

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Высшая школа экономики и управления
Кафедра «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент, начальник отдела
организации и оплаты труда
ПАО «ЧТПЗ

_____ А. Х. Туманова
_____ 20 ____ г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой,
д.э.н., профессор

_____ И.И. Просвирина
_____ 20 ____ г.

Совершенствование методов экономического анализа
состояния и эффективности использования трудовых ресурсов на
предприятиях трубной промышленности

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)
ЮУрГУ – 38.04.01.2017.246.ВКР(МГ)

Руководитель работы
к.э.н., доцент

_____ А.Е. Иванов
_____ 20 ____ г.

Автор работы
студент группы ЭУ–378

_____ И.В. Хилай
_____ 20 ____ г.

Нормоконтролер,
ст. преподаватель

_____ М.И. Лаврова
_____ 20 ____ г.

Челябинск 2017

РЕФЕРАТ

Хилай, И.В. Совершенствование методов экономического анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности. – Челябинск: ЮУрГУ, ЭУ – 378, 2017. – 131 с., 23 ил., 21 табл., библиогр. список – 49 наим.

Объект исследования – совокупность методов экономического анализа трудовых ресурсов на предприятиях.

Предмет исследования – методы экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности.

Цель работы – усовершенствование методов экономического анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности.

В работе проанализированы существующие современные методы анализа состояния и использования трудовых ресурсов промышленных предприятий, выделены специфические проблемы, возникающие при анализе состояния и использования трудовых ресурсов предприятий трубной промышленности.

В результате исследования разработаны рекомендации по совершенствованию методов экономического анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов, с учетом специфики деятельности предприятий трубной промышленности.

Область применения результатов – рекомендована в качестве методической основы при проведении анализа трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности, с целью получения реальной и достоверной информации об эффективности использования трудовых ресурсов для оценки и принятия оперативных управленческих решений.

Предложенная методика экономического анализа трудовых ресурсов апробирована при анализе состояния и использования трудовых ресурсов на предприятии трубной промышленности – «Челябинском трубопрокатном заводе».

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	8
1 АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	12
1.1 Роль и значение трудовых ресурсов в промышленности	12
1.2 Задачи, предмет и принципы анализа состояния и использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии.....	17
1.3 Интерпретация и применение данных экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов для принятия управленческих решений на промышленном предприятии.....	27
1.4 Проблемы обеспеченности российской промышленности трудовыми ресурсами необходимой квалификации.....	33
2 МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ СОСТОЯНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ТРУБНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	42
2.1 Современные методы анализа состояния и использования трудовых ресурсов промышленных предприятий	42
2.2 Специфические проблемы, возникающие при анализе состояния и использования трудовых ресурсов предприятий трубной промышленности	60
2.3 Разработка методов анализа состояния и использования трудовых ресурсов, учитывающих специфику деятельности предприятий трубной промышленности.....	67
3 АПРОБАЦИЯ РАЗРАБОТАННЫХ МЕТОДОВ АНАЛИЗА СОСТОЯНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ТРУБНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ПАО «ЧТПЗ».....	80
3.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия	80
3.2 Анализ наличия и движения трудовых ресурсов предприятия	88

3.3 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия	105
3.4 Рекомендации по совершенствованию использования трудовых ресурсов предприятия	118
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	122
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	127

ВВЕДЕНИЕ

Современные промышленные предприятия представляют собой сложные организационно-экономические системы, основные элементы которых постоянно изменяются и находятся в сложном взаимодействии друг с другом.

Трудовые ресурсы являются одним из важных элементов ресурсного потенциала и оказывают существенное влияние на эффективность деятельности предприятия. Выполнение установленных производственных задач и финансовое состояние предприятия находятся в прямой зависимости от степени эффективного использования трудовых ресурсов.

В целях эффективного управления трудовыми ресурсами предприятия, необходимо обладать методикой определения и анализа показателей, характеризующих состояние и эффективность использования трудовых ресурсов. А также необходимо уметь грамотно использовать результаты экономического анализа трудовых ресурсов предприятия для принятия на его основании управленческих решений и выработки стратегии развития.

На современном этапе развития в условиях рыночных отношений обеспечение промышленных предприятий трудовыми ресурсами, эффективность их использования, методы их определения, анализ и принятие на их основе управленческих решений – важнейшее условие его эффективного функционирования.

От обеспеченности промышленного предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования во многом зависят объем, качество и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, ее себестоимость, размер получаемой прибыли и другие показатели эффективности работы предприятия в целом.

Вследствие чего, анализ состояния и использования трудовых ресурсов является одним из важнейших аспектов аналитической работы, как основной фактор повышения эффективности производства.

Методы экономического анализа трудовых ресурсов рассмотрены в трудах таких авторов, как: Г.В. Савицкая, А.Д. Шеремет, О.В. Грищенко, Н.В. Войтоловский, А.П. Калинина, И.И. Мазурова, А.А. Канке, И.П. Кошечая, В.И. Бариленко, Б.И. Герасимов, М.В. Мельник, Е.Б. Герасимова, Т.Б. Бердникова, В.Г. Когденко, О.В. Медведева и другие [8-10].

В настоящее время методы анализа трудовых ресурсов, предлагаемые в трудах вышеперечисленных ученых, имеют общие принципы и базируются на одинаковых показателях, без учета специфических особенностей организации труда в конкретных отраслях. В частности трубного производства, как одной из подотрасли черной металлургии.

Металлургический комплекс играет немаловажную роль в экономике России. В его состав входит черная и цветная металлургия, охватывающие все стадии технологических процессов, начиная от добычи и обогащения сырья, заканчивая получением готовой продукции в виде черных и цветных металлов, а также их сплавов и изделий из них. Трубная промышленность является одной из специализированной подотраслей черной металлургии. Россия является одним из крупнейших в мире производителем труб различного сортамента.

Особенности организации производственного и трудового процессов на предприятиях трубной промышленности, порождают специфические проблемы, которые могут возникать при проведении экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов.

Актуальность работы обусловлена необходимостью совершенствования существующих методов анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов с учетом специфических особенностей предприятий трубной промышленности, с целью получения надежных и достоверных аналитических сведений и принятия на их основе соответствующих управленческих решений.

Цель работы – усовершенствование методов экономического анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности.

Для достижения поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

- 1) Определить роль и значение трудовых ресурсов в промышленности.
- 2) Определить задачи, предмет и принципы анализа состояния и использования трудовых ресурсов в системе управления промышленного предприятия.
- 3) Оценить проблемы обеспеченности российской промышленности трудовыми ресурсами необходимой классификации.
- 4) Рассмотреть современные методы анализа состояния и использования трудовых ресурсов промышленных предприятий.
- 5) Определить специфические проблемы, возникающие при анализе состояния и использования трудовых ресурсов предприятий трубной промышленности.
- 6) Разработать методы анализа состояния и использования трудовых ресурсов, учитывающие специфику деятельности предприятий трубной промышленности.

Гипотеза: совершенствование существующих методов анализа состояния и использования трудовых ресурсов с учетом специфических особенностей предприятий трубной промышленности, позволит получать более реальную и достоверную информацию об эффективности использования трудовых ресурсов для оценки и принятия оперативных управленческих решений.

Объектом исследования выступает совокупность методов экономического анализа трудовых ресурсов на предприятиях.

Предметом исследования магистерской диссертации являются методы экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию методов анализа трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности.

Основными результатами, определяющими новизну проведенного исследования, являются:

1) Определены специфические особенности трудовых и организационных процессов, характерные для трубного производства.

2) Описаны проблемы, возникающие при проведении анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности.

3) Разработаны методы анализа состояния и использования трудовых ресурсов, учитывающих специфику деятельности предприятий трубной промышленности.

Методологическую основу работы составляет методика анализа состояния и использования трудовых ресурсов в системе управления персоналом промышленного предприятия. Эмпирическую основу диссертационного исследования составляет методика анализа трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности.

В качестве теоретической основы были использованы труды отечественных авторов в рамках экономического анализ финансово-хозяйственной деятельности организации и экономики труда.

Этапы исследования.

Первый этап – теоретический. Проведен анализ состояния и использования трудовых ресурсов в системе управления персоналом промышленного предприятия, определена тема, цель, предмет, задачи, сформулирована гипотеза исследования.

Второй этап – аналитический. Сформированы методические подходы к анализу состояния и использования трудовых ресурсов предприятий трубной промышленности.

Третий этап исследования – опытно-экспериментальный. Проведена апробация разработанных методов анализа состояния и использования трудовых ресурсов предприятий трубной промышленности в ПАО «ЧТПЗ»

И четвертый этап – обобщающий. Обобщены и систематизированы результаты исследования, сделаны выводы, написано заключение, оформлен текст магистерской диссертации.

1 АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Роль и значение трудовых ресурсов в промышленности

В условиях рыночной экономики крупные промышленные предприятия зачастую становятся центральным звеном не только производства товаров и услуг, но и процесса развития общества, формирование социального и трудового потенциала работников. Связано это в первую очередь с тем, что они не только производят продукцию и оказывают разнообразные услуги, но и создают рабочие места, обеспечивая тем самым занятость населения. Крупные промышленные предприятия участвуют в содержании государственных органов и поддержке социальных программ (образование и здравоохранение, культура и просвещение и т. д.), путем уплаты значительных сумм федеральных, региональных и местных налогов в бюджет. Часто одно крупное промышленное предприятие является градообразующим звеном, создавая вокруг себя целые моногорода и оказывая огромное влияние на жизнь и развитие местного населения.

Рынок промышленных предприятий характеризуется в первую очередь узкой специализацией деятельности, и как следствие сталкивается с ограниченным количеством потребителей производимой продукции. С целью эффективного и стабильного функционирования на рынке предприятия вынуждены постоянно искать новые пути развития и совершенствования своей деятельности. Для того, чтобы выиграть в конкурентной борьбе предприятие должно вести грамотную экономическую политику, направленную на улучшение деятельности всех элементов системы деятельности предприятия. Иными словами, осуществлять грамотное управление основными ресурсами предприятия – производственными, финансовыми и трудовыми ресурсами. Современные экономические отношения требуют ориентации производства на рыночный спрос, повышения

конкурентоспособности продукции и в целом роста эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия [11,47].

Эффективное использование трудовых ресурсов является одной из важнейших задач социально-экономического развития хозяйственного комплекса страны. С целью решения этой задачи необходима объективная оценка трудовых ресурсов, которыми располагает общество, выявление потребностей предприятий промышленности в рабочей силе и поиск путей наиболее эффективного и полного использования трудовых ресурсов в рамках интересов как всего общества в целом, так и конкретного предприятия в частности.

Практически любая деятельность промышленного предприятия всегда связана с людьми, которые работают на данном предприятии. Эффективность управления трудовыми ресурсами оказывает значительное влияние на конкурентные возможности предприятия и является одним из главных направлений развития его конкурентных преимуществ. В связи с этим, задачи эффективного планирования и управления трудовыми ресурсами предприятия являются одними из важнейших задач стоящих перед промышленными предприятиями, от грамотного решения которых зависит основная цель деятельности любого коммерческого предприятия – максимизация получаемой прибыли.

Трудовые ресурсы предприятия отражают систему экономических, социальных и межличностных отношений имеющих место на предприятии в процесс его деятельности.

В большинстве источников понятие «трудовые ресурсы» имеет следующее определение: «трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, установленного законодательством возраста, которая в силу физических, психофизиологических качеств и практического опыта способна производить материальные блага или услуги» [41].

Данное определение явно носит общий характер и в наибольшей степени применимо к трудовым ресурсам общества в целом, а не конкретного предприятия.

В рамках предприятия термин «трудовые ресурсы» многие авторы рассматривают в следующих аспектах:

1) Трудовые ресурсы предприятия рассматриваются как часть профессионально-квалификационной структуры персонала, обусловленной возникновением трудовых отношений и последующим использованием потенциала работников.

2) Трудовые ресурсы предприятия характеризуют его потенциальную рабочую силу, и выражаются в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые вне трудового процесса создания материальных благ и услуг не реализуются [42].

Проанализировав приведенные выше определения понятия «трудовые ресурсы», можно сказать, что трудовые ресурсы предприятия это совокупность всех трудоспособных работников предприятия напрямую или косвенно оказывающих влияние на процесс создания материальных благ и услуг, характеризующаяся в ходе данного процесса возникновением трудовых отношений и реализацией трудового потенциала работников.

Большое значение трудовых ресурсов для предприятий в первую очередь обусловлено их экономическими характеристиками, определенными в трудах Ю.П. Кокина и П.Э. Шлендера:

- «трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли;

- в процессе производственной деятельности стоимость трудовых ресурсов постоянно повышается в связи с ростом квалификации работников, отсутствует износ, характерный для основных фондов или полное потребление, как это происходит с предметами труда;

- на современном этапе развития производительных сил человеческий фактор является основным источником повышения производительности труда» [48].

Кроме этого, стоит отметить, что затраты на оплату труда в настоящее время являются одной из главных составляющих себестоимости продукции любого предприятия, поэтому от эффективности управления трудовыми ресурсами напрямую зависит финансовый результат предприятия.

Таким образом, управление трудовыми ресурсами является одним из важнейших направлений деятельности предприятий и считается основным критерием ее экономического успеха.

Совокупность трудовых ресурсов в промышленности имеет важное значение еще и потому, что является инструментом эффективного использования средств производства, а, следовательно, ведет к повышению уровня комплексного развития, роста производительности труда и конкурентоспособности предприятия. От качества трудовых ресурсов все цело зависит эффективность их использования, которая напрямую взаимосвязана с понятием «трудового потенциала».

Трудовой потенциал предприятия многогранен и может быть рассмотрен как в рамках уже выявленных и используемых профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов предприятия, так и с учетом тех профессионально-квалификационных качеств персонала, которые могут быть использованы в деятельности предприятия в будущем.

Эффективное использование трудового потенциала предприятия является показателем качества предыдущих стадий его формирования, то есть осуществления функции подбора, найма, адаптации персонала на предприятии, овладения персоналом необходимыми знаниями и навыками для выполнения определенных функций, дальнейшее развитие внутреннего трудового потенциала предприятия, выражающееся в создании на крупных промышленных предприятиях кадрового резерва [39,40].

Рыночные условия определяют ориентацию промышленных предприятий на интенсивные методы работы и соответствующее мировым стандартам качество продукции. В силу данных условий предприятия вынуждены осуществлять поиск оптимальных систем управления своей производственно-хозяйственной

деятельностью, и в частности, управления персоналом, направленных на активизацию трудового потенциала предприятия. Без мотивированных и квалифицированных сотрудников ни одно крупное предприятие не в состоянии создать хорошо работающие системы производства, маркетинга, продаж и финансов. Знания и навыки сотрудников становятся главным источником процветания любого предприятия.

Трудовые ресурсы во многом определяют эффективность работы технологических процессов, положение предприятия на рынке и его привлекательность для инвесторов. Именно они являются ключевым звеном при производстве и реализации продукции. Поэтому знание точной структуры трудовых ресурсов и степени их изменений является крайне необходимым в ходе осуществления текущей деятельности предприятия. Наряду с проблемой оценки трудовых ресурсов в долгосрочной перспективе, важную роль играет наличие актуальных представлений о процессах перераспределения и масштабах движения рабочей силы на предприятии в рамках текущей операционной деятельности.

Трудовые ресурсы могут быть определены как количественными, так и качественными характеристиками. Количественные показатели определяют уровень состояния, развития и использования трудовых ресурсов на предприятии, а качественные показатели – уровень профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов и степень их соответствия потребностям и нуждам предприятия.

Состояние трудовых ресурсов предприятия можно оценить с помощью разнообразных показателей: по динамике их состава и численности; по структуре, которая может быть рассмотрена по различным характеристикам: видам деятельности, профессиям, квалификации, возрасту, полу, образованию и т.д.; по уровню экономической активности и т.п. От уровня квалификации, профессиональной подготовки работников и их трудового потенциала в решающей степени зависят результаты деятельности предприятия [25].

Таким образом, все выше сказанное еще раз подтверждает тот факт, что обеспеченность трудовыми ресурсами и их эффективное использование являются

ключевыми факторами успешной работы предприятия. Поэтому анализу состояния и использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии должно уделяться большое внимание.

1.2 Задачи, предмет и принципы анализа состояния и использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии

Современные промышленные предприятия представляют собой сложные организационно-экономические системы, основные элементы которых (основные и оборотные фонды, финансовые, трудовые и материальные ресурсы) постоянно изменяются и находятся в сложном взаимодействии друг с другом.

Обеспечение эффективного управления всеми элементами организационно-экономической системы предприятия является одной из основных проблем современной экономики. Сущность проблемы во многом обусловлена еще и ограниченностью большинства используемых ресурсов.

Затраты на трудовые ресурсы составляют значительную долю в себестоимости продукции предприятия. Поэтому повышение эффективности их использования является одним из важнейших направлений в стратегическом развитии предприятия.

От рационального использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии в целом зависит результативность процесса производства и качество производимой продукции. Обеспеченность трудовыми ресурсами, их эффективное использование и уровень производительности труда оказывают значительное влияние на роста объемов производства и реализации продукции на промышленном предприятии, а также повышение эффективности самого производственного процесса в целом.

Экономический анализ на предприятии необходим для выработки стратегии развития предприятия и ее дальнейшего развития, для контроля выполнения поставленных задач и оценки результатов их реализации. Анализ позволяет определить текущее экономическое состояние элементов предприятия и

спрогнозировать перспективы его развития в будущем с учетом требований рынка.

Процесс экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии, как правило, состоит из следующих последовательных этапов [24-27]:

1) Определение необходимых для анализа показателей, характеризующих состояние и эффективность использования трудовых ресурсов предприятия за определенный период времени.

2) Расчет значений данных показателей и определение динамики их изменения в сравнении с прошлыми периодами.

3) Определение факторов и причин, повлиявших на изменение показателей состояния и эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

4) Анализ каждого выявленного фактора, как в отдельности, так и во взаимосвязи с другими факторами.

5) Определение степени влияния анализируемых показателей состояния и эффективности использования трудовых ресурсов на качество и объем производимой и реализуемой продукции.

6) Разработка рекомендаций, на основании проведенного экономического анализа, с целью принятия решений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Таким образом, анализ состояния использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии – один из важнейших аспектов аналитической работы, так как именно он, в силу значительной роли трудовых ресурсов в системе предприятия, является основным фактором повышения эффективности производства.

Экономический анализ трудовых показателей, позволяет более точно оценить технико-экономический потенциал промышленного предприятия, определить направления более эффективного использования персонала предприятия, улучшения действующих условий труда и форм оплаты, выявить пути развития социально-трудовых отношений и т.п.

Так, А.Д. Шеремет в своих работах выделил следующие задачи анализа использования трудовых ресурсов [42]:

1) В области использования рабочей силы – оценка ее численности, состава и структуры, изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, анализ влияния численности работающих на динамику продукции.

2) В области производительности труда – установление уровня производительности труда по предприятию, сопоставление полученных результатов с показателями предшествующих периодов, исследование качества применяемых норм выработки, выявление резервов роста производительности труда и расчет их влияния на динамику продукции.

Общими задачами экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятии являются выявление и оценка уровня выполнения поставленных целей, определение путей дальнейшего роста производительности труда, эффективного управления фонда заработной платы и способах увеличения производства продукции.

К основным задачам в рамках комплексного экономического анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов промышленного предприятия можно отнести [13,35,36]:

- анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами (оценка состояния трудовых ресурсов);
- анализ движения трудовых ресурсов предприятия;
- анализ использования рабочего времени;
- анализ производительности труда и трудоемкости производимой продукции;
- анализ затрат на оплату труда.

Стоит отметить, что на структуру трудовых ресурсов промышленного предприятия значительное влияние оказывают особенности производства, его специализация и масштабы производственного процесса.

Персонал промышленного предприятия, как правило, представлен двумя группами – промышленно-производственный персонал и непромышленный

персонал. К промышленно-производственному персоналу, в основном, относят работников всех структурных подразделений, занятых подготовкой, осуществлением и обслуживанием всего цикла изготовления и реализации продукции, включая административный и технический персонала. К непромышленному персоналу принято относить работников, чья деятельность связана с выполнением работ не связанных с основной деятельностью предприятия.

При проведении экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов промышленного предприятия данные для расчета различных показателей могут быть взяты из финансовой и статистической отчетности предприятия (приложения к бухгалтерскому балансу, отчеты по труду). Кроме этого могут быть использованы материалы отделов службы управления персоналом, сведения о выполнении норм выработки по цехам и профессиям и др.

Выполнение установленных производственных задач и финансовое состояние предприятия находятся в прямой зависимости от степени эффективного использования трудовых ресурсов. В целях эффективного управления трудовыми ресурсами предприятия необходимо обладать методикой определения и анализа показателей, характеризующих состояние и эффективность использования трудовых ресурсов. А также необходимо уметь грамотно использовать результаты экономического анализа трудовых ресурсов предприятия для принятия на его основании управленческих решений и выработки стратегии развития.

На протяжении многих лет многие экономисты и ученые руководствовались схожими между собой принципами анализа состояния и использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы предприятия.

К примеру, Т.Б. Бердникова в своих работах выделяет такие показатели использования трудовых ресурсов предприятия как: среднесписочная численность занятых на предприятии, уровень занятости физическим и умственным трудом, интенсивность труда, число отработанных дней и т.п. Показатель производительности труда на предприятии, является основным

показателем интенсивности труда, с помощью которого, по ее мнению, можно судить об эффективности использования трудовых ресурсов [12].

Анализ профессионального и квалификационного уровня рабочих на промышленном предприятии проводится путем сопоставления фактической численности по специальностям и разрядам с плановой, необходимой для выполнения каждого вида работ по участкам, бригадам и предприятию в целом. При этом выявляется излишек или недостаток рабочих по каждой профессии.

Для оценки соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ по участку, цеху, предприятию сравнивают средние тарифные разряды работ и рабочих.

В работе Т.Б. Бердниковой не учитывается такой важный блок показателей, подлежащих обязательному экономическому анализу на промышленном предприятии, как показатели использования рабочего времени.

При анализе трудовых ресурсов на промышленном предприятии должен обязательно включать анализ использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Так Г.В. Савицкая в рамках анализа использования персонала предприятия и фонда заработной платы на промышленном предприятии, советует определять обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, путем сравнения фактического количества работников с плановой потребностью по категориям и профессиям с учетом наиболее важных для конкретного предприятия профессий [37].

При анализе использования фонда рабочего времени необходимо учитывать, что потери рабочего времени, не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому анализ показателей использования рабочего времени следует проводить совместно с анализом показателей производительности труда.

При анализе фонда рабочего времени Г.В. Савицкая рекомендует, подвергать анализу не только показатель фонда рабочего времени в целом, но и, используя метод абсолютных разниц, определять в абсолютном выражении, на сколько изменение каждого из составляющих элементов фонда рабочего времени (численность рабочих, количество отработанных дней одним рабочим в среднем в год и средняя продолжительность рабочего дня) оказало влияние на искомый показатель в частности. Этот же принцип положен в основу анализа причин изменения показателей производительности труда на промышленном предприятии [37].

В целях проведения факторного анализа по каждому из анализируемых показателей могут быть использованы различные методы детерминированного факторного анализа: способ цепных подстановок, абсолютных и относительных разниц, интегральный, индексный.

В трудах О.В. Медведевой анализ использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы включает в себя такие показатели, как: количество времени отработанного одним работником, степень использования фонда рабочего времени, показатели производительности труда и степени использования фонда заработной платы [28].

По мнению Л.Е. Романовой, экономическому анализу, при оценке трудовых ресурсов, должны подвергаться следующие показатели: численность, состав и движение работающих на предприятии, производительность труда, фонд оплаты труда и эффективность использования персонала организации (показатели зарплаторентабельности) [35].

В.Г. Когденко в своих работах определяет процесс экономического анализа трудовых ресурсов предприятия путем расчета показателей движения персонала, производительности труда и эффективности затрат на труд. К основным характеристикам движения трудовых ресурсов В.Г. Когденко относит [23]:

- коэффициент общего оборота;
- коэффициент оборота по приему;
- коэффициент оборота по выбытию;

- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент восполнения работников;
- коэффициент постоянства персонала.

К показателям производительности труда В.Г. Когденко относит отношение выручки от продаж к численности работников или отношение прибыли к численности работников.

К показателю определяющему эффективность затрат на труд в данной методике относятся зарплатоотдача и такие коэффициенты как: выручка на 1 рубль затрат на оплату труда, добавленная стоимость на 1 рубль затрат на оплату труда и прибыль на 1 рубль затрат на оплату труда.

Показатели, указанные в работе В.Г. Когденко, во многом схожи с показателями, перечисленными в трудах Л.Е. Романовой.

По мнению А.А. Канке и И.П. Кошевой, при анализе трудовых ресурсов на промышленном предприятии необходимо анализировать показатели трудоемкости производства продукции, которые являются показателями обратно пропорциональными производительности труда. В процессе анализа трудоемкости изучают ее динамику, выполнение плана по ее уровню, причины изменения и влияние на уровень производительности труда [20].

Г.В. Савицкая в рамках анализа использования фонда заработной платы, рекомендует рассчитывать относительное отклонение фонда заработной платы как разность между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции. В этом случае корректировке подлежит лишь переменная часть ФЗП, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. К переменной части фонда заработной платы на промышленном предприятии относится заработная плата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумма отпускных, соответствующая доле переменной заработной платы [37].

При анализе показателей фонда заработной платы необходимо изучать причины изменений данных показателей по предприятию, подразделениям, категориям и профессиям.

Важным этапом в процессе анализа фонда заработной платы промышленного предприятия является определение соответствия между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Важность этого сравнения обусловлена тем, что опережение темпов роста производительности труда над темпами роста его оплаты определяет возможности дальнейшего воспроизводства продукции и получения необходимой прибыли и уровня рентабельности производства. Обратный же результат приведет к перерасходу фонда заработной платы, росту себестоимости продукции и снижению сумм прибыли. [29]

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда Г.В. Савицкая рекомендует изучать динамику и степень выполнения плана таких показателей, как объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль зарплаты и другие [37].

Непременным условием развития производства служит рост производительности труда, на уровень которого оказывают влияние экстенсивность и интенсивность труда.

Экстенсивность труда подразумевает под собой степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при неизменности других характеристик. Чем полнее используется рабочее время, чем меньше простоев и непроизводительных затрат времени, тем выше производительность труда.

Интенсивность труда характеризует степень напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека. Чем выше интенсивность труда, тем выше его производительность.

Все выше перечисленные методики и принципы по проведению экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии можно обобщить и представить в виде алгоритма, представленного на рисунке 1.

