

ОЦЕНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОАО «ТЕПЛОЭНЕРГО»

Огнёва К.С., студентка гр. ЭСб-131, 4 курс
Научный руководитель Свистунова Т.Н., к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
Г. Кемерово

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность всех работ, эффективность использования оборудования, и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Для эффективной работы в новых условиях сейчас все чаще стали требоваться работники высокой квалификации, владеющие знаниями по технологии, экономики, организации производства, способные не просто выполнять распоряжения, а самостоятельно проявлять инициативу и предприимчивость.

Статья написана по информации ОАО «Теплоэнерго»
За 2014-2015 годы

Основная сфера деятельности – теплоснабжение коммунально-бытового сектора и населения (генерация и транспортировка).

На первом этапе анализа следует увязывать объем услуг с трудовыми параметрами – численностью работников, с выработкой работника и фондом оплаты труда (ФОТ), включенным в себестоимость услуг.

Таблица 1

Исходная информация для расчетов

Показатели	Значения		2015 год к 2014, %
	2014	2015	
1. Объем услуг, тыс. р.	481111	427046	88,76
2. Численность работников, чел.	362	355	98,07
3. ФОТ, включенный в себестоимость услуг, тыс. р.	107981	108534	1,01
4. Годовая выработка работника, тыс. р.	1329,04	1202,95	90,5

На основе исходной информации определим следующие аналитические показатели:

- 1) абсолютное уменьшение численности работников:
 $355 - 362 = - 7$ чел.
- 2) численность работников, полагающаяся на объем услуг 2015 года по выработке 2014 года:

$$\frac{427046}{1329,04} = 321 \text{ чел.}$$

- 3) относительное изменение численности работников:
 $355 - 321 = 34$ чел. (относительный рост)
- 4) абсолютный рост размера ФОТ:
 $108534 - 107981 = 553$ тыс. р
- 5) удельный вес заработной платы в стоимости услуг (базисного и отчетного года):

2014г.	2015г.
$\frac{107981}{481111} = 0,22 \frac{\text{р}}{\text{р}}$ или 22%	$\frac{108534}{427046} = 0,25 \frac{\text{р}}{\text{р}}$ или 25%

- 6) размер ФОТ, полагающийся на объем услуг 2015 года по удельному весу заработной платы в стоимости услуг 2014 года:

$$427046 \times 0,22 = 93950,12 \text{ тыс. р}$$

- 7) относительное изменение размера ФОТ:
 $108534 - 93950,12 = 14583,88$ тыс. р
- 8) средняя годовая заработная плата работника в 2014 и 2015 году;

2014г.	2015г.
$\frac{107981}{362} = 298,3$ тыс. р	$\frac{108534}{355} = 305,7$ тыс. р

- 9) среднемесячная заработная плата работника:

2014г.	2015г.
$\frac{298,3}{12} = 24,9$ тыс. р	$\frac{305,7}{12} = 25,5$ тыс. р

- 10) процент роста средней заработной платы:

$$\frac{25,5}{24,9} \times 100\% = 102,4 \%$$

Вывод: Объем услуг снизился на 11,24%, средняя заработная плата работника выросла на 2,4% при снижении средней выработки на 9,5%. В результате удельный вес заработной платы в стоимости услуг увеличился с 22 до 25%.

Итогом таких соотношений является относительный рост размера ФОТ на 14584 тыс. рублей.

Общепринятым показателем производительности труда является годовая выработка работника. В табл. 1 мы отметили её снижение в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 9,5%.

Далее я оцениваю влияние использования рабочего времени на динамику годовой выработки. В табл. 2 приведена информация об использовании рабочего времени.

Таблица 2
Информация об использовании рабочего времени

Показатели	Значения	
	2014 года	2015 года
1. Среднесписочная численность работников, чел.	362	355
2. Отработано, чел.-ч:		
- всеми работниками за год	716835,6	689661
	1980,2	1942,7
- одним работником за год (ГФРВ годовой фонд рабочего времени):	1329,04	1202,95
Часовая выработка работника, тыс. р	$\frac{1980,2}{1329,04} = 0,671$	$\frac{1202,95}{1942,7} = 0,619$

Известно, что

$$W_{год} = ГФРВ \cdot W_{час},$$

где $W_{год}$ – годовая выработка работника;

$W_{час}$ – то же, часовая;

Определим $\Delta W_{год}$:

$$\Delta W_{год} = 1202,95 - 1329,04 = - 126,09 \text{ тыс. р}$$

Методом цепных подстановок установим, что:

