

УДК 625.731:624.138.23

АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ДОРОЖНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА ОАО «СЛАВЯНСКОЕ ДРСУ»

Е. А. Голубева

ФГБОУ ВПО «СибАДИ», Россия, Омск.

Аннотация. В статье приведен анализ использования трудовых ресурсов предприятия дорожного строительства ОАО «Славянское ДРСУ». Формирование трудовых ресурсов на предприятиях дорожной отрасли имеет свою определенную специфику. На основании анализа статистических данных за два года сделаны выводы и предложены рекомендации по улучшению кадровой политики предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, оплата труда, рентабельность, численность рабочих, фонд рабочего времени.

Введение

Формирование коллектива дорожно-строительной организации имеет ключевое значение для успеха дела. Поэтому к подбору персонала необходимо подходить со всей ответственностью, не жалея для этого сил и времени. Для того чтобы нанять необходимых работников, нужно в деталях знать, какие задачи они будут выполнять, какими качествами и квалификацией должны обладать, т.е. следует проанализировать содержание работы, на которую организация берет сотрудника.

Основная проблема при формировании трудовых ресурсов предприятий дорожного строительства состоит в том, что объемы строительно-монтажных работ выполняются не ритмично и носят сезонный характер. Такой характер работ приводит к «текучести кадров». В результате снижается производительность труда, увеличиваются потери от брака, сдерживается освоение новой техники, увеличивается производственный травматизм, страдает качество производства работ [1]. Анализ состояния трудовых ресурсов, пути их эффективного использования - является приоритетной задачей руководителей и менеджеров предприятий дорожного строительства.

Оценка использования трудовых ресурсов ОАО «Славянское ДРСУ»

Трудовые ресурсы – это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, их рациональное использование являются ключевыми факторами успешной работы ОАО «Славянское ДРСУ». Основными задачами анализа являются: изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям; изучение показателей текучести кадров; выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Источниками информации для анализа служат план по труду, статистическая отчетность. «Отчет по труду», данные табельного учета и отдела кадров [2].

Количественная характеристика трудовых ресурсов измеряется таким показателем, как среднесписочная численность работников, которая определяется путем деления общего количества дней, отработанных всеми работниками списочного состава за период, на количество дней в периоде [3]. Динамика численности работников, производительности труда и фонда оплаты труда приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика численности работников, производительности труда и фонда оплаты труда ОАО «Славянское ДРСУ», 2011 - 2013 г.

Показатели	Единица измерения	2011 г.	2012 г.	Абсолютное отклонение	2013 г.	Абсолютное отклонение
Выручка	тыс. руб.	1120139	166386	54347	135528	-30858
Среднесписочная численность работников	чел.	155	149	-6	146	-3
Производительность труда	тыс. руб./чел.	722,8	1116,7	393,9	928,3	-488,4
Фонд оплаты труда	тыс. руб.	25620	34670	9050	37924	2954

Из данных таблицы 1 видно, что в 2012 году производительность труда выросла на 393,9 тыс. руб./чел. Рост производительности труда был достигнут за счет увеличения выручки от реализации. Заработная плата в 2012 году по сравнению с 2011 годом выросла на 9050 тыс. руб., что свидетельствует о положительной тенденции на предприятии. В 2013 году наоборот наблюдается снижение производительности труда по сравнению с 2012 годом на 188,4 тыс. руб./чел., но этот показатель все же выше, чем в 2011 году. Это связано с уменьшением выручки в 2013 году по сравнению с 2012 годом на 30858 тыс. руб.

Фонд заработной платы наоборот увеличился в 2013 году по сравнению с 2012 годом на 3254 тыс. руб. Следовательно, выросли расходы на заработную плату, что можно назвать положительным фактором не всегда, особенно в случае спада производства.

Обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции, снижения себестоимости, роста прибыли и улучшения ряда других экономических показателей [4] [5].

Таблица 2 – Обеспеченность ОАО «Славянское ДРСУ» трудовыми ресурсами, 2011 - 2012 г.

Показатели	2011 г.	2012 г.	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
Всего, чел.	155	149	-6	96,1
в том числе АУП	28	28	-	-
В том числе рабочие	127	121	-6	95,3
в том числе по видам работ:				
Ремонт автодорог	18	16	-2	88,9
Содержание дорог	34	33	-1	97,0
Содержание мостов	2	2	-	-
Подсобное производство АБЗ (битумные установки, минпорошок)	19	18	-1	94,7
РММ	10	10	-	-
Автотранспортный уч-ток	37	34	-3	91,9
Прочие	6	7	1	116,6
Внешние (оператор. кот., мед. раб.)	1	1	0	-

Целью анализа трудовых ресурсов является выявление резервов и неиспользованных возможностей, а также разработка мероприятий по приведению их в действие [6] [7]. Сравним количество работников за период с 2011 по 2013 годы. Данные для анализа приведем в табл. 2,3.