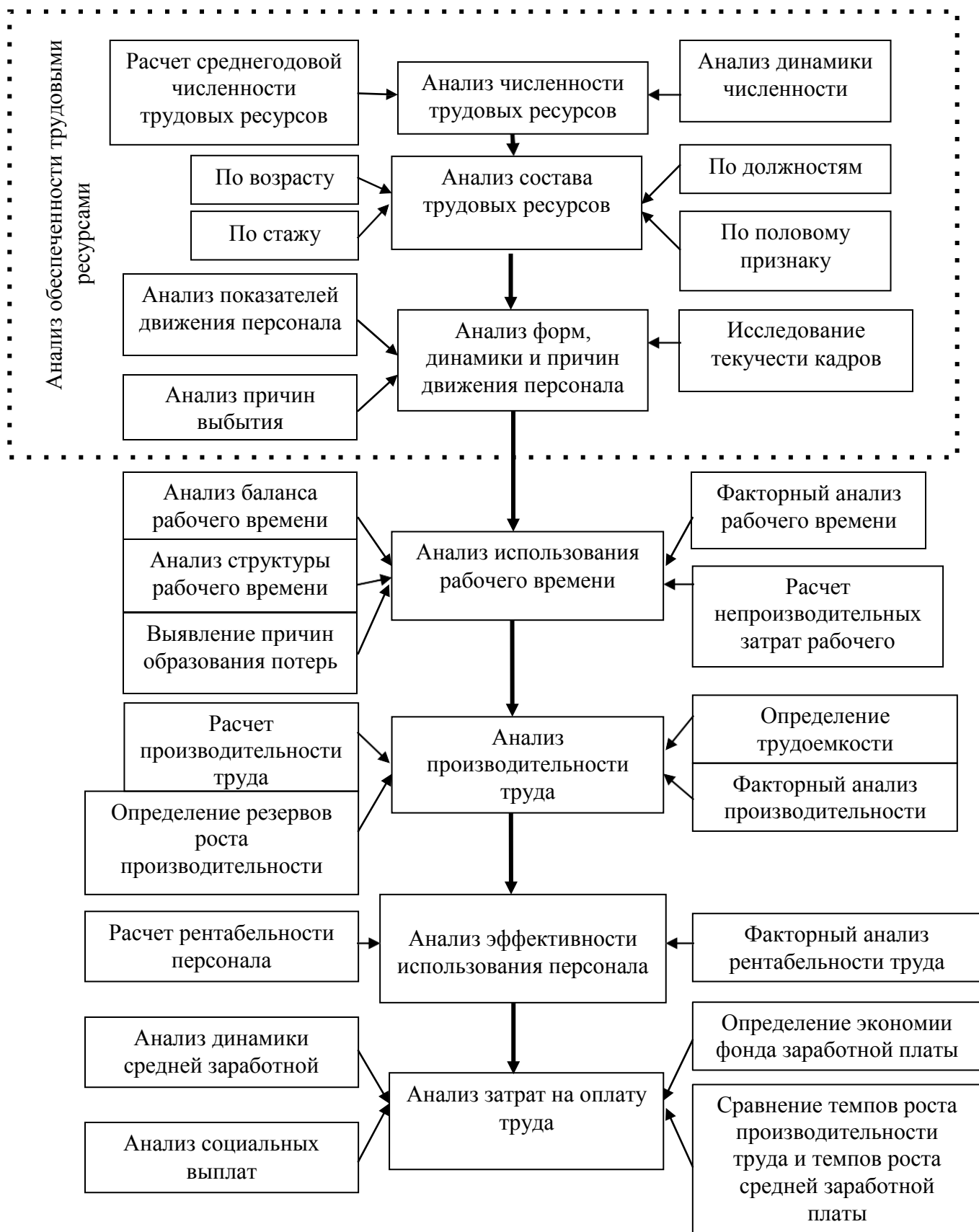


Рисунок 1 – Процесс анализа трудовых ресурсов на промышленном предприятии

Анализ численности и состава трудовых ресурсов на промышленном предприятии включает в себя анализ классификации работающего персонала по различным признакам. Особое значение при анализе трудовых ресурсов на промышленном предприятии играет категория рабочих, поскольку они выполняют основные производственные функции в процессе хозяйственной деятельности [31].

Разнообразие трудовых функций, выполняемых основными и вспомогательными рабочими, при анализе фактической структуры рабочей силы требует группировки рабочих – по профессиям, а в пределах каждой профессии – по уровню квалификации. Кроме того, структура персонала организации рассматривается как совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо признаку (возрастному, по рабочему стажу, по полу и т. д.).

Анализ форм, динамики и причин движения персонала предполагает расчет показателей движения рабочей силы, изучение причин выбытия работников и исследования текучести кадров на предприятии.

Анализ использования рабочего времени, производительности и рентабельности труда также являются необходимыми элементами процесса анализа эффективности использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии. Увеличение выпуска продукции зависит от роста затрат рабочего времени как экстенсивного фактора и производительности труда как интенсивного фактора роста производства. Цель такого анализа заключается в выявлении доли прироста продукции за счет соответствующих факторов [14,30].

Важность анализа затрат на оплату труда определяется тем, что фонд заработной платы занимает в составе затрат промышленного предприятия значительный удельный вес, и как результат подлежит тщательному и всестороннему анализу. Особенно в сравнении с темпами роста показателей производительности труда.

Подробнее современные методы анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов промышленного предприятия будут рассмотрены во второй главе.

1.3 Интерпретация и применение данных экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов для принятия управленческих решений на промышленном предприятии

Как уже было сказано, в совокупности ресурсов промышленного предприятия трудовые ресурсы занимают особое место.

Проблема эффективного использования трудовых ресурсов является одной из ключевых проблем в экономике промышленного предприятия. Рациональное использование трудовых ресурсов способствует достижению значительных результатов при меньших затратах труда, времени и средств, тем самым повышая эффективность работы предприятия в целом.

В настоящий момент, в связи с деятельностью промышленных предприятий в условиях рыночной экономики, процесс принятия управленческих решений осложнен множеством внутренних и внешних факторов. К внешним факторам можно отнести ускорение темпов общественно-политических процессов, увеличение поток поступающей информации, требующей постоянного анализа и переработки, непрерывное развитие научных и технических достижений. Процесс развития предприятия, как правило, ведет к расширению и усложнению финансовых, экономических, правовых, социальных, технических и организационных связей, существующих на предприятии. Кроме этого, предприятие сталкивается с проблемой ограниченности используемых природных и трудовых ресурсов. Все эти факторы ведут к усложнению объектов управления и как следствие повышают сложность решаемых задач. Тем самым повышаются требования к качеству принимаемых управленческих решений, усиливается важность оперативного и правильного (при действующих условиях) выбора и реализации необходимого решения.

В связи с этим, в современных условиях, резко повышается значение аналитического обоснования выбора управленческих решений. Без экономического анализа невозможно объективно оценить достигнутый уровень состояния экономики предприятия, определить слабые места в организационно-

производственном процессе и спрогнозировать направления развития предприятия [34,38].

На современном этапе развития экономики анализ состояния и использования трудовых ресурсов можно рассматривать, как одну из функций управления предприятием. Экономический анализ предшествует решениям и действиям, обосновывает их и является основой научного управления производством, обеспечивает его объективность и эффективность, позволяет принимать эффективные управленческие решения.

Результаты экономического анализа трудовых ресурсов предприятия можно использовать для принятия управленческих решений на разных уровнях управления организацией, а также для получения надежных и достоверных аналитических сведений и их практического использования в менеджменте.

В силу сложности и во многом непредсказуемости явлений и процессов, происходящих в экономике, важным моментом в процесс принятия управленческих решений является выделение закономерностей, происходящих событий. Определение причинно-следственных связей, степени их устойчивости и длительности взаимодействия, позволяет более точно обозначить текущее состояние предприятия и спрогнозировать пути его развития в будущем.

Осуществляя анализ состояния и эффективности использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии, можно выделить несколько существующих экономических закономерностей, которые необходимо учитывать при принятии грамотных управленческих решений:

- темпы роста производительности труда на предприятии должны превышать темпы роста численности работников и фонда оплаты труда;
- рост производительности труда должен способствовать экономии по фонду оплаты труда и снижению себестоимости производимой продукции;
- при принятии управленческих решений необходимо стремиться к экономии затрат, а не снижению расходов на содержание трудовых ресурсов.

Рост объемов производства и как следствие увеличение производительности труда должны всегда превышать темпы роста расходов на оплату труда

работников предприятия. Данное правило является одним из важных объективных законов экономического развития предприятия и должно быть всегда учтено при принятии управленческих решений касательно перспектив развития трудовых ресурсов.

Интерпретация и использование данных, полученных в ходе экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии, является ключевым моментом для принятия управленческих решений касательно стратегического развития предприятия в области управления персоналом.

Полученные данные должны характеризовать текущее состояние трудовых ресурсов на анализируемом предприятии и определять направления их развития и эффективного использования.

К примеру, рост коэффициентов оборота и текучести кадров может быть вызван спецификой производственной деятельности предприятия или неэффективностью использования трудовых ресурсов. В целях снижения уровня текучести кадров могут быть приняты следующие управленческие решения:

- изменение действующих условий труда и методик оплаты труда;
- эффективное использование способностей работников и профессиональное обучение и переподготовка кадров;
- улучшение действующих на предприятии коммуникаций;
- создание или развитие политики различных социальных и корпоративных льгот для работников предприятия (молодежная политика);
- постоянный анализ и корректировка действующей системы управления трудовыми ресурсами.

На такой показатель эффективного использования трудовых ресурсов как производительность труда могут оказывать влияние множество факторов, требующих тщательного анализа и проработке. К примеру, производительность труда на промышленном предприятии может измениться в связи:

- с изменением объемов и структуры производства;
- с модернизацией технического уровня производства;

- с изменением действующей системы организации производства, труда и управления в целом;
- с социально-экономическими и прочими факторами.

Изменение темпов объема производства или структуры производственного процесса оказывают прямое влияние на производительность труда на предприятии. Так, изменение производительности труда может быть обусловлено приростом объема производства при неизменной (или изменившейся в меньшей степени, чем темпы прироста объема производства) численности персонала.

Обновление технического уровня производства также оказывает значительное влияние на производительность труда. Модернизация используемого оборудования, совершенствование и автоматизация производственных процессов, применение современных стандартов качества и принципов унификации, использование новейших материалов, повышающих качество продукции – все это ведет к увеличению объемов производства и снижению себестоимости производимой продукции.

Уровень производительности труда на предприятии в значительной мере зависит от уровня управления и организации производства, то есть от действующей на предприятии системы управления, применяемых методов научной организации труда, трудовой дисциплины, действующей системы материального и морального стимулирования работников и существующих условий труда. Принятие управленческих решений направленных на эффективное развитие данных факторов, безусловно, приведет к увеличению производительности труда на предприятии.

Социально-экономические факторы влияют на производительность труда посредством улучшения трудовой дисциплины, повышения квалификации работников, усиления материальной заинтересованности работников предприятия в результатах труда [7,49].

В целом, на базе проведенного экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов промышленного предприятия, должны быть выработаны управленческие решения, направленные на эффективное развитие и

совершенствование существующих трудовых ресурсов. В качестве основных направлений эффективного развития трудовых ресурсов на предприятии могут быть выбраны следующие решения:

- укомплектование численности рабочих в соответствии с потребностями производства;
- ликвидации потерь рабочего времени и наиболее полного и целесообразного его использования;
- максимального использования возможностей роста производительности труда в результате повышения технического и организационного уровня производства;
- улучшение качества производимой продукции;
- эффективная организация системы материального и морального стимулирования работников;
- обучение персонал, повышение квалификации работников;
- обеспечение равномерной и ритмичной работы предприятий.

Таким образом, руководители предприятия, принимая управленческие решения, должны изучить результаты анализа состояния и использования трудовых ресурсов. А именно, определить области расхождения существующего и желаемого состояний трудовых ресурсов предприятия и разработать программы конкретных действий по устранению этих несоответствий. Таким образом, в результате данного процесса, должны быть выработаны направления стратегического управления трудовыми ресурсами предприятия.

Процесс управления трудовыми ресурсами на предприятии направлен на укрепление существующих и создание новых конкурентных преимуществ путем удовлетворения потребностей предприятия в квалифицированных и высокомотивированных трудовых ресурсах.

Управленческие решения, принимаемые по результатам анализа трудовых ресурсов должны определять цели по развитию и совершенствованию процесса управления трудовыми ресурсами и средства, с помощью которых эти цели будут достигнуты. Принятая на базе экономического анализа стратегия развития

трудовых ресурсов, не должна идти в разрез с генеральной стратегией предприятия. Наоборот, она должна рассматриваться как путь к достижению основной цели – увеличение прибыли предприятия.

Не стоит забывать, что в силу существующих экономических проблем, таких как: сокращение численности населения трудоспособного возраста, рост доли трудовой миграции, усложнение действующих бизнес-процессов и социально-правовой базы ведения экономической деятельности, – управление трудовыми ресурсами является одним из приоритетных направлений социально-экономической политики промышленных предприятий.

Так как трудовые ресурсы предприятия оказывают влияние на внеоборотные активы, материальные и денежные ресурсы организации, с их помощью достигаются стратегические цели финансово-производственной системы, от грамотного использования данных, полученных в результате экономического анализа трудовых ресурсов, зависит результативность функционирования материальных, финансовых, информационных, интеллектуальных и прочих ресурсов предприятия, определяющих ее финансовую устойчивость.

С целью принятия обоснованных и эффективных управленческих решений в области управления трудовыми ресурсами, на промышленных предприятиях должен быть разработан комплексный механизм, обеспечивающий эффективную оценку трудовых ресурсов предприятия и способствующий формированию на основе полученных данных стратегии развития предприятия посредством использования выявленного трудового потенциала.

Таким образом, эффективное использование трудовых ресурсов является важнейшим направлением современного экономического анализа, существенным резервом повышения конкурентоспособности промышленного предприятия и заслуживает постоянного внимания со стороны руководства предприятия с целью принятия грамотных управленческих решений.

1.4 Проблемы обеспеченности российской промышленности трудовыми ресурсами необходимой квалификации

В современных условиях изучение трудовых ресурсов по-прежнему остается слабым звеном среди других вопросов при анализе деятельности предприятий Российской Федерации. Индикаторами успешной деятельности предприятия обычно выступают итоговые экономические критерии, стабильность и т.п.

В настоящее время многие экономисты рассматривают трудовые ресурсы предприятия, используя три основных подхода:

1) Трудовые ресурсы рассматриваются в качестве издержек предприятия. Основной целью при данном подходе является минимизация затрат на содержание трудовых ресурсов.

2) Трудовые ресурсы рассматриваются в качестве основного ресурса предприятия. При данном подходе через развитие и эффективное управление трудовыми ресурсами, достигается рост самого предприятия.

3) Трудовые ресурсы рассматриваются как капитал предприятия (ценный ресурс). В этом случае руководство предприятия считает персонал ценным ресурсом и использует все возможности для его профессионального, карьерного и социального развития, с целью развития предприятия в целом [37,48].

Социальные изменения в сфере труда в сегменте промышленных предприятий наметились еще во второй половине 80-х г.г. прошлого столетия. В этот период на некоторых предприятиях стали применять новые экономические отношения (развитие нового хозяйственного механизма – рыночная экономика). В связи с этим на предприятиях, которые еще не затронули новые реформы, начался отток квалифицированных рабочих и специалистов.

Как правило, работники не уходили из сферы промышленности окончательно, а лишь переходили на более перспективные и высокооплачиваемые рабочие места. В этот период на предприятиях промышленности еще существовал не плохой трудовой потенциал, однако, уже ощущался недостаток кадров по некоторым узким специализациям.

К началу 90-х годов на большинстве крупных государственных предприятиях недостаток в квалифицированных работниках оценивался в 15%. При этом недостатка в менее квалифицированных кадрах, которые, как правило, являлись обслуживающим персоналом, не было. Период активной приватизации отметился притоком рабочей силы на промышленные предприятия. Однако в основном это были работники старших возрастных групп, которых заполняли вакансии руководителей различных уровней и служащих. По-прежнему ощущался дефицит в квалифицированной рабочей силе.

Дальнейшие изменения действующих экономических отношений очень негативно сказались на многих предприятиях промышленности, поставив их тем самым на грань выживания. По всей стране во многих крупных предприятиях наблюдалось снижение объемов производства, зачастую предприятия вынуждены были останавливать свои производственные линии и закрываться. В связи с этим, в этот период большинство функций по развитию трудовых коллективов и повышению качества трудового потенциала были потеряны.

Кризис социальной сферы, последовавший за периодом приватизации, еще сильнее ограничил степень влияния предприятий на количественный и качественный состав трудовых ресурсов. В трудовых коллективах наблюдалось социальное расслоение, что повлекло за собой снижение социального статуса большинства рабочих и отстранения их от участия в управлении производственными процессами. Как результат, в силу снижения мотивации и утрате интереса к выполняемой работе, увеличился отток работников с предприятий промышленности.

К началу 2005 г. численность занятых на крупных и средних предприятиях промышленности сократилась более чем вдвое.

В период кризиса приток кадров на предприятиях лишь на треть перекрывал образовавшийся дефицит в рабочей силе. В этих условиях работники предприятий вынуждены были совмещать сразу несколько производственных операций, активно расширялись зоны обслуживания и усиливалась интенсификация труда. А так как данные дополнительные нагрузки не

сопровождались увеличением заработной платы или дополнительными денежными компенсациями, процент текучести персонала мог достигать значительных размеров. В этот период наблюдалась серьезная сменяемость персонала на профессиональных работах, таких как в обрабатывающей промышленности.

В настоящее время, одной из причин вызвавших падение объемов производства, рост затрат и снижение прибыли и рентабельности деятельности многих промышленных предприятий является жесткая конкуренция со стороны зарубежных производителей.

В условиях рыночной экономики потребители разнообразной промышленной продукции делают свой выбор в сторону импортной продукции, которая, как правило, является более качественной и более дешевой. При этом отечественные предприятия зачастую не могут позволить себе конкурировать с зарубежными производителями, путем снижения цен на производимую продукцию, по причине ее низкой рентабельности.

Такая экономическая ситуация обуславливает потребность в эффективном управлении затратами на предприятиях промышленности с целью увеличения рентабельности производства. Одним из важнейших направлений деятельности в данном случае является эффективное управление затратами на трудовые ресурсы, с целью снижения себестоимости производимой продукции.

Анализ деятельности отечественных предприятий показывает, что политика управления трудовыми ресурсами в промышленном секторе носит в основном точечный характер и не ориентирована на долгосрочную перспективу. Предприятия зачастую не рассматривают свои трудовые ресурсы как постоянный фактор, не ставя задачи по привлечению, закреплению, обучению и развитию своего трудового потенциала. И это в условиях того, что дефицит кадров на предприятиях промышленности превращается в серьезную проблему.

Дефицит трудовых ресурсов в основном остро выражается в нехватке квалифицированных рабочих, в меньшей степени ощущается дефицит в руководителях и специалистах.

При том важно отметить, что многие предприятия испытывающие недостаток рабочей силы зачастую не предпринимают никаких действий с целью улучшения данной ситуации. Они не занимаются развитием трудового потенциала, не инвестируют в развитие своего персонала, не осуществляют подготовку и переподготовку кадров, не стремятся к установлению долгосрочных трудовых отношений с работниками предприятия.

Таким образом, интенсификация производственных процессов, неблагоприятные условия и режимы способствуют ускорению физическому и моральному износу трудовых ресурсов предприятия. В результате значительно снижается мотивация к труду, увеличивается доля работников, которые не стремятся к долгосрочным и стабильным трудовым отношениям, и значит, не ориентированы на профессиональное развитие и карьерный рост.

Вдобавок на промышленных предприятиях наблюдается старение используемой технологической базы, что затрудняет развитие трудовых ресурсов с точки зрения их профессиональной переподготовки и улучшения их профессионализма с учетом новых рыночных требований к качеству рабочей силы.

Одной из основных проблем управления трудовыми ресурсами на предприятиях промышленности остается проблема неэффективного и не рационального использования. В большинстве отраслей промышленности наблюдается низкий уровень заработной платы по сравнению с другими отраслями, что провоцирует значительный отток из данной отрасли высококвалифицированных кадров. Помимо этого, значительное влияние на процесс управления трудовыми ресурсами оказывает надвигающаяся проблема демографического кризиса в стране.

Россия с 2006 г. вступила в период сокращения численности населения трудоспособного возраста. По прогнозам экспертов в долгосрочной перспективе тенденция к естественной убыли населения сохранится. Так численность трудоспособного населения в России за период с 2007 по 2014 года снизилась на

4,9 млн. человек. Наряду с этим ожидается ухудшение возрастной структуры населения за счет снижения в ней доли детей и подростков.

В настоящее время на российском рынке труда по оценкам Федеральной службы государственной статистики отмечается снижение численности занятых, при одновременном росте убыли населения в трудоспособном возрасте. В то же время производительность труда на отечественных предприятиях в 4-5 раз ниже, чем в наиболее успешных зарубежных странах.

Так в промышленном секторе российской экономики происходит сокращение как численности занятых, так и их удельного веса во всей численности занятых по стране. Если в 2012 году в обрабатывающих отраслях работало 10 718 тыс. человек, то в 2014 году – 10 382 тыс. человек, что составляет соответственно 15,0 и 14,5% от общей численности занятых. Доля металлургического производства (в т.ч. производство готовых металлургических изделий) в валовой добавленной стоимости России упала с 3,3% в 2003 г. до 2,7% в 2013 году [43].

Стоит также заметить, что даже в тех отраслях экономики или в тех регионах, где трудовые ресурсы еще имеются в необходимом количестве, их качество совершенно неудовлетворительно. В настоящее время, наблюдается явная несогласованность между требованиями рынка труда и рынка образовательных услуг, что выражается в недостаточном соответствии предложения рабочей силы по объемам, структуре и качеству ее подготовки, реальным потребностям экономики. Зачастую выбор образования среди молодежи определяется такими критериями как популярность, мода, уровень оплаты и престижность будущей профессии.

Престижность же рабочих профессии каждый год неумолимо падает. Вследствие чего приток молодых специалистов в промышленность резко снижается, а приближение среднего возраста работников предприятий промышленной отрасли подходит к критическому уровню.

Растущий дефицит кадров делает проблему поиска и отбора конкурентоспособных специалистов все более актуальной, особенно это касается производственной сферы, так как на многих предприятиях средний возраст

производственных работников приближается к отметке в 50 лет и продолжает увеличиваться, в то время как молодые специалисты стремятся преимущественно к административно- управленческой работе. Поэтому необходимы инвестиции в обучение молодых специалистов при правильной их мотивации в дальнейшем.

Значимость повышения конкурентоспособности продукции отечественных производителей возрастает в связи с современной экономической и политической ситуацией, характеризующейся введением зарубежными странами санкций в отношении отдельных отраслей российской экономики, следствием которых может стать ухудшение условий и сокращение возможностей для модернизации российской экономики при ограничении импорта технологий, инвестиций и передовых практик.

В связи с этим существует настоятельная необходимость импортозамещения, и не только сельскохозяйственной продукции, но и продукции промышленности.

Достижение поставленной цели обеспечивается путем эффективного управления трудовыми ресурсами, в связи, с чем возникает необходимость разработки инструментов и методов управления трудовыми ресурсами и планирования инновационного развития. Эффективное управление трудовыми ресурсами на промышленном предприятии происходит под воздействием множества факторов (демографические, социально-экономические и прочие), влияющих на количество и качество трудового потенциала предприятия.

Значимым ограничением для развития промышленного производства является недоукомплектованность персоналом, когда нехватка квалифицированных кадров инженерных и рабочих профессий тормозит производство новой продукции. На сегодняшний момент складывается парадоксальная ситуация, характеризующаяся тем, что многие работодатели испытывают колоссальные трудности с работниками. И это при том, что рабочих мест катастрофически не хватает. Проблема структурного дефицита отдельных категорий работников связана, в том числе, с неразвитостью системы профессионального обучения и переобучения работников, прежде всего самими предприятиями [32].

На сегодняшний момент в сфере перехода на инновационный тип развития страны с учётом положений «Стратегии 2020» промышленным предприятиям необходимо создать прочную, устойчивую систему внутрифирменных взаимодействий, которая должна основываться на изучении, управлении конкурентными преимуществами трудовых ресурсов [3].

В последние годы обострилась проблема несоответствия имеющейся профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов необходимой структуре для промышленного предприятия, а также дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на промышленном предприятии. Ученые отмечают недостаточный спрос на рабочую силу при одновременном ее дефиците на местных рынках труда по причине несоответствия качества профессионально-квалификационной структуры кадров текущим потребностям экономики. Решение данной проблемы происходит через обучение персонала. Построение качественной системы адаптации трудовых ресурсов сможет обеспечить наиболее быстрое вхождение нового сотрудника в рабочий процесс.

Переподготовка и повышение квалификации на предприятии в контексте инновационности экономики должны быть процессами непрерывными и затратными и выражаться в виде тренингов, семинаров, курсов переподготовки, курсов повышения квалификации. Непрерывное развитие технологической базы предприятия бросает вызов возможности качественного изменения трудовых ресурсов. А что касается затрат, то исследователи утверждают, что сейчас экономический эффект от вложений в развитие персонала более высокий, чем от вложений в средства производства. Исследования, проведенные в 3200 американских компаниях, показали, что 10%-е увеличение расходов на тренинг персонала даёт прирост производительности труда 8,5%, в то время как такое же увеличение капиталовложений даёт прирост производительности только 3,8%.

Что касается западных компаний, то ежегодно крупные западные корпорации тратят от 2 до 5% своего бюджета на образование и развитие работников. В России же затраты на профессиональное обучение на протяжении многих лет составляли около 0,3% от общих затрат на персонал.

Система переподготовки трудовых ресурсов должна быстро реагировать на изменение потребностей производства в рабочей силе, а также предоставлять работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами, при этом интересы работодателя также должны быть учтены.

Отсюда следует, что чем более современные знания и умения будут приобретать работники, тем сильнее и устойчивее будет и их конкурентоспособность, и конкурентоспособность предприятия в целом. Таким образом, развитие экономики России невозможно без обеспечения высокой конкурентоспособности трудовых ресурсов.

Помимо проблемы недоукомплектованности персонала (с которой сталкиваются практически все предприятия промышленного сектора), российские промышленные предприятия испытывают серьезные экономические проблемы из-за нового экономического кризиса, наступившего в 2014 году по причине обострения геополитической ситуации на Украине и введенными в связи с этим санкциями.

Многие промышленные предприятия в условиях спада в экономике и недоступности кредитных ресурсов, вынуждены оптимизировать свою деятельность, минимизируя затраты и осуществляя поиск новых путей развития, с целью сохранения своего положения на рынке.

Как правило, первыми под процесс оптимизации попадают трудовые ресурсы предприятия. С целью снижения затрат на оплату труда, предприятия вынуждены сокращать персонал, тем самым пытаясь снизить себестоимость производимой продукции. Так, в обрабатывающей промышленности численность занятого населения в 2014 году снизилась на 2% по отношению к 2013 году. Схожая ситуация состоит и в сферах добычи полезных ископаемых и сельском хозяйстве.

Однако введение санкций против России и российские ответные меры стали стимулом для развития идей импортозамещения в экономике.

По результатам анализа, проведенного Министерством промышленности и торговли РФ в июне 2014 г., наиболее перспективными с точки зрения импортозамещения являются станкостроение (доля импорта в потреблении по

разным оценкам более 90%), тяжёлое машиностроение (60-80%), лёгкая промышленность (70-90%), электронная промышленность (80-90%), фармацевтическая, медицинская промышленность (70-80%), а также машиностроение для пищевой промышленности (60-80 %) [43].

Импортозамещение в этих и других отраслях возможно в случае наличия соответствующих свободных производственных мощностей и конкурентоспособных предприятий, которые могут предложить качественную продукцию по рыночным ценам. В долгосрочной перспективе снижение импортной зависимости возможно за счёт инноваций и стимулирования инвестиций в технические отрасли и создания новых производств.

Тем самым для эффективной реализации стратегии импортозамещения и поддержания своего положения на рынках сбыта, промышленным предприятиям необходимо осуществлять грамотное управление своими трудовыми ресурсами. Что опять же приводит нас к проблеме обучения и переподготовке кадров.

В текущих условиях предприятие должно обладать трудовыми ресурсами, которые будут иметь все необходимые навыки и знания для обеспечения процесса модернизации производства и постепенного снижения импортозависимости.

В случае эффективности процесса импортозамещения, в долгосрочной перспективе возможно повышение рентабельности производства, расширение рынков сбыта и создание новых рабочих мест в промышленном секторе экономики.

