

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Кочелорова Галина Валентиновна, кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры «Бухгалтерский учет и статистика», ИЭиУ АПК
Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия
e-mail: kochelорова@mail.ru

Аннотация. В статье отмечена значимость трудовых ресурсов для предприятия, отмечено, что они являются одними из значимых на предприятии, т.к. от того, как сформированы кадры зависит эффективность выполняемого труда, проведен анализ состава и структуры численности работников предприятия, проанализировано движение численности работников, дана оценка эффективного использования трудовых ресурсов в организации. Отмечено, что достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

Ключевые слова: заработная плата, трудовые ресурсы, рабочие, служащие, доход, источник, штатный состав.

ANALYSIS OF THE COMPANY'S WORKFORCE

Kochelорова Galina Valentinovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of "Accounting and Statistics", Institute of Economics and
management in AIC
Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia
e-mail: kochelорова@mail.ru

Abstract. The article notes the importance of labor resources for the enterprise, it is noted that they are among the most significant in the enterprise, because the efficiency of the work performed depends on how the personnel are formed, the analysis of the composition and structure of the number of employees of the enterprise is carried out, the movement of the number of employees is analyzed, an assessment of the effective use of labor resources in the organization is given. It is noted that sufficient provision of enterprises with the necessary labor resources is of great importance for increasing production volumes and improving production efficiency.

Keywords: wages, labor resources, workers, employees, income, source, staff.

Трудовые ресурсы являются одними из значимых на предприятии, т.к. от того, как сформированы кадры зависит эффективность выполняемого труда. Работники предприятия за осуществленный труд получают заработную плату, которая является одним из основных факторов социально-экономической жизни страны, коллектива или человека

В соответствии с принятыми и утвержденными системами оплаты труда на предприятии, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, и являясь основным источником дохода рабочих и служащих, помогает осуществлять контроль над мерой труда и потребления. Главной задачей экономического субъекта при формировании размера заработной платы является установление оплаты труда в зависимости от количества и качества выполняемых трудовых функций каждого работника, которое обеспечит роль стимулирующей функции вклада каждого.

Организация процесса оплаты труда в организации включает:

- определение форм и систем оплаты труда персонала;
- выявление и установление критериев и размеров определенных видов доплат за те или иные достижения;
- разработку и внедрение системы должностных окладов персонала.

Заработную плату можно использовать в качестве основного экономического рычага управления экономикой экономического субъекта, т.к. от эффективно выполненного труда во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качество выпускаемой продукции, получаемый финансовый результат, а в конечном счете и экономический потенциал организации.

Трудовые ресурсы характеризуют такие показатели, как численность работников и их структура, коэффициенты оборота по приему, увольнению и текучести кадров, а также экономия или

перерасход фонда заработной платы. Определить эффективное использование трудовых ресурсов можно при помощи таких показателей как: производительность труда работников, уровень расходов по оплате труда, соотношение темпа роста оплаты труда с темпом роста объема выпущенной продукции и с темпом роста производительности труда.

На примере условного предприятия ООО «АгроПиво», которое занимается производством пива и безалкогольной продукции, проведем анализ состава и структуры численности работников предприятия. В организации имеются разные категории работников: административно-управленческий персонал, который включает генерального директора и управляющих, а также технологи, менеджеры, рабочие производственных цехов, рабочие, которые заняты в подсобных производствах и сезонные рабочие.

Таблица 1 – Состав и структура численности работников организации

Показатель	2018 г		2019 г		2020 г	
	Численность, чел	Структура, %	Численность, чел	Структура, %	Численность, чел	Структура, %
По организации всего, в т.ч.	306	100,0	307	100,0	319	100,0
Рабочие постоянные	267	87,29	264	85,87	284	89,01
Служащие, из них	25	8,13	24	7,70	24	7,48
- специалисты	19	6,25	17	5,73	17	5,41
- руководители	6	1,88	7	1,97	7	2,07
Рабочие сезонные и временные	4	1,25	8	2,51	3	0,95
Рабочие, занятые в подсобных производствах	10	3,33	11	3,92	8	2,56

В ООО «АгроПиво» в результате модернизации производственного процесса были созданы дополнительные рабочие места, поэтому за три анализируемых года общая численность работников предприятия увеличилась с 306 человек в 2018 году до 319 человек в 2020 году. Основной удельный вес в структуре численности работников предприятия принадлежит постоянным рабочим. Наименьший удельный вес принадлежит сезонным рабочим. На рисунке 1 представлена динамика численности работников предприятия за период 2018-2020 гг.