Анализ исследуемого материала показал: среднесписочная численность работников за 2012 год составила 149 человек, что на 6

человека меньше, чем за 2011 год (155 чел.). Темп роста в 2012 году составил 93,1%, что на 6,9% меньше, чем в 2011 году. Численность аппарата управления не изменилась. Зато численность рабочего персонала в 2012 году сократилась на 6 человек, и темп роста составил 95,3%, а это на 4,7% меньше, чем в 2011 году. Наибольшее сокращение численности работников наблюдается по таким видам

работ, как «Автотранспортный участок» и по «Ремонту дорог» на 3 и 2 человека соответственно меньше, чем в 2011 году. Темп роста в 2012 году по «Автотранспортному участку» составил 91,9%, что на 8,1% меньше, чем в 2011 году. Так же наблюдается снижение численности персонала на 1 человека в 2012 году по

сравнению с 2011 годом по таким видам работ, как «Содержание дорог» и «Подсобное производство». По данным видам работ темп роста в 2012 году составил 97,0% и 94,7% соответственно. Темп роста прочих рабочих в 2012 году составил 116,6%, что на 1 человека больше, чем в 2011 году.

Таблица 3 – Обеспеченность трудовыми ресурсами ОАО «Славянское ДРСУ», 2012 – 2013г.

Показатели	2012 г.	2013 г.	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
Всего	149	146	-3	97,98
в том числе АУП	28	29	1	103,6
В том числе рабочие	121	117	-4	96,7
в том числе по видам работ:				
Реконструкция автодорог				
Ремонт автодорог	16	17	1	106,3
Содержание дорог	33	32	-1	96,97
Содержание мостов	2	2	-	-
Подсобное производство АБЗ (битумные установки, минпорошок)	18	18	-	-
РММ	10	10	-	-
Автотранспортный участок	34	32	-2	94,1
Прочие (охрана, уборщик)	7	4	-3	57,1
Внешние (оператор. кот., мед. раб.)	1	2	1	200

Среднесписочная численность работников за 2013 год составила 146 человек, что на 3 человека меньше, чем за 2012 год (149 чел.). В 2013 году наблюдается увеличение численности управленческого персонала, темп роста составил 103,6 %, что на 3,6% больше, чем в 2012 году. Так же как и в 2012 году в 2013 году наблюдается сокращение численности рабочего персонала. Наибольшее сокращение работников по таким видам работ, как «Прочие работники» на 3 человека меньше. По данному виду работ темп роста в 2013 году составил 57,1 %, что на 42,9 % меньше, чем в 2012 году. Так же сокращение численности работников по «Автотранспортному участку» на 2 человека в 2013 году по сравнению с 2012 годом и темп роста составил 94,1 %, что на 5,9 % меньше, чем в 2012 году. И сокращение численности работников по «Содержанию дорог» в 2013 году по сравнению с 2012 годом на 1 работника, темп роста составил 96,97 %. По данным видам работ необходимо не сокращать численность работников, а наоборот привлекать, так как именно по этому виду работ самые большие расходы.

Анализ статистической информации по предприятию показал, что за 2011 год принято работников 27 человек, а уволено 36

человека. За 2012 год принято 27 человек, в то время как уволено 22 человека. Анализ причин ухода с предприятия показал, что все работники увольнялись по собственному желанию. За 2013 год принято работников 30 человек, а уволено 28 человека. За 2012 год принято 27 человек. При этом уволено 22 человека. Все работники также увольнялись по собственному желанию.

Для характеристики движения рабочей силы важно рассчитать и проанализировать динамику следующих показателей: коэффициент оборота по приему ($K_{пр}$);

$K_{пр} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$;

коэффициент оборота по выбытию ($K_{в}$) [6]. $K_{в} = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$; коэффициент текучести кадров ($K_{т}$); $K_{т} = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$ [8].

Данные анализа приведены в таблице 4. Проанализировав данные таблицы, можно отметить, что за 2012 год по сравнению с 2011 годом наблюдается увеличение коэффициента оборота по приему с 0,15 до 0,18 соответственно, темп роста при этом

составил 120 %. Эта динамика, безусловно положительно сказывается на работе предприятия, так как коэффициент оборота по выбытию в это время снизился еще больше – с 0,23 в 2011 году до 0,15 в 2012

году (темп роста 65,2 %). Это свидетельствует об относительном постоянстве кадров предприятия и указывает на правильную кадровую политику руководства.

