

## **ОЦЕНКА И ПУТИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Трудовой (кадровый потенциал) – является составным элементом логистического потенциала промышленного предприятия.

Для оценки кадрового потенциала предлагается использовать следующие показатели:

### **1. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами.**

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами зависят: объем производства; своевременность выполнения работ; качество выпускаемой продукции; снижение себестоимости производства и потерь от брака.

Чем ближе значение обеспеченности предприятия персоналом по категориям, тем лучше развит трудовой потенциал.

В таблице 1 представлена информация по расчету обеспеченности РУПТП «Оршанский льнокомбинат» трудовыми ресурсами.

**Таблица 1 – Оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами**

| Показатель                                  | 2019 г. |      | 2020 г. |      | Отклонение (+,-)<br>от плана |         | Коэффициент<br>обеспеченности |         |
|---|---------|------|---------|------|------------------------------|---------|-------------------------------|---------|
|   | факт    | план | факт    | план | 2019 г.                      | 2020 г. | 2019 г.                       | 2020 г. |
| Промышленно-производственный персонал, чел. | 3550    | 3560 | 3482    | 3500 | -10                          | -18     | 99,72                         | 99,49   |
| Из него:                                    |         |      |         |      |                              |         |                               |         |
| -рабочие и служащие;                        | 2960    | 2965 | 2954    | 2965 | -5                           | -11     | 99,83                         | 99,63   |
| - специалисты;                              | 425     | 432  | 363     | 370  | -7                           | -7      | 98,38                         | 98,11   |
| - руководители;                             | 163     | 163  | 165     | 165  | 2                            | 0       | 100,0                         | 100,0   |

Как показывают данные таблицы 1, численность ППП в 2020 году снизилась по сравнению с планом и составила 99,49 %, аналогичная тенденция характерна и в 2019 году. Снижение численности наблюдается и по другим категориям работников (за исключением руководителей) как в 2020 году, так и в 2019 году.

## 2. Квалификация трудовых ресурсов.

Уровень квалификации персонала оказывает непосредственное влияние на рост производительности труда (снижение трудоемкости), укрепление финансового состояния и повышение конкурентоспособности продукции и производства. Чем выше уровень квалификации, тем лучше развит трудовой потенциал организации.

В таблице 2 представлен состав работников РУПТП «Оршанский льнокомбинат».

Как показывают данные таблицы 2, за 3 года на предприятии наметилась тенденция снижения среднесписочной численности работников. Так в 2018 году она составляла 3 772 чел., а в 2020 – 3 482 чел. (снизилась на 501 чел). Данная тенденция свидетельствует либо о текучести кадров на предприятии, либо об оптимизации численности. При этом следует отметить тенденцию роста персонала с высшим образованием (+6 чел.), что положительно скажется на результатах работы организации. Так же следует отметить снижение числа работников, прошедших квалификацию (-8 чел.).

Таблица 2 – Состав работников РУПТП «Оршанский льнокомбинат»

| Показатель  | Состав работников, чел. |         |         | Отклонение (+,-)   |                    |
|---|-------------------------|---------|---------|--------------------|--------------------|
|   | 2018 г.                 | 2019 г. | 2020 г. | 2019 г. от 2018 г. | 2020 г. от 2019 г. |
| Средняя списочная численность работников                                      | 3772                    | 3550    | 3482    | -222               | -68                |
| в том числе имеют образование:  |                         |         |         |                    |                    |
| высшее  | 565                     | 546     | 552     | -19                | 6                  |
| среднее специальное   | 773                     | 724     | 710     | -49                | -14                |
| профессионально-техническое   | 1814                    | 1714    | 1692    | -100               | -22                |
| общее среднее   | 515                     | 465     | 427     | -50                | -38                |
| общее базовое   | 105                     | 101     | 101     | -4                 | -                  |
| Число работников со стажем работы не ниже указанного в должностной инструкции | 2 715                   | 2 692   | 2692    | -23                | -                  |
| Число работников, прошедших повышение квалификации                            | 290                     | 314     | 306     | 24                 | -8                 |

Уровень квалификации персонала в литературе предлагается рассчитывать по формуле:

$$K_B = \frac{0,42 \cdot Ч_0 + 0,36 \cdot Ч_с + 0,22 \cdot Ч_к}{Ч_{\text{общ}}}, \quad (1)$$

где  $Ч_0$  – количество работников с высшим и среднеспециальным образованием, чел.;

$Ч_c$  – количество работников со стажем работы не ниже указанного в должностной инструкции, чел.;

$Ч_k$  – количество работников, прошедших повышение квалификации за год, чел.;

$Ч_{общ}$  – общая численность ППП, чел.

$$K_{B2018} = \frac{0,42 \cdot 1338 + 0,36 \cdot 2715 + 0,22 \cdot 290}{3772} = 0,425;$$

$$K_{B2019} = \frac{0,42 \cdot 1270 + 0,36 \cdot 2692 + 0,22 \cdot 314}{3550} = 0,443;$$

$$K_{B2020} = \frac{0,42 \cdot 1262 + 0,36 \cdot 2692 + 0,22 \cdot 306}{3482} = 0,449.$$

Таким образом, как показывают расчеты, в 2020 году на предприятии наблюдается незначительное повышение уровня квалификации работников.

