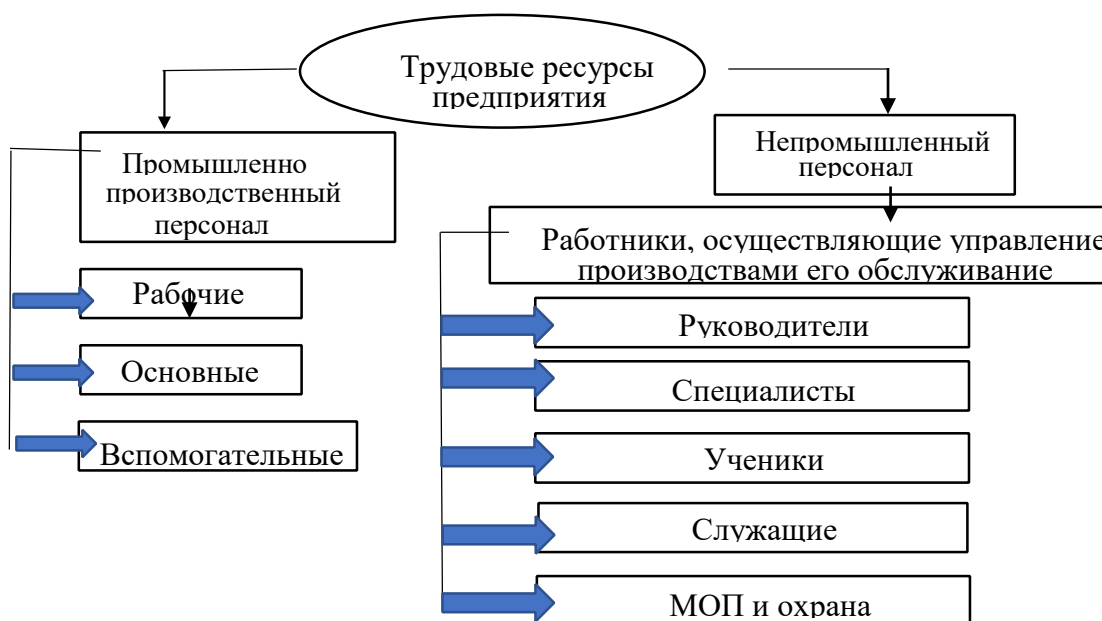


Рисунок 1 - Классификация трудовых ресурсов предприятия

Как показано на рисунке 1. трудовые ресурсы классифицируются по участию в производственной деятельности, по характеру выполняемых

функции, по характеру и сложности выполняемых работ. По участию в производственной деятельности различают:

- промышленно-производственный персонал (ППП) - работники основных, вспомогательных, транспортных, подсобных, побочных цехов, охраны и аппарата заводоуправления с его отделами и бюро;
- персонал непромышленных организаций, состоящих на балансе предприятия [2, с. 10].

По характеру выполняемых функций трудовые ресурсы делятся на две группы: рабочие и служащие. Из группы рабочих выделяют рабочих основного производства и рабочих обслуживающих хозяйств (вспомогательных). Из группы служащих выделяют руководителей, специалистов, прочих служащих (бухгалтеры, секретари, делопроизводители и т.п.).

По характеру и сложности выполняемых работ трудовые ресурсы делятся по профессиям, по специальностям, по квалификации.

Анализ трудовых ресурсов помогает определить и выявить резервы повышения эффективности производства за счет роста производительности труда, более логичного применения численности рабочих, их рабочего времени. Все выше сказанное помогает определить высокую степень как общественной, так и практической значимости изучаемого направления в анализе экономической деятельности предприятия.

В процессе анализа трудовых ресурсов изучаются.

- обеспеченность рабочих мест производственных подразделений персоналом в требуемом для производства профессиональном и квалифицированном составе (обеспеченность производства трудовыми ресурсами);
- качественное использование трудовых ресурсов (рабочего времени в процессе производства);

• эффективность использования трудовых ресурсов (изменение выработки на одного работающего и на этой основе изменение производительности труда) [3, с. 83].

Анализ показателей по труду и использованию трудовых ресурсов помогает в:

1. определение уровня организации труда и его нормирования;
2. оценке обеспеченности предприятия необходимыми кадрами;
3. установке соответствия профессионального состава и уровня квалификации работников требованиям производства;
4. установке степени движения рабочей силы;
5. определение трудоемкости единицы продукции;
6. определение причины отклонений от плановых показателей;
7. разработке мероприятий по повышению производительности труда;
8. разработке мероприятий по устранению непроизводительных затрат рабочего времени [4, с. 87].