Таким образом, обеспечение рационального и эффективного использования трудовых ресурсов во всех сферах промышленности составляет одну из важнейших задач социально-экономического развития промышленного комплекса России. Для решения данной задачи необходима объективная оценка трудовых ресурсов, которыми располагает общество, определение потребностей предприятий промышленности в рабочей силе и путей наиболее эффективного и полного использования трудовых ресурсов исходя из интересов промышленности и всего общества в целом.

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ СОСТОЯНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ТРУБНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

2.1 Современные методы анализа состояния и использования трудовых ресурсов промышленных предприятий

Обеспечение стабильного развития отечественной промышленности является приоритетной задачей российской промышленной политики.

На современном этапе развития в условиях рыночных отношений обеспечение промышленных предприятий трудовыми ресурсами, эффективность их использования, методы их определения, анализ и принятие на их основе управленческих решений – важнейшее условие его эффективного функционирования.

От обеспеченности промышленного предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования во многом зависят объем, качество и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, ее себестоимость, размер получаемой прибыли и другие показатели эффективности работы предприятия в целом.

Вследствие чего, анализ состояния и использования трудовых ресурсов является одним из важнейших аспектов аналитической работы, как основной фактор повышения эффективности производства.

Для того чтобы результаты анализа трудовых ресурсов можно было использовать для принятия управленческих решений на разных уровнях управления промышленных предприятий, а также для получения надежных и достоверных аналитических сведений и их практического использования необходимо руководствоваться современными методами анализа состояния и использования трудовых ресурсов промышленных предприятий.

В первой главе были определены основные этапы процесса анализа трудовых ресурсов на промышленном предприятии (см. рис.1).

Большинство современных отечественных авторов предлагают схожие методики анализа эффективности трудовых ресурсов на промышленных предприятиях. Их отличие заключается, лишь в количестве анализируемых показателей [4,5,12,15,17-22].

В таблице 1 представлены основные показатели и коэффициенты, которые могут быть использованы при проведении анализа экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии.

Таблица 1 – Показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов

Задачи экономического анализа	Используемые показатели и коэффициенты
Анализ численности и состава трудовых ресурсов промышленного предприятия	<ul style="list-style-type: none"> - численность работников на определенную дату; - абсолютное и относительное отклонение численности работников (по различным категориям); - среднегодовая численность работников; - структура работников предприятия (по различным признакам); - средний разряд работ и рабочих.
Анализ форм, динамики и причин движения трудовых ресурсов предприятия	<ul style="list-style-type: none"> - коэффициент оборота по приему; - коэффициент оборота по выбытию; - коэффициент замещения; - коэффициент текучести кадров; - коэффициент постоянства кадров.
Анализ использования рабочего времени	<p>Показатели использования фонда рабочего времени, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - календарный фонд времени; - номинальный фонд времени; - явочный фонд времени; - полезный фонд рабочего времени; - непроизводительные затраты труда.
Анализ производительности и рентабельности труда	<ul style="list-style-type: none"> - среднегодовая выработка (как общая, так и на одного рабочего); - среднедневная выработка (как общая, так и на одного рабочего); - среднечасовая выработка (как общая, так и на одного рабочего); - рентабельность производственного персонала; - трудоемкость продукции.
Анализ затрат на оплату труда	<ul style="list-style-type: none"> - показатели экономии/перерасхода по фонду оплаты труда; - средняя сумма оплаты труда на одного работника; - соотношение темпов роста производительности труда и/или темпов роста объема произведенной продукции и темпов роста оплаты труда; - показатель зарплаторентабельности.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, как правило, рассчитывается путем сравнения фактического количества работников предприятия с разбивкой по профессиям и категориям с плановой потребностью. Значительное внимание также необходимо уделять анализу степени обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами необходимой квалификации, обладающими требуемым уровнем знаний и навыков.

Такой показатель, как численность работников на определенную дату характеризует списочный состав работников предприятия. В списочный состав входят работники предприятия, принятые на работу на срок свыше одного года по основному месту работы. Сведения о списочной численности работников на определенную дату могут быть взяты из статистической отчетности предприятия.

На основании данного показателя можно определить абсолютные размеры и темпы изменения численности трудовых ресурсов на промышленном предприятии.

Для исчисления таких относительных показателей использования трудовых ресурсов, как производительность труда, средняя сумма оплаты труда и т.п., рассчитывается показатель среднесписочной численности работников промышленного предприятия, который определяется за определенный период времени.

Среднесписочная численность работников за месяц (квартал/год) рассчитывается путем суммирования числа работников предприятия по списку за все рабочие дни месяца (квартала/года) и деления полученной суммы на число рабочих дней в данном месяце (на 3 месяца/на 12 месяцев).

Еще одним показателем состояния трудовых ресурсов предприятия является структура работников промышленного предприятия, определяемая по различным критериям в зависимости от целей экономического анализа. С помощью данного показателя можно выделить долю различных категорий персонала в общей численности списочного состава работников предприятия. К примеру, может быть определена доля производственных рабочих в общей численности

работников предприятия, доля женщин и мужчин, занятых на производстве, доля работников с определенным уровнем образования и т. п.

С целью оценки соответствия между квалификацией рабочих и сложностью выполняемых работ по конкретному участку, цеху или предприятию в целом, сравниваются средние тарифные разряды работ и рабочих, которые могут быть определены по следующей формуле (1):

$$\text{-----} \tag{1}$$

где T_r – тарифный разряд рабочих;

$Ч_{r_i}$ – численность рабочих i -го разряда;

$Ч_r$ – общая численность рабочих предприятия.

В том случае, если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже среднего тарифного разряда работ, то возможно снижение качества выпускаемой продукции. В этом случае, необходимо повысить квалификацию рабочих.

Если фактический средний тарифный разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ, рабочим должна быть произведена доплата за использование их на менее квалифицированных работах.

На основании данных, полученных в ходе анализа структуры работников предприятия, можно сделать выводы о социальных изменениях, существующих на предприятии. К примеру, увеличение доли работников с большим стажем работы по конкретной специальности означает повышение количества опытных работников на предприятии или же рост доли работников с высшим образованием обозначает повышение уровня квалификации работников предприятия и т.п.

Вследствие данных качественных изменений в структуре работников предприятия изменяются и количественные показатели, характеризующие хозяйственную деятельность промышленного предприятия.

По данным о состоянии трудовых ресурсов в целом по предприятию, а также по отдельным категориям и группам работников рассчитываются показатели,

которые характеризуют движение трудовых ресурсов. К таким показателям относятся коэффициенты оборота по приему, увольнению, замещения, текучести и постоянства кадров.

Коэффициент оборота по приему рассчитывается как отношение следующих показателей (2):

$$\text{Коб.пр.} = \text{Чпр.} : \text{ССЧ}, \quad (2)$$

где Коб.пр. – коэффициент оборота по приему;

Чпр. – количество работников принятых за отчетный период;

ССЧ – среднесписочное число работников.

Данный коэффициент характеризует уровень вновь принятых на работу работников за отчетный период. Рост значения этого показателя по сравнению с другим отчетным периодом следует считать положительным в том случае, если предприятие увеличило объемы производства, также при интерпретации данного показателя, стоит принимать во внимание квалификационный уровень вновь принятых на работу работников.

Значение коэффициента оборота по приему необходимо сравнивать со значением коэффициента оборота по выбытию.

Значение коэффициента оборота по выбытию рассчитывается по следующей формуле (3):

$$\text{Коб.выб.} = \text{Чув.} : \text{ССЧ}, \quad (3)$$

где Коб.выб. – коэффициент оборота по выбытию;

Чув. – число работников уволенных по различным причинам за отчетный период;

ССЧ – среднесписочное число работников.

Данный коэффициент характеризует уровень уволенных работников по различным причинам по предприятию за отчетный период. Рост данного

показателя может быть спровоцирован сокращением производства на предприятии, плохой организацией труда, низкой оплатой труда и т.п.

Превышение значения коэффициента оборота по приему над значением коэффициента оборота по увольнению характеризует увеличение численности работников предприятия за отчетный период. Превышение же значения коэффициента оборота по увольнению над значением коэффициента оборота по приему указывает на уменьшение численности работников на предприятии.

Коэффициент замещения отражает уровень восполнения вакантных мест на предприятии. Значение коэффициента рассчитывается следующим образом (4):

$$K_{\text{зам.}} = \frac{Ч_{\text{пр}} - Ч_{\text{ув}}}{\text{ССЧ}}. \quad (4)$$

Если значение данного коэффициента меньше нуля, то имеет место дефицит кадров на предприятии (возможно сокращение объемов производства или штата), если больше нуля – превышение количества принятых работников над уволенными за отчетный период.

Еще один важнейший показатель движения трудовых ресурсов на промышленном предприятии - коэффициент текучести кадров - рассчитывается как отношение числа уволенных по собственному желанию, за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины к среднесписочному числу работников предприятия по следующей формуле (5):

$$K_{\text{тек.}} = \text{Чув.раб.} : \text{ССЧ}, \quad (5)$$

где $K_{\text{тек.}}$ – коэффициент текучести кадров;

Чув.раб. – число уволенных работников по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины;

ССЧ – среднесрочное число работников.

Увеличение значений коэффициентов оборота по приему, увольнению и текучести кадров по сравнению с другим отчетным периодом оказывает

отрицательное влияние на эффективность использования трудовых ресурсов предприятия, тем самым провоцируя снижение производительности труда, качества продукции, увеличение затрат на поиск и подготовку новых кадров.

Коэффициент постоянства кадров рассчитывается по следующей формуле (6):

$$K_{\text{пост.}} = \frac{Ч_{\text{п.р.}}}{ССЧ}, \quad (6)$$

где $K_{\text{пост.}}$ – коэффициент постоянства кадров;

$Ч_{\text{п.р.}}$ – численность работников, проработавших весь отчетный период;

$ССЧ$ - среднесписочное число работников за отчетный период.

Данный коэффициент характеризует уровень стабильности в движении персонала на предприятии. Стабильность в движении трудовых ресурсов на предприятии является существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства.

Помимо расчета и анализа показателей движения трудовых ресурсов, необходимо проанализировать причины, приводящие к выбытию персонала (сокращение кадров, нарушение трудовой дисциплины, увольнение по собственному желанию и т.д.)

Объем и качество производимой продукции зависит не только от численности и уровня движения персонала, но и от количества рабочего времени, затраченного на производственный процесс. Таким образом, анализ использования рабочего времени также является важным элементом экономического анализа эффективности использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии.

Эффективность использования рабочего времени на предприятии можно определить по количеству отработанных дней (часов) одним работником за отчетный период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Данный анализ проводится, как правило, по каждой категории работников предприятия, каждому производственному подразделению и в целом по всему предприятию.

Показатели, характеризующие степень использования рабочего времени, рассчитываются по следующим формулам:

Календарный фонд времени (T_k) равен 365 дней (366 дней в високосный год).

Номинальный фонд времени ($T_{ном.}$) рассчитывается (7):

$$T_{ном.} = T_k - t_{вых.}, \quad (7)$$

где $t_{вых.}$ – время выходных и праздничных дней.

Явочный фонд времени ($T_{яв.}$) рассчитывается (8):

$$T_{яв.} = T_{ном.} - t_{неяв.}, \quad (8)$$

где $t_{неяв.}$ – дни неявок: отпуска, по болезни, по решению администрации, прогулы и т.д.

Полезный фонд рабочего времени ($T_{п.}$) рассчитывается как (9):

$$T_{п.} = T_{яв.} - (t - t_{вп.}), \quad (9)$$

где t – номинальная продолжительность рабочего времени;

$t_{вп.}$ – время внутрисменных простоев, перерывов в работе, сокращенных и льготных часов.

Также полноту использования фонда рабочего времени на промышленном предприятии можно выразить произведением следующих составляющих (10):

(10)

где ФРВ – использование фонда рабочего времени;

$Ч_r$ – численность рабочих;

$Д_r$ – количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год;

$П_d$ – средняя продолжительность рабочего дня.

При анализе данного показателя методом абсолютных разниц изучается количественное влияние каждого из составляющих элементов на использование фонда рабочего времени.

Также в рамках анализа использования фонда рабочего времени на промышленном предприятии рассчитываются значения и выявляются причины целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени. С целью выявления причин, приводящих к потерям рабочего времени, сравниваются данные по фактическому и плановому балансу рабочего времени. Причины потерь рабочего времени могут быть вызваны как объективными, так и субъективными обстоятельствами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, временная нетрудоспособность работников, прогулы, простои по вине работодателя или работника и т.д.

Особое внимание при изучении причин потерь рабочего времени на промышленном предприятии необходимо уделить выявлению конкретных причин каждого случая простоя и обоснованности применения сверхурочных работ, а также изучению причин нарушения трудовой и производственной дисциплины, с целью сокращения влияния данных факторов на показатели использования фонда рабочего времени.

Следующим этапом анализа использования фонда рабочего времени, является процесс определения непроизводительных затрат труда. Непроизводительные затраты включают в себя затраты рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также затраты связанные с отклонениями от технологического процесса (дополнительные затраты рабочего времени). Методика анализа непроизводительных затрат труда состоит из двух этапов: подготовки исходных данных для анализа и расчета и анализа показателей качества производства. С целью определения непроизводительных затрат используют отчеты о потерях от брака.

Одним из основных показателей, характеризующий эффективность использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии, является производительность труда работников. В широком смысле данный показатель

характеризует количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени, и может быть рассчитан по следующей формуле (11):

$$\text{Птр.} = \text{Опп} : \text{ССЧ}, \quad (11)$$

где Птр – производительность труда работников;

Опп – объем произведенной продукции (в стоимостном или натуральном выражении);

ССЧ – среднесписочное число работников.

В случае, когда производится многономенклатурная продукция, применяют стоимостное выражение количества произведенной продукции. При производстве однономенклатурной продукции используют натуральную оценку произведенной продукции.

Однако и при данном подходе могут возникнуть определенные трудности в интерпретации полученных данных, особенно при сравнении значения данного показателя со значениями предприятий других отраслей. Вызвано это тем, что некоторые промышленные предприятия производят продукцию, используя дорогое сырье или полуфабрикаты. Следовательно, показатель уровня производительности труда, рассчитанный по общей формуле, для продукции, производство которой основано на дорогостоящем сырье, будет выше показателя, рассчитанного для предприятия производящего продукцию на дешевом сырье. Однако, реализация продукции, производство которой основано на дорогом сырье, может принести убыток, в то время как реализация продукции с низкой себестоимостью – прибыль.

Для локализации данного недостатка обычно применяют понятие чистой продукции. Под чистой продукцией подразумевается стоимостное выражение объема производства на промышленном предприятии за определенный период, при расчете которого не учитываются стоимость потребленных в процессе производства сырья, материалов, топлива, энергии, а также амортизация основных фондов.

Чистая продукция может быть определена двумя способами:

- как валовая продукция за вычетом материальных затрат и амортизационных отчислений;
- как сумма заработной платы работников, чей труд затрачен на создание продукции, и прибыли предприятия от продажи произведенного товара.

С целью оценки степени интенсивности использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии, может быть использована система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

К обобщающим показателям производительности труда на промышленном предприятии относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим (как в натуральном, так и в стоимостном выражении).

Частными показателями являются затраты времени на производство единицы продукции каждого вида (трудоемкость продукции) или выпуск данной продукции в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. К вспомогательным показателям производительности труда относят затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ (объем выполненных работ) за единицу времени.

Среднегодовая (среднеквартальная, среднемесячная) выработка продукции одним работником может быть представлена произведением следующих факторов (12):

$$\text{Вср.г.} = \text{Ув.раб.} * \text{Др} * \text{Пд} * \text{Вср.ч.}, \quad (12)$$

где Вср.г. – среднегодовая выработка за анализируемый период;

Ув.раб. – удельный вес рабочих в общей численности персонала;

Др – количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год;

Пд – средняя продолжительность рабочего дня;

Вср.ч. – среднечасовая выработка одного рабочего.

Методом абсолютных разниц рассчитывается влияние каждого из факторов на показатель среднегодовой выработки одного работника.

Аналогичным образом рассчитывается показатель среднегодовой выработки рабочего (без учета фактора - удельный вес рабочих в общей численности персонала).

Среднедневная и среднечасовая выработка могут быть определены по следующими формулам (13) и (14):

$$\text{Вср.дн.} = \text{Опп} : \text{Фчел.дн.}, \quad (13)$$

$$\text{Вср.ч.} = \text{Опп} : \text{Фчел.ч.}, \quad (14)$$

где Вср.дн. – среднедневная выработка за анализируемый период;

Вср.ч. – среднечасовая выработка за анализируемый период;

Опп – объем произведенной продукции (в стоимостном или натуральном выражении) за анализируемый период;

Фчел.дн. – фонд отработанного времени в человеко-днях;

Фчел.ч. – фонд отработанного времени в человеко-часах.

Среднечасовая выработка считается одним из основных показателей производительности труда, который подлежит тщательному анализу. Значение данного показателя могут изменять в зависимости от степени механизации и автоматизации производства, трудового стажа и квалификации рабочих, организации труда и технологии производства и т.д.

Трудоемкость продукции представляет собой затраты рабочего времени на единицу или весь объём изготовленной продукции (15). Данный показатель является обратным среднечасовой выработке продукции:

$$\text{---} \quad (15)$$

где T_{ei} – трудоемкость i -го вида изделия;

ΦP_{Vi} – фонд рабочего времени на изготовление i -го вида изделия;

V_{Pi} – количество изделий i -го наименования.

Снижение трудоёмкости продукции является одним из основных факторов повышения производительности труда. В рамках экономического анализа изучению подлежит не только динамика трудоёмкости производства продукции, но и выполнение плана по её уровню с определением причин её изменения и степени влияния трудоёмкости на уровень производительности труда. Затем в частном порядке рассматриваются показатели удельной трудоёмкости по видам производимой продукции. На изменение среднего уровня удельной трудоёмкости оказывают влияние изменения её уровня по отдельным видам продукции и структуры производства. Так, при увеличении удельного веса более трудоёмких изделий, средний уровень трудоёмкости возрастает и наоборот.

Как уже отмечалось выше, производительность труда является одним из основных экономических показателей, характеризующих не только уровень эффективности использования трудовых ресурсов, но и эффективность работы всего предприятия в целом. Уровень производительности труда оказывает влияние практически на все количественные и качественные показатели работы промышленного предприятия. Такие как: объем производимой и реализуемой продукции, численность работников предприятия, себестоимость продукции, сумма полученной прибыли и уровень рентабельности.

Кроме показателей производительности труда и трудоёмкости для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии может быть использован показатель рентабельности производственного персонала. Он определяется следующим образом (16):

$$\text{—} \tag{16}$$

где R_p – рентабельность производственного персонала;

P_r – прибыль от реализации продукции;

$ССЧ_p$ – среднесписочная численность производственного персонала.

Рентабельность производственного персонала показывает, какой процент прибыли от реализации произведенной продукции приходится на одного производственного работника предприятия.

С целью проведения факторного анализа показатель рентабельности производственного персонала можно представить следующей формулой (17):

(17)

где $R_{пр}$ – рентабельность продаж;

$D_{рп}$ – доля реализованной продукции в общем объеме ее выпуска;

$V_{ср.г.}$ – среднегодовая выработка продукции одним работником.

Данная модель позволяет количественно оценить влияние вышеперечисленных факторов на показатель рентабельности персонала, а также связать факторы вызывающие рост производительности труда с темпами роста рентабельности персонала.

Рост производительности труда на предприятии ведет к сокращению расходов по оплате труда и снижению себестоимости производимой продукции. Таким образом, темпы роста производительности труда на предприятии должны превышать темпы роста фонда оплаты труда, численности работников и производственных затрат.

Еще один не менее значимый показатель характеризующий эффективность состояния и использования трудовых ресурсов промышленного предприятия это уровень расходов по оплате труда. Как уже было отмечено, затраты на оплату труда работников предприятия составляют значительную долю в общих расходах предприятия.

В рамках исследования уровня и динамики изменения расходов по оплате труда на предприятии, анализу подвергается структура фонда оплаты труда и данные по экономии/перерасходу по фонду оплаты труда по каждому из структурных подразделений и предприятию в целом. Данный показатель характеризует общую сумму денежных средств, предназначенных для выплаты

(или уже выплаченных) работникам предприятия за определенный отчетный период (месяц, квартал, год).

При проведении анализа фонда оплаты труда на промышленном предприятии, различают фонд оплаты труда промышленно-производственного персонала и персонала, занятого в непроизводственной сфере. Связано это с тем, что затраты на оплату труда промышленно-производственного персонала включаются в себестоимость производимой продукции, а затраты по оплате труда непроизводственного персонала относятся на общехозяйственные расходы.

При проведении анализа фонда оплаты труда промышленного персонала, как правило, выделяют оплату труда рабочих, руководителей, служащих, обслуживающего персонала и других работников прямо или косвенно занятых в производственном процессе. По данным категориям работников определяется и изучается их структура, с целью выделения доли оплаты труда по категориям работников в общей сумме фонда оплаты труда.

Одним из показателей, который может быть рассчитан при анализе оплаты труда на промышленном предприятии, является показатель относительного отклонения по фонду заработной платы (18):

(18)

где Δ - относительное отклонение по фонду заработной платы;

$\Phi ЗП_1$ – фонд заработной платы отчетного периода;

$\Phi ЗП_{пер.пл}$ и $\Phi ЗП_{пост.пл}$ – переменная и постоянная сумма планового фонда заработной платы;

$I_{вп}$ – индекс объема выпуска продукции.

Данный показатель представляет собой разность между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции. Корректировке в этом случае подлежит лишь переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. К переменной части на

промышленном предприятии относится заработная плата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

К постоянной части фонда заработной платы относятся выплаты, которые не изменяются при изменении объема производства продукции.

Важным этапом анализа затрат на оплату труда является исследование причин изменения средней заработной платы работников в целом по предприятию, его подразделениям, а также отдельным категориям и профессиям.

Такой показатель, как средняя сумма оплаты труда на одного работника рассчитывается следующим образом (19):

$$\sum OT_{\text{ср.}} = \text{ФОТ} : \text{ССЧ}, \quad (19)$$

где $\sum OT_{\text{ср.}}$ – средняя сумма оплаты труда на одного работника;

ФОТ – сумма фонда оплаты труда на предприятии;

ССЧ – среднесписочное число работников.

Такой расчет может производиться как по всем работникам предприятия, так и по отдельным категориям. На основании данного показателя могут быть сделаны выводы об изменении социально-экономического уровня работников предприятия, а также определена степень взаимосвязи между размером заработной платы и результатами труда.

Среднюю сумму оплаты труда на одного работника и темпы ее изменения, с целью грамотной интерпретации полученных результатов, следует сравнивать с аналогичными показателями предприятий-конкурентов, предприятий данного региона, в целом по отрасли, а также со средним уровнем прожиточного минимума, установленного на момент проведения анализа.

Темпы роста оплаты труда следует сравнивать с темпами роста объема производства и реализации продукции за анализируемый период. Так, к примеру, рост объема производимой и реализуемой продукции способствует экономии средств, расходуемых на оплату труда и снижению себестоимости продукции.

В процессе анализа затрат на оплату труда необходимо исследовать соотношение между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда на предприятии.

Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы характеризует коэффициент опережения. Он рассчитывается следующим образом (20):

$$\text{---} \quad (20)$$

где $I_{пр}$ – индекс, характеризующий изменение производительности труда за отчетный период по отношению к базисному периоду;

$I_{зп}$ – индекс, характеризующий изменение средней заработной платы за отчетный период по отношению к базисному периоду.

Нарушение соотношений роста производительности труда и средней заработной платы оказывает влияние на себестоимость продукции предприятия. Необоснованное увеличение фонда заработной платы приводит к увеличению расхода заработной платы на единицу или на один рубль выпускаемой продукции. Необходимо, чтобы темпы роста производительности труда превышали темпы роста его оплаты. С ростом производительности труда создаются предпосылки повышения уровня оплаты труда. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту мотивации персонала и, как следствие, увеличению производительности труда на предприятии.

Для определения суммы экономии или перерасхода фонда заработной платы, сформировавшегося в результате изменения соотношений между темпами роста производительности труда и средней заработной платой, можно использовать следующую формулу (21):

$$\text{---} \quad (21)$$

Для анализа эффективности использования персонала организации в условиях рынка, целесообразно использовать показатель зарплаторентабельности, который рассчитывается следующим образом (22):

$$Рзп = Ппр : ФОТ, \quad (22)$$

где Рзп – рентабельность заработной платы;

Ппр – прибыль от продажи продукции;

ФОТ – сумма фонда оплаты труда на предприятии.

Зарплаторентабельность позволяет связать финансовые результаты деятельности организации с затратами, связанными с оплатой труда персонала, а также характеризует степень эффективности мотивации персонала.

В связи с этим, тщательный структурированный анализ расходов на оплату труда играет большую роль в общем анализе хозяйственной деятельности предприятия. В процессе данного анализа необходимо осуществлять систематический контроль за состоянием фонда заработной платы и определять возможности его эффективного использования.

В современной научной и учебной литературе тщательно рассматриваются разнообразные и всеохватывающие методы экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на промышленных предприятиях. Правильно организованный комплексный экономический анализ трудовых ресурсов промышленного предприятия ведет к более рациональному и эффективному их использованию, что, в свою очередь, способствует повышению степени интенсификации производства, стабильному развитию и экономическому росту промышленного предприятия на рынке. Поэтому с целью получения надежных и достоверных данных о состоянии и эффективности использования трудовых ресурсов, их изучения и принятия на их основе управленческих решений, необходимо использовать современные методы анализа трудовых ресурсов на промышленном предприятии.

2.2 Специфические проблемы, возникающие при анализе состояния и использования трудовых ресурсов предприятий трубной промышленности

Металлургический комплекс играет немаловажную роль в экономике России. В его состав входит черная и цветная металлургия, охватывающие все стадии технологических процессов, начиная от добычи и обогащения сырья, заканчивая получением готовой продукции в виде черных и цветных металлов, а также их сплавов и изделий из них. Трубная промышленность является одной из специализированной подотраслей черной металлургии.

Россия является одним из крупнейших в мире производителем труб различного сортамента. По данным Фонда развития трубной промышленности производственные мощности по производству труб в России в 2014 году составили 22,5 млн. тонн [44].

На сегодняшний день в трубной отрасли Российской Федерации функционируют восемь основных трубных заводов, и примерно 54 предприятия по производству труб сварного сортамента. Основные участники российского трубного рынка представлены тремя крупными компаниями, доля которых на внутреннем рынке традиционно составляет около 65-70%:

- объединенная металлургическая компания (доля рынка около 30%);
- трубная металлургическая компания (доля рынка около 20%);
- группа Челябинского трубопрокатного завода (доля рынка около 17%).

Помимо внутреннего рынка, данные компании входят в топ-10 мировых производителей труб [33].

В таблице 2 отражены основные показатели, характеризующие состояние трубной отрасли Российской Федерации в 2015 году по данным фонда развития трубной промышленности Российской Федерации [44].

Таблица 2 – Состояние трубной промышленности в России

Параметры	2015 год
Производственные мощности	более 22,5 млн. тонн.
Износ основных фондов	менее 40%
Объем инвестиций	более 450 млн. руб.
Доля продукции, производимой по инновационным технологиям	более 60%
География экспорта	более 80 стран мира
Наличие кредитного портфеля	значительный
Рост производительности труда, тонн/чел.	более 57% в течение последних 5 лет
Количество сотрудников занятых на предприятиях трубных компаний	около 78 тысяч человек

В 2015 году объем производства труб составил 11 318 млн. тонн, при этом объем потребления составил 10 750 млн. тонн. Таким образом, текущие производственные возможности полностью покрывают объем текущего спроса на трубном рынке.

На данный момент производственные и технологические возможности трубных предприятий позволяют удовлетворять спрос не только по продукции широкого потребления, но и спрос на высокотехнологичные трубы, используемые в нефтяной и газовой промышленности, атомной энергетике и специальном машиностроении. Данные возможности трубных компаний способствуют обеспечению импортонезависимости Российской Федерации в этой области.

