

УДК 331.101.262:005.216.1(571.17)

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ОАО "КЕМЕРОВОСПЕЦСТРОЙ"**

Желнова Д.Н., Черепанова А.М., обучающиеся гр. ЭСб-141, IV курс  
Научный руководитель: Дорожкина Н.В., ст. пр. кафедры ПМ  
Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева,  
Г. Кемерово

ОАО "Кемеровоспецстрой" осуществляет свою деятельность с 1992 года. ОАО "Кемеровоспецстрой" является крупной, динамично развивающейся, конкурентоспособной структурой. Как результат, ОАО "Кемеровоспецстрой" заслуженно имеет репутацию надежного и ответственного подрядчика. На протяжении более 50 лет компания успешно занимается строительством автодорог, гидротехнических сооружений, сетей водоснабжения и канализации, оснований, фундаментов промышленных и гражданских зданий, а также зданий промышленного и общественного назначения в Кемерово и других городах Кемеровской области.

Важную роль в организации имеет правильное управление трудовыми ресурсами. В ОАО "Кемеровоспецстрой" разработано Положение "О кадровой политике", при оплате труда работников используется Положение "Об оплате труда". В соответствии с законодательством РФ со всеми сотрудниками заключены трудовые договоры. Выполнение строительно-монтажных работ реализовывают бригады, среднее количество которых составляет 10-20 человек. В компетенции бригадиров входит разделение трудовых обязанностей.

За каждым работником закреплены определенные функции. Качество выполненных СМР контролируют руководитель и сотрудники отдела технического контроля. В случае плохого выполнения работ существует мера наказания в виде лишения премии и снижение заработной платы.

ОАО "Кемеровоспецстрой" предоставляет все необходимые предметы труда для осуществления СМР. Ежегодная часть чистой прибыли строительной организации направляется на обновление оборудования, покупку нового строительного инвентаря.

ОАО "Кемеровоспецстрой" проводит эффективную социальную политику, всем сотрудникам предоставляет полный социальный пакет, оплачиваемый ежегодный отпуск, в том числе учебные и дополнительные отпуска. В наиболее значимые праздники выделяются премии.

Анализ динамики трудовых ресурсов выполнен на основе данных бухгалтерской и статистической отчетности ОАО "Кемеровоспецстрой". Динамика трудовых показателей представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Динамика трудовых показателей

Показатели	2015 год	2016 год	Изменение	
			+, -	%
Объем выручки, тыс.руб.	1464134	1443249	-20885	98,5
Численность работников, чел.	577	500	-77	86,6
Среднегодовая выработка, тыс.руб./чел.	2537,49	2886,49	349	113,75
Среднечасовая выработка, чел/час.	1,1367	1,5948	0,4581	140,3
Отработано работниками за год, чел/час.	279032	226233	-52,8	81
- Всеми работниками	1288013	904935	-383278	70,25
- Одним работником	2232,25	1809,87	-422,38	81,07
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	200598	163873	-36725	81,7
Удельный вес заработной платы в выручке	0,1370	0,1135	-0,0235	82,9
Среднегодовая заработная плата	347,6	327,5	-20,1	94,2

Для более точного представления динамики трудовых показателей представлен рисунок 1.

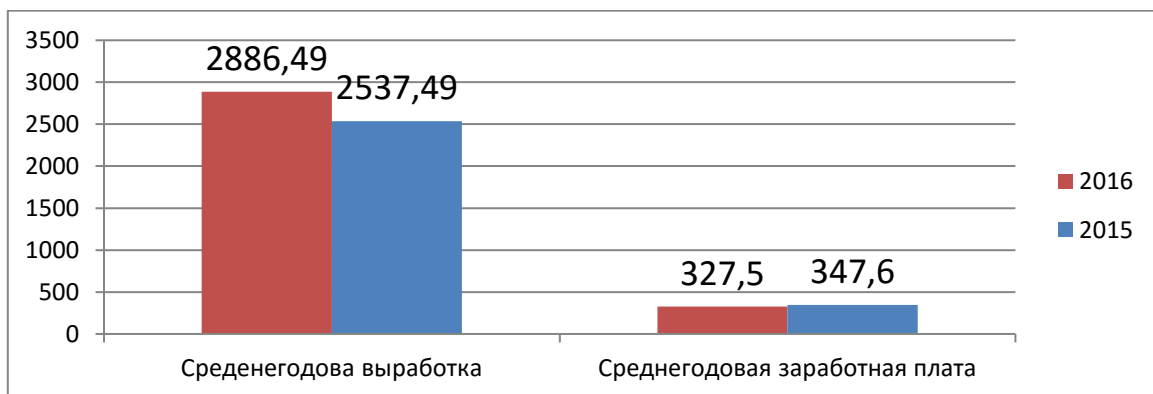


Рисунок 1 - Динамика трудовых показателей

Абсолютное снижение численности работников в 2016 году составило 77 чел. Численность работников 2015 года, полагающаяся на объем работ 2016 года составила 569 чел. В результате относительный недостаток численности работников имел место в количестве 69 чел.

