

АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА ПРИМЕРЕ АО «ТК РУСГИДРО»

Чуб М. В., доцент

Никитская П. В., студент

Волгоградский институт управления –филиал РАНХиГС

Аннотация. В современных условиях очевидно, что от наличия в организации рабочих и специалистов, а также от их квалификации зависят экономические показатели этой организации. Именно поэтому из множества ресурсов предприятия особое место уделяется трудовым ресурсам.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, предприятие, персонал, эффективность.

В настоящее время важным показателем, который характеризует работу предприятия, является трудовые ресурсы. Именно от их качества и эффективности использования зависит успешность развития предприятия, а также его конкурентоспособность. Также трудовые ресурсы непосредственно влияют на развитие производства и его результативность.

От наличия в организации рабочих и специалистов, а также от их квалификации зависят экономические показатели этой организации. Именно трудовые ресурсы являются основным элементом производства.

Необходимая обеспеченность организации персоналом, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда влияют на объем и своевременность выполнения работ, эффективность использования оборудования, а соответственно на объем производства продукции, ее качество, себестоимость и самое главное прибыль. Ведь любое современное предприятие стремится к получению максимальной прибыли при

наименьших затратах. В связи с этим необходимо анализировать и совершенствовать использование трудовых ресурсов и управление ими.

В литературе нет единого определения трудовых ресурсов. В 1922 году данный термин впервые был применен академиком С.Г. Струмилиным в статье «Наши трудовые ресурсы и перспективы». И согласно С.Г. Струмилину трудовые ресурсы — планово-учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте [1].

Каждое предприятие располагает определенным кадровым персоналом.

В зависимости от участия в производственном процессе выделяются:

- промышленно-производственный персонал (ППП) — это работники, связанные непосредственно с производством;

непромышленный персонал — это работники, непосредственно не связанные с производством и его обслуживанием, и работники социальной инфраструктуры предприятия (работники детских и медицинских учреждений, находящихся на балансе предприятия, и т.д.) [2]

Промышленно-производственный персонал в зависимости от характера трудовых функций подразделяется на категории:

1. рабочие;
2. специалисты;
3. служащие;
4. руководители [2]

Трудовые ресурсы играют важную роль в эффективной деятельности предприятия. Они являются ценным ресурсом, от которого зависит конкурентоспособность и успешность предприятия. Без хорошо подготовленного персонала добиться высоких показателей невозможно. Именно для этого проводят анализ обеспеченности и эффективности трудовых ресурсов предприятия. Как правило, такой анализ преследует ряд целей, таких как оптимизация трудового процесса, увеличение объемов производства,

рациональное использование трудовой силы, определение степени обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

Показатели, характеризующие различные аспекты состояния персонала организации:

- исследование численности персонала предприятия;
- исследование структуры и состава, уровня квалификации персонала;
- анализ движения трудовых ресурсов, их динамики и причин.

Анализ использования трудовых ресурсов является одним из основных для определения эффективности использования трудовых ресурсов. Расчет каждого показателя имеет важное значение для поиска мероприятий по усовершенствованию и оптимизации трудового процесса.

Анализ будет не полным, если не исследовать состояние обученности и подготовленности персонала. Результаты анализа используется при составлении плана по подготовки, переподготовки и повышению квалификации работников.

Таким образом, благодаря анализу численности, состава и текучести кадров изучается:

- использование работников в соответствии с их профессией и квалификацией;
- соответствие фактической численности сотрудников с плановыми показателями;
- причины массовых увольнений, высокой текучести.

Также на основе результатов анализа разрабатывается план мероприятий по оптимизации численности, по обучению и переобучению сотрудников, по привлечению и трудоустройству молодых специалистов.

Полное наименование АО «ТК РусГидро» — Акционерное Общество «Транспортная компания РусГидро», основным видом деятельности компании является перевозка грузов неспециализированными автотранспортными средствами.

Важное условие эффективного функционирования предприятия – это обеспеченность трудовыми ресурсами.

Обеспеченность трудовыми ресурсами АО «ТК РусГидро» важно охарактеризовать данными, приведенными в таблице 1.

Таблица 1 - Численность персонала АО «ТК РусГидро» в 2018–2020 гг.