1 – изменение числа отработанных человеко-часов изменило годовую выработку работника на

$$(1942,7 - 1980,2) \times 0,671 = - 26,25 \text{ тыс. р};$$

2 – изменение часовой выработки работника изменило годовую выработку на

$$(0,619 - 0,671) \times 1942,7 = - 99,84 \text{ тыс.р.}$$

Модель зависимости годовой выработки работника от определяющих её факторов имеет следующий вид: (1)

$$W_{год} = \frac{O}{T} = \frac{N}{T} \cdot \frac{A}{N} \cdot \frac{F}{A} \cdot \frac{Fa}{F} \cdot \frac{F\dot{a}}{Fa} \cdot \frac{O}{F\dot{a}} = D \cdot a \cdot f \cdot d_a \cdot h \cdot q.$$

Для количественной оценки факторов, объясняющих $\Delta W_{год}$, используем приём «матриц». Объяснить следует:

$$\Delta W_{год} = -126,09 \text{ тыс.р.}$$

Таблица 3

Прием «матриц» в анализе динамики годовой выработки
Работника

Годы, факторы	Индекс значения фактора	Годовая выработка работника, тыс. р.		Ранг фактора
		уровень показателя	влияние фактора	
Базисный год		1329,04		
<i>D</i>	1,01	1342,33	13,29	+3
<i>a</i>	0,97	1289,17	- 53,16	-3
<i>f</i>	0,6	797,42	- 491,75	-1
<i>d_a</i>	0,32	425,3	- 372,12	-2
<i>h</i>	0,48	637,9	212,6	+2
<i>q</i>	1,885	1202,95	565,05	+1
Отчетный год		1202,95		

В формуле 1 и таблице 3 условно обозначенные факторы имеют следующий смысл:

- D* – доля рабочих в общей численности работников;
- a* – среднее число часов, отработанных одним рабочим;
- f* – средняя дневная фондовооруженность труда рабочего;
- d_a* – доля активной части основных фондов;
- h* – коэффициент годности активных основных фондов;
- g* – фондоотдача активных основных фондов.

Таким образом, факторами потерь годовой выработки является снижение:

- 1) среднего числа часов, отработанных одним рабочим (- 53,16 тыс. р);
- 2) средней дневной фондовооруженности труда рабочего (- 491,75 тыс.р);
- 3) доли активной части основных фондов (- 372,12 тыс. р).

Выше мы отметили, что имеет место абсолютный рост ФОТ в размере 553 тыс. рублей. Он объясняется:

- изменением численности работников
 $(355 - 362) \times 298,3 = 2088,1 \text{ тыс. р}$
- ростом среднегодовой заработной платы работника
 $(305,7 - 298,3) \times 355 = 2641,1 \text{ тыс. р}$

Относительный рост ФОТ составил 14584 тыс. рублей, в том числе за счет:

- двух факторов, названных выше, 553 тыс. р
- изменения объема услуг
- $107981 \times 0,1124 = 14031$ тыс. р. ,

где 0,1124 – коэффициент соответствующий проценту снижения объема работ.

В ситуации, когда объем услуг снижается (в нашем случае), относительное изменение ФОТ трактуется как относительный рост.

Для управления уровнем текучести необходим целый ряд преобразований. Первый этап предусматривает проведение мероприятий в масштабе всей организации. Любые преобразования необходимо начинать с анализа и оптимизации организационной структуры. Это необходимо для того, чтобы последующие мероприятия были максимально эффективными.

Затем необходимо проанализировать существующую систему оплаты труда и стимулирования, социального обеспечения сотрудников. Причем последнее имеет особое значение.

Так же необходимо провести анализ существующей корпоративной культуры. В рамках мероприятий по управлению текучестью в корпоративную культуру предприятия следует внести необходимые изменения, а также разработать мероприятия по популяризации последней среди сотрудников.

На втором этапе выявляются подразделения и коллективы, на текучесть в которых не оказали должного воздействия мероприятия, проведенные на первом этапе. Каждый такой коллектив должен быть изучен; должны быть проанализированы психологический климат в этом коллективе, взаимоотношения между сотрудниками, распределение должностных обязанностей.

Для организации характерен высокий уровень текучести кадров, что неудивительно, если средняя заработная плата работника в 2015 году увеличилась на 2,4 % при уровне инфляции 10%.

Для увеличения объема услуг необходимо повысить численность персонала соответствующей квалификации.

В организации имеет место неудовлетворительное соотношение между темпом роста выработки и средней заработной платы работника. Поэтому требуются мероприятия по ликвидации или, по крайней мере, минимизации факторов потерь выработки. Необходимо выполнить анализ целосменных и внутрисменных потерь рабочего времени, анализ больничных листов и прогулов с тем, чтобы увеличить Годовой Фонд Рабочего Времени.

Важным фактором роста годовой выработки работника становится повышение образовательного и квалификационного уровня работника. Необходимо более полно совершенствовать систему подготовки и переподготовки кадров, полно использовать квалификацию работников,

отправлять людей на курсы повышения квалификации, а также стимулировать повышение квалификации кадров.

Кроме того, при планировании воспроизводства основных фондов целенаправленно увеличивать долю их активной части и фондовооруженности труда рабочего.