В рамках анализа наличия и использования трудовых ресурсов выполняется оценка следующих показателей (рисунок 2):



Рисунок 2 - Показатели наличия и использования трудовых ресурсов

1. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется отношением количества работников в действительности с плановой

необходимостью работников. Проблема недостатка трудовых ресурсов может быть частично решена за счёт наиболее эффективного использования рабочей силы, повышения выработки труда, наращивание производства, внедрение более совершенной техники.

2. Анализ социальной защищённости работников необходимо осуществлять, учитывая ряд показателей:

а) Повышение квалификации работающего персонала

Выполнение или перевыполнение плана по повышению квалификации способствует увеличению производительности труда.

б) Совершенствование условий труда.

в) Развитие социально-культурных и жилищно-бытовых условий, характеризуется наличием жилья у работников, выполнение плана по застройке жилых зданий, объектов культуры, социальных потребностей (детские сады, санатории и т.д.).

4. Анализ использования фонда рабочего времени проводится по каждой категории работников, и позволяет определить количество отработанных дней и часов одним работником за определённый временной интервал. Данный анализ предполагает изучение показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов. Для выявления причины неэффективного использования рабочего времени сравнивают данные фактического и планового баланса. Причинами могут выступать дополнительные отпуска, болезнь, прогул и простой вследствие неисправности оборудования.

5. Анализ производительности труда влечёт за собой использование системы обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

Обобщающие:

- выработка продукции на одного работника в натуральном выражении;
- выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении.

Частные: трудоёмкость продукции.

Вспомогательные: затраты времени на выполнение одного вида работ.

6. В общем виде трудоемкость продукции определяется по следующей формуле:

(1)

$$TE = \text{ФРВ} / \text{Гвп}$$

где TE – трудоемкость;

ФРВ – фонд рабочего времени;

Гвп – годовой объем выпуска продукции.

Трудоёмкостью являются затраты рабочего времени на единицу или весь объём изготовленной продукции, и рассчитывается как отношение фонда рабочего времени на изготовление определённого количества продукции к объёму её производства. Снижение трудоёмкости продукции – это важнейший фактор повышения производительности труда. В процессе выполнения анализа изучают динамику трудоёмкости, выполнение плана, причины её изменения и влияние на уровень производительности труда [5, с. 184].

Так, по мнению Акулич В. В. анализ изменения структуры персонала осуществляется с использованием ряда показателей.

Рассмотрим основные из них.

1. Исследование структуры рабочей силы согласно категориям занятых. В этом случае изучают:

- количество производственных работников, приходящееся на одного непромышленного, которое определяется отношением численности производственных работников к численности непромышленных;

- количество производственных работников, приходящееся на одного административного, которое определяется отношением численности производственных работников к численности административных;

- долю административных работников в общей численности, определяющаяся отношением административных работников к общей численности.

2. Исследование возрастной структуры, характеризующейся долей лиц соответствующих возрастов в общей численности. Рекомендовано контролировать динамику возрастной структуры по категориям сотрудников, отдельным подразделениям, специальностям. В ходе изучения возрастного состава используются различные виды группировок.

3. Изучение образовательной структуры осуществляется по типу возрастной структуры компании, при этом исследуется состав рабочей силы по уровню образования [6, с. 156].

4. Стаж работы. Как правило, оптимальным является расчет среднего показателя.

Таким образом, трудовыми ресурсами называется, та часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией и профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности. Структура трудовых ресурсов предприятия включает в себя следующие ключевые аспекты: пол, возраст, образование, профессия, место жительства, национальный язык, религия, занятость по сферам, принадлежность к общественным группам, производственный опыт и др. характеристики. Анализ трудовых ресурсов предусматривает комплекс мероприятий и расчет множества важных показателей.

Список литературы:

1. Захаров А.Н. Современное состояние и проблемы эффективности использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях // Вестник НГИЭИ. 2014. № 11 (42). С. 26 – 41.

2. Трудовые ресурсы организаций в современных условиях // Маркетинг. 2017. № 2. С.10–21.

3. Пронина М.А. Анализ использования трудовых ресурсов // Экономика и бизнес: теория и практика. 2015. № 9. С. 83–86.

4. Подласова Д.М. Теоретические основы учета и анализа использования трудовых ресурсов // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 6. С. 48

5. Лазаренко Н.В. Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. 2018. № 7. С. 156–160.

6. Акулич В.А. Исследуем трудовые ресурсы // Финансовый директор. 2018. № 5. С. 33–45.