### 3. Оценка движения трудовых ресурсов.

Текучесть кадров негативно влияет на укомплектованность рабочих мест, климат в коллективе и производительность труда.

Чем ниже коэффициент текучести кадров, тем больше развит трудовой потенциал.

Оценка показателей движения трудовых ресурсов РУПТП «Оршанский льнокомбинат» представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Движение трудовых ресурсов

| Показатель                 | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. |
|----------------------------|---------|---------|---------|
| Выбыло с предприятия, чел. | 265     | 250     | 235     |
| Коэффициент текучести      | 0,0703  | 0,0704  | 0,067   |

Как показывают данные таблицы 3, коэффициент текучести кадров в 2020 г. снизился относительно значения 2018 и 2019 гг., что свидетельствует об удовлетворенности трудовых ресурсов условиями организации труда на предприятии.

4. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия на основании расчета годовой, среднедневной, часовой выработки предприятия (таблица 4). Чем выше показатели выработки и ниже трудоемкость, тем эффективнее используются трудовые ресурсы и больше развит трудовой потенциал.

Таблица 4 – Анализ динамики показателей выработки и трудоемкости

| Показатель   | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | Отклонение (+, -)  |                    |
|--|---------|---------|---------|--------------------|--------------------|
|  |         |         |         | 2019 г. от 2018 г. | 2020 г. от 2019 г. |
| Стоимость произведенной продукции, тыс. руб.                       | 131360  | 146005  | 180116  | 14645              | 34111              |
| Средняя списочная численность основных рабочих, чел.               | 3220    | 3034    | 2974    | -186               | -60                |
| Число фактически отработанных часов 1 основным рабочим за год, час | 2016    | 2008    | 2032    | -8                 | -24                |

|  |       |       |       |       |       |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Число фактически отработанных дней 1 основным рабочим за год, дн | 253   | 252   | 255   | -1    | 3     |
| Часовая выработка, руб./чел.                                     | 2,02  | 2,37  | 2,97  | 0,35  | 0,6   |
| Среднедневная выработка, руб./чел.                               | 16,13 | 19,09 | 23,76 | 2,79  | 4,67  |
| Годовая выработка, тыс. руб./чел.                                | 40,8  | 48,1  | 60,6  | 7,3   | 12,5  |
| Трудоемкость продукции, тыс. руб./чел.                           | 49,61 | 41,89 | 33,68 | -7,72 | -8,21 |

Как видно из таблицы 4, все показатели: часовая, среднедневная и годовая выработки за 3 года увеличиваются, а трудоемкость продукции – наоборот снижается (с 2018 г. по 2020г. на 15,93 тыс. руб. / чел.), что свидетельствует о повышении эффективности использования трудовых ресурсов организации.

Для оценки трудового потенциала предлагается использовать интегральный показатель [1]:

$$I_{TP} = \sqrt[n]{I_{KOB} \cdot I_{KB} \cdot I_{KT} \cdot I_{BP}}, \quad (2)$$

где  $I_{KOB}$ ,  $I_{KB}$ ,  $I_{BP}$  – индекс изменения обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, уровня квалификации и выработки соответственно.

Индексы определяются как темп роста, путем деления значения показателей отчетного года на значение прошлого года и только индекс изменения коэффициента текучести будет определяться наоборот, т.к. данный показатель оказывает обратное влияние на развитие трудового потенциала.

В таблицу 5 сведены рассчитанные индексы оценки трудового потенциала и его значение.

Таблица 5 – Индексы оценки трудового потенциала РУПТП «Оршанский льнокомбинат»

| Показатель  | 2019 г. | 2020 г. |
|---|---------|---------|
| Индекс изменения обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами | 0,997   | 0,995   |
| Индекс изменения уровня квалификации                            | 1,042   | 1,014   |
| Индекс изменения текучести кадров                               | 1,001   | 0,952   |
| Индекс изменения годовой выработки                              | 1,179   | 1,260   |
| Интегральный показатель развития трудового потенциала           | 1,070   | 1,101   |

Таким образом, как показывают результаты расчета на РУПТП «Оршанский льнокомбинат» более высокий уровень трудового потенциала в 2020 году.

С целью дальнейшего развития трудового потенциала было проведено анкетирование руководящего состава предприятия, установлена на основании расчета коэффициента конкордации значимость мер и предложений. Результаты расчетов представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Значимость мер и предложений по развитию трудового потенциала предприятия

| Предложение   | Значимость |
|---|------------|
| Повышение квалификации работников в разрезе категорий | 0,25       |
| Материальное стимулирование работников предприятия    | 0,5        |
| Аттестация работников                                 | 0,05       |
| Коучинг   | 0,2        |

Таким образом, в качестве основных мероприятий по развитию трудового потенциала предприятия являются материальное стимулирование работника и повышение их квалификации.

#### Список литературы

1. Володько, О. В. Экономика организации : учеб. пособие / О. В. Володько, Р. Н. Грабар, Т. В. Зглюй ; под ред. О. В. Володько. — 3-е изд., испр. и доп. — Мн. : Вышэйш. шк., 2017. — 397 с.