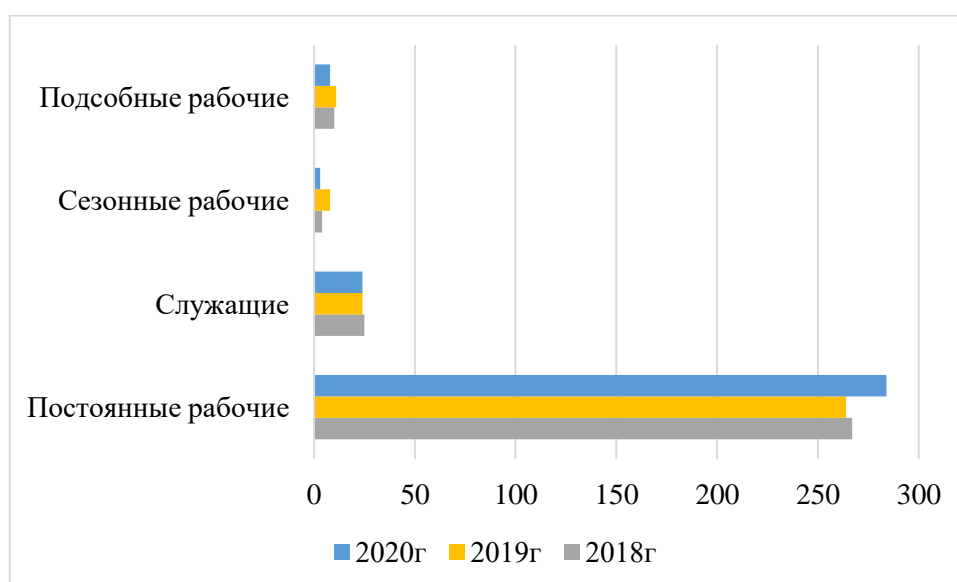


Рисунок 1 – Численность работников организации, чел.

В структуре трудовых ресурсов ООО «АгроПиво» за период 2018–2020 годы произошли следующие изменения:

- доля постоянных рабочих увеличилась с 87,29 % в 2018 году до 89,01 % в 2020 году;
- удельный вес служащих уменьшился с 8,13% в 2018 году до 7,48% в 2020 году;

- доля сезонных рабочих уменьшилась с 1,25% в 2018 году до 0,95% в 2020 году;
- удельный вес рабочих, занятых в подсобных производствах предприятия в анализируемом периоде уменьшился с 3,33% в 2018 году до 2,56% в 2020 году.

В таблице 2 представлены показатели, характеризующие движение численности работников за последние три года.

Таблица 2 – Движение численности персонала ООО «АгроПиво»

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.
1. Списочная численность работников предприятия на начало года, чел.	317	306	307
2. Принято с начало года, чел.	11	15	28
3. Выбыло всего, чел. в т.ч.	22	14	16
а) по собственному желанию	22	14	16
б) уволены за прогулы	-	-	-
4. Списочная численность работников предприятия на конец года, чел.	306	307	319

Трудовой персонал предприятия – это основной штатный состав работников организации, за исключением лиц наделенных руководящими полномочиями, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции, и характеризующийся, прежде всего, численностью, структурой, рассматриваемыми как в статике, так и в динамике, профессиональной пригодностью, компетентностью.

В ООО «АгроПиво» в 2018 году в связи с оптимизацией производственной деятельности и неудовлетворительными условиями труда численность уволившихся работников составила 22 человека, а принято на работу было 11 человек. Работники увольняются только по собственному желанию. В 2020 году численность работников по сравнению с 2019 годом увеличилась на 12 человек.

Изменения в составе и структуре трудовых ресурсов связаны с движением рабочей силы, следовательно, этот вопрос также подлежит изучению и анализу (табл.3).

