

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РУПП «ГРАНИТ» И ЕГО ЭФФЕКТИВНОЕ
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ****Т.В. Зглюй**Полесский государственный университет, taniavz@rambler.ru

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами зависят объем, качество и своевременность выполнения всех работ, поэтому важным этапом аналитической работы являются изучение трудового потенциала предприятия, эффективности его использования, изменения структуры промышленно–производственного персонала, анализ движения работающих, а также изучение соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы.

Анализ состава и структуры трудовых ресурсов РУПП «Гранит» за три последних года свидетельствует о постоянстве возрастного состава кадров предприятия. При этом преобладающую часть – 28,74% составляют работники в возрасте от 25 до 35 лет. Примерно одинаковую долю составляет персонал от 35 до 45 лет и от 45 до 55 лет, их удельный вес соответственно равен 26,29% и 25,56%. Самый малый процент составляет персонал в возрасте от 55 и старше – 8,73%. Сложившаяся ситуация позволяет сделать вывод о довольно высокой трудовой активности, так как большую долю в составе работников занимают лица в возрасте 20–49 лет, а средний возраст работников предприятия составляет 35 лет.

На предприятии работает большое количество людей со средним общим образованием – 968 человек и с профессионально–техническим – 719 человек, средне–специальное образование имеют 643 человека, высшее – 404 человека. Количество работников имеющих высшее образование за 3 года увеличилось на 14 человек (или на 3,59%), средне–специальное – на 13 человек (2,06%), профессионально–техническое – на 17 человек (2,42%).

Предприятие имеет большой кадровый состав, что, конечно, отражается на движении кадров. Одним из важнейших показателей при изучении персонала организации является показатель текучести кадров, особое влияние на величину которого оказывают три группы факторов:

- а) факторы, возникающие в организации (уровень заработной платы, условия труда и т.д.);
- б) возраст работников, уровень образования, опыт работы и др.;
- в) внешние факторы (семейные обстоятельства, появление новых организаций и т.д.).

Текучесть кадров в РУПП «Гранит» в среднем составляет 7%. Увольнения в основном происходят по собственному желанию работников и за нарушение трудовой дисциплины.

Эффективность использования трудовых ресурсов – важнейшее экономическое понятие, которое характеризует результативность использования имеющегося трудового потенциала.

На основании материалов РУПП «Гранит» был проведен анализ производительности труда, а с помощью факторного анализа были выявлены основные факторы выявленных тенденций.

Анализ показал, что среднегодовая выработка 1 работника предприятия за анализируемый период увеличилась на 61,26%, а в расчете на 1 рабочего – на 69,54%. Трудоемкость продукции уменьшилась на 41,54%.

Расчет влияния различных факторов на изменение уровня среднегодовой выработки промышленно–производственного персонала предприятия был проведен способом абсолютных разниц. Увеличение показателя произошло за счет повышения среднечасовой выработки рабочих и за счет увеличения продолжительности рабочего дня. Отрицательно на его уровень повлияли целодневные потери рабочего времени, а также уменьшение доли рабочих в общей численности промышленно–производственного персонала. Эти же факторы оказали наибольшее влияние на динамику выработки 1 рабочего. Поэтому возникла необходимость провести анализ использования рабочего времени, которое является одним из важнейших условий выполнения плана производства продукции, увеличения выработки на каждого работника трудового коллектива, а также рационального использования персонала. От того на сколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы и выполнение всех технико–экономических показателей.

Так, за 3 года на 1,01% сократилась доля отработанных человеко–дней в календарном фонде рабочего времени. Доля выходных и праздничных дней также снизилась. Более низкая доля выходных и праздничных дней свидетельствует о привлечении рабочих к работе в выходные и праздничные дни. Увеличились неявки по уважительным причинам, причем в большей степени увеличились за счет очередных отпусков и за счет невыходов по болезни. Стабильно высокий уровень неявок по болезни, имеющий постоянную динамику к росту, свидетельствует о неблагоприятных условиях труда в организации и о том, что мероприятия, направленные на улучшение условий труда, являются недостаточными и малоэффективными.

Кроме того, на предприятии увеличились потери рабочего времени, связанные с отпусками без сохранения заработной платы по различным уважительным причинам и по причине прогулов и других неявок из–за нарушения трудовой дисциплины.

