

## Студенческая наука

**Букина М. Б.**

### Повышение эффективности использования трудовых ресурсов

*Букина Мария Борисовна* – студент, кафедра экономики и кооперации, Экономический факультет, РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева, Москва, Россия  
E-mail: mashka\_bukina@mail.ru

#### **Аннотация**

В статье рассматривается вопрос о возможностях повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Приводится анализ обеспеченности предприятия АПК трудовыми ресурсами, а также качественный анализ кадров и анализ производительности труда. Выявлены факторы и резервы, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов. Проведен факторный анализ фонда рабочего времени, рассчитаны коэффициенты движения рабочей силы и проанализировано мнение работников по поводу работы в организации. Автором предложены конкретные меры по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

#### **Ключевые слова**

Трудовые ресурсы, производительность труда, фонд рабочего времени, резервы, качественный анализ трудовых ресурсов, анализ обеспеченности трудовых ресурсов, коэффициенты движения рабочей силы.

Современные сельскохозяйственные организации сталкиваются с широким спектром проблем в процессе своей деятельности. Помимо необходимости изготавливать конкурентоспособную продукцию, чтобы выживать в рыночных условиях, необходимо еще и учитывать интересы работников, для того чтобы организация полноценно функционировала во внешней среде, предъявляющей очень высокие требования. Одной из самых сложных сторон управления организацией, безусловно, можно считать управление персоналом, эффективное его использование, а также мотивация труда работников [7, 258].

Актуальность темы исследования определяется тем, что эффективное и рациональное использование трудовых ресурсов является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций.

Основная задача исследования состояла в изучении использования трудовых ресурсов, и выработке обоснованных рекомендаций по повышению эффективности использования кадрового потенциала конкретного предприятия (ООО «Кампина»).

ООО «Кампина» относится к группе компаний, которая осуществляет свою деятельность в Европе по производству натурального молока, молочных напитков, йогуртов, десертов, наполнителей и сливок для кофе, фруктовых соков и напитков. Её предприятия выпускают продукцию под известными торговыми марками «Кампина», «Чокомель», «Фрише Флаг», «Фристи», «Ландлибе», «Мона» и «Оптимель», «Милли», «Ной-Ной», и «Фруттис» (Россия).

При анализе факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов, были выявлены следующие результаты.

1) Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами.

Заполняемость вакансий в соответствии с планом 99%. Доля собственного персонала, в том числе работников на контрактной основе составляет 99,5% от планового количества. Работники занимают практически 99% плановых мест. У предприятия есть необходимые ресурсы, дальнейшая задача руководства – правильно их использовать.

2) Качественный состав трудовых ресурсов по возрасту, образованию, стажу работы.

Более 50% сотрудников работают в «ООО Кампина» с самого ее основания («Кампина» в городе Ступино существует с 1999 года). С одной стороны это положительно сказывается на деятельности предприятия, так как четко налажена система труда, сформировался прочный коллектив, в котором каждый знает свои права и обязанности. А вот в делах маркетингового плана всегда приветствуется свежий взгляд, ведь на рынок со временем должны

поступать новинки, а прежний товар должен совершенствоваться, чтобы не уступить свои позиции конкурентам.

Средний возраст работающих – 40-45 лет. Руководству компании стоит задумываться о создании квалифицированного кадрового резерва. Весь персонал «ООО Кампина» имеет высшее образование, некоторые должности допускают прием на работу лиц со средним специальным образованием.

1) движение рабочей силы

1. Коэффициент оборота по приему рабочих ( $K_{np}$ ):

$$K_{np} = \frac{\text{Кол. – во принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

$$K_{np} = 22/518 = 0,04$$

1. Коэффициент оборота по выбытию ( $K_v$ ):

$$K_v = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

$$K_v = 7/518 = 0,01$$

2. Коэффициент текучести кадров ( $K_m$ ):

$$K_t = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

$$K_m = 12/518 = 0,02$$

3. Коэффициент постоянства состава персонала предприятия:

$$K_{п.с} = 1 - K_v$$

$$K_{п.с} = 1 - 0,01 = 0,99$$

Данные коэффициенты показывают, что движение рабочей силы в ООО «Кампина» практически отсутствует и основу кадрового состава составляют люди, проработавшие в организации с самого ее образования [1, стр.168].