На рисунке 2 представлена структура потребления труб в России по экономическим отраслям.

Помимо производства труб предприятия оказывают дополнительные услуги – нанесение защитных покрытий, изготовление деталей трубопровода, хранение, обслуживание скважин, проведение ремонтных работ на трубопроводах.



Рисунок 2 – Структура потребления труб в России

Как видно из рисунка 2, основными потребителями трубной продукции в Российской Федерации являются нефте- и газовые компании. Поэтому, в случае значительного и/или долговременного снижения цен на нефть и природный газ, нефтегазовые компании могут быть вынуждены сократить объёмы своих расходов, что, скорее всего, приведет к существенному сокращению спроса на трубы нефтегазового сортамента, и как следствие к ужесточению конкурентной борьбы и снижению рыночных цен на трубную продукцию.

Динамика емкости трубного рынка определяется в основном ходом реализации проектов строительства магистральных газо- и нефтепроводов, которые, в свою очередь, осуществляются при поддержке государства. Взаимосвязанность данного процесса обеспечивает рост спроса на трубы большого диаметра, которые традиционно составляют наибольшую долю в отгрузках крупных трубных компаний (около 70% от общего объема отгрузки).

Для труб нефтегазового сортамента характерна высокая доля добавленной стоимости, что обуславливает наибольшую рентабельность данного сектора среди других секторов трубного производства. Большая часть труб нефтегазового сортамента используется в жестких климатических условиях и агрессивной среде, поэтому к их качеству, антикоррозийной стойкости и долговечности предъявляются дополнительные требования. Важной особенностью данного

сегмента труб является то, что фактически вся продукция производится под определенные заказы для конкретных потребителей, что, с одной стороны, значительно облегчает проблему сбыта этой продукции, а, с другой стороны, влияет на равномерность загрузки производства.

По данным Фонда развития трубной промышленности по итогам 2015 года объем производства трубной продукции увеличился до 11,54 млн. тонн, что на 2% выше, чем в предыдущем году. Основным фактором роста потребления труб в Российской Федерации является увеличение закупок труб большого диаметра в рамках крупных проектов по строительству магистральных трубопроводных систем. В то время как остальные сегменты потребления трубной продукции продемонстрировали негативную тенденцию: выпуск труб для строительства и ЖКХ снизился на 9%, нефтегазопроводных труб и OCTG – 1%, машиностроения – 11%. Причинами данной отрицательной динамики является уменьшение спроса на трубы со стороны предприятий индустриального сектора промышленности, энергетической и строительной отраслей [44].

В себестоимости трубной продукции наибольшая доля (около 75-80%) приходится на основное сырье, которое включает в себя лом, трубную заготовку, чугун, ферросплавы и т.п. Поставщиками данного сырья являются крупные металлургические предприятия Российской Федерации. Вторым весомым элементом, включаемым в себестоимость трубной продукции, являются затраты на электроэнергию, затрачиваемую в процессе производства [6].

При организации труда на трубном производстве часто используются комплексные бригады. В общем смысле, комплексные бригады представляют собой объединение рабочих различных профессий, которые выполняют комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных работ, охватывающих полный цикл производства продукции или ее законченной части. В трубном производстве комплексные бригады представляют собой бригады рабочих разных профессий, выполняющих комплекс определенных работ на участках производства трубной продукции.

Помимо комплексных бригад в рамках организации труда на предприятиях трубной промышленности, можно отметить наличие специфических для данной отрасли основных профессий. Таких как: резчик труб и заготовок, оператор поста управления, электросварщик труб на стане, вальцовщик стана, стропальщик, сортировщик-сдатчик металла.

Для осуществления ремонтно-механических работ на трубном производстве существуют профессии слесаря-ремонтника и электромонтера по ремонту и обслуживанию оборудования. Вместе с основными профессиями доля этих профессий составляет в среднем 40-50% от общей численности предприятий трубной промышленности.

Особенности организации производственного и трудового процессов на предприятиях трубной промышленности, порождают специфические проблемы, которые могут возникать при проведении экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов.

Одна из таких проблем возникает по причине сильной зависимости объемов производства трубной продукции от спроса на данную продукцию со стороны нефтегазовых компаний. Потребности же нефтегазовых компаний в свою очередь зависят от состояния цен на энергоносители и геополитической обстановки в стране. Текущая дестабилизация геополитической ситуации в стране, оказывает влияние на планы нефтегазовых корпораций по реализации крупных инвестиционных проектов на территории России и зарубежья. Резкие отказы от проектов или же наоборот принятие решений о развитии новых проектов со стороны крупных игроков нефтегазового сектора, вынуждают трубные компании подстраиваться под изменяющийся спрос на их продукцию.

В ответ на отрицательную динамику спроса трубные компании вынуждены сокращать численность персонала, временно приостанавливать работу в цехах. В случае роста спроса на трубную продукцию, предприятия вынуждены расширять штат работников, с целью удовлетворения возросшего спроса и обеспечения полной загрузки мощностей. Происходит так называемое «подстраивание» численности под объемы производства.

Вследствие динамичного реагирования штатной структуры трубных предприятий на изменяющуюся структуру спроса на продукцию, в ходе проведения экономического анализа трудовых ресурсов значение анализируемых показателей за отчетный период в сравнении с аналогичным периодом в прошлом может заметно отличаться. Особенно это может быть заметно по показателям, характеризующим движение трудовых ресурсов и показателям, определяющим эффективность работы персонала и распределения затрат на оплату труда.

Кроме этого, нестабильный спрос и технологическая сложность производственных мощностей часто являются причиной простоев на трубных предприятиях. Краткосрочные перебои с заказами, вынуждают руководство трубных предприятий объявлять простои для отдельных бригад, станков или даже целых цехов. Данный вид простоя является простоем по вине работодателя и оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

На крупных промышленных предприятиях (в том числе предприятия трубной промышленности) переменная часть заработной платы (премии, надбавки и доплаты) рабочих производственных цехов в среднем может достигать 300-400% от сумм оплаты труда по тарифу. Таким образом, средняя заработная плата рабочих, может быть достаточно высокой. Поэтому затраты по оплате простоев по вине работодателя являются важной составляющей общих затрат на оплату труда работников промышленных предприятий и должны подвергаться отдельному анализу на предприятиях трубной промышленности.

Еще одна специфическая особенность трубного производства – это использование комплексных бригад в процессе изготовления продукции. В этом случае проблема экономического анализа трудовых ресурсов заключается в сложности оценки эффективности работы комплексной бригады в целом. Данная проблема обусловлена тем, что в штатной структуре комплексные бригады не выделены в отдельные внутренние подразделения, а состав и численность таких бригад, как правило, утверждается внутренними документами по структурным подразделениям предприятия.

Вдобавок, в силу особенностей организации трубного производства, оценка эффективности состояния и использования трудовых ресурсов должна проводиться не только в разрезе таких категорий персонала как рабочие и РСС, но и в более углубленной форме по основным и наиболее значимым профессиям на предприятиях трубной промышленности (резчик труб и заготовок, оператор поста управления, электросварщик труб на стане и т.д.). Таким образом, может быть проанализирована эффективность трудовых ресурсов на определенных этапах производственного процесса.

Как было отмечено выше, трубная продукция характеризуется высокой себестоимостью производства, основную долю в которой занимает сырье и электроэнергия (до 80%). В силу однородности производимой продукции и значительной доли приобретаемого сырья в производственной себестоимости, объем производства продукции на трубных предприятиях в рамках экономического анализа измеряется в натуральном выражении. Такой подход позволяет оценивать динамику изменения объемов производства в динамике, без учета влияния изменения цен на сырье и электроэнергию, а также сравнивать данные показатели между цехами одного предприятия и с показателями предприятий, производящую аналогичную продукцию.

Данный подход к оценке объемов производства в натуральном измерении, обуславливает специфическую проблему оценки производительности труда на предприятиях трубной промышленности.

Характерные особенности организации производственных и трудовых процессов на трубных предприятиях определяют необходимость проведения экономического анализа эффективности трудовых ресурсов с учетом специфики трубного производства.

2.3 Разработка методов анализа состояния и использования трудовых ресурсов, учитывающих специфику деятельности предприятий трубной промышленности

В предыдущей главе были описаны характерные особенности организации производственных и трудовых процессов на трубных предприятиях.

Обобщив вышесказанное можно выделить следующие специфические проблемы, которые могут возникнуть при проведении экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности:

1) Анализ эффективности деятельности комплексных бригад, состоящих из рабочих разных профессий, выполняющих комплекс определенных работ на участках производства трубной продукции.

2) Оценка производительности труда в натуральных единицах, по причине однородности производимой продукции и большой доли приобретаемого сырья в себестоимости трубной продукции.

3) Наличие простоев по вине работодателя и учет затрат по оплате простоев, возникающих в процессе производства трубной продукции.

4) Динамические изменения в штатной структуре трубных компаний при длительном изменении в спросе на производимую продукцию – «подстраивание» под объемы производства.

Существующие методы экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов, описанные в первом разделе данной главы, не учитывают особенности трубного производства и не способны решить те специфические проблемы, которые могут возникнуть в процессе проведения анализа трудовых ресурсов.

С учетом перечисленных специфических особенностей, возникающих при анализе трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности, необходимо доработать существующие методы анализа состояния и

использования трудовых ресурсов на промышленных предприятиях, рассмотренных в первом разделе данной главы.

Анализ состава трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности должен проводиться по основным и наиболее значимым профессиям характерным для трубной отрасли. Конкретный перечень основных профессий, подлежащих постоянному экономическому анализу, определяется на каждом трубном предприятии исходя из особенностей производства. Как правило, основными профессиями рабочих в трубном производстве являются: резчик труб и заготовок, оператор поста управления, вальцовщик стана, электросварщик труб и т.д.

Такой подход позволит оперативно контролировать изменения в структуре трудовых ресурсов по наиболее значимым профессиям рабочих, обеспечивающих эффективность основного производственного процесса.

Проблема экономического анализа эффективности работы комплексных бригад в процессе производства трубной продукции, может быть частично решена с помощью использования показателя удельного веса работников с коллективной формой организации труда в общей численности персонала (23):

$$У_{д_{кол}} = \frac{Ч_{кол}}{Ч_{общ}}, \quad (23)$$

где $У_{д_{кол}}$ – удельный вес работников с коллективной формой организации труда;

$Ч_{кол}$ – штатная численность работников с коллективной формой организации труда;

$Ч_{общ}$ – общая штатная численность персонала.

Данный показатель может быть рассчитан как по отдельным производственным и ремонтно-механическим цехам, так и в целом по предприятию.

Использование показателя удельного веса работников с коллективной формой организации труда, позволяет оценить эффективность работы коллективных бригад на предприятии.

К примеру, рассчитав такой показатель как фонд заработной платы по предприятию за определенный период, воспользовавшись показателем удельного веса работников с коллективной формой организации труда, можно определить размер фонда заработной платы, приходящийся на данную категорию работников (24):

$$\text{ФЗП}_{\text{кол}} = \text{ФЗП}_{\text{общ}} * \text{Уд}_{\text{кол}}, \quad (24)$$

где $\text{ФЗП}_{\text{кол}}$ – сумма фонда заработной платы, приходящаяся на работников с коллективной формой организации труда;

$\text{ФЗП}_{\text{общ}}$ – общий фонд заработной платы;

$\text{Уд}_{\text{кол}}$ – удельный вес работников с коллективной формой организации труда.

Аналогичным образом можно рассчитывать показатели эффективности трудовых ресурсов для персонала с коллективной формой организации труда – показатели производительности и рентабельности труда.

Определение значений показателей состояния и использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности для работников с коллективной формой организации труда, позволит сравнить эффективность функционирования комплексных бригад с затратами на оплату их труда.

Кроме этого в рамках анализа показателей движения трудовых ресурсов на предприятии, стоит уделить внимание значению данных показателей по работникам с коллективной формой организации труда. Так как, к примеру, рост показателя текучести кадров среди работников комплексных бригад, может свидетельствовать о социальных проблемах в коллективе (недовольство бригадиром, ущемление новеньких и т.д.).

Проведение экономического анализа и сравнения показателей эффективности функционирования комплексных бригад в динамике по структурным подразделениям предприятия, позволит оценить, насколько хорошей производственной командой являются комплексные бригады в данном подразделении. Так как с ростом чувства коллективизма, товарищеской

взаимопомощи и сопричастности к общему делу, как правило, растут и показатели эффективности труда на предприятии.

Еще одной специфической особенностью трубного производства является оценка объема производства в натуральном выражении. В этой причине производительность труда на данных предприятия измеряется в натуральных единицах – тоннах на человека. При этом используется понятие валовой и товарной продукции.

Под товарной продукцией в трубном производстве подразумевается объем трубной продукции, произведенной за определенный период времени и готовый к реализации.

Валовая продукция представляет собой весь объем произведенной трубной продукции за определенный период времени. Как правило, товарная продукция определяется путем вычитания из валовой продукции объемов незавершенного производства на конец периода и потребленных полуфабрикатов.

Таким образом, формула для расчета производительности труда на трубных предприятиях должна учитывать условие учета объемов производства в натуральных единицах и вычислять значение производительности труда, как по валовой (25), так и по товарной продукции (26):

$$\text{Птр.} = \frac{\text{Об.вал}}{\text{ССЧ}}, \quad (25)$$

где Птр – производительность труда работников в тоннах на человека;

Об.вал – объем произведенной валовой продукции в тоннах;

ССЧ – среднесписочное число работников в штатных единицах.

$$\text{Птр.} = \frac{\text{Об.тов}}{\text{ССЧ}}, \quad (26)$$

где Птр – производительность труда работников в тоннах на человека;

Об.тов – объем произведенной товарной продукции в тоннах;

ССЧ – среднесписочное число работников в штатных единицах.

Расчет производительности труда по данным формулам позволит наиболее точно отразить эффективность использования трудовых ресурсов предприятия, учитывая объемы и структуру производства.

Производительность труда, рассчитанная по валовой продукции, позволяет количественно оценить эффективность всей производственной деятельности за определенный период времени в целом, не зависимо от направлений использования произведенной продукции.

Производительность труда, рассчитанная исходя из объемов производства товарной продукции, отражает эффективность производственной деятельности непосредственно по объемам законченной, готовой к реализации продукции. То есть, описывая эффективность использования трудовых ресурсов в рамках полного цикла производства.

Для крупных производственных предприятий (в том числе и трубных компаний) характерно наличие простоев в процессе производства. На крупных предприятиях трубного производства приостановка работы зачастую связана с временным отсутствием заказов на продукцию или же задержками поставок сырья и материалов, необходимых для производства.

Для анализа простоев, в рамках экономического анализа эффективности использования трудовых ресурсов, можно использовать коэффициент простоев. В большинстве методической литературе он определяется как отношение времени фактического простоя к совокупному рабочему времени за анализируемый период (27):

$$K_{\text{пр}} = \frac{T_{\text{пр.}}}{T_{\text{ном.}}}, \quad (27)$$

где $K_{\text{пр}}$ – коэффициент простоя;

$T_{\text{пр}}$ – время фактического простоя за период;

$T_{\text{ном.}}$ – номинальный фонд рабочего времени за период.

Однако он учитывает лишь временной фактор простоя, показывая долю нерабочего времени по причине простоя в общем объеме рабочего времени. Более информативно в этом случае будет использование коэффициента простоя, определяемого как отношение затрат по оплате труда времени простоя по вине работодателя к совокупным затратам по оплате труда за анализируемый период времени (28):

$$K_{\text{пр}} = \frac{O_{\text{Тпр}}}{\text{ФОТ}}, \quad (28)$$

где $K_{\text{пр}}$ – коэффициент простоя;

$O_{\text{Тпр}}$ – затрат по оплате труда времени простоя;

ФОТ – общие затраты по оплате труда за период.

Учет затрат по оплате времени простоя на предприятиях трубной промышленности позволит оценивать размер и динамику данных затрат, а также принимать решение о необходимости объявления простоя или же выборе других способов организации трудового процесса в случае временного отсутствия работы на предприятии.

Однако помимо анализа затрат по оплате простоев, вызванных изменениям в спросе на производимую продукцию, необходимо учитывать еще одну особенность трубного производства. Одной из основных специфических проблем экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности является изменение штатной численности предприятия при значительных изменениях в объемах производства.

Так, при длительном снижении спроса на трубную продукцию и негативных прогнозных данных в перспективе, предприятие сокращает штатную численность, оптимизируя издержки. При получении крупного заказа на производство, предприятие наоборот вынуждено вводить дополнительные смены и увеличивать штатную численность, чтобы в полной мере и в срок удовлетворить возникший спрос. А в силу сложной геополитической обстановки и нестабильностью на

внутренних и зарубежных рынках, такие ситуации с колебанием спроса на продукцию в последнее время возникают довольно часто.

Изменение штатной численности персонала предприятия, влечет за собой изменение значений всех показателей эффективности использования трудовых ресурсов: от использования фонда рабочего времени до затрат на оплату труда.

Таким образом, анализируя показатели эффективности трудовых ресурсов в динамике, необходимо понимать, вызваны ли изменения в их значениях внутренними организационными процессами и организацией труда или же причина заключается в изменении численности персонала под влиянием изменения объемов производства.

С целью решения данной проблемы необходимо при проведении экономического анализа трудовых ресурсов рассчитывать индекс изменения численности персонала предприятия (29):

$$I_{\text{счч}} = \frac{\text{ССЧ}_1}{\text{ССЧ}_0}, \quad (29)$$

где $I_{\text{счч}}$ – индекс, характеризующий изменение среднесписочной численности за отчетный период по отношению к базисному периоду;

ССЧ_1 – среднесписочная численность персонала в отчетном периоде;

ССЧ_0 – среднесписочная численность персонала в базисном периоде.

Далее в процессе анализа темпы изменения среднесписочной численности необходимо сравнивать с темпами роста других показателей характеризующих эффективность трудовых ресурсов на предприятии, особенно значение, которых напрямую зависит от численности персонала. А именно: темпы роста производительности труда, темпы роста средней заработной платы, темпы роста фонда заработной платы, темпы роста рентабельности труда.

С целью определения соотношения между темпами роста численности персонала и анализируемыми показателями, рассчитываются соответствующие коэффициенты (30) и (31):

$$K_{\text{ссч.зп}} = \frac{I_{\text{ссч}}}{I_{\text{зп}}}, \quad (30)$$

где $K_{\text{ссч.зп}}$ – коэффициент соотношения между темпами роста численности персонала и средней заработной платой.

$I_{\text{ссч}}$ – индекс, характеризующий изменение среднесписочной численности за отчетный период по отношению к базисному периоду;

$I_{\text{зп}}$ – индекс, характеризующий изменение средней заработной платы за отчетный период по отношению к базисному периоду.

$$K_{\text{ссч.пр}} = \frac{I_{\text{ссч}}}{I_{\text{пр}}}, \quad (31)$$

где $K_{\text{ссч.пр}}$ – коэффициент соотношения между темпами роста численности персонала и производительностью труда.

$I_{\text{ссч}}$ – индекс, характеризующий изменение среднесписочной численности за отчетный период по отношению к базисному периоду;

$I_{\text{пр}}$ – индекс, характеризующий изменение производительности труда за отчетный период по отношению к базисному периоду.

Если значение данных коэффициентов равно или близко к 1, то можно говорить о том, что изменение значений показателей эффективности трудовых ресурсов произошло под влиянием изменения численности персонала.

Если же значение данных коэффициентов значительно меньше или больше 1 будет, то на изменение анализируемых показателей, помимо изменения численности повлияли и другие факторы, которые возможно определить путем более глубокого экономического анализа, используя метод абсолютных разниц или цепных подстановок.

Значение коэффициента меньше единицы, свидетельствует о том, что темпы изменения численности персонала за анализируемый период меньше темпов изменения анализируемого показателя. И наоборот, если значение коэффициента

более единицы – темпы изменения численности превышают темпы изменения сравниваемого показателя.

Данный подход позволит оперативно определить причины изменения анализируемых экономических показателей состояния и использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности, а также определить те показатели, причины, изменения которых требуют более детального и подробного изучения с применением современных методик экономического анализа.

Помимо сравнения темпов изменения численности с темпами изменения показателей эффективности трудовых ресурсов, целесообразно рассчитывать коэффициент опережения, который будет отражать соотношение между темпами роста объемов производства и темпами изменения численности за аналогичный период (32):

$$K = \frac{I_{об.пр}}{I_{сч}}, \quad (32)$$

где K – коэффициент соотношения между темпами роста объемов производства и численностью персонала;

$I_{об.пр}$ – индекс, характеризующий рост объема производства за отчетный период по отношению к базисному периоду.

$I_{сч}$ – индекс, характеризующий изменение среднесписочной численности за отчетный период по отношению к базисному периоду.

Необходимо, чтобы темпы роста объемов производства превышали темпы роста численности персонала на предприятии. В этом случае, ввод новой численности является экономически обоснованным и говорит о росте производительности труда. В случае же превышения темпов роста численности над изменениями в объемах производства можно судить об экономически нерациональном изменении штатной численности: увеличение численности административно-управленческого аппарата, ввод дополнительных штатных единиц, не основываясь на ожидаемых показателях спроса на трубную продукцию.

Нарушение данного соотношения на протяжении нескольких отчетных периодах, может свидетельствовать о неэффективном менеджменте на предприятии. Превышение темпов роста численности над темпами роста объемов производства в длительном периоде приведет к росту себестоимости продукции и снижению размера получаемой прибыли.

В целом предлагаемые методы решения специфических проблем (описанных вначале данного раздела), которые могут возникнуть при проведении экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности, и значение и роль, получаемой при их использовании информации проиллюстрированы на рисунке 3 .

Алгоритм проведения комплексного экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности с учетом предложенных методов отображен на рисунке 4 .

Предложенные методы экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов учитывают специфические особенности трубного производства и имеют следующие преимущества:

1) Методика позволяет оценить эффективность деятельности комплексных бригад в процессе производства продукции, то есть определить не только производственные результаты в целом по цехам или предприятию, но и по группам работников, выполняющих свою деятельность на отдельных участках производства трубной продукции.

2) Методика исключает расчет производительности труда в стоимостных единицах, тем самым ликвидируются сложности с оценкой стоимости произведенной продукции и сравнении показателей производительности труда в динамике.

3) Расчет производительности труда в натуральных единицах нивелирует различия между стоимостью каждого отдельно взятого вида продукции и позволяет проводить сравнительный анализ с аналогичными показателями конкурентов.

Анализ эффективности деятельности комплексных бригад с помощью показателя удельного веса работников с коллективной формой организации труда	Расчет производительности труда в натуральных единицах по товарной и валовой продукции	Анализ затрат по оплате времени простоев	Сравнение темпов изменения численности персонала с темпами изменения показателей эффективности персонала
Информация, получаемая в результате применения данных подходов			
<p>1) Данные об эффективности использования комплексных бригад при производстве трубной продукции.</p> <p>2) Расчет таких показателей как: производительность и рентабельность персонала, показатели движения трудовых ресурсов и показателей, характеризующих затраты по оплате труда – по работникам с коллективной формой организации труда.</p>	<p>1) Оценка производственной эффективности трудовых ресурсов в короткие сроки.</p> <p>2) Общедоступность и простота в понимании рассчитанных показателей производительности.</p> <p>3) Оценка эффективности трудовых ресурсов по общим производственным результатам с использованием валовой продукции.</p> <p>4) Оценка эффективности трудовых ресурсов в создании трубной продукции готовой к реализации (использование объем произведенной товарной продукции).</p>	<p>1) Оценка затрат по оплате времени простоя по вине работодателя в статике и динамике.</p> <p>2) Оценка доли затрат по оплате времени простоя в общей сумме затрат по оплате труда работников предприятия.</p> <p>3) Получение данных, позволяющих принять решение о целесообразности объявления простоя и выборе альтернативных вариантов.</p>	<p>1) Оценка влияния изменения численности персонала на динамику показателей состояния и эффективности использования трудовых ресурсов и понимание причины этих изменений.</p> <p>2) Оценка темпов изменения объемов производства при изменении численности трудовых ресурсов за период.</p>

Решения, которые могут быть приняты на основе полученных данных

- 1) Решения о целесообразности создания и функционирования комплексных бригад в процессе производства трубной продукции, а также принятие решений касательно структуры, состава и показателей оплаты труда работников с коллективной формой организации труда.
- 2) Решения об эффективности действующей организационной структуры предприятия в целом и процесса организации труда в частности, а также выяснение причин снижения или роста производительности труда и поиск резервов улучшения значений данных показателей.
- 3) Решения по целесообразности объявления простоев в производственном процессе и оценка других вариантов организации труда на трубном предприятии в случае временного отсутствия работы.
- 4) Решения об изменении численности персонала и оценка влияния данных изменений на показатели эффективности использования трудовых ресурсов и объемы производства.

Рисунок 3 – Методы анализа трудовых ресурсов, учитывающих специфику деятельности предприятий трубной промышленности

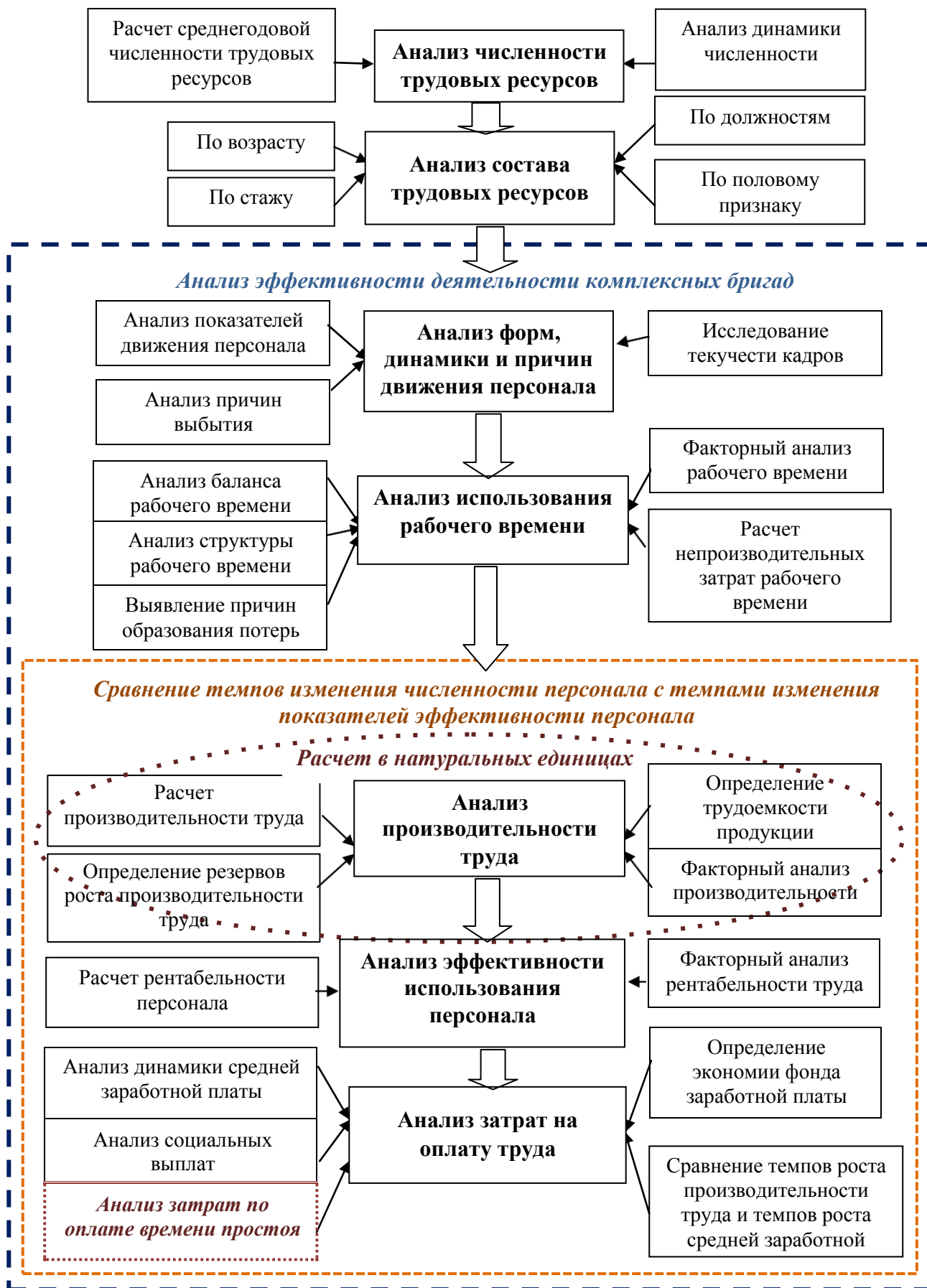


Рисунок 4 – Процесс анализа трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности

4) Методика позволяет анализировать не только объем времени простоев в общем фонде рабочего времени, но и затраты приходящиеся на оплату простоев по вине работодателя, то есть оценивая влияние фактора простоя как элемента затрат на оплату труда.

