

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ Increase of efficiency of use manpower

Д. В. Вялкова, студент, К. В. Некрасов, кандидат экономических наук, доцент
Уральского государственного аграрного университета
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Предложены основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, рабочая сила, кадровый потенциал.

Summary

The main directions of increase of efficiency of use of a manpower are offered.

Keywords: manpower, labor, personnel potential.

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

Цель исследования - анализ и совершенствование системы управления трудовыми ресурсами предприятия.

В соответствии с целью исследования были поставлены следующие основные задачи:

- раскрыть понятие и значение трудовых ресурсов предприятия;
- исследовать принципы управления трудовыми ресурсами предприятия;
- рассмотреть основные направления совершенствования управления трудовыми ресурсами предприятия;
- проанализировать систему управления трудовыми ресурсами предприятия;
- определить направления совершенствования управления трудовыми ресурсами предприятия.

Что же такое трудовые ресурсы? Трудовые ресурсы - это часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном хозяйстве. Трудовые ресурсы включают в себя все трудоспособное население в возрасте от 16 до 55 лет - для женщин и от 16 до 60 лет - для мужчин, а также лиц старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в народном хозяйстве (работающие пенсионеры и школьники) [3].

Проблема эффективности использования ресурсов - одна из ключевых проблем в экономике фирмы. Эффективность использования ресурсов (трудовых, производственных, финансовых) способствует достижению больших результатов при меньших затратах труда, времени, средств.

На рисунке 1 представлена структура трудовых ресурсов.

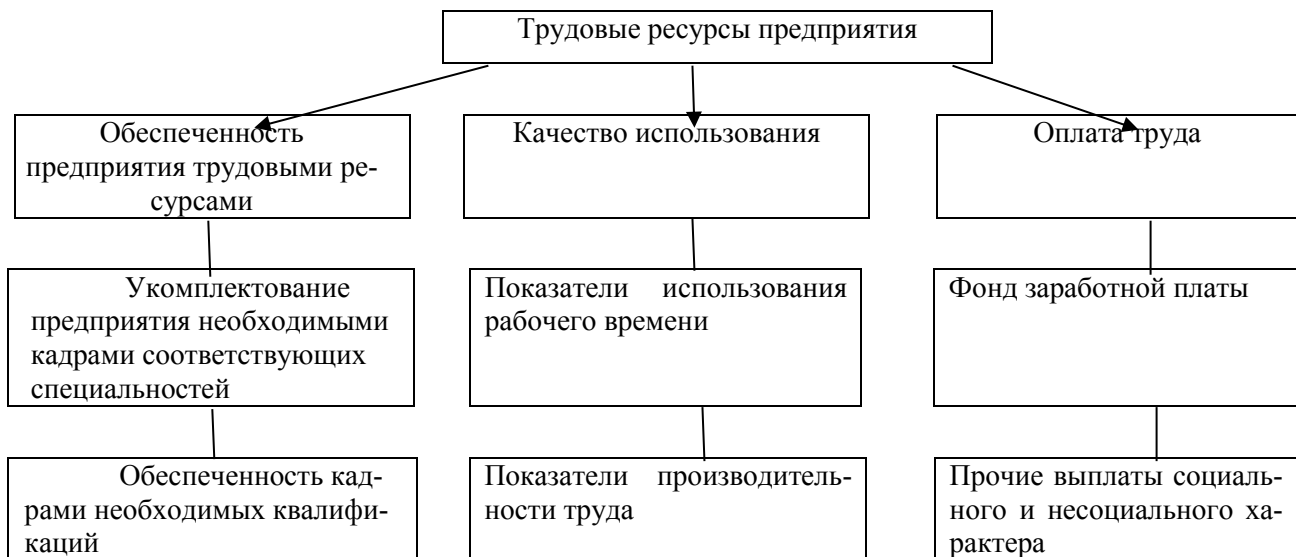


Рисунок 1 - Структура трудовых ресурсов

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов можно использовать ряд таких методов, как:

1. Совершенствование системы премий и оплаты труда. Это должно основываться на установлении зависимости между оплатой производимого труда и уровнем доходов предприятия, а так же зависеть от выработки каждого работника.
2. Совершенствование работы с персоналом (обеспечение условий для личной инициативы работника, учёт их профессиональных навыков и профессиональных особенностей, создание здоровой рабочей обстановки в коллективе, техническое оснащение рабочих мест).
3. Внедрение информационных технологий (благодаря им создаются условия для современного обмена информацией, повышается оперативность, ускоряется процесс обслуживания клиентов и т. д.)
4. Повышение мотивации персонала. Мотивация работника может снижаться, если результаты его работы не вознаграждаются должным образом, то есть когда результаты работы или усилия работника не воспринимаются им как инструмент для получения вознаграждения. Работник может иметь низкую мотивацию, если он уже имеет максимальный для него в данной компании уровень оплаты, и повышение производительности и улучшение качества его работы уже не может отразиться на его оплате. Возможны следующие стратегии подкрепления: постоянное подкрепление (после каждого желательного действия); подкрепление через фиксированный интервал времени; подкрепление (выплата заработной платы, премий, бонусов и пр.) осуществляется после определённого периода времени - раз в месяц, квартал или год; подкрепление с изменяющимся интервалом времени: желательные действия работника подкрепляются после разных периодов времени. Сюда можно отнести переводы, повышения по службе, получение благодарностей и т. п.
5. Эффективная система управления персоналом (чёткое разграничение полномочий, прав и обязанностей и т. д.)
6. Внедрение новых технологий в производственный процесс (новое оснащение оборудованием, установка конвейерных лент и т. д.)
7. Повышение квалификации, обучение и аттестация персонала фирмы.

8. Осуществление мероприятий по социальной защите персонала фирмы (декретные отпуска, путёвки в оздоровительные медицинские учреждения, выплата материальных поощрений за стаж работы).

Во всех экономических системах главной производительной силой является человек, персонал организации. Своим трудом он создаёт материальные и духовные ценности. Чем выше человеческий капитал во всякой организации или фирме, тем лучше она работает. Люди, персонал служат на предприятии одновременно экономическим ресурсом и основным фактором производства. Без взаимодействия людей, работников нет ни производства, ни потребления, ни рынка

Таблица 1

Показатели эффективности финансово-хозяйственной деятельности

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	2015 год в % к 2014 году
1. Товарооборот, тыс. руб.	30 088	34 129	38 709	128,65
2. Прибыль от продажи:	2 240	3 013	3 963	176,92
• Сумма, тыс. руб.	7,44	8,83	10,24	137,63
• В % к товарообороту				
3. Среднегодовая стоимость основных фондов, тыс. руб.	26 191	26 856	29 585	112,96
4. Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб.	13 339	14 283	14 463	108,43
5. Издержки обращения, тыс. руб.	8 647	9 509	10 458	120,94
6. В том числе расходы на оплату труда, тыс. руб.	2 234	2 614	2 916	130,53
7. Среднесписочная численность работников, чел.	644	648	652	100,61
8. Производительность труда, тыс. руб.	589,96	620,53	679,11	115,11
9. Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	43,81	47,53	51,16	116,79
10. Показатель эффективности использования торгового потенциала, тыс. руб.	4,31	4,52	4,72	109,45
11. Показатель эффективности финансовой деятельности, тыс. руб.	0,32	0,39	0,48	150,53
12. Показатель эффективности трудовой деятельности, тыс. руб.	13,47	13,06	13,27	98,57
13. Интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности, тыс. руб.	2,66	2,87	3,12	117,51
14. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, оборотов,%	2,26	2,39	2,67	118,64
15. Фондоотдача, руб./руб.	1,15	1,27	1,31	113,87
16. Затратоотдача, руб./руб.	3,48	3,59	3,70	106,36

По таблице 1, можно сделать вывод, что ПАО "Смак" работает достаточно эффективно – интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности последовательно увеличивался в течение анализируемого периода с 2,65 в 2013 году до 2,87 в 2014 году и до 3,12 в 2015 году, или на 17,51 %, несмотря на то, что показатель эффективности трудовой деятельности снизился с 13,47 в 2013 году до 13,28 в 2015 году, а в 2014 году значение показателя было ещё ниже – 13,056.

