

Управленческий анализ эффективности трудовых ресурсов

Рожковская Татьяна Викторовна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Статья посвящена выявлению значения эффективности трудовых ресурсов. В статье рассмотрены направления повышения эффективности применения трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, анализ, оценка, экономический рост, эффективность.

Managerial analysis of the efficiency of labor resources

Rozhkovskaya Tatiana Viktorovna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The article is devoted to the identification of the value of labor efficiency. The article deals with the ways to improve the efficiency of labor resources

Keywords: human resources, analysis, evaluation, economic growth, efficiency.

Сфера производства в обществе возникает и развивается на основе одного движущего фактора – той части социума, которая наделена физическими и моральными качествами для осуществления трудовой деятельности. Население, обладающее способностью к труду, всегда ограничено возрастными рамками. Эти рамки крайне изменчивы и предопределены индивидуальными физиологическими особенностями личности. Решающую роль в нормировании границ трудоспособного возраста населения, конечно же, играют социально-экономические условия.

В качестве главной производственной силы социума выступают трудовые ресурсы. Именно от них зависит дальнейшее существование любого предприятия, фирмы.

Увеличить рентабельность производства во многом можно за счет повышения квалификации сотрудников, занятых в определенной сфере производства. Производительность труда также зависит от созданных условий труда, в частности благоприятных факторов, общепринятой продолжительности рабочего времени, правильно организованного режима труда и отдыха. При увеличении производительности труда неизбежно будет наблюдаться увеличение объемов производства, вследствие чего экономическая прибыль предприятия пойдет в гору. В глобальном масштабе

повышение производительности труда приведет к устойчивости экономики и повышению уровня жизни населения.

Сегодня эта тема является достаточно актуальной, так как экономический рост достигается, если есть устойчивость развития предпринимательства, которое, непосредственно, зависит от степени эффективности трудовых ресурсов, а прежде всего, от показателей производительности труда.

Если предприятия обеспечены трудовыми ресурсами, их правильно используют, из этого следует, что высокий уровень производительности труда напрямую влияет на повышение объемов выпускаемой продукции. В частности, насколько предприятие обеспечено трудовыми ресурсами и использует их эффективно, будет зависеть объем и своевременность производства (предоставления услуг), эффективность использования оборудования, машин, механизмов. Все это влияет на производственный фактор, уменьшая себестоимость продукции, повышая ее качества и тем самым предоставляя предприятию прибыль с возможностью дальнейшего развития.

Сущность трудовых ресурсов на предприятии.

Создание производства напрямую взаимосвязано с людьми.

Фирма будет успешна, если квалификации, знания, компетентность, дисциплина, мотивация людей к труду находятся на высоком уровне.

Одной из основных задач планирования численности персонала является обоснование потребности и обеспечение правильного применения трудовых ресурсов, при учете текущего уровня развития и перспектив организации.

В процессе исследования наличия трудовых ресурсов сопоставляют текущее количество сотрудников, занятых в производстве, с прошлым периодом и плановым показателем за отчетный срок по необходимым классификационным категориям. При изучении в расчет берется показатель соотношения между группами и вектором изменения данного значения.

Рассчитать изменения удельного количества сотрудников относительно их общего числа на производство товаров одним специалистом можно следующим образом:

$$\Delta CB = (УД_1 - УД_0) \cdot CB_0,$$

где $УД_1$, $УД_0$ – удельное количество основных сотрудников относительно их общего числа за отчетный период;

CB_0 – среднегодовой производственный показатель одного сотрудника согласно плану.

В процессе исследования структуры трудовых ресурсов следует принять во внимание факторы, которые оказывают воздействие на данную структуру. Одним из них является, например, научно-технический прогресс и степень его внедрения в производственный процесс предприятия. Внедрение инновационных решений позволяет значительно оптимизировать штат сотрудников организации, снизить материальные издержки на выпуск

продукции, повысить рентабельность производства. В частности, при механизации погрузочно-разгрузочных работ уменьшается количество вспомогательных рабочих и увеличивается число основных.

Если исследовать применение трудовых ресурсов, необходимо акцентировать внимание на правильном определении установленного количества сотрудников, результатах выполнения поставленных задач и темпах увеличения выработки одного сотрудника.

Объектом исследования является АО «ДРСК», расположенное в 676740, России, Амурской области, Архаринского района, п. Архара, ул. Пионерской, 56. Акционерное общество "Дальневосточная распределительная сетевая компания" (далее - "Общество"). Общество возникло в результате решения Совета директоров учредительного предприятия - ОАО "Колымаэнерго". Решение было принято согласно ГК РФ, ФЗ "Об акционерных обществах", прочими нормативно-правовыми актами РФ.

АО «ДРСК» Архаринского сетевого района восточных электроэнергетических сетей является филиалом АО «ДРСК» Амурских электрических сетей.