5) Методика позволяет оценивать влияние фактора простоя, как специфичного для трубных предприятий элемента, в денежном выражении, что является наиболее информативным с точки зрения анализа и принятия на его основе соответствующих решений.

6) Методика позволяет оценить степень изменения показателей эффективности трудовых ресурсов под влиянием изменения численности, что характерно для предприятий трубной промышленности в силу частого изменения численности предприятия под влиянием длительного изменения спроса на продукцию.

7) Сравнение темпов изменения численности персонала с темпами изменения объемов производства трубной продукции позволяет дать оценку рациональности принятых решений по изменению штатной численности и оценить влияние данных изменений на производственные результаты.

8) Специализированность методов позволяет проводить экономический анализ трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности, акцентируя внимание на тех особенностях в организации производственных и трудовых процессов, характерных для трубного производства.

Таким образом, данный подход к экономическому анализу состояния и эффективности использования трудовых ресурсов позволит получить больше информации, отражающей реальное положение дел в рамках пересечения производственных и трудовых процессов на трубных предприятиях и использовать полученные данные для принятия координационных решений на различных уровнях управления.

3 АПРОБАЦИЯ РАЗРАБОТАННЫХ МЕТОДОВ АНАЛИЗА СОСТОЯНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ТРУБНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ПАО «ЧТПЗ»

3.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

Публичное акционерное общество «Челябинский трубопрокатный завод» (далее – ПАО «ЧТПЗ») является одним из крупнейших производителей стальных труб на территории Российской Федерации, с ежегодным объемом производства около 1 млн. тонн трубной продукции [16].

Главной целью ПАО «ЧТПЗ» является комплексное удовлетворение потребностей российских и мировых компаний топливно-энергетического комплекса путем разработки и поставки интегрированных решений для магистрального и внутрипромыслового трубопроводного транспорта.

Челябинский трубопрокатный завод выпускает свыше 27 000 типоразмеров труб и профилей из стали более чем 200 углеродистых, низколегированных, легированных, нержавеющей марок и различных сплавов с последующим нанесением антикоррозионного покрытия.

Основными товарными сегментами ПАО «ЧТПЗ» являются:

1) Трубы большого диаметра (используются для строительства нефте- и газопроводов для передачи углеводородов на дальние расстояния и транспортировки сырой нефти и природного газа на короткие расстояния).

2) Бесшовные трубы нефтяного сортамента (обсадные и насосно-компрессорные трубы, которые используются в нефтяных и газовых скважинах).

3) Бесшовные промышленные трубы (применяются в различных областях промышленности, требующих транспортировки пара, воды, газа и воздуха под высоким давлением):

- горячекатаные для машиностроения и прочих отраслей промышленности;
- холоднодеформированные;
- котельные;

- нержавеющие;
- подшипниковые.

В сортаментной структуре продукции ПАО «ЧТПЗ» наибольшую долю занимают трубы большого диаметра. Также значительная часть отгрузки – это бесшовные горячекатаные трубы, что отражено на рисунке 5.

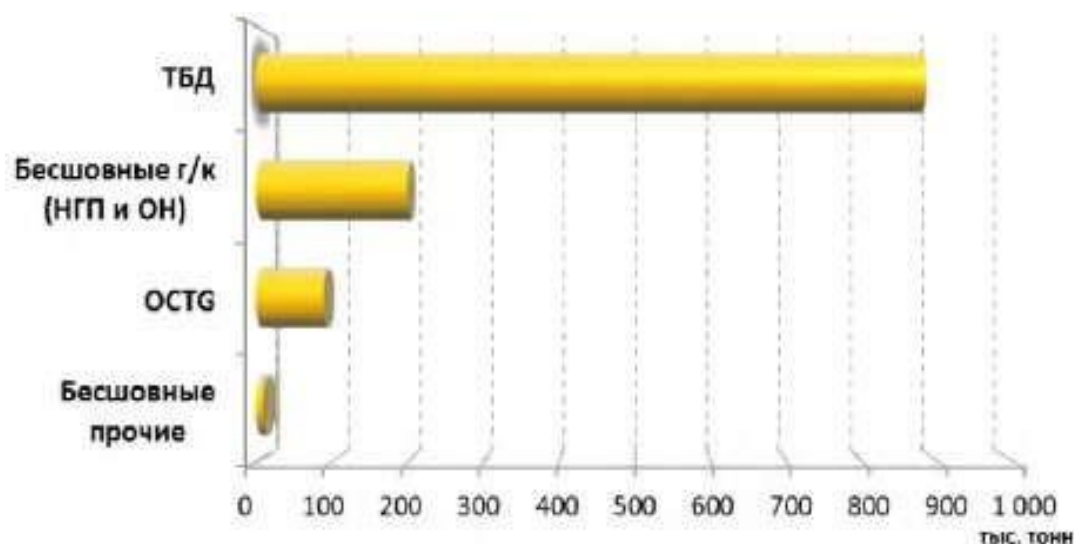


Рисунок 5 – Структура отгрузки ПАО «ЧТПЗ» по видам труб в 2015 году,
тыс. тонн

Доля ПАО «ЧТПЗ» в суммарных отгрузках российских производителей по итогам 2015 года составляет около 10%. В 2015 году ПАО «ЧТПЗ» произвел 1 млн. 259 тыс. тонн и отгрузил потребителям 1 млн. 183 тыс. тонн стальных труб.

Основными потребителями трубной продукции являются предприятия нефтегазового и энергетического комплексов, машиностроительной и строительной отраслей, сельского хозяйства и других отраслей промышленности [16].

Продукция ПАО «ЧТПЗ» экспортируется более чем в 20 стран мира, среди которых США, Турция, Египет, Колумбия и т.д.

В 2015 году рынок трубной продукции в Российской Федерации практически не изменился относительно 2014 года (+38 тыс. тонн, +0,4%) [44]. Основными причинами роста стали предприятия трубопроводного транспорта,

приобретающие трубы для реализации новых проектов, ремонтно-эксплуатационных нужд, а также нефтегазовые компании, что отразилось в изменении спроса на соответствующие виды труб (трубы большого диаметра, насоснокомпрессорные, котельные, нержавеющие трубы).

На рисунке 6 представлены результаты работы ПАО «ЧТПЗ» в сегментах наибольшего присутствия в соотношении с рынком трубной продукции в целом.

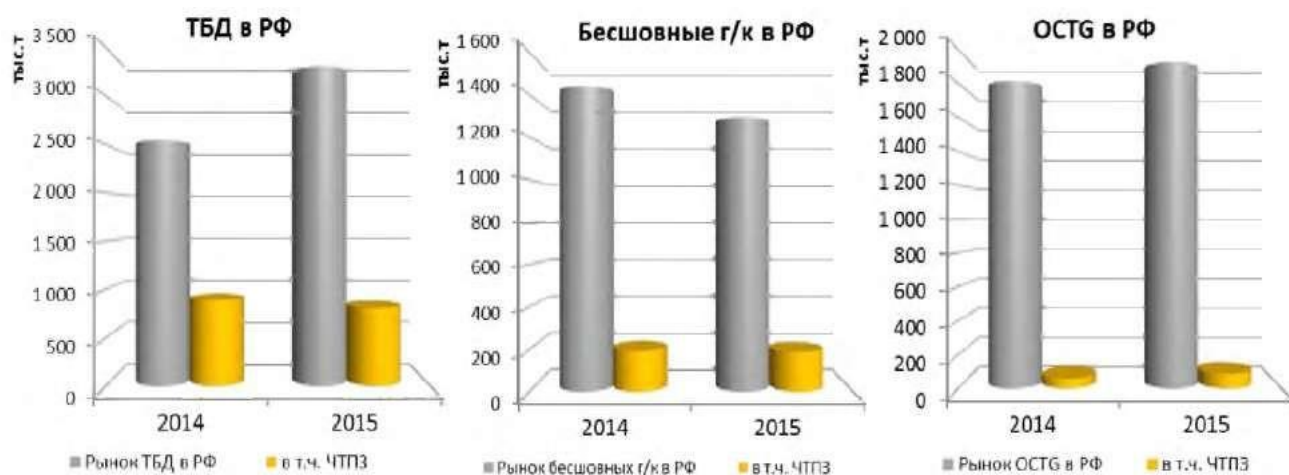


Рисунок 6 – Результаты работы ПАО «ЧТПЗ» по сегментам продаж в 2015 году, тыс. тонн

Спрос на трубы большого диаметра увеличился на 30% относительно 2014 года и составил 3,3 млн. тонн. Доля ПАО «ЧТПЗ» в сегменте ТБД на российском рынке составила 25%.

Потребление бесшовных горячекатаных труб в 2015 году сократилось на 10% относительно 2014 года и составило 1,3 млн. тонн. Отгрузки «ЧТПЗ» на российский рынок сократились на 3% и составили 188 тыс. тонн.

В таблице 3 отражены основные финансовые результаты деятельности ПАО «ЧТПЗ» по итогам 2015, 2014 и 2013 года [16].

Таблица 3 – Финансовые результаты деятельности ПАО «ЧТПЗ»

Показатель	Значение показателя, тыс. руб.			Изменение показателей 2015 года относительно 2014 года	
	2013 год	2014 год	2015 год	тыс. руб.	± %
Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг	82 721 179	97 184 656	112 285 286	15 100 630	16
Затраты на производство и реализацию продукции, услуг, работ	75 255 765	82 901 528	98 554 343	15 652 815	19
Прибыль (убыток) от продаж	7 465 414	14 283 128	13 730 943	-552 185	-4
Прибыль (убыток) от прочих операций	-7 491 393	-11 675 495	-7 178 044	4 497 451	-39
ЕВИТ (прибыль до уплаты процентов и налогов)	5 991 212	8 409 058	10 896 504	2 487 446	30
Изменение налоговых активов и обязательств, налог на прибыль	-121 313	-1 033 852	-1 163 937	-130 085	13
Чистая прибыль (убыток) отчетного периода	-147 292	1 573 781	5 388 962	3 815 181	242

Изменение структуры реализации в 2015 году привело к увеличению выручки от реализации на 16% (+15 100 630 тыс. руб.) по сравнению с предыдущим годом. В течение 2015 года ПАО «ЧТПЗ» получил прибыль от продаж в размере 13 730 943 тыс. руб., что на 4% ниже, чем в 2014 году.

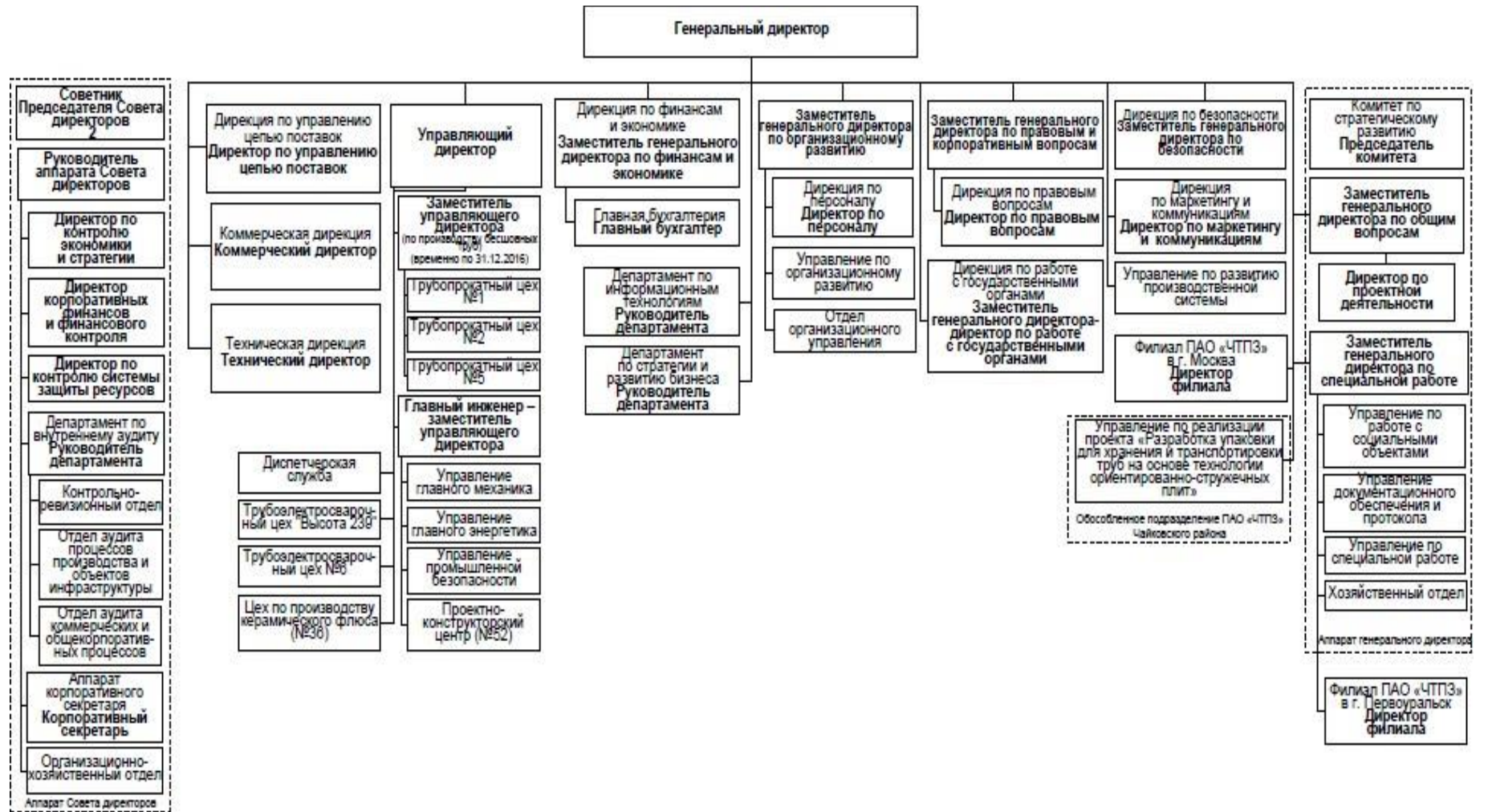
Прибыль от прочих операций выросла за счет переоценки стоимости финансовых вложений в дочернее общества (ООО «ЭТЕРНО») и лучшей, чем в 2014 году, динамике изменения курсов валют, что выразилось в формировании меньшей отрицательной курсовой разницы.

В 2015 году Общество получило чистую прибыль в размере 5 388 962 тыс. руб., что почти в 2,5 раза больше чем в 2014 году.

На рисунке 7 представлена организационная структура ПАО «ЧТПЗ».

Штатная численность «ЧТПЗ» на конец 2015 года составила порядка 6 800 человек.

Рисунок 7 – Организационная структура ПАО «ЧТПЗ»



В соответствии с выполняемыми функциями в процессе производства продукции можно выделить следующие группы персонала на «ЧТПЗ»:

1) Производственный персонал – работники основных и вспомогательных цехов, чья деятельность непосредственно связана с созданием продукции или обслуживанием производственного процесса. Их в свою очередь можно разделить на две подкатегории:

– работники основных цехов – персонал непосредственно занятый в процессе производства продукции – работники ТПЦ №1, ТПЦ № 2, ТЭСЦ «Высота 239, ТПЦ №5, ТЭСЦ №6 и Цеха по производству керамического флюса. Это производственные подразделения завода, на которых производится трубная продукция различного сортамента (диаметром от 245 до 1420 мм.). Наибольшую долю среди них занимают такие профессии как резчик труб и заготовок, оператор поста управления, электросварщик труб на стане, вальцовщик стана, стропальщик, сортировщик-сдатчик металла.

– работники вспомогательных цехов – категория персонала, чья деятельность связана с обслуживанием производственного процесса. К ним относятся работники ремонтно-механического цеха, теплосилового цеха, испытательного центра «Труботест», железнодорожного цеха, проектно-конструкторского центра, инженерного цеха и т.д. Здесь можно выделить такие основные профессии как слесарь-ремонтник и электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования.

2) Административно-управленческий персонал, чья деятельность связана с управлением производством, осуществлением административно-хозяйственных, финансово-бухгалтерских, юридических и других функций, косвенно связанных с производственным процессом. На «ЧТПЗ» к ним относятся работники различных подразделений заводоуправления и филиалов в других городах.

На рисунке 8 представлено распределение численности персонала ПАО «ЧТПЗ» по данным на конец 2015 года по вышеперечисленным категориям.

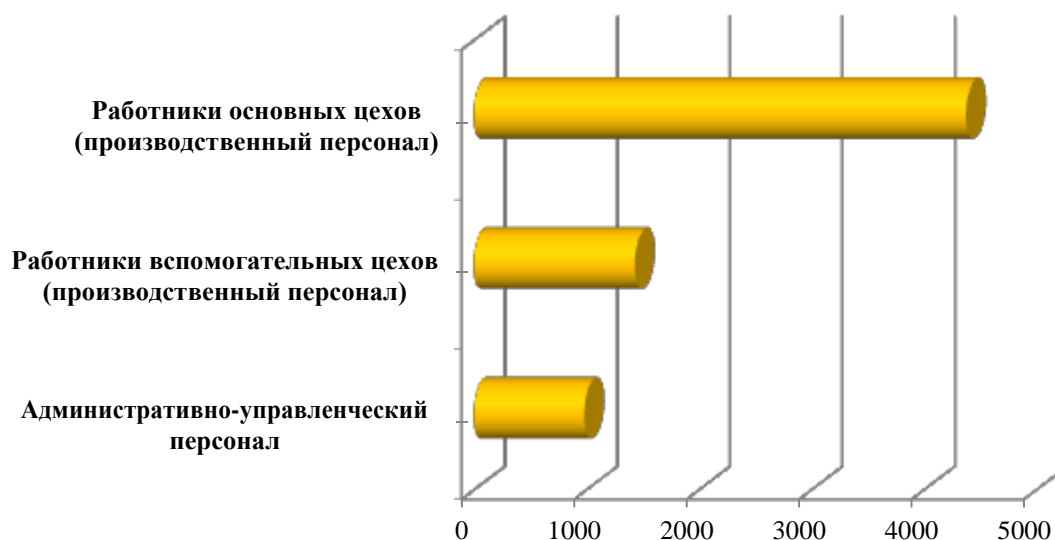


Рисунок 8 – Структура персонала ПАО «ЧТПЗ» в 2015 году

Практически в каждом из структурных подразделений «ЧТПЗ» представлены такие категории персонала как руководители, специалисты, служащие и рабочие.

На рисунке 9 отражено соотношение данных категорий в общей численности персонала предприятия в 2015 году.

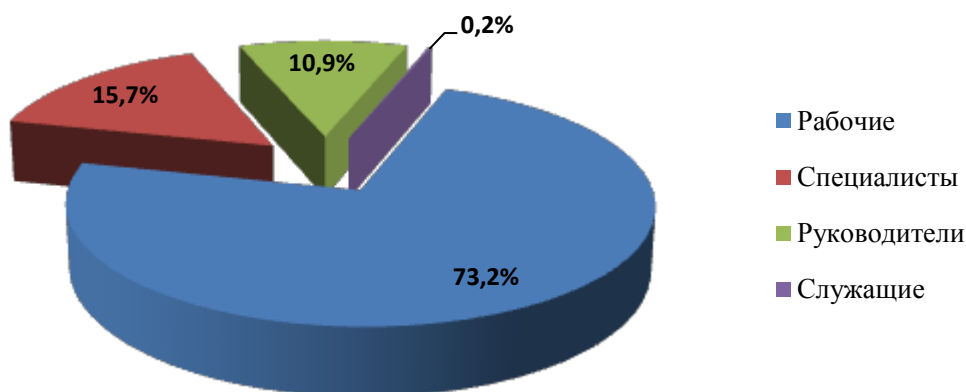


Рисунок 9 – Соотношение категорий персонала ПАО «ЧТПЗ» в 2015 году

ПАО «ЧТПЗ» позиционирует себя как ответственного и привлекательного работодателя. Гарантируя работникам все социальные гарантии и льготы, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ. Кроме этого на предприятии

реализуются различные корпоративные программы, нацеленные на развитие персонала, расширение компетенций сотрудников и карьерных возможностей.

Расходы на заработную плату, взносы в государственный пенсионный фонд и фонд социального страхования Российской Федерации, оплачиваемые ежегодные отпуска, больничные и премии начисляются по мере оказания соответствующих услуг сотрудникам предприятия. Эти суммы представляют собой неотъемлемые затраты, связанные с наймом производственных и административных работников и относятся на себестоимость реализации или включаются в коммерческие или общие и административные расходы.

Общая сумма затрат на персонал за последние три года и их распределение по видам расходов представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Распределение сумм заработной платы и налогов на фонд заработной платы

Категория отнесения сумм заработной платы	Значение показателя, тыс. руб.		
	2015 год	2014 год	2013 год
Себестоимость реализации	11 063 736	10 401 330	10 344 110
Коммерческие расходы	1 325 294	1 284 967	1 212 867
Общехозяйственные и административные расходы	4 321 683	3 676 784	3 186 797
Всего	16 710 713	15 363 081	14 743 774

В таблице 5 отражены основные показатели эффективности хозяйствования ПАО «ЧТПЗ» за последние три года [16].

Таблица 5 – Показатели эффективности хозяйствования ПАО «ЧТПЗ»

Показатели рентабельности	Значение показателя		
	2013 год	2014 год	2015 год
Прибыль от реализации на 1 работающего, тыс. руб./чел.	1 083,20	2 075,61	2 069,16
Доля затрат на оплату труда в выручке от реализации, %	13,11	11,99	11,26
Доля затрат по оплате труда в себестоимости реализации, %	12,2	11,3	10,4
Рентабельность продаж, %	9,0	14,7	12,2

Изменение структуры реализации, повлиявшее на снижение прибыли от реализации, объясняет снижение показателей прибыли от реализации на одного работающего и снизило рентабельность продаж. Уменьшение численности персонала повлияло на снижение доли затрат на оплату труда и налогов на фонд заработной платы в выручке от продаж. На увеличение нормы прибыли повлиял значительный рост чистой прибыли в 2015 году по сравнению с 2014 годом.

Как видно из последних двух таблиц затраты по оплате труда на ПАО «ЧТПЗ» представляют собой значительную категорию расходов и занимают второе место после сырья и материалов в себестоимости продукции.

Масштабы и особенности производственной деятельности, большая численность и сложность структуры трудовых ресурсов, высокая персоналоориентированность и социальная ответственность на «ЧТПЗ» обуславливают необходимость проведения экономического анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов на данном предприятии.

3.2 Анализ наличия и движения трудовых ресурсов предприятия

Экономический анализ состояния и эффективности использования трудовых ресурсов на ПАО «ЧТПЗ» начинается с анализа обеспеченности персоналом, его качественным составом и показателями движения кадров. Сводные данные по численности собраны по категориям персонала, с целью получения информации о состоянии трудовых ресурсов по основным блокам – персонал основных производственных цехов, персонал вспомогательных и обслуживающих цехов и административно-управленческий персонал.

В таблице 6 представлены данные о плановой и фактической численности трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ» и ее динамики за 2013-2015 гг.

Таблица 6 – Численность трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ»

Категория персонала	Численность на дату, шт.ед.								
	на 31.12.2013			на 31.12.2014			на 31.12.2015		
	План	Факт	Отклонение	План	Факт	Отклонение	План	Факт	Отклонение
Персонал основных производственных цехов									
Всего, в том числе:	4678	4498	-180	4738	4741	3	4403	4289	-114
Рабочие	4182	4036	-146	4264	4277	13	3950	3850	-100
Руководители	300	287	-13	302	295	-7	281	269	-12
Специалисты	192	171	-21	168	165	-3	168	167	-1
Служащие	4	4	0	4	4	0	4	3	-1
Персонал вспомогательных и обслуживающих цехов									
Всего, в том числе:	1763	1744	-19,4	1745	1774	28,6	1462	1480	17,9
Рабочие	1259	1232	-26,5	1239	1258	18,5	1028	1046	18,2
Руководители	205	204	-1,5	205	208,5	3,5	173	169	-4,3
Специалисты	294	303	8,6	296,4	304	7,6	258	262	4
Служащие	5	5	0	5	4	-1	3	3	0
Административно-управленческий персонал									
Всего, в том числе:	920	909	-11,9	953,3	870,5	-82,8	1028	893	-135,1
Рабочие	24	26	1,6	22,3	22,3	0	25,3	24	-1,4
Руководители	263	232	-30,75	280	250,8	-29,3	309	264	-44,9
Специалисты	626	643	17,3	645	590,5	-54,5	687	597	-89,8
Служащие	7	7	0	6	7	1	7	8	1
Итого, в том числе:	7361	7150	-211,3	7437	7386	-51,2	6893	6662	-231,2
Рабочие	5465	5294	-170,9	5525	5557	31,5	5003	4920	-83,2
Руководители	768	723	-45,3	787	754,3	-32,8	763	702	-61,2
Специалисты	1112	1117	4,9	1109	1060	-49,9	1113	1026	-86,8
Служащие	16	16	0	15	15	0	14	14	0

В таблице 7 проанализирована динамика данной численности трудовых ресурсов в сравнении с предыдущим годом.

Таблица 7 – Сравнение плановой и фактической численности ПАО «ЧТПЗ» с предыдущим годом

Категория персонала	В сравнении с предыдущим годом, шт.ед.				В сравнении с предыдущим годом, %			
	31.12.2014/ 31.12.2013		31.12.2015/ 31.12.2014		31.12.2014/ 31.12.2013		31.12.2015/ 31.12.2014	
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт
Персонал основных производственных цехов, в том числе:	60	243	-335	-452	1,28	5,40	-7,07	-9,53
Рабочие	82	241	-314	-427	1,96	5,97	-7,36	-9,98
Руководители	2	8	-21	-26	0,67	2,79	-6,95	-8,81
Специалисты	-24	-6	0	2	-12,50	-3,51	0,00	1,21
Служащие	0	0	0	-1	0,00	0,00	0,00	-25,00
Персонал вспомогательных и обслуживающих цехов, в том числе:	-17,5	30,5	-283,4	-294,1	-0,99	1,75	-16,24	-16,58
Рабочие	-19,5	25,5	-211	-211,3	-1,55	2,07	-17,03	-16,80
Руководители	0	5	-32	-39,8	0,00	2,46	-15,61	-19,09
Специалисты	2	1	-38,4	-42	0,68	0,33	-12,96	-13,82
Служащие	0	-1	-2	-1	0,00	-20,00	-40,00	-25,00
Административно-управленческий персонал, в том числе:	33	-37,9	75	22,7	3,59	-4,17	7,87	2,61
Рабочие	-2	-3,6	3	1,6	-8,23	-13,90	13,45	7,17
Руководители	17	18,5	29	13,4	6,46	7,97	10,36	5,34
Специалисты	19	-52,8	42	6,7	3,04	-8,21	6,51	1,13
Служащие	-1	0	1	1	-14,29	0,00	16,67	14,29
ВСЕГО, в том числе:	75,5	235,6	-543,4	-723,4	1,03	3,30	-7,31	-9,79
Рабочие	60,5	262,9	-522	-636,7	1,11	4,97	-9,45	-11,46
Руководители	19	31,5	-24	-52,4	2,47	4,36	-3,05	-6,95
Специалисты	-3	-57,8	3,6	-33,3	-0,27	-5,17	0,32	-3,14
Служащие	-1	-1	-1	-1	-6,25	-6,25	-6,67	-6,67

Из таблицы 7 видно, что в 2014 году фактическая численность персонала «ЧТПЗ» значительно выросла (на 5% по отношению к 2013 году). Увеличилась доля рабочих (на 4,97%) и доля руководителей (4,4%). Наибольший рост в 2014 году наблюдается в основных производственных цехах. В структуре административно-управленческого персонала, наоборот, в 2014 году наблюдается снижение фактической численности, особенно рабочих и специалистов. При этом снижается и плановая численность рабочих в данной категории персонала, что говорит о сокращении штатной численности. На 12% сократилась штатная численность специалистов в производственных цехах завода.