С учётом равномерности увеличения представленных показателей можно сделать вывод,

что ПАО "Смак" планомерно наращивает собственное присутствие на рынке.

Таблица 2

Состав и структура трудовых ресурсов

Категория персонала	2013 год	2014 год	2015 год	Изменение	2015 год в % к 2013 году
Численность персонала, чел.					
Руководители	58	59	59	+1	100,16
Специалисты	86	87	88	+ 2	100,31
Оперативно-торговый персонал	344	346	348	+ 4	100,61
Младший обслуживающий персонал	156	156	157	+ 1	100,16
ВСЕГО	644	648	652	+8	101,23
В % к численности по штатному расписанию (650 человек)	99,07	99,69	100,30	+ 1,23	-
Удельный вес, % к итогу					
Руководители	9,07	9,02	9,04	-0,03	-
Специалисты	13,35	13,42	13,49	+0,14	-
Оперативно-торговый персонал	53,41	53,39	53,37	-0,04	-
Младший обслуживающий персонал	24,22	24,07	24,08	-0,14	-
ВСЕГО	100,00	100,00	100,00	-	-

Из представленных данных видно, что в течение анализируемого периода обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами существенно возросла: если в 2013 году среднесписочная численность персонала составляла 644 человека (99,07 % от численности по штатному расписанию), то уже в 2014 году она возросла до 648 человек (99,69%), а в 2015 году составила 652 человека (100,30%). Увеличение численности персонала вполне естественно и оправдано экономически, так как с течением времени упрочились позиции ПАО на рынке, существенно расширились объёмы предоставляемых им услуг.

В течение анализируемого периода численность персонала возросла на 8 человек, или на 1,23%, при этом на 4 человека возросла численность оперативно-торгового персонала, то есть персонала, непосредственно занятого обслуживанием клиентов. Численность руководителей, специалистов и младшего обслуживающего персонала возросла незначительно.

Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в основном направлены на:

- Выявление и использование скрытых резервов роста производительности труда;
- Снижение текучести кадров;
- Совершенствование системы стимулирования труда на предприятии.

На основании всего вышесказанного, можно составить ряд рекомендаций для достижения более высокого уровня мотивации на предприятии, как за счет мер нематериальной мотивации, так и за счет мер материального стимулирования:

- 1) обеспечение на предприятии климата взаимного доверия, уважения и поддержки;
- 2) стремление дать каждому интересную работу, побуждающую его развивать свои знания и умения;
- 3) установление чётких целей и задач, а также справедливые нормы выработки;
- 4) давать возможности для роста сотрудников и раскрытия их потенциала;

5) предоставление всем равные возможности при найме и продвижении по службе, обуславливаемые только способностями сотрудников, их результативность и накопленным опытом;

6) компенсировать затраты усилий сотрудников на базе оценки их вклада в результаты, достигнутые предприятием, посредством повышения заработной платы и премий по результатам года;

7) выражать публичное и осязаемое признание тем людям, чьи усилия и полученные результаты превосходят средние показатели для работников данной категории;

8) демонстрировать работникам, что им нужно делать, чтобы продвигать свою карьеру.

Библиографический список

1. Некрасов К.В., Факторы, влияющие на инновационную деятельность организаций молокоперерабатывающего подкомплекса региона. Аграрный вестник Урала. 2013. №2 (108). 65-66с.

2. Сарабский А.А., Экономика труда. Учебное пособие. Екатеринбург. Уральское аграрное издательство, 2013 - 155с.

3. Годовой отчет по результатам работы за 2015 г. Утверждено Годовым общим собранием акционеров ОАО "Свердловский хлебомакаронный комбинат" от 18 апреля 2016 г.