Основными стратегическими целями АО «ДРСК» Архаринского сетевого района восточных электроэнергетических сетей являются: повышение качества услуг, которые предоставляют по передаче электроэнергии и технологическому присоединению, обеспечение надёжности и безопасности работы электросетевого комплекса, повышение эффективности управления ресурсами Компании.

Рассмотрим структуру основных видов деятельности АО «ДРСК», данные приведены ниже в таблице 1.

Таблица 1. Структура основных видов деятельности АО «ДРСК» Архаринского сетевого района.

	Виды деятельности	Удельный вес
1	Оказание услуг по передаче электрической энергии	40%
2	Обеспечение работоспособности и исправности, проведение технического обслуживания, диагностики и ремонта сетей технологической связи	30%
3	Оказание услуг по распределению электрической энергии	8%
4	Оказание услуг по присоединению к электрическим сетям	6%
5	Осуществление контроля за безопасным Обслуживанием электрических установок у потребителей, подключенных к электрическим сетям	6%
6	Деятельность по эксплуатации электрических сетей	5%
7	Оказание услуг по сбору, передаче и обработке технологической информации	5%



Рис. 1. Структура основных видов деятельности АО «ДРСК» Архаринского сетевого района

Рассмотрев данную таблицу и диаграмму, можно сделать вывод, что основными видами деятельности АО "ДРСК" являются:

1) оказание услуг по передачи электрической энергии, что составляет (40%), и обеспечение функциональности и исправности технологической связи (30%), все остальные виды деятельности расположены на втором плане.

Из всего многообразия ресурсов организации отдельная роль отводится трудовым ресурсам. В рамках рассматриваемого предприятия зачастую понятие «трудовые ресурсы» заменяют определениями «кадры», «сотрудники». Если рассматривать термин «кадры» в общем смысле, то это основная производственная сила социума. Кадровая политика, проводимая как в рамках отдельной организации, так и всего государства в целом, предопределяет рациональность применения рабочей силы и эффективность деятельности организации (экономики).

Весь кадровый состав, работающий в рамках одной организации, можно классифицировать по нескольким группам, таким как: рабочие, специалисты, руководящий персонал, ученики, младшие сотрудники, сотрудники пожарно-охранной службы. Ведущую роль на производстве занимают руководители. Именно от их знаний, умений и навыков управления во многом зависит эффективность производства. С переходом на рыночную экономику эта категория получила большую автономию в сфере оплаты труда. Широкое распространение также получила повременно-премиальная и бестарифная система оплаты труда, а контрактная форма найма сотрудников.

В итоге, можно выделить главные направления для совершенствования производственной сферы. Основной упор в сфере оплаты труда следует сделать на единую тарификацию для рабочего и инженерного персонала. С помощью данного метода можно будет привести к единой стандартизации окладов сотрудников с различной степенью квалификации, опытом трудовой деятельности и выполняемых задач.

Введение сдельно-премиальной оплаты труда способствует личностной заинтересованности персонала в повышении выпуска продукции.

Для руководящих работников рекомендуется ввести контрактную систему оплаты труда.

Учет отработанных часов и оплаты за них необходимо организовать таким образом, чтобы стимулировать рост производительности труда, улучшение его условий и качество выпускаемых товаров (предоставляемых услуг), рост зарплаты, полную выработку рабочего времени.

В итоге, хочется отметить, что на любом предприятии одним из важных аспектов будут трудовые ресурсы. Именно от их состояния и возможностей зависят многих немаловажные факторы и показатели. Повышая эффективность трудовых ресурсов на каждом предприятии, можно добиться увеличения макроэкономических и микроэкономических показателей, что скажется на экономическом росте в стране.

Библиографический список

1. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 370 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01688-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496094> (29.04.2019)
2. Тараненко, О.Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / О.Н. Тараненко; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь: СКФУ, 2015. - 129 с.: ил. - Библиогр. в кн.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367> (29.04.2019).
3. Газман, В.Д. Лизинг: статистика развития: учебное пособие / В.Д. Газман; Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики. - Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2008. - 592 с.: ил. - (Учебники Высшей школы экономики). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7598-0570-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445553> (29.04.2019).
4. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / Г.В. Савицкая. - 4-е изд., испр. - Минск: РИПО, 2016. - 374 с.: схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-985-503-569-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=463334> (29.04.2019).
5. Косолапова, М.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / М.В. Косолапова, В.А. Свободин. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 247 с.: ил. - Библиогр.: с. 238 - ISBN 978-5-394-00588-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495781> (29.04.2019).
6. Экономика предприятия: учебник / В.Я. Горфинкель, О.В. Антонова, А.И. Базилевич и др.; под ред. В.Я. Горфинкеля. - Москва: Юнити-Дана, 2013. - 664 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-02371-

-
- 7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958> (29.04.2019)
7. Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. - Москва: Дашков и Ко, 2015. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02340-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052> (29.04.2019).