В 2015 году наблюдается противоположная тенденция. Плановая и фактическая численность снижается и становится ниже уровня 2013 года. Причем из таблицы видно, что основные сокращения коснулись всех категорий персонала основных и вспомогательных цехов завода.

В структуре административно-управленческого персонала наоборот наблюдается рост численности. В 2015 году в производственных и ремонтных цехах «ЧТПЗ» прошло сокращение численности персонала, в связи со снижением объемов производства. А также из состава ПАО «ЧТПЗ» выведены два вспомогательных цеха (энерго- и электроцех) в самостоятельную дочернюю компанию (ООО «Электросетевая компания»), что и отразилось на динамике численности.

Проанализируем динамику изменения среднесписочной численности трудовых ресурсов по основным категориям персонала: работники основных производственных цехов, работники вспомогательных и обслуживающих цехов и административно-управленческий персонал, а также изменения доли каждой их указанных категорий в общей численности трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ».

В таблице 8 отражена динамика изменения долей трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ» по категориям персонала.

Таблица 8 – Динамика изменений доли трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ»

Наименование показателя	Период		
	2013 год	2014 год	2015 год
Среднесписочная численность трудовых ресурсов ПАО "ЧТПЗ", шт.ед.	6925	6880	6636
Среднесписочная численность работников основных производственных цехов, шт.ед.	4121	4410	4374
Среднесписочная численность работников вспомогательных и обслуживающих цехов, шт.ед.	1927	1662	1466
Среднесписочная численность административно-управленческого персонала, шт.ед.	877	808	796
Доля рабочих в общей численности, %	74,1	75,0	75,2
Доля руководителей в общей численности, %	10,2	10,4	10,3
Доля специалистов в общей численности, %	15,5	14,4	14,2
Доля служащих в общей численности, %	0,22	0,19	0,20
Доля работников с коллективной формой организации труда в общей численности персонала, %	12,32	11,99	11,89
Доля работников с коллективной формой организации труда в численности персонала основных производственных цехов, %	20,7	18,7	18,0

Из таблицы 8 видно, что среднесписочная численность работников завода за последние три года снизилась, в первую очередь за счет снижения численности работников вспомогательных и обслуживающих цехов. Анализируя изменение численности по категориям персонала, можно отметить снижение доли специалистов и увеличение доли рабочих. Такая тенденция говорит об увеличении числа низкоквалифицированных операций, для выполнения которых необходимы рабочие профессии. Сокращение доли специалистов, может быть объяснимо оптимизацией численности по данной категории.

Комплексные бригады на анализируемом предприятии функционируют в двух основных производственных цехах (ТПЦ №2 и ТЭСЦ №6). Их доля в общей численности работников основных цехов отображена в таблице. В течение последних трех лет доля работников с коллективной формой организации труда в численности персонала основных производственных цехов снижается (с 20,7 % до 18 %).

На рисунке 10 отображены основные и наиболее часто встречающиеся профессии рабочих в ПАО «ЧТПЗ» и их доля в общей численности рабочих завода в 2015 году.

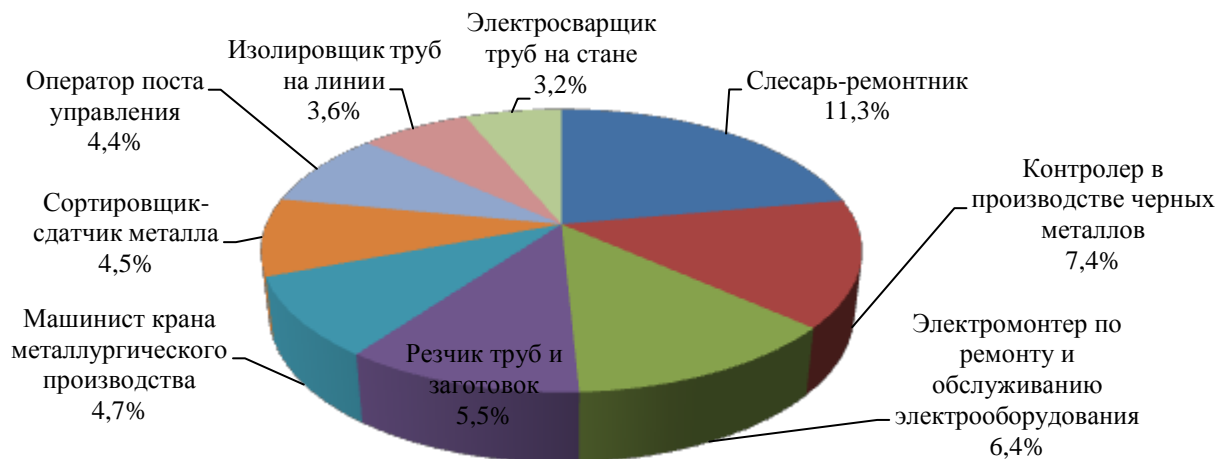


Рисунок 10 – Доля основных профессий рабочих ПАО «ЧТПЗ» в общей численности рабочих предприятия

На рисунке 11 представлена динамика среднего разряда рабочих по основным цехам завода в течение 2013-2015 г.г.

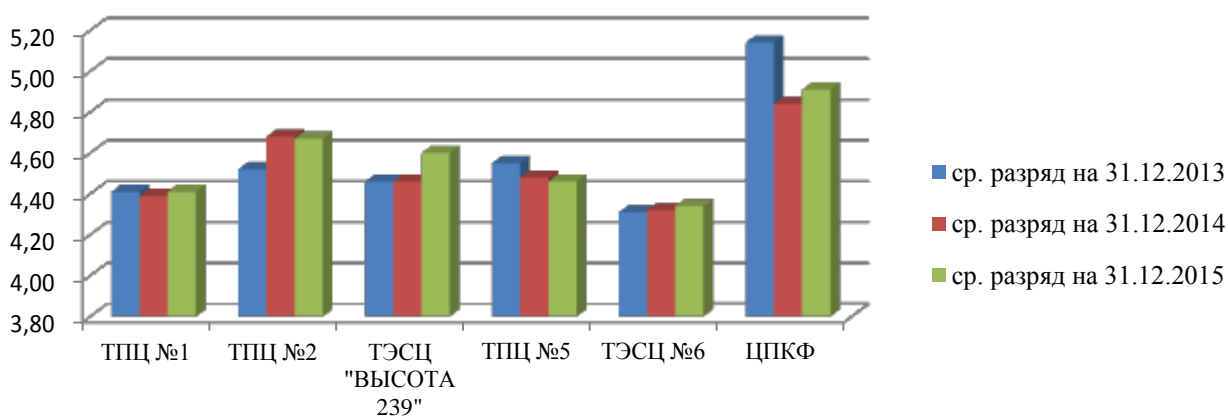


Рисунок 11 – Динамика среднего разряда рабочих по основным цехам завода в течение 2013-2015 г.г.

Значительный рост среднего разряда можно отметить в цехе «Высота 239», который занимается производством труб большого диаметра по заказам нефтегазовых компаний, что требует наличие высокой квалификации от всех работников цеха. Также наблюдается небольшая положительная динамика в 1 и 6 цехах завода. В 5 цехе на протяжении последних трех лет наблюдается снижение среднего тарифа рабочих.

В таблице 9 представлена структура трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ» по половозрастному признаку и анализ динамики изменений данного показателя за 2013-2015 гг.

Проанализировав данные о половозрастном составе трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ», можно сделать следующие выводы:

1) Доля мужчин на протяжении трех лет практически в 2 раза превышает долю женщин, что в полнее объяснимо физической сложностью процесса производства трубной продукции.

2) Количество мужчин пенсионного возраста, трудящихся на заводе, с каждым годом снижается, количество женщин пенсионного возраста, наоборот растет в течение трех лет.

3) В 2014 году по сравнению с 2013 годом увеличилась численность трудовых ресурсов в возрасте до 35 лет (на 17% мужчин и 10% женщин), что говорит об обновлении кадров, приеме на работу молодых специалистов.

4) Также в этот же период наблюдается тенденция снижения численности трудовых ресурсов в возрасте от 50 до 80 лет, то есть выбытие кадров пенсионного и предпенсионного возрастов.

5) В 2015 году в сравнении с 2014 годом тенденции, отмеченные в двух вышеперечисленных пунктах, продолжают иметь место. Несмотря на общее снижение численности в 2015 году, незначительно, но растет численность трудоспособного персонала (от 20 до 50 лет).

Таблица 9 – Структура и анализ трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ»

по половозрастному признаку

Половозрастной состав за 2013 год, шт. ед.														
Возраст, лет		Мужчины						Женщины						Всего
		Всего	РСС		Рабочие		%от работающих	Всего	РСС		Рабочие		%от работающих	
мин	макс		Всего	Пенсионеры	Всего	Пенсионеры			Всего	Пенсионеры	Всего	Пенсионеры		
	20	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0
20	35	1641	283	0	1358	0	22,99	744	321	0	423	0	10,42	2385
35	50	1532	354	3	1178	9	21,46	1047	395	0	652	9	14,67	2579
50	65	1164	201	46	963	346	16,30	828	232	58	596	279	11,60	1992
65	80	154	44	42	110	106	2,16	28	15	12	13	13	0,39	182
80		0	0	0	0	0	0,00	1	1	1	0	0	0,01	1
Всего		4491	882	91	3609	461	62,91	2648	964	71	1684	301	37,09	7139
Половозрастной состав за 2014 год, шт. ед.														
Возраст, лет		Мужчины						Женщины						Всего
		Всего	РСС		Рабочие		%от работающих	Всего	РСС		Рабочие		%от работающих	
мин	макс		Всего	Пенсионеры	Всего	Пенсионеры			Всего	Пенсионеры	Всего	Пенсионеры		
	20	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0
20	35	1926	331	0	1595	0	26,12	819	322	0	497	0	11,11	2745
35	50	1573	354	3	1219	9	21,33	1054	356	0	698	16	14,29	2627
50	65	1092	193	51	899	347	14,81	757	210	64	547	282	10,26	1849
65	80	129	39	37	90	86	1,75	24	14	11	10	10	0,33	153
80		0	0	0	0	0	0,00	1	1	1	0	0	0,01	1
Всего		4720	917	91	3803	442	64,00	2655	903	76	1752	308	36,00	7375

Половозрастной состав за 2015 год, шт. ед.														
Возраст, лет		Мужчины						Женщины						Всего
		Всего	РСС		Рабочие		%от работающих	Всего	РСС		Рабочие		%от работающих	
мин	макс		Всего	Пенсионеры	Всего	Пенсионеры			Всего	Пенсионеры	Всего	Пенсионеры		Всего
	20	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0
20	35	1716	337	0	1379	0	25,79	768	314	0	454	0	11,54	2484
35	50	1438	337	4	1101	8	21,61	1006	363	0	643	25	15,12	2444
50	65	925	152	48	773	347	13,90	680	182	76	498	296	10,22	1605
65	80	97	34	33	63	60	1,46	22	13	10	9	9	0,33	119
80		0	0	0	0	0	0,00	1	1	1	0	0	0,02	1
Всего		4176	860	85	3316	415	62,77	2477	873	87	1604	330	37,23	6653
Анализ структуры трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ» по половозрастному признаку														
Возраст, лет		Половозрастной состав, шт. ед.									В сравнении с предыдущим годом, %			
		2013 год			2014 год			2015 год			2014/2013		2015/2014	
мин	макс	Мужчины	Женщины	%от работающих	Мужчины	Женщины	%от работающих	Мужчины	Женщины	%от работающих	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
	20	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0
20	35	1641	744	33,41	1926	819	37,22	1716	768	37,34	17,37	10,08	-10,90	-6,23
35	50	1532	1047	36,13	1573	1054	35,62	1438	1006	36,74	2,68	0,67	-8,58	-4,55
50	65	1164	828	27,90	1092	757	25,07	925	680	24,12	-6,19	-8,57	-15,29	-10,17
65	80	154	28	2,55	129	24	2,07	97	22	1,79	-16,23	-14,29	-24,81	-8,33
80		0	1	0,01	0	1	0,01	0	1	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Всего		4491	2648	100	4720	2655	100	4176	2477	100	5,10	0,26	-11,53	-6,70

На рисунках 12 и 13 наглядно отображена динамика изменения доли мужчин и женщин определенной возрастной группы в общей численности трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ» соответственно. На рисунке 13 заметно увеличение в 2014 году доли женщин в возрасте до 35 лет над возрастной группой от 35 до 50 лет.

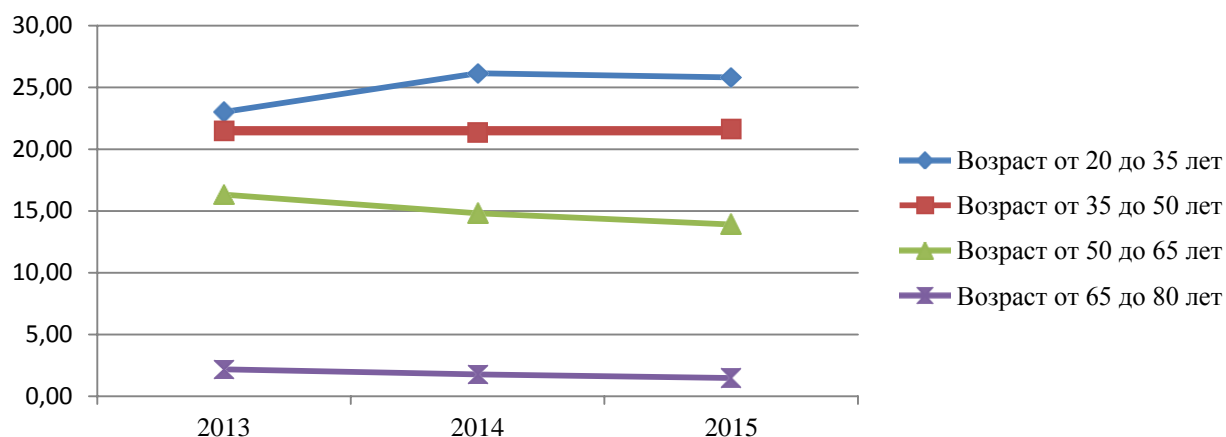


Рисунок 12 – Динамика изменения доли мужчин определенной возрастной группы в общей численности трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ», %

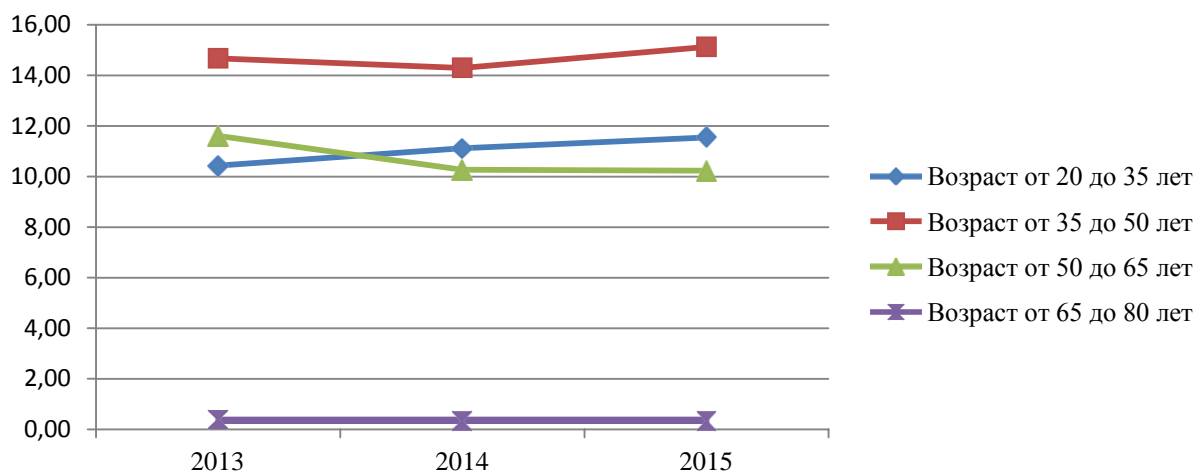


Рисунок 13 – Динамика изменения доли женщин определенной возрастной группы в общей численности трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ», %

Далее проанализируем состав трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ» по показателю стажа работы.

В таблицах 10 и 11 представлен анализ структуры кадров «ЧТПЗ» по количеству работников с непрерывным стажем на данном предприятии и количеству работников с общим рабочим стажем соответственно.

Таблица 10 – Анализ трудовых ресурсов по показателю непрерывного стажа на предприятии

Стаж от	Стаж до	Кол-во работников с диапазонами стажа (непрерывного на данном предприятии)						В сравнении с предыдущим годом	
		2013 год		2014 год		2015 год		2014/2013	2015/2014
		Кол-во, чел.	% от общ. кол-ва	Кол-во, чел.	% от общ. кол-ва	Кол-во, чел.	% от общ. кол-ва	% от общего кол-ва	% от общего кол-ва
0	5	2614	36,6	3097	42,0	2038	30,6	5,4	-11,4
5	10	1605	22,5	1440	19,5	1819	27,3	-3,0	7,8
10	20	1539	21,6	1516	20,6	1547	23,3	-1,0	2,7
20	35	1069	15,0	994	13,5	933	14,0	-1,5	0,5
35	45	285	4,0	298	4,0	283	4,3	0,0	0,2
45	55	26	0,4	29	0,4	32	0,5	0,0	0,1
55		1	0,0	1	0,0	1	0,0	0,0	0,0
Всего		7139	100	7375	100	6653	100	0,0	0,0

Таблица 11 – Анализ трудовых ресурсов по показателю общего рабочего стажа

Стаж от	Стаж до	Кол-во работников с диапазонами стажа (общего)						В сравнении с предыдущим годом	
		2013 год		2014 год		2015 год		2014/2013	2015/2014
		Кол-во, чел.	% от общ. кол-ва	Кол-во, чел.	% от общ. кол-ва	Кол-во, чел.	% от общ. кол-ва	% от общего кол-ва	% от общего кол-ва
0	5	625	8,8	830	11,3	565	8,5	2,5	-2,8
5	10	1223	17,1	1202	16,3	995	15,0	-0,8	-1,3
10	20	1722	24,1	1845	25,0	1819	27,3	0,9	2,3
20	35	2262	31,7	2188	29,7	2033	30,6	-2,0	0,9
35	45	1145	16,0	1129	15,3	1063	16,0	-0,7	0,7
45	55	156	2,2	173	2,3	171	2,6	0,2	0,2
55		6	0,1	8	0,1	7	0,1	0,0	0,0
Всего		7139	100	7375	100	6653	100	0,0	0,0

Из анализа данных по таблицам можно сделать вывод, что доля трудовых ресурсов со стажем работы на «ЧТПЗ» до 5 лет в 2014 году в сравнении с 2013 году увеличилась на 5%. Однако в 2015 году наблюдается снижение доли данной категории ниже уровня 2013 года. Такая динамика может объясняться влиянием двух факторов:

- переход части трудовых ресурсов в категорию со стажем работы от 5 до 10 лет;
- увольнение части трудовых ресурсов с данного предприятия.

По анализу трудовых ресурсов по показателю общего стажа в категории от 5 до 10 лет отмечается негативная тенденция на протяжении последних трех лет. Следовательно, скорее всего, отрицательная динамика доли персонала ПАО «ЧТПЗ» со стажем работы до 5 лет, обусловлена увольнением кадров с завода в первые пять лет работы на данном предприятии.

В целом анализируя динамику изменения доли работников соответствии со стажем работы, можно отметить хоть и не большой, но рост в каждой из категорий персонала. Это свидетельствует о лояльности со стороны трудовых ресурсов к ПАО «ЧТПЗ».

Для оценки и контроля над мобильностью персонала, необходим анализ движения трудовых ресурсов. В соответствии с рекомендациями, данными в предыдущей главе, для анализа деятельности комплексных бригад, данные показатели будут проанализированы еще и по работникам с коллективной формой организации труда на ПАО «ЧТПЗ» в динамике за последние три года.

В таблице 12 рассчитаны коэффициенты, оценивающие формы движения трудовых ресурсов на данном предприятии за последние три года.

На рисунке 14 отображена динамика движения трудовых ресурсов в целом по ПАО «ЧТПЗ».

Таблица 12 – Динамика изменения показателей движения трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ»

Наименование	Коэффициент оборота по приему (К пр.)			Коэффициент оборота по выбытию (К выб.)			Коэффициент замещения (К зам.)			Коэффициент текучести (К тек.)			Коэффициент постоянства (К пост.)			
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
Персонал основных производственных цехов, в том числе:																
работники с коллективной формой организации труда	0,10	0,05	0,02	0,05	0,04	0,03	0,06	0,01	-0,02	0,03	0,02	0,02	0,18	0,18	0,17	
Персонал вспомогательных и обслуживающих цехов	0,14	0,19	0,27	0,58	0,17	0,46	-0,45	0,02	-0,18	0,07	0,06	0,06	0,78	0,99	0,91	
Административно-управленческий персонал	0,16	0,27	0,30	0,38	0,31	0,27	-0,22	-0,04	0,03	0,07	0,09	0,06	0,89	0,98	0,99	
Итого, в том числе:	0,34	0,23	0,16	0,36	0,20	0,26	-0,02	0,03	-0,10	0,10	0,09	0,09	0,84	0,98	0,94	
Рабочие	0,36	0,24	0,13	0,36	0,19	0,25	0,01	0,05	-0,12	0,11	0,10	0,10	0,82	0,98	0,94	
Руководитель	0,28	0,21	0,27	0,29	0,16	0,34	-0,01	0,04	-0,07	0,05	0,03	0,05	0,87	0,98	0,94	
Специалисты	0,26	0,21	0,24	0,40	0,26	0,28	-0,14	-0,05	-0,03	0,07	0,07	0,05	0,90	0,97	0,98	
Служащие	0,40	0,32	0,48	0,57	0,39	0,55	-0,17	-0,06	-0,07	0,06	0,19	0,14	0,91	0,97	0,90	

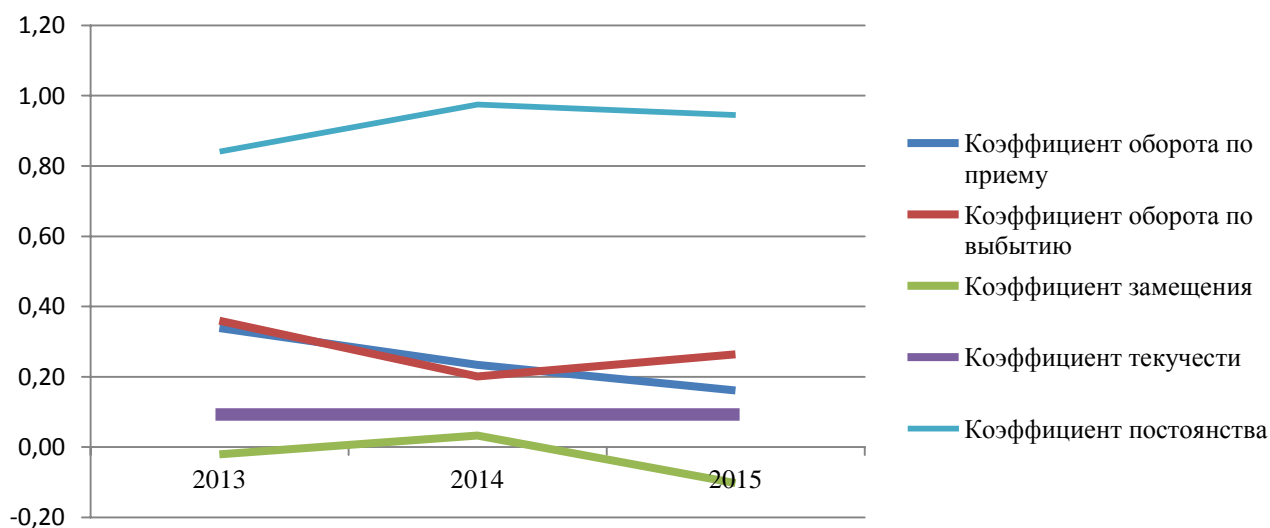


Рисунок 14 – Динамика показателей движения трудовых ресурсов в целом по предприятию

Анализируя данные из таблицы 13 и рисунка 14, можно сделать следующие выводы:

1) Коэффициент оборота по приему в целом показывает отрицательную динамику, что говорит о снижении количества вновь принимаемых работников и открытии новых вакансий. Особенно резко данный показатель падает по персоналу основных производственных цехов (с 0,5 до 0,09). Это вполне логично, так как за последние три года руководством предприятия несколько раз было принято решение о закрытии приема на «ЧТПЗ» в связи с сильным снижением объемов производства. По остальным категориям персонала коэффициент оборота по приему растет.

2) Коэффициент оборота по выбытию за три отчетных периода меняет направление движения (снижается в 2014 и растет в 2015 году). Такая тенденция прослеживается по всем категориям персонала. Наибольшее значение данный показатель имел в 2013 году по персоналу вспомогательных и обслуживающих цехов (0,58), то есть более половины от среднесписочной численности трудовых ресурсов данных цехов были либо уволены, либо переведены в другие подразделения завода. Снижение данного показателя свидетельствует о росте численности и уменьшении выбытия кадров.

3) Коэффициент замещения в целом по предприятию в 2013 и 2015 годах имеет отрицательное значение, а значит, в течение этих периодов количество уволенных превысило количество принятых трудовых ресурсов. В 2014 году количество принятых работников превысило количество уволившихся. Аналогичная динамика прослеживается и в разрезе категорий персонала, за исключением персонала основных цехов завода и административно-управленческого персонала. Так в 2013 году коэффициент замещения по основным производственным цехам имел высокое положительное значение, что говорит о приеме в этот период большого количества работников. В последующие периоды динамика носит отрицательный характер. Что касается административно-управленческого персонала, то коэффициент замещения в 2015 году имеет положительное значение, в отличие от общезаводского показателя, а значит, открывшиеся вакансии в данной категории оперативно закрываются.

4) Коэффициент текучести персонала за анализируемый период находится практически на одном уровне, показывая незначительную отрицательную динамику как в целом по предприятию, так и по отдельным категориям персонала. Небольшое значение данного показателя и его отрицательная динамика, свидетельствует о лояльности работников к организации, то есть относительно небольшое количество трудовых ресурсов увольняется по собственному желанию или по дисциплинарным нарушениям.

5) Коэффициент постоянства кадров за три последних года довольно высокий, что опять же говорит о желании работников продолжать трудиться на предприятии. На рисунке 15 отображены график динамики коэффициента постоянства кадров и график динамики доли работников с непрерывным стажем работы на данном предприятии от 0 до 5 лет от общей численности работающих.

