

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРИБОРОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Евгений Юрьевич Иост

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, магистрант, тел. (923)702-27-37, e-mail: evgeniyiost@gmail.com

Аэлита Владимировна Шабурова

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, доктор экономических наук, доцент, директор Института оптики и оптических технологий, тел. (383)344-40-58, e-mail: aelita_shaburova@mail.ru

В статье рассматривается необходимость эффективного использования трудовых ресурсов и оценки трудового потенциала коллектива, предложены пути повышения производительности труда. Выявлены количественные и качественные модели, факторы, влияющие на трудовой потенциал, и пути его эксплуатации.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, модели эксплуатации, принципы стимулирования и мотивации, высокая производительность, эффективность использования.

IMPROVING THE USE OF LABOR RESOURCES ON THE INSTRUMENT-MAKING ENTERPRISE

Evgeniy Y. Iost

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, Graduate, phone: (923)702-27-37, e-mail: evgeniyiost@gmail.com

Aelita V. Shaburova

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, D. Sc., Associate Professor, Director, Institute of Optics and Optical Technologies, phone: (383)344-40-58, e-mail: aelita_shaburova@mail.ru

The article discusses the need for the efficient use of labor resources and the assessment of the labor potential of the team and suggests ways to increase labor productivity. Quantitative and qualitative models, factors influencing the labor potential, and ways of its operation are proposed.

Key words: labor resources, labor potential, operating models, incentive and motivation principles, high productivity, efficiency of use.

В настоящее время, эффективность использования трудовых ресурсов предприятия, является одной из актуальных проблем. Оценка трудовых ресурсов – это одна из перспективных задач для оценки эффективности использования этих ресурсов. Совершенствование трудовых ресурсов можно достигнуть повышением трудового потенциала каждого работника [3]. Эффективное использование трудового потенциала важный инструмент достижения таких результатов для предприятия, как увеличение производительности труда и повышение качества выпускаемой продукции.

С одной стороны, структура трудового потенциала раскрывает возможность участия работника (или всех членов коллектива предприятия) в общественно-полезной деятельности производственного ресурса, а с другой – характеристику качеств работника (работников) [5]. Характеристики показывают степень развития его способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей.

Следовательно, параметры трудового потенциала разделяются еще на две группы: параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала коллектива предприятия, и параметры производственных компонентов [6]. Первые описывают половозрастную структуру, уровень образования, семейное положение, состояние здоровья и другие, а вторые – профессионально-квалификационную структуру, повышение и обновление профессионального уровня, творческую активность.

Следовательно, оценка трудового потенциала позволит интенсивнее эксплуатировать личный трудовой потенциал [7].

Определенные способности, которые возможно мобилизовать для достижения поставленной цели перед коллективом, возникают (в самом общем случае) в трудовом потенциале [8]. Трудовой потенциал работника – это его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда [9]. Как показывает практика, потенциальные возможности не всегда используются в полной мере.

Помимо качественной модели, имеет место и количественная модель. Ее можно продемонстрировать фондом ресурсов труда. Если среднегодовую численность умножить на среднюю продолжительность рабочего времени (месяц, день, час), то получается человеко-месяц, человеко-день, человеко-час. Это и будет выражением фонда ресурсов труда. Располагая этими данными и числами рабочих мест на предприятии, можно высчитать численность персонала с учетом коэффициента загруженности рабочих мест и результатов их паспортизации, аттестации и рационализации.

Степень профессиональной и квалификационной пригодности к выполнению работ характеризуют качественную модель трудового потенциала [10].

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов достигается двумя способами эксплуатации трудового потенциала: интенсивный метод и экстенсивный. Интенсивный метод состоит в том, что за счет повышения производительности труда, она воплощается в большем количестве потребительных стоимостей, т. е. возрастает объем производства при той же или меньшей численности работников. Благодаря этому повышается возможность для высвобождения и перераспределения кадров. Экстенсивный путь предполагает увеличение численности работающих, т. е. увеличивать массу труда с такой же пропорцией, с которой возрастает объем производства.

В качестве объекта обследования был выбран Новосибирский завод полупроводниковых приборов (НЗПП). В таблице [2, 11, 13] приведены данные анализа использования трудовых ресурсов НЗПП за 2017 и 2018 гг.