Перечень состава ОПФ	Значение показателя численности, чел.			Темп прироста, %		
	2018	2019	2020	19/18	20/19	20/18
Численность ППП всего, в т.ч.:	594	575	585	-3,2	1,74	-1,51
- рабочие;	362	345	345	-4,7	0	-4,7
- служащие;	15	16	14	6,67	-12,5	-6,67
- специалисты;	127	127	133	0	4,72	4,72
- руководители.	90	87	93	-3,33	6,9	3,33
Итого	594	575	585	-3,2	1,74	-1,51

Анализируя данные таблицы 1, сделаны следующие выводы: фактическая численность работников АО «ТК РусГидро» за 2020 год составила 1875 чел., это выше на 388 чел., чем в 2019 г. Увеличение списочной численности Общества обусловлено:

1. Созданием нового представительства в рамках реализации проекта по выведению транспортного обеспечения ПАО «ДЭК» на аутсорсинг в АО «ТК РусГидро» (решение Правления ПАО «РусГидро» от 17.01.2020, протокол № 1225пр от 17.01.2020)
2. Заключением доходных договоров на оказание транспортных услуг и созданием новых структурных подразделений в филиалах Общества.

За анализируемый период произошло увеличение доли рабочих на 119%, специалистов на 57% и руководителей на 31%, не изменилась доля служащих.

Важным этапом в анализе обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия является изучение их движения.

Таблица 2 - Исходные данные для анализа движения трудовых ресурсов АО «ТК РусГидро» в 2018-2020 гг.

Показатели	2018 год	2019 год	2020 год
Среднесписочная численность, человек	873	1230	1745
Количество принятого на работу персонала, человек	145	805	713
Количество уволившихся, человек	105	225	304
в том числе:			
окончание срока трудового договора временных работников	65	125	105
по инициативе работника	29	100	199
за нарушение трудовой дисциплины	0	0	0
по другим причинам	11	29	21

Для характеристики движения трудовых ресурсов рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

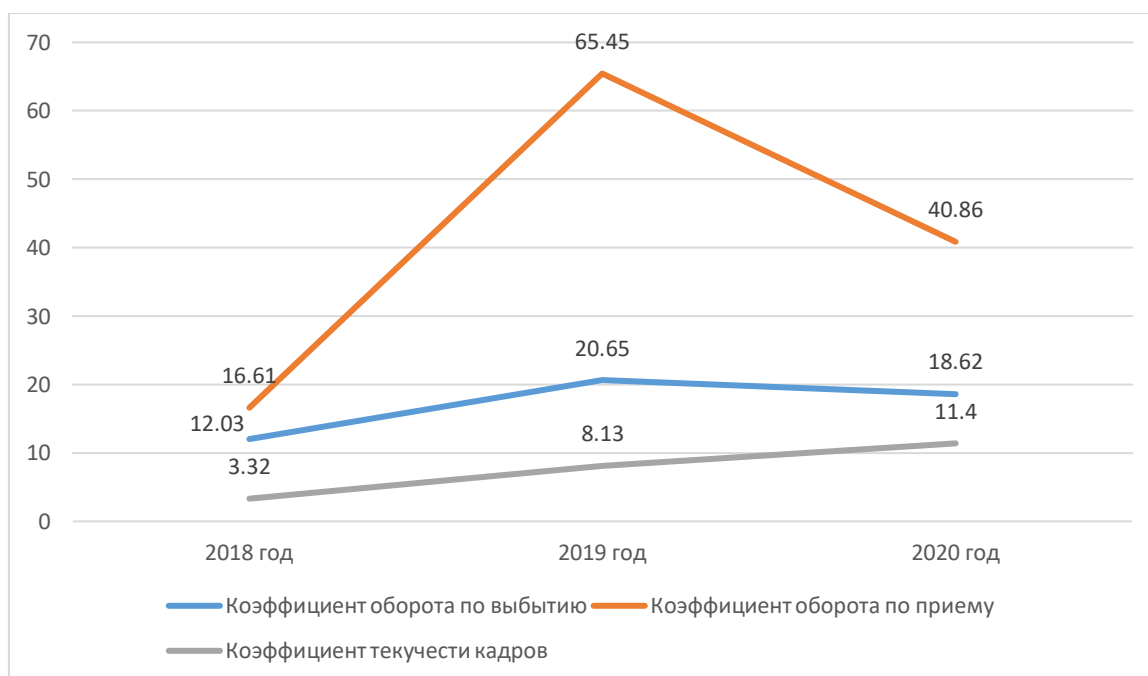
1. коэффициент оборота по выбытию;
2. коэффициент оборота по приему;
3. коэффициент восполнения выбывших работников вновь принятыми сотрудниками;
4. коэффициент текучести персонала;
5. общий коэффициент оборота.