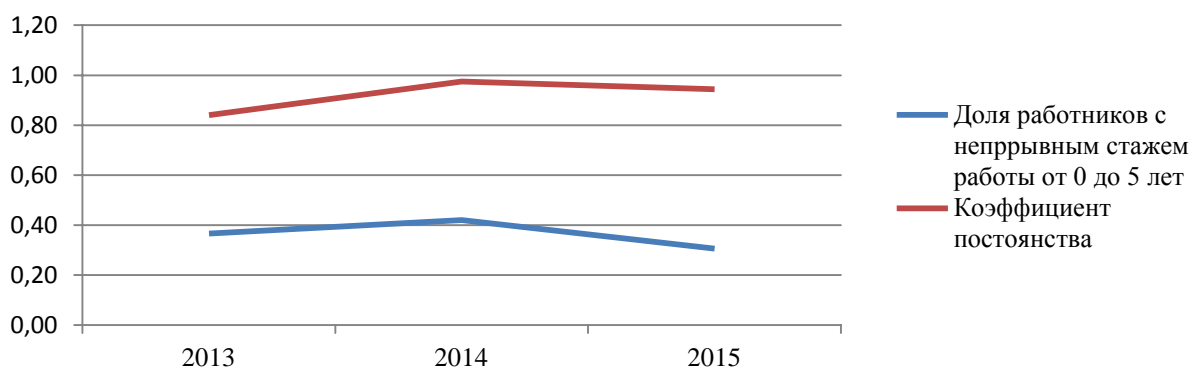


Рисунок 15 – Сравнение динамики коэффициента постоянства и доли работников с непрерывным стажем работы на предприятии от 0 до 5 лет

На рисунке 15 видно, что оба этих показателя имеют одинаковые тенденции изменений, что еще раз подтверждает утверждение о стремлении работников длительно работать на ПАО «ЧТПЗ».

На рисунке 16 отражена динамика коэффициента текучести кадров по персоналу основных производственных цехов предприятия с разбивкой по образованию.

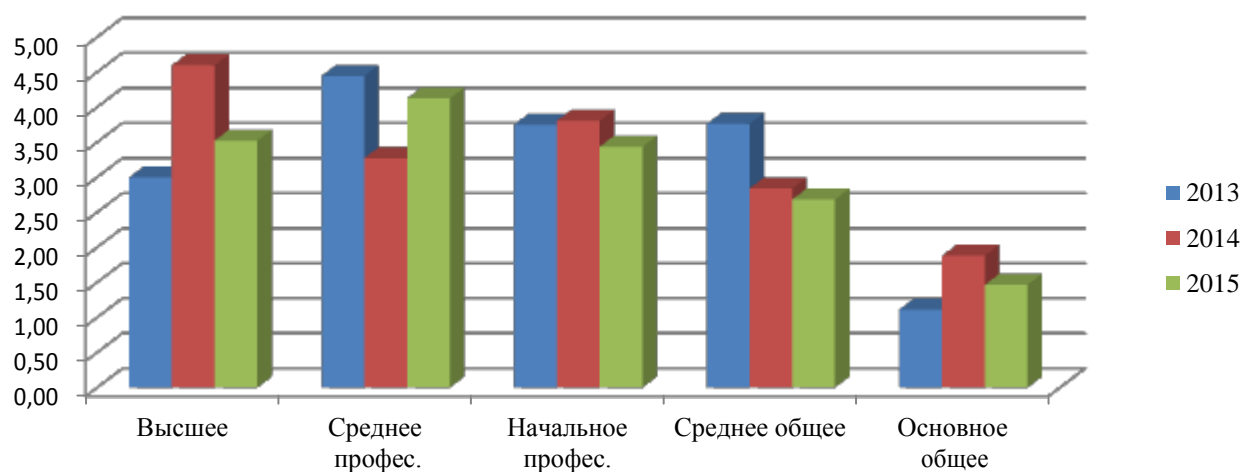


Рисунок 16 – Динамика коэффициента текучести по основным производственным цехам с разбивкой по образованию за 2013-2015 г.г., %

Анализируя рисунок, можно отметить, что в 2013 и 2015 годах наибольшее значение коэффициента текучести наблюдается среди работников со средним профессиональным образованием. В 2015 году наибольшее значение данного коэффициента наблюдается среди работников производственных цехов с высшим образованием. То есть в 2014 году отмечается выбытие высококвалифицированных кадров.

На рисунке 17 отображен удельный вес основных причины выбытия трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ» и их динамика за 2013-2015 г.г.

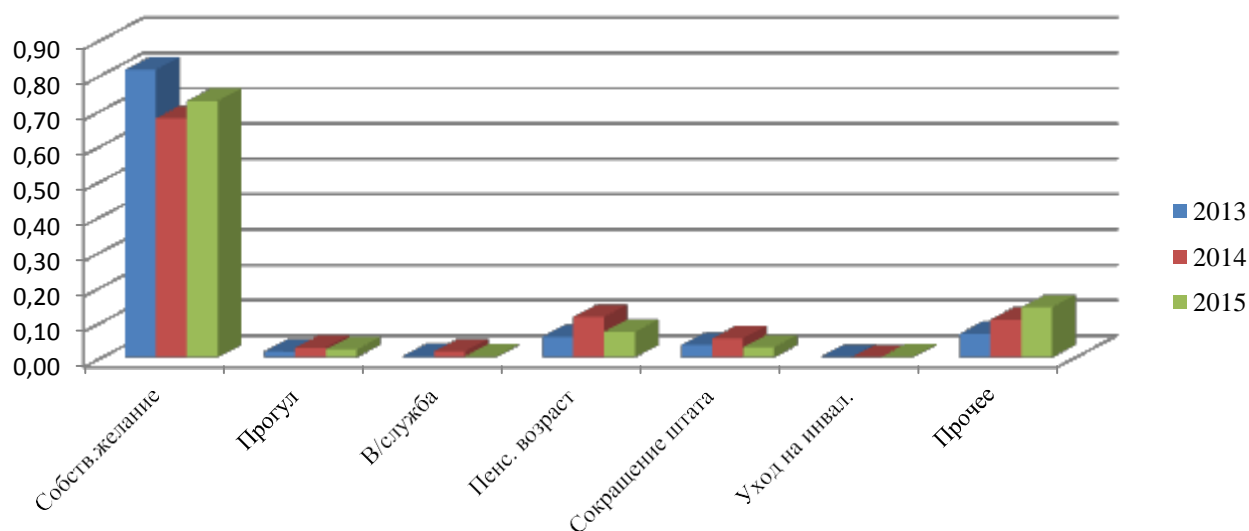


Рисунок 17 – Удельный вес причин выбытия трудовых ресурсов предприятия в общей совокупности причин увольнения и их динамика за 2013-2015 г.г.

В целом наибольший удельный вес среди причин увольнения имеет собственное желание, на втором и третьем местах – прочие причины и выход на пенсию соответственно. Стоит отметить, что в 2014 году снижается количество увольнений по собственному желанию и растет количество уволенных работников по сокращению штата, а также отмечается рост увольнения по причине выхода на пенсию.

3.3 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

На первом этапе анализа эффективности использования трудовых ресурсов в ПАО «ЧТПЗ», проведем анализ использования рабочего времени за период 2013-2015 г.г. по категориям персонала (таблица 13).

Таблица 13 – Анализ использования рабочего времени

Категория персонала	Фонд времени, дни								
	2013 год			2014 год			2015 год		
	Календарный (Тк)	Номинальный (Тн)	Явочный (Тяв)	Календарный (Тк)	Номинальный (Тн)	Явочный (Тяв)	Календарный (Тк)	Номинальный (Тн)	Явочный (Тяв)
Персонал основных производственных цехов	365	215	150	365	218	155	365	217	152
Персонал вспомогательных и обслуживающих цехов	365	248	195	365	235	174	365	239	178
Административно-управленческий персонал	365	255	170	365	276	187	365	255	172

На рисунке 18 проиллюстрированы графики изменения явочного фонда рабочего времени в каждой из категорий персонала по предприятию.

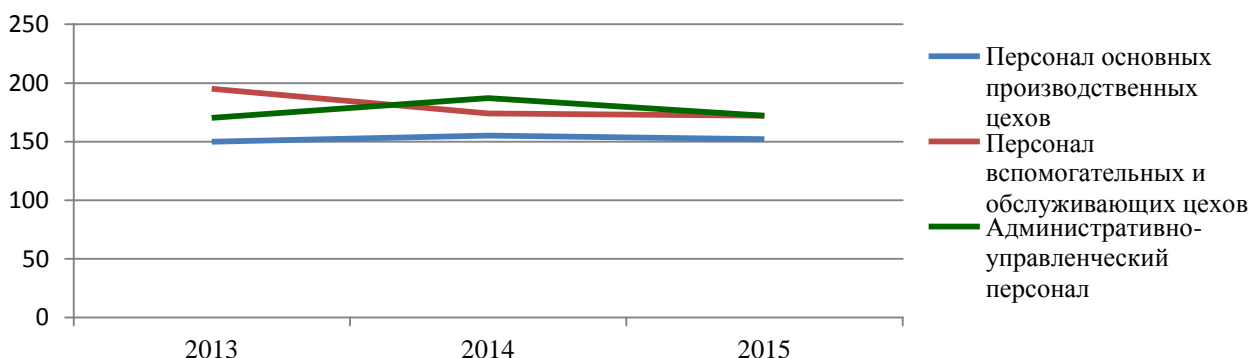


Рисунок 18 – Динамика явочного фонда рабочего времени по категориям персонала, дни

На рисунке 18 видно, что значение явочного фонда по административно управленческому персоналу за последний год уменьшилось, а по ремонтному и обслуживающему персоналу наоборот увеличилось. Положительная тенденция говорит об эффективном использовании номинального времени в данной категории, уменьшении неявок и более полной отдаче производственному процессу со стороны персонала.

По персоналу основных производственных цехов, в части динамики явочного фонда, наблюдается стабильность, т.к. колебания носят не значительный характер. Такая тенденция свидетельствует о равномерном распределении рабочего процесса в производственных цехах. Однако не исключает в дальнейшем возможности увеличения данного показателя.

На рисунке 19 показана доля основных причин неявок по предприятию в целом за 2015 год в совокупности всех причин.

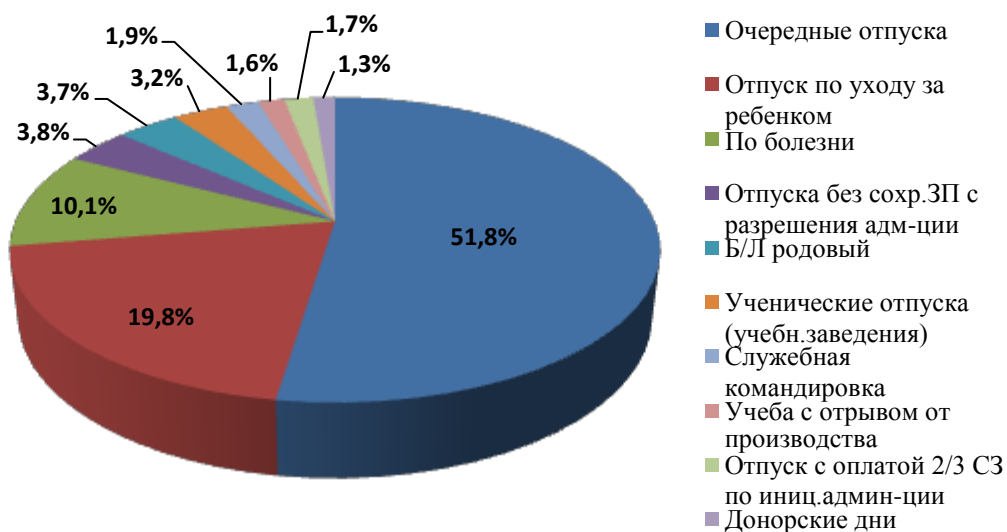


Рисунок 19 – Доля основных причин неявок за 2015 год, %

Как видно из рисунка 19, основными причинами неявок на предприятии являются очередные отпуска и отпуска по уходу за ребенком, а также отсутствие работников по причине болезни. На данные причины невозможно оказать влияние со стороны руководства предприятия, т.к. право на данные категории отпусков

предусмотрены Трудовым кодексом РФ [1,2]. Однако большая доля отпусков по уходу за ребенком и родовых больничных листов, свидетельствует о наличии значительного числа женщин находящихся в декретных отпусках, а значит о задвоении штатной численности и постоянном обновлении кадров среди женского пола.

На четвертом месте в списке данных причин стоят отпуска без сохранения заработной платы, что говорит о том, что работники предприятия часто берут так называемые «отгулы».

Стоит отметить, что в основные причины неявок на предприятии попали также и отпуска с оплатой $2/3$ среднего заработка, а именно прости по вине работодателя. На рисунке 20 отображена динамика данной причины за последние три года.

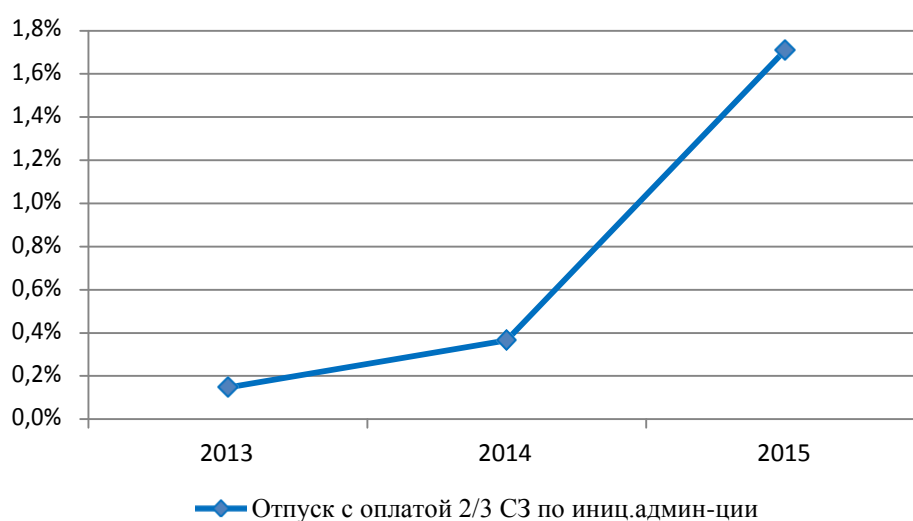


Рисунок 20 – Динамика доли отпусков с оплатой $2/3$ среднего заработка в совокупности причин неявок по предприятию, %

Как видно из рисунка 20 в 2015 году количество времени простоя по вине работодателя значительно увеличилось по сравнению с предыдущим годом, что говорит о перебоях в производственном процессе.

В таблице 14 представлены данные по анализу основных показателей эффективности использования персонала «ЧТПЗ» в динамике за последние три года. Для расчета производительности труда взят объем произведенной продукции в натуральных единицах по производственным цехам завода.

Таблица 14 – Анализ производительности труда на предприятии по полугодиям за 2013 – 2015 г.г.

Наименования подразделения	1 полугод. 2013 г.	2 полугод. 2013 г.	1 полугод. 2014 г.	2 полугод. 2014 г.	1 полугод. 2015 г.	2 полугод. 2015 г.
Фактический выпуск продукции (тн.)						
цех №1	84 222	89 274	88 597	94 364	94 148	72 941
цех №2	847	30 596	48 700	48 460	54 492	52 379
ТЭСЦ "Высота 239"	214 431	191 632	196 029	409 614	310 203	217 791
цех №5	21 240	18 220	31 340	37 410	45 578	54 437
цех №6	138 537	164 495	184 297	228 085	202 008	155 853
ЦПКФ	124	264	717	858	1 602	2 478
Итого	459 401	482 720	509 462	514 749	505 040	500 067
Среднесписочная численность, чел.						
цех №1	1 160	1 107	1 091	1 114	1 126	1 104
цех №2	180	202	206	234	241	237
ТЭСЦ "Высота 239"	987	996	975	1 020	994	896
цех №5	474	426	431	446	461	470
цех №6	1 474	1 610	1 554	1 634	1 620	1 483
ЦПКФ	57	57	57	58	60	57
Итого	6 902	6 883	6 748	6 962	6 742	6 477
Производительность труда, тн/чел.						
цех №1	72,6	80,6	81,2	84,7	83,6	66,1
цех №2	4,7	151,3	237,0	207,2	226,1	221,5
ТЭСЦ "Высота 239"	217,2	192,5	201,2	401,8	312,0	243,1
цех №5	44,9	42,8	72,7	83,8	98,9	115,9
цех №6	94,0	102,2	118,6	139,6	124,7	105,1
ЦПКФ	2,2	4,6	12,7	14,9	26,9	43,5
Итого	67	70	76	74	75	77

На рисунке 21 наглядно изображена динамика итогового значения показателя производительности труда по полугодиям за последние три года.

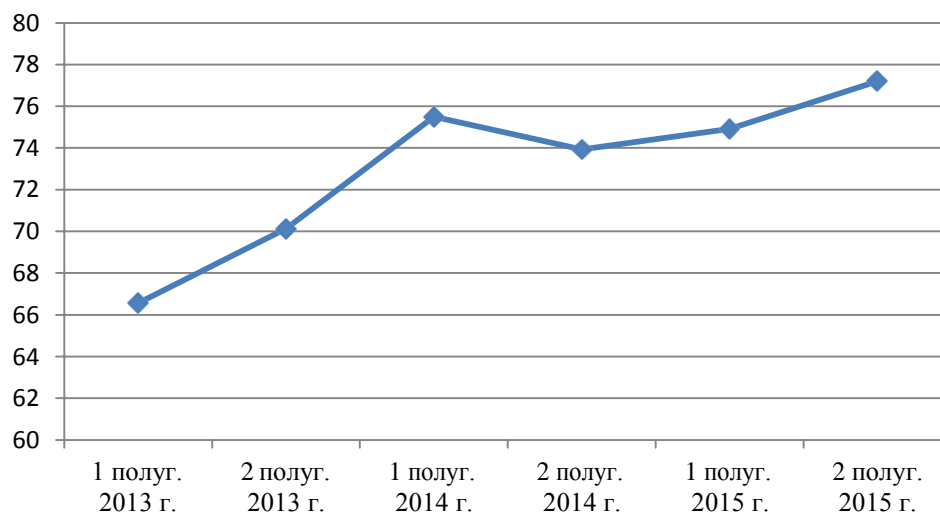


Рисунок 21 – Динамика производительности труда за 2013-2014 г.г., тн/чел

Анализируя динамику показателя производительности по ПАО «ЧТПЗ», можно сказать, что во втором полугодии 2014 года наблюдался спад производительности, но уже с середины 2015 года и далее показатель производительности плавно увеличивается.

Методом цепных подстановок проанализируем, какой из двух факторов повлиял на снижение производительности в конце 2014 года – изменение численности или изменение объемов производства. Результаты анализа предоставлены в таблице 15.

Таблица 15 – Анализ влияния факторов на производительность труда

Показатели	1 полугод. 2014 г.	2 полугод. 2014 г.	Отклонение	Влияние	
				абсолютное	уд.вес, %
Производительность труда, тн/чел	76	74	-2	-	-
Фактический выпуск продукции (тн.)	509 462	514 749	5 287	1	-50
Среднесписочная численность, чел.	6 748	6 962	215	-2	150

Анализ показал, что на снижение производительности труда повлияло увеличение численности производственного персонала, несмотря даже на то, что объемы производства за этот период увеличились.

В таблице 16 проанализирована динамика таких показателей эффективности использования трудовых ресурсов как рентабельность производственного персонала и зарплаторентабельность.

Таблица 16 – Динамика изменения показателей эффективного использования трудовых ресурсов

Показатель	Значение показателя		
	2013 год	2014 год	2015 год
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	7 465 414	14 283 128	13 730 943
ФЗП*, тыс. руб.	3 381 835	3 430 556	4 026 355
ССЧ производственного персонала, чел.	6 892	6 854	6 610
Зарплаторентабельность, %	220	416	341
Рентабельность производственного персонала	1 083	2 084	2 077

По данным из таблицы 16 можно сделать следующие выводы:

1) В 2014 году показатель зарплаторентабельности в сравнении с 2013 годом увеличился почти в 2 раза. Связано это с увеличением прибыли от продаж по итогам 2014 года в также в 2 раза. Такая тенденция является корректной и финансово эффективной, так как динамика роста фонда заработной платы не превышает динамики роста прибыли.

2) В 2015 году показатель зарплаторентабельности в сравнении с 2014 годом уменьшился, по причине роста фонда заработной платы и снижения показателя прибыли от продаж. Такая тенденция может привести к негативным последствиям, т.к. рост фонда заработной платы при уменьшении прибыли может

* с целью соблюдения коммерческой тайны при использовании финансовых данных использованы поправочные коэффициенты

привести к невозможности предприятия обеспечивать свои обязанности по компенсации затрат на оплату труда перед персоналом.

3) Рентабельность производственного персонала в целом имеет положительную тенденцию, что свидетельствует о стабильных производственных мощностях предприятия и оптимальном размере численности персонала под производственные мощности.

В таблице 17 проанализирована динамика отклонений фактического фонда заработной платы от планового по предприятию за последние три года.

Таблица 17 – Анализ отклонения фактического ФЗП от планового ФЗП за 2013-2014 г.г. по категориям персонала

Категория персонала	Сумма, тыс. руб.		
	2013 год	2014 год	2015 год
Отклонение фактического ФЗП от планового ФЗП, в том числе:	401 321	378 933	466 750
Рабочие	240 824	147 361	180 162
Руководители	119 021	232 141	240 031
Специалисты	41 310	-238	46 525
Служащие	165	-330	31

По данным таблицы 17 можно сделать вывод, что фактический фонд заработной платы по предприятию за анализируемый период всегда превышает плановый фонд. В основном превышение происходит по категориям рабочих и руководителей.

Такая тенденция говорит о наличии большого количество неопределенностей в части распределения затрат на оплату труда на «ЧТПЗ».

В таблице 18 проанализирована динамика изменений фактического фонда заработной платы и численности персонала за последние три года.

Таблица 18 – Динамика изменения фактического ФЗП и численности по категориям персонала

Категория персонала	Изменение фактического ФЗП и численности по отношению к предыдущему году, %			
	2014/2013 г.г.		2014/2015 г.г.	
	Численность	ФЗП	Численность	ФЗП
Персонал основных производственных цехов, в том числе:	-17,2	-2,1	28,1	20,2
Рабочие	-19,6	-5,7	32,4	26,8
Руководители	10,7	17,0	-0,7	-4,6
Специалисты	-7,3	2,1	0,5	4,5
Служащие	17,0	13,8	-3,8	3,6
Персонал вспомогательных и обслуживающих цехов, в том числе:	-13,5	-3,1	-11,9	-3,9
Рабочие	-16,9	-5,8	-13,2	-3,2
Руководители	-7,0	3,0	-12,1	-5,5
Специалисты	-2,0	-0,9	-6,7	-4,4
Служащие	1,9	2,2	15,5	-16,5
Административно-управленческий персонал, в том числе:	-7,9	9,7	-1,6	24,7
Рабочие	-28,7	100,2	13,0	-0,8
Руководители	0,9	10,5	4,7	33,4
Специалисты	-9,8	1,5	-5,0	6,4
Служащие	-28,9	-23,1	20,1	31,6
ВСЕГО, в том числе:	-15,0	1,4	12,7	17,4
Рабочие	-18,9	-4,3	19,4	19,6
Руководители	2,1	11,1	-2,2	20,5
Специалисты	-7,3	1,0	-4,6	3,6
Служащие	-9,2	-10,1	11,4	12,8

По данным таблицы 18 можно сделать вывод, что при снижении численности персонала фонд заработной платы уменьшается с меньшей динамикой, а по некоторым категориям персонала даже увеличивается. Так на протяжении трех лет численность административно-управленческого персонала уменьшается, а фонд заработной платы по данной категории наоборот растет, причем в динамике несколько раз превышающей динамику изменений численности.

Одной из причин такой ситуации, может быть факт отнесения различных социальных выплат на категорию административно-управленческого персонала, что влечет завышение фонда заработной платы по данной категории.

Так как предприятие ПАО «ЧТПЗ» является социально ориентированным предприятием, то затраты по различным социальным выплатам составляют не малую долю в фактическом фонде заработной платы. На рисунке 22 проиллюстрированы основные статьи выплат социального характера и затрат на персонал «ЧТПЗ» и их удельный вес в общей сумме затрат.

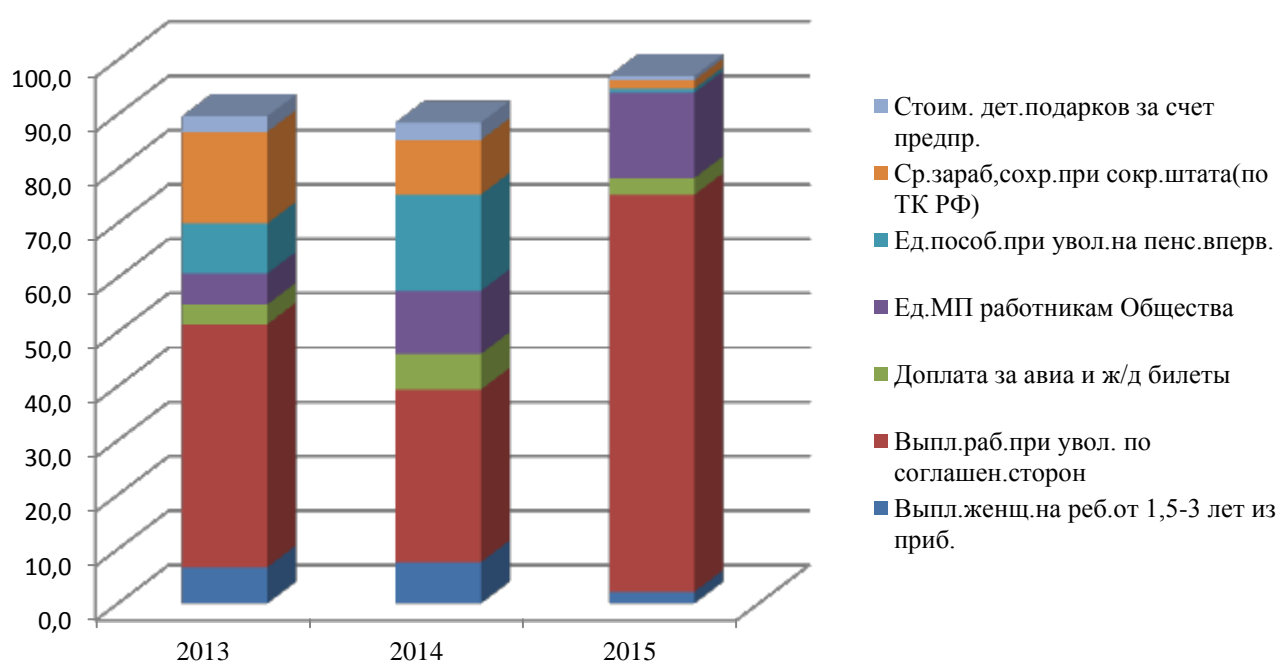


Рисунок 22 – Динамика основных статей выплат социального характера и затрат на персонал за 2013-2015 г.г., %

В таблице 19 отображены данные по затратам на оплату времени простоя (плановые и фактические данные), как важного фактора влияющего на показатели эффективности деятельности предприятия.

Таблица 19 – Динамика плановых и фактических затрат по оплате времени простоя за 2013-2015 г.г.