Использование трудовых ресурсов НЗПП

Показатели	Прошлый год	Отчетный год		Отклонение	
		плановая	фактическая	от прошло-го года	от плана
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	709	807	738	29	-69
Дней (Д)	220	220	210	-10	-10
Часов (Ч)	1 727	1 749	1 638	-89	-111
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	8	8	8	0	0
Фонд рабочего времени, ч	1 247 840	1 420 320	1 198 438	-49 402	-221 882

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени меньше планового на 221 882 часов [12]. Как видно из приведенных данных имеющиеся трудовые ресурсы предприятия используются недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 210 дней, вместо 220, в связи с чем плановые целодневные потери на одного рабочего составили 10 дней, а на всех работников 7 380 дней или 59 040 часов. Также из приведенных данных видно, что фактическая численность работников отстает от плановой на 69 рабочих мест, следовательно, потери использования трудовых ресурсов увеличиваются на 121 440 часов. Общие потери составляют 180480 часов. Исходя из полученных данных эффективность использования трудовых ресурсов предприятия снижена на 12,7 % по отношению к плановой.

В настоящее время, для повышения эффективности использования трудового потенциала НЗПП следует провести мероприятия по увеличению фонда рабочего времени до планового, а также придерживаться общих принципов в стимулировании и мотивации труда работников, которые можно сформулировать следующим образом: во-первых, понимание сопричастности сотрудников и организации, ее ценностей и целей; во-вторых, возможность проявления собственных способностей в работе; в третьих, применение руководства как ключевого фактора мотивации, так как находчивое и умелое руководство может помочь развитию сопричастности, скреплению группового духа и пояснению ролей и целей каждого [4]; в четвертых, уменьшение негативных факторов.

При использовании вышеуказанных принципов, НЗПП значительно расширит свои возможности в привлечении высокоспециализированных, образованных работников для того, чтобы успешно выполнять поставленные задачи. Рассмотренные формы стимулов не обязательно применять по отдельности. Допустимо, и даже иногда необходимо, сочетание этих форм в зависимости от условий их применения и ситуаций, сложившихся на Новосибирском заводе полупроводниковых приборов. Мотивация – это не только поощрение, но и ответственность [1]. Работники должны знать, какие взыскания на них могут быть

возложены в случае недобросовестного и некомпетентного выполнения своих прямых обязанностей. Это поможет воспитать чувство самодисциплины и незначительно упростит задачу контролирования за действиями работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Признаки успешного коллектива [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.evaveda.com/priznaki-uspeshnogo-kollektiva/> (дата обращения 21.03.2019).
2. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Минск : ООО Новое издание, 2002. – 704 с.
3. Анализ трудового потенциала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/63/10184/> (дата обращения 19.03.2019).
4. Разработка мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bukvi.ru/ekonomika/analiz/razrabotka-meropriyatij-po-povysheniyu-effektivnosti-ispolzovaniya-trudovykh-resursov-predpriyatiya.htm> (дата обращения 19.03.2019).
5. Оценка трудового потенциала предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/HJ7xOhOjyYQ.html> (дата обращения 21.03.2019).
6. Оценка трудового потенциала организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/3935332/page:2/> (дата обращения 25.03.2019).
7. Оценка трудового потенциала предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2016/article/2016019769> (дата обращения 25.03.2019).
8. Оценка трудового потенциала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.ru/2_24301_otsenka-trudovogo-potentsiala.html (дата обращения 25.03.2019).
9. Оценка трудовых ресурсов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy.ru/info/info/20803/> (дата обращения 25.03.2019).
10. Оценка трудовых ресурсов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://economic_mathematics.academic.ru/3236/%D0%9E%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%85_%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%B2 (дата обращения 25.03.2019).
11. Новосибирский завод полупроводниковых приборов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nzpp.ru/> (дата обращения 25.03.2019).
12. Кадрируем [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kadriuem.ru/fond-rabochego-vremeni/> (дата обращения 25.03.2019).
13. Финлит.Онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://finlit.online/predpriyatiya-ekonomika/244-pokazateli-effektivnosti-ispolzovaniya-11056.html> (дата обращения 25.03.2019).

© Е. Ю. Иост, А. В. Шабурова, 2019