Таблица 3 – Движение рабочей силы на предприятии

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.
<i>Исходные данные, чел.</i>			
1. Среднесписочная численность, чел	306	307	319
2. Количество принятого на работу персонала	11	15	28
3. Количество уволившихся работников	22	14	16
4. Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины	22	14	16
5. Количество работников, проработавших весь год	273	278	275
<i>Расчетные показатели:</i>			
Коэффициент оборота по приему работников 2/1	0,03	0,05	0,09
Коэффициент оборота по выбытию работников 3/1	0,07	0,05	0,05
Коэффициент текучести кадров 4/1	0,07	0,05	0,05
Коэффициент постоянства состава персонала 5/1	0,89	0,91	0,86

Коэффициент оборота по приему работников составил: в 2018 году 0,03, в 2019 году 0,16, в 2020 году 0,09. Коэффициент оборота по выбытию составил: в 2018 году 0,07, в 2019 и 2020 годах 0,05. Коэффициент текучести кадров составил: в 2018 году 0,07, а в 2019-2020 годах 0,05. Наибольший отток работников в организации наблюдается в 2018 году в связи с оптимизацией производственного процесса и модернизации производства. В связи с неудовлетворенностью условиями труда, существующей системой мотивации, на предприятии произошло увольнение по собственному желанию, в основном, за счет группы сотрудников, проработавших на данном предприятии. Это крайне негативный момент, т. к. вновь прибывших людей необходимо обучать, вводить в курс дела, что влечет за собой дополнительные расходы на поиск и привлечение сотрудников, обучение. У молодых и малоопытных сотрудников, в связи с отсутствием опыта работы на предприятии низкая производительность труда на первоначальном этапе. Коэффициент

постоянства состава персонала в ООО «Минусинский пивоваренный завод» составил: в 2018 году 0,89, в 2018 году 0,91, в 2020 году 0,86.

Далее следует проанализировать производительность труда по данным, представленным в таблице 4, которая является важнейшим экономическим показателем, характеризующим эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом.

Таблица 4 – Динамика показателей производительности труда ООО «АгроПиво»

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Темп роста, 2020/2018, %
Выручка от реализации, тыс. руб.	756817	797021	847883	112,0
Списочная численность работников предприятия, чел.	306	307	319	104,2
Фактически отработанное время, тыс. чел.-час.	1230	1308	1476	120,0
Валовая продукция, тыс.руб.	519325	559472	573607	110,4
Произведено валовой продукции (в текущих ценах), тыс.руб.:				
- на 1 среднегодового работника	1697,1	1822,4	1798,1	106,0
- на 1 чел.-час затрат труда	422,2	427,7	388,6	92,0
Выручка, тыс.руб.				
- на 1 среднегодового работника	2473,3	2596,1	2657,9	104,5
- на 1 чел.-час. затрат труда	615,3	609,3	574,4	93,3

Объем выручки от продажи произведенной продукции на одного среднегодового работника с 2018 года по 2020 год увеличился на 4,5%, а на 1 чел.-час. затрат труда наоборот уменьшился на 6,7%. Количество произведенной валовой продукции на одного среднегодового работника в период с 2018 года по 2020 год увеличилось на 6%, а на один чел.-час затрат труда наоборот снизилось на 8%.

Несмотря на то, что в ООО «АгроПиво» разработаны и утверждены документы, регламентирующие мотивацию и стимулирование персонала, кроме того, работникам предоставляются установленные законодательством Российской Федерации гарантии и компенсации, создаются при необходимости условия для переобучения работников, переходящих с одной работы на другую внутри предприятия (перемещение) эффективность трудовых ресурсов в целом на предприятии снизилась. Основной причиной снижения эффективного использования трудовых ресурсов стала пандемия, в результате которой многие работники из-за болезни не могли выполнять свои трудовые функции.

Подводя итог, можно отметить, заработная плата является действенным средством способным побуждать работников выполнять работу в интересах производства. Анализ трудовых ресурсов позволяет сделать вывод об эффективности деятельности предприятия в целом. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. Однако, для повышения эффективного использования труда работников при выполнении ими своих трудовых обязанностей, необходимо пересмотреть показатели по каждой конкретной категории работников с целью финансовой заинтересованности.

Для того чтобы заинтересовать работника в качественном выполнении своих трудовых обязанностей необходимо использовать различные доплаты, которые вызывают стимул у работника на добросовестный и качественный труд. Цель материального стимулирования заключается в повышении вознаграждения за труд работнику предприятия в обмен на его качественное выполнение трудовых обязанностей.

Список литературы

1. Бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «АгроПиво».