Наименование подразделения	Сумма, тыс. руб.					
	2013 год		2014 год		2015 год	
	План	Факт	План	Факт	План	Факт
Трубопрокатный цех №1		2 337		92		1 400
Трубопрокатный цех №2		71				
Трубоэлектросварочный цех "ВЫСОТА 239"	2 390	1 946		1 369		27 636
Трубопрокатный цех №5		1 206		123		133
Трубоэлектросварочный цех №6		7 108	1 775 2	4 854		10 762
Цех по производству керамического флюса		175				8
Итого	2 390	12 846	1 775	6 439	0,0	39 940

В первую очередь по данным таблицы 19 стоит отметить, что затраты по оплате времени простоя или не закладываются в бюджет или закладываются в небольшой сумме, что вызывает значительный перерасход бюджета по данному фактору. В 2015 году затраты на оплату времени простоя по вине работодателя превысили аналогичный показатель предыдущего года в 5 раз.

На рисунке 23 проиллюстрирована динамика изменения средней заработной платы по основным категориям персонала ПАО «ЧТПЗ» с разбивкой по рабочим, руководителям, специалистам и служащим.

На рисунке 23 в первую очередь прослеживается значительное отличие между суммами средней заработной платой рабочих, специалистов, служащих в категории административно-управленческого персонала и средней заработной платой руководителей в данной категории. Также стоит отметить превышение средней заработной платы рабочих в этой категории над заработными платами специалистов и служащих. Связано это с тем, что большая часть рабочих, являются водителями автомобилей в филиале ОАО «ЧТПЗ» в г. Москве, что объясняет такой размер заработной платы по рабочим.

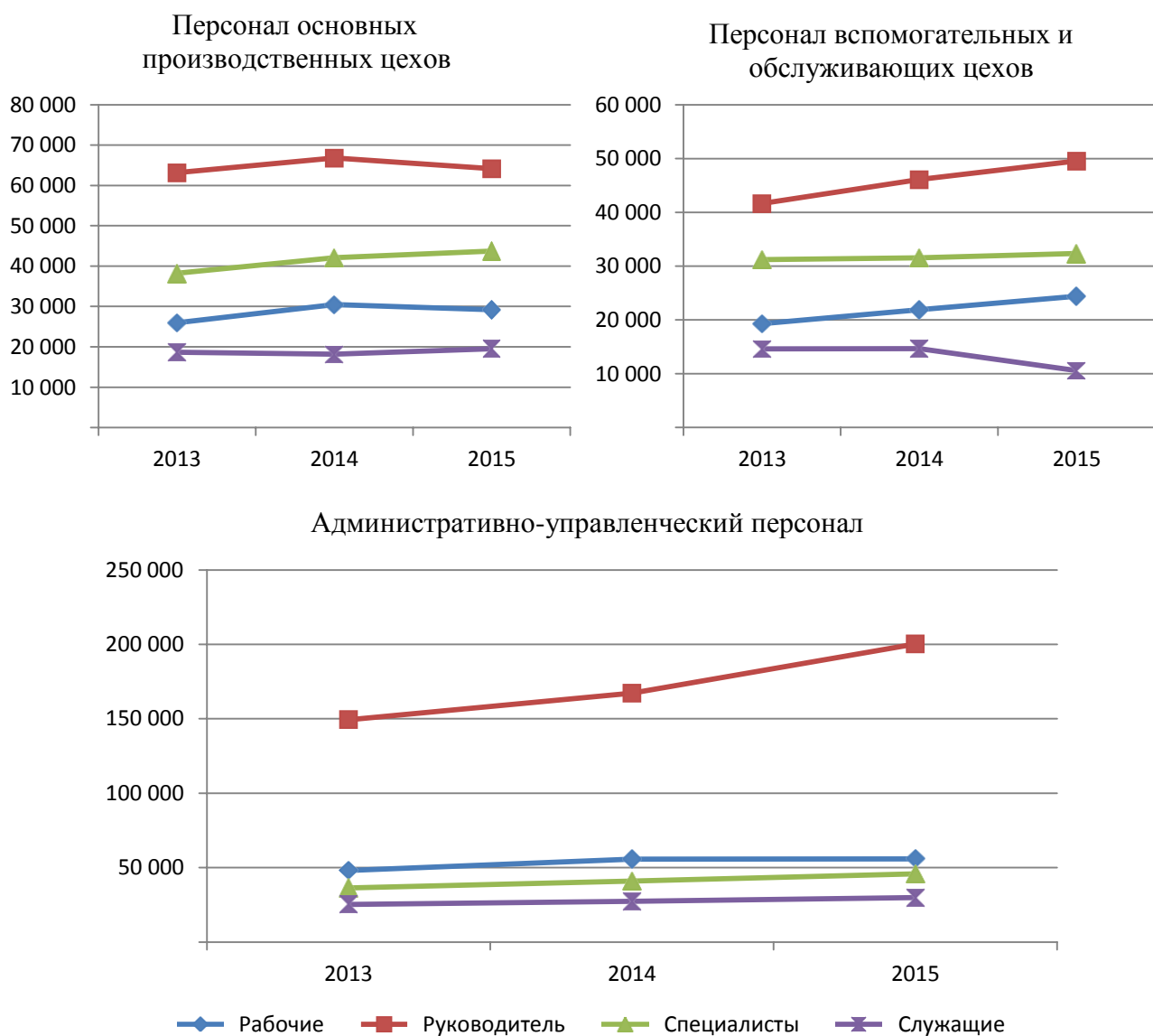


Рисунок 23 – Изменение средней заработной платы по категориям персонала, руб.

В таблице 20 представлена динамика производительности труда относимая на комплексные бригады. Так как на «ЧТПЗ» комплексные бригады трудятся в ТПЦ №2 и ТЭСЦ №6 расчет производительности, условно относимой на их долю, производится по данным цехам.

Таблица 20 – Динамика производительности труда относимая на комплексные бригады

Наименование показателя	Период		
	2013 год	2014 год	2015 год
Доля работников с коллективной формой организации труда в численности персонала основных производственных цехов, %	20,7	18,7	18,0
Доля работников с коллективной формой организации труда в общей численности ТПЦ №2	0,84	0,84	0,82
Доля работников с коллективной формой организации труда в общей численности ТЭСЦ №6, %	0,45	0,39	0,41
Производительность труда по ТПЦ №2 относимая на комплексные бригады, тн/чел	187	371	366
Производительность труда по ТЭСЦ № 6 относимая на комплексные бригады, тн/чел	89	100	95

По данным таблицы 20 стоит отметить, что доля комплексных бригад в ТПЦ №2 составляет более 80%, а значит, значения большинства показателей эффективности отдельно по ТПЦ №2 будут характеризовать деятельность комплексных бригад. По ТЭСЦ № 6 около 40% от всех работников цеха составляют комплексные бригады, что также позволяет анализировать показатели эффективности по данному цеху.

В целях более подробного изучения показателей эффективности использования трудовых ресурсов на «ЧТПЗ», необходимо сравнить темпы их роста между собой. В таблице 21 представлен анализ таких показателей.

Таблица 21 – Сравнение темпов изменения показателей эффективности использования трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ»

Наименование показателя	Период	
	2014 год к 2013 году	2015 год к 2014 году
Темпы изменения производительности труда	1,44	0,96
Темпы изменения средней заработной платы	1,18	1,04
Коэффициент опережения	1,22	0,92

Наименование показателя	Период	
	2014 год к 2013 году	2015 год к 2014 году
Экономия/Перерасход по ФЗП, тыс. руб.	-748 049	339 126
Темпы изменения ССЧ	0,99	0,96
Темпы изменения объемов производства	1,43	0,92
Коэффициент соотношения между темпами роста численности персонала и средней заработной платой	0,84	0,92
Коэффициент соотношения между темпами роста численности персонала и производительностью труда	0,69	1,01

На основании данных, представленных в таблице 21 можно сделать следующие выводы:

1) Коэффициент опережения в 2014 году больше единицы, следовательно, темпы изменения производительности труда превышают темпы роста средней заработной платы по предприятию. Однако в 2015 году ситуация меняется и темпы роста средней заработной платы превышают темпы роста производительности труда, что может привести к увеличению расхода заработной платы на единицу выпускаемой продукции.

2) Соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платой в 2014 году привели к экономии по фонду заработной платы на 748 млн. рублей. В 2015 году в результате изменения данного соотношения образовался перерасход по ФЗП в 339 млн. руб.

3) Коэффициент соотношения между темпами роста численности персонала и средней заработной платой меньше единицы, следовательно, темпы роста средней заработной платы превышают темпы роста численности. Такая ситуация может привести к необоснованному росту заработной платы и снижению финансовых результатов деятельности предприятия.

4) Коэффициент соотношения между темпами роста численности персонала и производительностью труда в 2014 году меньше единицы, а в 2015 году чуть больше единицы. В первом случае имеет место превышение темпов роста производительности над темпами изменения численности трудовых ресурсов, во

втором случае противоположная ситуация. С точки зрения, влияния на финансовые результаты, наиболее правильным является значение данного коэффициента меньше единицы. В этом случае рост производительности труда обеспечивается не только за счет роста численности персонала, но и по причине влияния других факторов (увеличение спроса, обновление производственных мощностей и пр.).

На всех этапах анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ» были применены рекомендации по совершенствованию методов анализа эффективности трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности, предложенные в предыдущей главе:

1) Основные показатели динамики и эффективности использования трудовых ресурсов были рассчитаны как для стандартных категорий работников (рабочие, специалисты, служащие, по основным профессиям), так и по комплексным бригадам в структурных подразделениях завода.

2) Расчет производительности труда проведен в натуральных единицах (тоннах/человека).

3) Сравнены темпы изменения численности персонала с темпами изменения показателей эффективности и сделаны выводы на основе проведенного анализа.

4) Проанализированы затраты по оплате времени простоя в динамике.

3.4 Рекомендации по совершенствованию использования трудовых ресурсов предприятия

В процессе проведения анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов ПАО «ЧТПЗ» были оценены численность, состав, показатели движения персонала, рассчитаны показатели производительности, использования рабочего времени и проанализированы затраты на оплату труда.

Исходя из результатов комплексного экономического анализа, можно дать следующие рекомендации по совершенствованию использования трудовых ресурсов на предприятии:

1) Руководству предприятия, следует пересмотреть структуру административно-управленческого персонала, т.к. на протяжении последних трех лет при уменьшении численности рабочих, специалистов и служащих в данной категории увеличивается количество руководителей (см. табл.7). Так на 1 руководителя в среднем приходится трое подчиненных. Превышение доли руководящего состава над остальными категориями работников, может привести к децентрализации управления, удвоению должностных функций и снижению качества и сроков выполнения трудовых обязанностей.

2) Анализ половозрастного состава показал превышение доли женщин в возрасте от 35 до 50 лет над более молодой категорией от 20 до 35 лет, а также довольно большое значение доли работниц в возрасте от 50 до 65 лет (см. рис. 12 и рис.13). Руководству предприятия, стоит предпринять действия по обновлению возрастного состава среди женщин и привлечению молодых специалистов.

3) Анализ изменения длительности стажа работы на «ЧТПЗ» в целом показала лояльность к компании со стороны работников (см. табл. 10 и табл.11). Однако количество работников со стажем работы до 5 лет снижается, а значит, велика вероятность столкнуться с проблемами подготовки новых кадров на смену увольняющимся пенсионерам и сложности с созданием кадрового резерва. Следовательно, руководству предприятия необходимо разработать программу адаптации вновь принятых работников, с целью формирования у них желания быть преданными компании и оставаться работниками данного предприятия на длительный срок.

4) В рамках анализа причин движения трудовых ресурсов, стоит обратить внимание на отрицательную динамику коэффициента замещения (см. рис. 14). Такая ситуация, может привести к проблемам восполнения выбывших работников и сложностям с реализацией поставленных задач. Руководству предприятия следует повлиять на работу отдела подбора в целях своевременного закрытия образовавшихся вакансий.

5) Контроль над деятельностью комплексных бригад, путем выделения их доли в общей численности трудовых ресурсов подразделения, позволит оценить

эффективность их работы и влияние на общие по цеху показатели производственных и трудовых процессов (см. табл. 20).

6) Необходимо пересмотреть фонд заработной платы, особенно в части административно-управленческого персонала, в целях выявления необоснованно завышенных выплат. Ситуация, в которой с темпы роста средней заработной платы превышают темпы роста производительности, является с точки зрения перспектив развития предприятия и увеличения итоговых финансовых показателей (см. табл. 21). Поэтому данное соотношение необходимо постоянно контролировать и анализировать.

7) Необходимо проанализировать причины, в силу которых при уменьшении численности в категории административно-управленческого персонала, на протяжении трех лет происходит увеличение фонда заработной платы (см. табл.18). Возможно стоит оптимизировать фонд заработной платы не за счет корректировки численности, а за счет корректировки других статей затрат на оплату труда.

8) Следует контролировать соотношение темпов изменения объемов производства и темпов изменения численности персонала (см. табл. 21). В случае превышения темпов изменения численности над динамикой объема производства, изучать причины таких изменений, а в случае роста численности определить, под какие производственные цели это увеличение проводилось.

9) Социальные выплаты в ПАО «ЧТПЗ» представляют собой довольно большие суммы. Однако такой «социальный пакет» частично является причиной лояльности работников к компании, поэтому, с целью оптимизации данных выплат, следует скорректировать отдельные статьи выплат, которые не повлияют социальные компенсации работникам завода. А именно, как показал анализ (см. рис.22) самую большую статью расхода – выплаты при увольнении по соглашению сторон.

10) Анализ затрат по оплате времени простоя по вине работодателя, показала их значительный рост за последние три года (см. табл.19). В целях минимизации существенных перерасходов по данной статье фонда заработной платы,

руководству предприятия стоит закладывать суммы затрат по оплате простоя в бюджет фонда, анализируя сумму по данной статье расходов за несколько предыдущих лет с учетом прогноза по загрузке производственных мощностей.

Предложенные рекомендации по совершенствованию использования трудовых ресурсов на ПАО «ЧТПЗ» позволят оптимизировать деятельность трудовых ресурсов на предприятии и улучшить и качественно и количественно процесс управления трудовыми ресурсами на данном предприятии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современной научной и учебной литературе представлены разнообразные и всеохватывающие методы экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на промышленных предприятиях. Правильно организованный комплексный экономический анализ трудовых ресурсов промышленного предприятия ведет к более рациональному и эффективному их использованию, что, в свою очередь, способствует повышению степени интенсификации производства, стабильному развитию и экономическому росту промышленного предприятия на рынке.

С целью получения надежных и достоверных данных о состоянии и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности, в работе предложена методика анализа трудовых ресурсов с учетом специфических особенностей данного производства.

В ходе проделанной работы были решены следующие задачи:

1) Определены роль и значение трудовых ресурсов в промышленности. Трудовые ресурсы во многом определяются эффективностью работы технологических процессов, положением предприятия на рынке и его привлекательностью для инвесторов. Именно они являются ключевым звеном при производстве и реализации продукции.

2) Определены задачи, предмет и принципы анализа состояния и использования трудовых ресурсов в системе управления промышленного предприятия. Общими задачами экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятии являются выявление и оценка уровня выполнения поставленных целей, определение путей дальнейшего роста производительности труда, эффективного управления фонда заработной платы и способах увеличения производства продукции.

3) Рассмотрены особенности интерпретации и применения данных экономического анализа состояния и использования трудовых ресурсов для принятия управленческих решений на промышленном предприятии. Так как

трудовые ресурсы предприятия оказывают влияние на внеоборотные активы, материальные и денежные ресурсы организации, с их помощью достигаются стратегические цели финансово-производственной системы, от грамотного использования данных, полученных в результате экономического анализа трудовых ресурсов, зависит результативность функционирования материальных, финансовых, информационных, интеллектуальных и прочих ресурсов предприятия, определяющих ее финансовую устойчивость.

4) Рассмотрены проблемы обеспеченности российской промышленности трудовыми ресурсами необходимой классификации.

5) Анализ деятельности отечественных предприятий показал, что политика управления трудовыми ресурсами в промышленном секторе носит в основном точечный характер и не ориентирована на долгосрочную перспективу. Предприятия зачастую не рассматривают свои трудовые ресурсы как постоянный фактор, не ставя задачи по привлечению, закреплению, обучению и развитию своего трудового потенциала.

6) Исследованы существующие методы анализа трудовых ресурсов промышленных предприятий. Большинство современных отечественных авторов предлагают схожие методики анализа эффективности трудовых ресурсов на промышленных предприятиях. Их отличие заключается, лишь в количестве анализируемых показателей.

7) Определены специфические проблемы, возникающие при анализе состояния и использования трудовых ресурсов предприятий трубной промышленности:

7.1) анализ эффективности деятельности комплексных бригад, состоящих из рабочих разных профессий, выполняющих комплекс определенных работ на участках производства трубной продукции.

7.2) оценка производительности труда в натуральных единицах, по причине однородности производимой продукции и большой доли приобретаемого сырья в себестоимости трубной продукции.

7.3) наличие простоев по вине работодателя и учет затрат по оплате простоев, возникающих в процессе производства трубной продукции.

7.4) динамические изменения в штатной структуре трубных компаний при длительном изменении в спросе на производимую продукцию – «подстраивание» под объемы производства.

8) Разработаны методы анализа состояния и использования трудовых ресурсов, учитывающие специфику деятельности предприятий трубной промышленности.

Предложенная методика экономического анализа трудовых ресурсов успешно опробована при анализе состояния и использования трудовых ресурсов на предприятии трубной промышленности – «Челябинском трубопрокатном заводе».

Помимо апробации диссертационного исследования на предприятии, предложения и выводы проведенного исследования были опубликованы в электронном научном журнале «Экономика, управление и инвестиции» [45,46].

Дальнейшие исследования в рамках данной темы могут быть связаны с более детальной проработкой методик анализа трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности. Также возможно совершенствование методов анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов в других специфических отраслях экономики (сельское хозяйство, оборонная промышленность, торговля).

Практическая и научная значимость результатов исследования:

1) Методика по оценке эффективности деятельности комплексных бригад позволяет рассчитывать практически все показатели использования трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности для работников комплексных бригад.

2) Методика позволяет оценить эффективность деятельности комплексных бригад в процессе производства продукции, то есть определить не только производственные результаты в целом по цехам или предприятию, но и по группам работников, выполняющих свою деятельность на отдельных участках производства трубной продукции.

3) Методика исключает расчет производительности труда в стоимостных единицах, тем самым ликвидируются сложности с оценкой стоимости произведенной продукции и сравнении показателей производительности труда в динамике.

4) Расчет производительности труда в натуральных единицах нивелирует различия между стоимостью каждого отдельно взятого вида продукции и позволяет проводить сравнительный анализ с аналогичными показателями конкурентов.

5) Методика позволяет анализировать не только объем времени простоев в общем фонде рабочего времени, но и затраты приходящиеся на оплату простоев по вине работодателя, то есть оценивая влияние фактора простоя как элемента затрат на оплату труда.

6) Методика позволяет оценивать влияние фактора простоя, как специфического для трубных предприятий элемента, в денежном выражении, что является наиболее информативным с точки зрения анализа и принятия на его основе соответствующих решений.

7) Методика позволяет оценить степень изменения показателей эффективности трудовых ресурсов под влиянием изменения численности, что характерно для предприятий трубной промышленности в силу частого изменения численности предприятия под влиянием длительного изменения спроса на продукцию.

8) Сравнение темпов изменения численности персонала с темпами изменения объемов производства трубной продукции позволяет дать оценку рациональности принятых решений по изменению штатной численности и оценить влияние данных изменений на производственные результаты.

9) Специализированность методов позволяет проводить экономический анализ трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности, акцентируя внимание на тех особенностях в организации производственных и трудовых процессов, которые характерны для трубного производства.

В целом предлагаемая методика экономического анализа трудовых ресурсов на предприятиях трубной промышленности позволят проводить анализ состояния и эффективности использования трудовых ресурсов с большей точностью, акцентируя внимание на тех особенностях трудовых и организационных процессов, которые представляют наибольший интерес как для внутренних, так и для внешних пользователей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ [с последними изменениями от 03.07.2016]. – СПС «Гарант».
- 2 Российская Федерация. Законы. Часть вторая Гражданского кодекса Российской Федерации от 26.01.1996 №14-ФЗ [с последними изменениями от 08.03.2015]. – СПС «Гарант».
- 3 Российская Федерация. Распоряжение Правительства. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года от 17.11.2008 №1662-р [с последними изменениями от 08.08.2009]. – <http://www.szrf.ru>.
- 4 Анализ хозяйственной деятельности предприятий; учебник по специальности «Бух.учет, анализ и аудит» / под ред. Г.В. Савицкой. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 535 с.
- 5 Анализ хозяйственной деятельности: учеб. Пособие / под ред. В.И. Бариленко. – М.: Издательство «Омега-Л», 2009. – 414 с.
- 6 Балашов, А.А. Исследование проблем трубной промышленности / А.А. Балашов, Н.Н. Доможирова // Вестник УГТУ-УПИ. – 2010. – № 4. – С. 44-53.
- 7 Бариленко, В.И. Актуальные проблемы аналитического обеспечения управленческих решений / В.И. Бариленко. – М.: Финансовый университет, 2010. – 136 с.
- 8 Бариленко, В.И. Бизнес-анализ как основа управления устойчивым развитием корпорации / В.И. Бариленко // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2014. – № 4. – С. 23-34.
- 9 Бариленко, В. И. Новый подход к оценке эффективности / В.И. Бариленко. – <http://www.sifbd.ru/magazine/article/949>.
- 10 Бариленко, В.И. Эволюция методологии отечественного экономического анализа / В.И. Бариленко // Школа университетской науки: парадигма развития. – 2010. – № 1. – С. 45-58.

11 Басова, М.М. Анализ социальных аспектов промышленных предприятий / М.М. Басова // Интернет-журнал «Науковедение». – 2015. – № 2.– <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN215>.

12 Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Т.Б. Бердникова. – М.: ИНФРА-М, 2007.

13 Бодрикова, С.В. Совершенствование управленческого учета затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях / С.В. Бодрикова, Е.Л. Мосунова // Вестник Ижевской государственной сельскохозяйственной академии. – 2014. – № 3(40). – С. 16-22.

14 Владимирова, Л.П. Экономика труда : учеб. пособие – 2-е изд., перераб. и доп. / Л.П. Владимирова. – М.: Дашков и Ко. – 2002. – 300с.

15 Герасимов, Б.И. Комплексный экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности организации : учеб. пособие / Б.И. Герасимов, Т.М. Коновалова, С.П. Спиридонов, Н.И. Саталкина. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008. – 160 с.

16 Годовые отчеты группы компании «Челябинский трубопрокатный завод» за 2013-2015 гг.. – <http://www.chelpipe.ru>

17 Грищенко, О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / О.В. Грищенко – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2000. – 112с.

18 Ефимова, О.В. Финансовый анализ: современные инструменты для принятия экономических решений: учебник / О.В. Ефимова. – М.: Омега-Л, 2009. – 245 с.

19 Казакова, Н.А. Управленческий анализ в различных отраслях: учеб. пособие / Н.А. Казакова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 288 с.

20 Канке, А.А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие / А.А. Канке, И.П. Кошечкина. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИД «Форум»: ИНФРА-М, 2007. – 288 с.

- 21 Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 347 с.
- 22 Ковалев, В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В.В. Ковалев, О.Н. Волкова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 424 с.
- 23 Когденко, В. Г. Экономический анализ: учеб. пособие / В.Г. Когденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2011. – 399 с.
- 24 Кондратова, И.Г. Анализ использования трудовых ресурсов как важнейшей части ресурсного потенциала организации / И.Г. Кондратова // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 1 (166). – С. 32-37.
- 25 Котлячков, О.В. Оценка эффективности деятельности организаций с использованием трудовых показателей / О.В. Котлячков, Н.В. Боталова // Международная научно-практическая конференция «Регулирование социально-трудовых отношений в современных условиях хозяйствования» / ГОУ ВПО «УдГУ»; под ред. Н.Н. Олимских. – Ижевск: ИЭиУ УдГУ, 2009. – № 18(67). – С. 54-63.
- 26 Лазарева, Г.И. Оценка результативности управления трудовыми ресурсами на предприятии / Г.И. Лазарев // Вестник белгородского университета коопераций, экономики и права. – 2013. – № 4. – С. 163-169.
- 27 Лясковская, Е.А. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Е.А. Лясковская. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. – 130 с.
- 28 Медведева, О.В. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия: учебник / О.В. Медведева, Е.В. Шпилевская, А.В. Немова. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 343 с.
- 29 Мельник, М.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. / М.В. Мельник, Е.Б. Герасимова – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2008. – 192 с.
- 30 Минова, Л.Н. Современные тенденции управления производительностью / Л.Н. Минова // Белорусский экономический журнал. – 2006. – № 3(36). – С. 76-89.

31 Миролюбова, А.А. Организация работ по анализу труда и заработной платы на промышленном предприятии с использованием системного подхода / А.А. Миролюбова // Экономический анализ: теория и практика. – 2007. – № 6(87). – С. 51-60.

32 Николаев, О.В. Методы обеспечения стабильности кадров в организации / О.В. Николаева // Экономический журнал: Электронная версия. – 2008. – № 4 (14). – http://www.economicarggu.ru/2008_4/12.shtml.

33 Орехова, С.В. Оценка уровня институциональной сложности и неопределенности российского трубного рынка: методические и практические аспекты / С.В. Орехова, Ф.Я. Леготин, Г.Н. Пряхин // Вестник Челябинского государственного университета. – 2015. – № 8(363). – С. 114-126.

34 Пласкова, Н.С. Экономический анализ: учебник / Н.С. Пласкова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 704 с.

35 Романова, Л.Е. Экономический анализ: учеб. пособие / Л.Е. Романова, Л.В. Давыдова, Г.В. Коршунова. – СПб.: Питер, 2011. – 336 с.

36 Рофе, А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.

37 Савицкая, Г.В. Развитие анализа хозяйственной деятельности в условиях перехода к рыночной экономике / Савицкая Г.В. // Экономический анализ: теория и практика. – 2003. – № 9. – С. 112-129.

38 Сергеев, И.В. Экономика организации (предприятия) / И.В. Сергеев. – Изд. 3-е перераб. и доп. – Москва: Финансы и статистика, 2006. – 573 с.

39 Сосненко, Л.С. Анализ использования трудовых ресурсов и их влияние на экономический потенциал предприятия / Л.С. Сосненко, И.Н. Кивелиус // Экономический анализ: теория и практика. – 2003. – № 10.

40 Тедеева, Р.А. Оценка труда персонала: сущность, значение, методы / Р.А. Тедеева, Е.М. Устинова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2008. – № 4. – С. 45-58.

41 Управление персоналом организации: Практикум / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 296 с.

42 Управленческий учет. Учебное пособие. / под ред. А.Д. Шеремета. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 427 с.

43 Федеральная служба государственной статистики. – <http://www.gks.ru>.

44 Фонд развития трубной промышленности России. – <http://www.frtp.ru>.

45 Хилай, И.В. Совершенствование методов анализа трудовых ресурсов с учетом специфики деятельности предприятий трубной промышленности / И.В. Хилай // Экономика, управление и инвестиции. – 2016. – № 2(12). – euii-journal.ru/32-99.

46 Хилай, И.В. Современные методы анализа состояния и использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии и проблемы, возникающие при интерпретации их данных / И.В. Хилай // Экономика, управление и инвестиции. – 2015. – № 2(8). – euii-journal.ru/28-75.

47 Шаталов, М.А. Учет и анализ использования трудовых ресурсов в системе менеджмента организации / М.А. Шаталов, Т.Р. Мешкова // Территория науки. – 2014. – №3. – С. 57-68.

48 Экономика труда: учебник. –2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.

49 Экономический анализ: Основы теории. Комплексный анализ хозяйственной деятельности организации / Под ред. Н.В. Войтоловского, А.П. Калининой, И.И. Мазуровой. – М.: Высшее образование, 2005. – 509 с.