- 2) анализ использования трудовых ресурсов предприятия

**Табл. 1. Данные для анализа использования трудовых ресурсов  
ООО «Кампина»**

Показатель	Прошлый год 2014	Отчетный год		Отклонение	
		План 2015	Факт 2015	от прошлого года	от плана
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	160	160	158	-2	-2
Отработано за год одним рабочим				0	0
дней (Д)	247	247	240	-7	-7
часов (Ч)	1976	2050,1	2112	136	61,9
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	8	8,3	8,8	0,8	0,5
Фонда рабочего времени, ч	316160	328016	333696	17536	5680
В т.ч. Сверхурочно отработанное время, ч	3015	-	3060	45	3060

$$\text{ФРВчр} = (\text{ЧРф} - \text{ЧРпл}) * \text{Дпл} * \text{Ппл} = (158-160) * 247 * 8,3 = -4100,2\text{ч}$$

$$\text{ФРВД} = (\text{Дф} - \text{Дпл}) * \text{ЧРф} * \text{Ппл} = (240-247) * 158 * 8,3 = -9179,8\text{ч}$$

$$\text{ФРВП} = (\text{Пф} - \text{Ппл}) * \text{Дф} * \text{ЧРф} = (8,8-8,3) * 240 * 158 = 18960\text{ч}$$

$$\text{Итого: } 18960 - 4100,2 - 9179,8 = 5680\text{ч}$$

Из приведенных данных видно, что имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано 240 дней вместо 247, в связи с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 7 дней, а на всех 1106 дней, или 9733 часа.

Общие потери рабочего времени составили – 13280 часов, но за счет увеличения продолжительности рабочего дня рабочее время увеличилось на 18960 часов, что в конечном итоге привело к увеличению фонда рабочего времени на 5680 часов [1, 179-180].

3) Норма выработки часов работниками, расчет доли отработанных часов по графику и часов отработанных сверх графика за апрель 2014 года (на одном отделе)

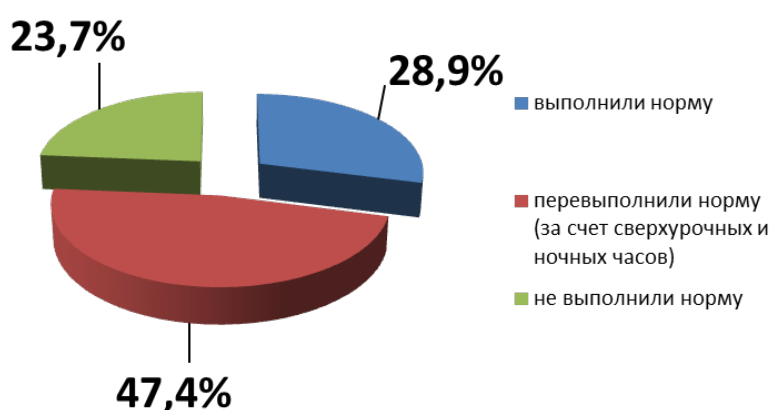


Рисунок 1 – Норма выработки часов работниками

Только 29% рабочих сразу выполняют часовую норму, почти половина отдела достигает нормы за счет сверхурочных и ночных часов. Многие из этих же 18 человек даже перевыполнили норму, но если оценивать это со стороны производительности труда, то она будет гораздо ниже, т.к. ночью человек работает менее интенсивно, а сверхурочные часы считаются один за два. Почти 24% не выполнили норму вовсе, что достаточно много для отдела из 38 человек.

#### 4) Анализ производительности труда ООО «Кампина»

За счет изменения доли рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала среднегодовая выработка одного работника ООО «Кампина» увеличилась на 3,2 млн.рублей. За счет изменения количества отработанных дней и среднечасовой выработки среднегодовая выработка уменьшилась на 5,65 и 3,3 млн.рублей соответственно. Изменение продолжительности рабочего дня привело к увеличению среднегодовой выработки одного работника на 4,6 млн.рублей.