Таблица 4 – Движение рабочей силы ОАО «Славянское ДРСУ»

Показатели	2011 г.	2012 г.	Темп роста, %	2013 г.	Темп роста, %
Коэффициент оборота по приему – всего	0,15	0,18	120	0,21	116,6
Коэффициент оборота по выбытию–всего	0,23	0,15	65,2	0,19	126,6

В 2013 году по сравнению с 2012 годом также наблюдается увеличение коэффициента оборота по прибытию с 0,18 до 0,21соответственно, темп роста при этом составил 116,6%. А по коэффициенту оборота по выбытию, наблюдается обратная тенденция, в 2013 году по сравнению с 2012 годом он увеличился с 0,15 до 0,19, темп роста составил 126,6 %. Влияние снижения численности персонала привело к снижению производительности труда. Основную часть принятых и уволенных рабочих составляют сезонные работники.

На основании выполненного анализа, можно сделать вывод, что движение рабочей силы происходит в приемлимых рамках, потому что коэффициент по приему превышает коэффициент по выбытию.

Понимая, что от квалификации работников зависит результативность деятельности предприятия, руководство ОАО «Славянское ДРСУ» ежегодно за счет средств компании оплачивает всем водителям обучение по применению правил дорожного движения. Так, в течение рассматриваемого периода, прошли обучение на повышение знаний по перевозке огнеопасных грузов 4 водителя (автогудронатор, автозаправщик). Каждый год проходят обучение работники ДРСУ по работе с газовым оборудованием (операторы котельной - 2 , операторы технологических

печей АБЗ-4 чел., рабочие установки по выпуску активированного минерального порошка-3 чел.), всего -9 чел. прошли обучение по проверке знаний электробезопасности – 4 человека; тепловых энергоустановок -4 чел. повысили свою квалификацию в учебных комбинатах.

Известно, что на предприятие в 2013 году молодой специалист, начальник планово-производственного отдела был направлен в Академию народного хозяйства на обучение по программе «Руководитель-бизнесмен». Из числа рабочих на заочной форме обучения в высшем учебном заведении учится 1 человек, и в колледже также 1 человек. В настоящий момент проходит обучение рабочим профессиям (машинист экскаватора) – 1 чел.

Следовательно, приходим к выводу о том, что на предприятии вопросам подготовки кадров уделяется достаточно серьезное внимание.

Одним из технико-экономических показателей, который характеризует экономическое состояние предприятия, является уровень оплаты труда. Данные по среднемесячной заработной плате представлены в таблице 5. Фонд оплаты труда предприятия представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и выплат социального характера.

Таблица 5 – Среднемесячная заработная плата ОАО «Славянское ДРСУ», 2011-2013 г., тыс. руб.

Наименование	2011 г	2012 г.	Темп роста,%	2013 г.	Темп роста, %
Всего	14,2	19,39	136,6	21,6	111,4
В том числе АУП	26,3	31,71	120,6	36,2	114,2
Рабочие строительных специальностей	12,5	17,3	138,4	21,6	124,9
Прочие рабочие	4,6	6,1	132,6	10,5	172,1

Анализ данных по предприятию показал:

- среднемесячная заработная плата в 2011 году по предприятию составила – 14200 рублей, что на 2900 рублей больше, чем в 2010 году, когда ИТР, специалисты и служащие были переведены на сокращенную рабочую неделю – 50% рабочего времени с января по март включительно;

- среднемесячная заработная плата в 2012 году по предприятию составила – 19390 рублей. Задержек по заработной плате нет. Предприятие выполняет условия коллективного договора, т.е. выплата заработной платы производится два раза в месяц: пятого числа каждого месяца – аванс и двадцатого числа каждого месяца – заработная плата;

- среднемесячная заработная плата за 2013 год составила – 21600 руб., что не ниже среднеотраслевого уровня, и в сравнении с прошлым 2012 годом выше на 22000 рублей, так как ДРСУ, исполняя Постановление главы администрации Краснодарского края от 29.02.2012 г. №125 «О мерах по увеличению

доходной части консолидированного бюджета в 2012 году», с 1 июня 2013 года перешло на формирование окладов руководящих работников, специалистов и служащих, часовых тарифных ставок рабочих, окладов рабочих исходя из минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1- разряда 4800 руб., которая на 19,9 % выше ранее действовавшей на предприятии (4003 руб.), что соответствует условиям «Отраслевого тарифного соглашения».