Результаты анализа фонда рабочего времени свидетельствуют об экстенсивности его использования в организации, что говорит о снижении эффективности использования труда работников. Сокращение, либо ликвидация выявленных потерь рабочего времени является для предприятия резервом повышения уровня производительности труда и наращивания объемов производства.

В анализируемом периоде наблюдался рост прибыли в расчете на 1 работника, положительное влияние на который оказали изменения производительности труда и удельного веса реализованной продукции в общем ее выпуске. Отрицательное влияние некоторых факторов можно расценивать как неиспользованный резерв повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Так как производительность труда является важнейшим показателем эффективности производства, то экономический закон опережающего роста производительности труда над ростом его оплаты является основным для любой экономики. В связи с этим важно рассмотреть взаимосвязь производительности труда и заработной платы на предприятии.

Рост заработной платы к росту производительности труда имеет величину коэффициента опережения 1,1, что говорит о снижении эффективности использования трудовых ресурсов. Следствием является то, что на предприятии рост заработной платы обеспечивается увеличением выплат стимулирующего и компенсирующего характера, а не выплатами за отработанное время и выполненный объем работ.

Экономическая сущность резервов повышения эффективности производства состоит в наиболее полном и рациональном использовании возрастающего потенциала ради получения большого количества высококачественной продукции при наименьших затратах живого и общественного труда на единицу продукции.

Выбор путей повышения эффективности труда зависит, в первую очередь, от стратегической цели, решаемой организацией. На первое место могут быть выдвинуты мотивационные либо организационные факторы повышения эффективности труда.

Основными резервами повышения эффективности использования трудовых ресурсов РУПП «Гранит» могут быть следующие:

- улучшение использования рабочего времени (для данного резерва направлениями для реализации могут стать сокращение потерь времени за счет неявок, опозданий, нарушений трудовой дисциплины, а также устранение потерь рабочего времени вследствие нерациональной организации труда);

– лучшее использование кадров с целью увеличения выработки в расчете на каждого работающего (основные направления реализации данных возможностей предприятия это сокращение текучести кадров, создание стабильного трудового коллектива, совершенствование системы стимулирования труда, повышение уровня образования и квалификации работников).

Согласно данным анализа эффективности использования трудовых ресурсов в РУПП "Гранит", было выявлено, что в качестве резервов можно рассматривать потенциальное использование целодневных потерь рабочего времени. Снижение целодневных потерь рабочего времени можно достичь в результате проведения мероприятий по сокращению прогулов, дополнительных отпусков без содержания заработной платы и заболеваний.

Важно отметить, что обслуживание технологического процесса работниками РУПП "Гранит" в большей степени связано с работой в неблагоприятных условиях, а именно:

– уборка конвейерных линий в подвальных помещениях цехов с помощью холодной воды под высоким давлением, что подразумевает сырость, повышенную влажность;

– устранение завесаний горной массы в зевах дробилок, что предполагает работу на сквозняках;

– проведение ремонта приемных бункеров, что предполагает работу под открытым небом независимо от погодных условий.

На балансе РУПП «Гранит» содержится развитая непромышленная и социальная сфера: плавательный бассейн, дворец культуры, оздоровительный центр «Свитанок», физкультурно-оздоровительный комплекс и гостиница.

В связи с тем, что обслуживание технологического процесса работниками РУПП «Гранит» в большей степени связано с работой в неблагоприятных условиях, и как показал проведенный анализ фонда рабочего времени, на предприятии имеется значительное количество неявок по болезням в то время как имеется такая собственная база, целесообразно проведение мероприятий по профилактике заболеваний у сотрудников.

Наличие потерь рабочего времени в РУПП «Гранит», в том числе по причине прогулов и других неявок из-за нарушений трудовой дисциплины, говорит о недостаточной эффективности системы управления персоналом. Данное обстоятельство связано с недостаточным вниманием со стороны руководства к вопросам трудовой дисциплины, отсутствием на предприятии четко прописанных норм поведения и обязанностей сотрудников, а также с отсутствием регламентированных и эффективных мер наказания за нарушение трудовой дисциплины.

Разработка мероприятий по устранению выявленных проблем будет способствовать как повышению эффективности использования персонала предприятия, так и повышению эффективности его работы в целом.