Результаты расчетов отражены в таблице 3, динамику коэффициентов оборота по приему, оборота по выбытию и текучести кадров показывают данные рисунка 1.

Таблица 3 - Показатели движения трудовых ресурсов АО «ТК РусГидро» в 2018-2020 гг.

Показатели	2018 год	2019 год	2020 год
Коэффициент оборота по выбытию	12,03%	20,65%	18,62%
Коэффициент оборота по приему	16,61%	65,45%	40,86%
Коэффициент восполнения выбывших работников вновь принятыми сотрудниками	1,38	3,17	2,19
Коэффициент текучести персонала	3,32%	8,13%	11,40%
Общий коэффициент оборота	28,64%	86,10%	59,48%

Рисунок 1- Динамика коэффициентов оборота по выбытию, оборота по приему и текучести кадров АО «ТК РусГидро» в 2018-2020 гг.



Анализируя данные таблицы 3 можно сделать выводы о том, что в 2018 году удельный вес выбывших составил 12,03%, в 2019 году – 20,65%, в 2020 году – 18,62%. За последние три года выбытия работников за нарушение трудовой дисциплины не было, это говорит о том, что на предприятии решены

такие проблемы, как опоздание или ранний уход с работы, появление на рабочем месте в пьяном виде, прогулы и другие. На коэффициент текучести персонала АО «ТК РусГидро» в 2020 году повлияли такие основания увольнения работников, как:

- окончание срока трудового договора временных работников 105 чел.;
- по инициативе работника 199 чел.

Основными причинами увольнения по собственному желанию в 2020 году были: высокая напряженность, ответственность и интенсивность труда, не соответствие уровня заработной платы, выход на пенсию, неудовлетворенность занимаемой должностью, перемена места жительства, удаленность от работы и т.д. В целях удержания персонала в Обществе реализуются социальные программы, такие как добровольное медицинское страхование, страхование от несчастного случая, негосударственное пенсионное обеспечение. Коллективным договором Общества предусмотрены дополнительные льготы и компенсации работникам и детям работников.

2019 год характеризуется наибольшим количеством принятых работников, коэффициент приема составил 65,45% (максимальный показатель за анализируемый период). Это на 48,84%, чем в 2018 году. Однако в 2020 году данный показатель сократился до 40,86%, ввиду увеличения среднесписочной численности и уменьшения количества принятых сотрудников.

В результате анализа выяснилось, что наибольшая доля среди категорий персонала принадлежит рабочим. Также на протяжении трех лет наблюдается динамика увеличения численности рабочих, то есть принятых на работу больше, чем уволенных. Однако, коэффициент текучести в Обществе в течение 3 лет увеличивается, что может привести к негативным последствиям. 199 человек в 2020 году уволились по собственному желанию, так как не были удовлетворены уровнем заработной платы, интенсивностью и напряженностью работы, занимаемой должностью. 2019 год характеризуется наибольшим количеством принятых работников, коэффициент приема

составил 65,45%. В 2020 году данный показатель сократился до 40,86%, ввиду увеличения среднесписочной численности и уменьшения количества принятых сотрудников.

В Обществе реализуются социальные программы, такие как добровольное медицинское страхование, страхование от несчастного случая, негосударственное пенсионное обеспечение целях удержания персонала.

Список литературы:

1. Струмилин, С. Г. Наши трудовые ресурсы. Хозяйственное строительство. / С. Г. Струмилин. - Москва, 1922. – С 32.
2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — С 19.
3. Официальный сайт АО «ТК РусГидро» www.tk.rushydro.ru
4. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда : учебник для вузов. / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – Москва : ЮНИТИ, 2000. - 407с.