В 2016 году абсолютное сокращение размера фонда оплаты труда составило 36 725 тыс. руб. Размер ФОТ, полагающийся на объем выручки 2016 года установлен в сумме 197725 тыс. руб. В результате сложилась относительная экономия ФОТ в сумме 33852 тыс. руб.

Согласно представленным данным таблицы 1 произошло снижение заработной платы на 5,8% при увеличении выработки на 13,75%. В результате произошло снижение удельного веса фонда оплаты труда в сметной стоимости с 0,1370 руб./руб. до 0,1135 руб./руб. Такое изменение связано с сокращением объемов строительного производства, а также численности работников.

Расчет динамики состава работников по участкам производства показал, что число занятых в строительстве составило 2015 году - 472 человека, в 2016 году - 453 человека. Произошло снижение в составе рабочих, занятых на СМР на 15 человек, в процентном соотношении это составляет 5,1%. На грузоперевозках было занято работников в 2015 году - 105 человек, в 2016 году 47 человек. В 2016 году сокращение работников составило 58 человек, в процентном соотношении это составляет 55,2%.

Анализ кадров по категориям показал, что численность рабочих в 2015 году составила 462 человека, в 2016 году - 400 человек, т.е. уменьшилась на 62 человека. По категории, служащие в 2015 году 115 человек, в 2016 году 100 человек. Снижение служащих в 2016 составило 15 человек. Доля рабочих в общем составе сотрудников на 2015-2016 год не изменилась и составила 75 %, а доля служащих – 25 %. Одним из факторов текучести кадров в строительной организации, является снижение заработной платы работников, а также сезонный характер работ, ее сокращение в зимний период времени.

Изменение среднегодовой выработки определено с использованием метода цепных подстановок.

$$W_{год} = T * W_{час}$$

$$W_{год} = 2232,25 * 1,1367 = 2537,49 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta W = W_{2016} - W_{2015} = 2886,45 - 2537,49 = 348,96 \text{ тыс. руб.}$$

За счет изменения числа отработанных часов, выработка уменьшилась на 480,2 тыс. руб.

$$(T_1 - T_0) * W_{час} = (1809,87 - 2232,25) * 1,1367 = -480,2 \text{ тыс. руб.}$$

За счет изменений часовой выработки работника увеличилась годовая выработка на 829,1 тыс. руб.

$$(W_{час2015} - W_{час2016}) * T_{2016} = (1,5948 - 1,1367) * 1809,87 = 829,1 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta W = -480,2 + 829,1 = 348,96 \text{ тыс. руб.}$$

Расчет влияния фактора изменения среднегодовой выработки представлен в таблице 2.

Таблица 2 - Прием матриц в анализе динамики годовой выработки работника

Годы, факторы	Индекс значения фактора	Годовая выработка работника, тыс.руб.		Ранг фактора
		Уровень показателя	Влияние фактора	
2015 год		2537,49		
<i>D</i>	0,99913	2535,28	-2,21	-3
<i>a</i>	0,85038	2155,9534	-379,33	-2
<i>f</i>	1,48776	3207,5413	1051,59	+2
<i>d<sub>a</sub></i>	1,01465	3254,5318	46,99	+3
<i>h</i>	1,69883	5525,8962	2274,36	+1
<i>q</i>	0,52254	2886,45	-2642,45	-1

2016 год		2886,45		
----------	--	---------	--	--

Графическое представление влияния факторов представлено на рис. 2.