Сумма всех  $\Delta$  – -1,1 млн.рублей отражает общее изменение среднегодовой выработки промышленно-производственного персонала.

$$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД * ГВ'_{пл} = 0,01259 * 258 = 3,24703$$

$$\Delta ГВ_d = У_{дф} * \Delta Д * Д_{впл} = 0,772 * (-7) * 1,045 = -5,64718$$

$$\Delta ГВ_{п} = У_{дф} * Д_{ф} * \Delta П * Ч_{впл} = 0,772 * 240 * 0,5 * 0,0498 = 4,60921$$

$$\Delta ГВ_{чв} = У_{дф} * Д_{ф} * П_{ф} * \Delta Ч_{в} = 0,772 * 240 * 8,8 * (-0,00203) = -3,30989$$

Изменение доли рабочих в общей численности ППП и изменение среднечасовой выработки одного рабочего за год привело к уменьшению среднегодовой выработки на 2,89 млн. и 4,29 млн. рублей соответственно. А изменение средней продолжительности рабочего дня привело к увеличению среднегодовой выработки на 5,97 млн. рублей. Сумма всех  $\Delta$  – -1,21 млн. рублей отражает общее изменение среднегодовой выработки рабочего персонала.

Среднегодовая и среднечасовая выработки работников и рабочих увеличились в основном за счет изменения продолжительности рабочего дня. Что же касается интенсивности труда, то можно сказать об отсутствии рационального использования трудовых ресурсов предприятия [1, стр.183-185].

*Резерв увеличения производительности труда и выпуска продукции*

$$P \uparrow ЧВ = ЧВ_{в} - ЧВ_{ф} = \frac{ВП_{ф} + P \uparrow ВП}{T_{ф} - P \downarrow T + T_{д}} - \frac{ВП_{ф}}{T_{ф}}$$

$$P \uparrow ЧВ = 49,8 - 47,7 = 2,1 \text{ тыс.руб.}$$

Умножив резерв роста среднечасовой выработки на плановую продолжительность рабочего дня, получим резерв роста среднечасовой выработки. Если же этот резерв умножим на планируемый фонд рабочего времени одного рабочего, то узнаем резерв роста среднегодовой выработки рабочих.

$$\text{Резерв роста среднечасовой выработки} = 2,1 * 8,3 = 17,43 \text{ тыс.руб.}$$

$$\text{Резерв роста среднегодовой выработки} = 2,1 * 2050,1 = 4305,21 \text{ тыс.руб.}$$

Для определения резерва увеличения выпуска продукции необходимо возможный прирост среднечасовой выработки умножить на планируемый фонд рабочего времени всех рабочих:

$$P\uparrow ВП = P\uparrow ЧВ \times T_{\text{в}}$$

$$P\uparrow ВП = 2,1 \times 328016 = 688834 \text{ тыс. руб.}$$

По данным опроса, проведенного летом 2015 года были выявлены мнения работников ООО «Кампина» по поводу существующих условий труда на предприятии.

