

УДК 338.433

## ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Т. Г. НЕЧАЕВА, Т. А. БОРОДИЧ  
Белорусско-Российский университет  
Могилев, Беларусь

Практика хозяйствования в условиях трансформации экономики предъявляет повышенные требования к использованию потенциала организации и, в частности, трудовых ресурсов. В основу современных условий хозяйствования должен быть положен принцип дискретности и целесообразности экономического администрирования. Для соблюдения этих принципов в области управления трудовым потенциалом нужно избегать потерь административного ресурса в комплексе функционирования основного производства, которые искажают как показатели производительности, так и эффективности.

Расчеты проведены на примере могилевского предприятия, специализирующегося на разработке и производстве электротехнических изделий для комплектации лифтов, светодиодной энергосберегающей продукции автомобильного и общего назначения.

Проведенный анализ показал, что в отчетном периоде среднегодовая выработка на одного работника основной деятельности увеличилась на 4,59 тыс. р., или на 106,66 %, по сравнению с прошлым годом. Среднегодовая выработка одного рабочего выросла на 5,4 тыс. р., или 106,23 %. По сравнению с прошлым годом среднечасовая выработка одного рабочего выросла на 105,55 % (0,003 тыс. р.), рост среднедневной выработки составил 106,55 %. Рост фонда рабочего времени всех рабочих составил 68795 чел.-ч, рост объема производства – 7216 тыс. р.

Резервом роста производительности труда является сокращение фактических потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности до нормативного уровня. Средний возраст работающих на предприятии, рассчитанный по средней взвешенной, составляет 41,6 лет. Тогда нормативные потери времени составляют 670,74 дн. на 100 человек.

Относительная экономия численности ППП в связи с сокращением времени нетрудоспособности составит  $(684 - 670,74) / (100 \cdot 219) \cdot 970 = 0,6$  чел.

Относительная экономия численности рабочих за счет ликвидации прогулов составит  $9,7 / 219 = 0,004$  чел., а за счет внутрисменных потерь рабочего времени  $1133 / 1752 = 0,65$  чел.

Для сокращения целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени можно предложить ужесточение системы штрафов за прогулы и нарушение трудовой дисциплины.

Следовательно, рост выработки продукции на одного работающего зависит от:

- внедрения мероприятий по НТП;
- сокращения общих потерь рабочего времени – целодневных и внутрисменных за счет совершенствования системы стимулирования;
- совершенствования структуры рабочих кадров.

В результате сокращения внутрисменных потерь по вине рабочих:

$$P \downarrow \text{ФРВ} = -1133 \text{ чел.-ч};$$

$$P \downarrow \text{ФРВ}\% = 1133 / 1343075 \cdot 100 = 0,08436 \%$$

В результате получаем, что

$$P \uparrow \text{ЧВ} = (0,08436 / (100 - 0,08436)) \cdot 0,05 = 0,0449 \text{ р.}$$

Тогда резерв роста выпуска продукции составит – 60,91 тыс. р.  $(0,00449 \cdot 1357800 / 1000)$ .

Аналогичным образом рассчитываются резервы по остальным направлениям. В результате проведения данных мероприятий можно получить резерв роста объема продукции в общем на 119,7 тыс. р., а производительности труда – на 0,0882 р. Таким образом, по сравнению с прошлым годом плановая величина производительности труда с учетом выявленных резервов может быть увеличена на 0,0882 р.

В табл. 1 представлен расчет резервов роста показателей эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Табл. 1. Расчет резервов роста показателей

Показатель	Значение показателя		
	Фактическое	Возможное	Резерв
Среднечасовая выработка	0,05	0,0532	0,000088
Среднегодовая выработка одного рабочего	92,07	92,2251	0,15
Среднегодовая выработка одного работника	73,56	73,6850	0,12
Выпуск продукции	71 355	71 474,45	119,75

С целью повышения производительности труда, эффективности хозяйствования, сокращения непроизводительных расходов на предприятии необходимо создать систему подготовки и повышения квалификации кадров. При этом необходимо:

- широко использовать такие формы обучения, как производственно-экономические курсы для рабочих, подготовка и переподготовка кадров и обучение смежным профессиям, обучение работников, зачисленных в резерв на выдвижение на руководящие должности;

- во всех формах обучения персонала обращать особое внимание на требования, предъявляемые к качеству выпускаемой продукции;

- при переходе на новые технологические процессы и освоение новых видов продукции осуществлять обучение работников, рассматривая это как важную часть подготовки производства.