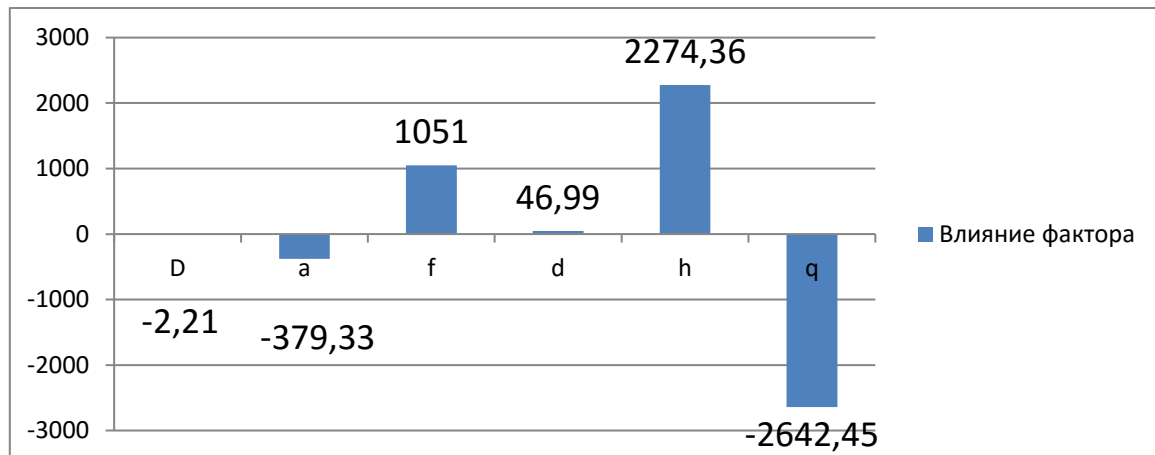


Рисунок 2 - Влияние факторов на динамики годовой выработки работника

Положительное влияние на изменение годовой выработки работника оказали следующие факторы: за счет увеличения коэффициента годности (h), выработка увеличилась на 2274,36 тыс. руб. В результате увеличения среднегодовой фондовооруженности труда (f), выработка увеличилась на 1051,59 тыс. руб. Увеличение доли активной части основных средств ( $d_a$ ) способствовало росту выработки на 46,99 тыс. руб.

Отрицательные факторы показывают, что за счет снижения фондоотдачи активных ОПФ (q), выработка рабочего уменьшилась на 2642,45 тыс.руб. Снижение среднего числа дней (a), отработанных одним рабочим привело к снижению выработки на 379,33 тыс. руб. За счет снижения доли рабочих в общей численности работников выработка снизилась на 2,21 тыс. руб.

Таким образом, использование трудовых ресурсов в значительной степени влияет на финансовое положение и конкурентоспособность строительной организации.

Для совершенствования кадровой политики ОАО «Кемеровоспецстрой», были предложены следующие идеи.

Разработать комплексную программу «Кадры». Главной целью программы будет являться обеспечение компании высококвалифицированными кадрами на постоянной основе.

В строительной организации предложено внедрить систему постоянного мониторинга и анализа кадровой ситуации. Ответственным назначить руководителя отдела организации труда и заработной платы. Благодаря этим данным компания сможет решить задачу эффективного управления персоналом.

Для обеспечения корпоративно адаптированными молодыми кадрами компания следует провести всестороннюю работу с вузами, учреждениями среднего и начального профобразования. В рамках этой работы заключить долгосрочный договор на целевую подготовку специалистов с Кузбасским государственным техническим университетом (КузГТУ). Всех "целевиков" зачислить в штат предприятия, закрепить за индивидуальными наставниками. Активнее привлекать студентов к выполнению отдельных поручений и работ с целью получения ими первичных профессиональных умений и навыков. Предлагать преимущественный прием на работу выпускникам, проходившим практику в ОАО «Кемеровоспецстрой».

В ОАО "Кемеровоспецстрой" следует внедрить систему наставничества, которая позволит качественно повысить подготовку молодежи, улучшить адаптацию молодых кадров на производстве.

ОАО "Кемеровоспецстрой" предложено реализовать программу мониторинга здоровья сотрудников. Программа позволит с высокой точностью вести учет и анализ заболеваемости персонала, а отсюда – своевременно, а значит, более эффективно проводить работу по оздоровлению людей. Результатом работы такой программы может стать: значительное сокращение уровня заболеваемости персонала, сокращение выплат по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, увеличение объема выполненных СМР.

Перечисленные направления совершенствования кадровой политики позволят повысить конкурентоспособность строительной организации.

### **Список литературы:**

1. Официальный сайт ОАО «Кемеровоспецстрой» /[www.kemerovospecstroy.ru/](http://www.kemerovospecstroy.ru/)
2. Дорожкина Н. В. Разработка мероприятий по повышению эффективности применяемой системы оплаты труда работников ООО "СЦС" / Межрегиональный сборник научных трудов. Под редакцией И.Е. Никулиной, Л.Р. Тухватулиной, Н.В. Черепановой; / Национальный исследовательский Томский политехнический университет. Томск, 2014, стр. 87-91.
3. Косолапова, М.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник / М.В. Косолапова, В.А. Свободин. — М.: Дашков и К, 2016. — 248 стр.