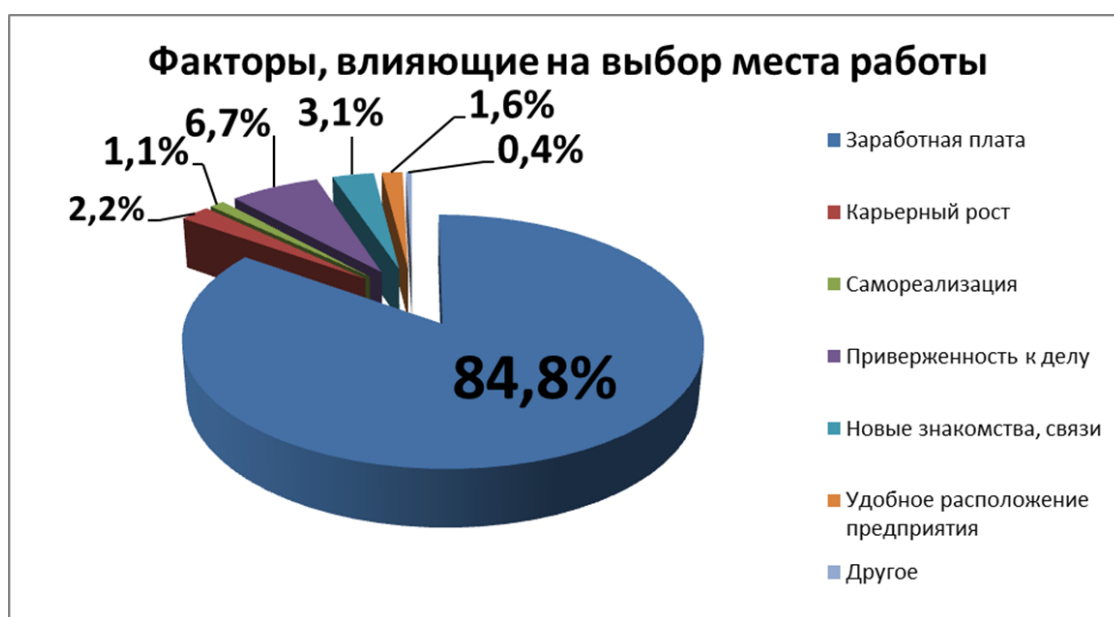


Рисунок 2 – Факторы, влияющие на выбор места работы

Из проведенного анализа факторов можно сделать вывод, что самым главным фактором, влияющим на выбор места работы, является заработная плата. 84,8% опрошенных (примерно 480 человек и 550 работающих) выбрали доминирующим фактором заработную плату, на втором месте идет приверженность своему делу – 6,7% и на третьем месте - возможные знакомства, связи, перспективы (3,1%).

Тот факт, что заработная плата является главным фактором, влияющим на выбор работников, можно оценить двояко: с одной стороны уровень дохода

удовлетворяет потребности людей, а с другой стороны отсутствует приверженность к своему делу.

Выводы. Система мотивации труда на предприятии ООО «Кампина» имеет как положительные, так и отрицательные стороны. С одной стороны работа в данной компании - это гарантия стабильности, хорошая заработная плата, возможные премии, а с другой стороны – слишком мала возможность карьерного роста из-за давно сформировавшегося кадрового состава. Материальное стимулирование труда персонала на предприятии ООО «Кампина» развито хорошо. У персонала есть возможность без проблем добираться до организации и работать в благоприятных условиях. Но все же следовало бы уделять больше внимания еще и личности человека, поощрять, когда он добился успеха и указывать на его ошибки, когда он делает что-то не так.

Руководство компании должно сформировать систему мотивации таким образом, чтобы каждый работник чувствовал себя частью единого целого. Также предприятию следует направить свое внимание на новые кадры и повышать квалификацию старых работников. Новые идеи, своеобразное мышление позволит ООО «Кампина» отличаться от других компаний, создавать им серьезную конкуренцию. У ООО «Кампина» существуют неиспользованные трудовые резервы. Следовательно, предприятию ООО «Кампина» есть куда расти, нужно только рационально распределить свои трудовые ресурсы и повысить производительность труда, мотивируя персонал. Величина фонда оплаты труда для этого на предприятии соответствует заявленным требованиям. При повышении производительности труда, увеличится объем произведенной продукции, что позволит молодому предприятию укрепить свои позиции на рынке.



### Список литературы

1. *Ахметов Р.Г.* Экономика предприятия (организации) АПК. М.: Изд-во РГАУ-МСХА имени К. А. Тимирязева, 2013.
2. *Кибанов А.Я.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: Проспект, 2012.
3. *Ковалев В.В. Волкова О.Н.* Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М., 2012.
4. *Кочетков В.И. и др.* Основы управления персоналом. М.: Высш. Школа, 2012.
5. *Кузнецова М.И.* Мотивация деятельности. СПб., 2011.
6. *Пястолов С.М.* Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. 3-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2004.
7. *Савицкая Г.В.* Анализ хозяйственной деятельности предприятия. 4-е издание, перераб. и доп. Минск: «Новое знание», 2000.
8. *Чутчева Ю.В.* Воспроизводство трудовых ресурсов в современном агропромышленном комплексе // Международный научный журнал. 2011. №2. С. 42-47.