На основании вышеизложенного, приходим к заключению о том, что на предприятии существует устойчивая тенденция роста заработной платы. Однако, существуют и тревожные сигналы: сокращение рабочих специальностей на фоне увеличения численности административно – управленческого персонала в 2013 году, рисунок 1 в то время как по основному виду деятельности наблюдается в 2012 году отрицательная рентабельность.

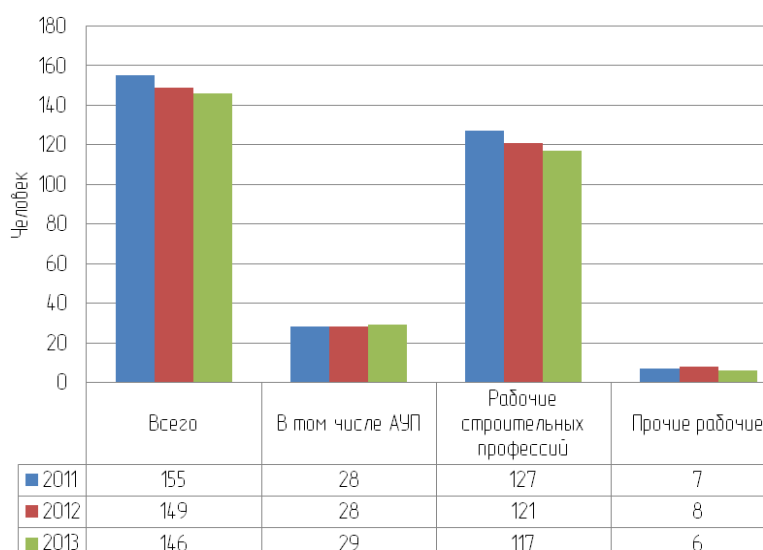


Рис. 1. Динамика среднесписочной численности ОАО «Славянское ДРСУ», 2012-2013 г., чел.

Заключение

На основании выполненного анализа получены следующие результаты:

- производительность труда в 2012 году выросла на 393, 9 тыс. руб./чел, по сравнению с 2011 годом, не смотря на сокращение среднесписочной численности работников в 2013 году на 6 человек, также увеличилась выручка, но выросли и расходы. Вследствие этого уменьшилась прибыль, что в свою очередь отрицательно сказалось на рентабельности;

- в 2013 году среднесписочная численность работников сократилась еще на 3 человека по сравнению с 2012 годом, что отрицательно сказалось на производительности труда и соответственно на выручке. Снижению производительности труда послужило сокращение численности рабочего персонала и увеличение численности административно-управленческого персонала.

На основании анализа состояния трудовых ресурсов руководителям предприятия необходимо разработать организационные мероприятия: сократить численность административно – управленческого персонала, в связи с дублированием функций управления; определить потребность в трудовых ресурсах в плановом порядке на основе балансового расчета потребности в подготовке квалифицированных кадров, в котором необходимо указать источники обеспечения этой потребности; изучить и выявить причины «текучести кадров»; создать хорошие производственные, жилищные, культурно-бытовые условия для специалистов дорожной организации; организовать повышение квалификации кадров, которое приведет в высокой культуре производства, эффективности труда и повлечет повышение оплаты труда.

Библиографический список

1. Кривко, Е. В. Экономика отрасли (дорожное строительство): учебное пособие / Е. В. Кривко. – Хабаровск: Изд-во ТОГУ, 2010. – 306 с.
2. Экономика дорожного хозяйства: учебник под ред. Е.Н. Гармонова. – М.: Транспорт, 1990. – 247 с.
3. Скляренко, В.К. Экономика предприятия: учебное пособие / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 256 с.
4. Трофимова, Л.А. Методы принятия управленческих решений: учебник для вузов / Л.А. Трофимова, В. В. Трофимов. – М.: Юрайт, 2012. – 399 с.
5. Фирсова, И.А. Управленческие решения: учебник для вузов / И.А. Фирсова и др. – М.: Юрайт, 2012. – 335 с.
6. Поздняков, В.Я. Экономика отрасли: учебное пособие / В.Я. Поздняков, С.В. Козаков. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 309 с.
7. Экономика строительства: учебник для вузов / под общей ред. И.С. Степанова. – 3-е изд, доп. и перераб. – М.: Юрайт-Издат, 2007. – 620 с.
8. Тебекин, А. В. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / А. В. Тебекин. – М.: Юрайт, 2012. – 320 с.

THE ANALYSIS OF FORMATION OF THE LABOUR AND ENTERPRISE RESOURCE ROAD CONSTRUCTION JSC «SLAVIC DRSU»

E. A. Golubeva

Abstract. The analysis of use of a manpower of the enterprise of road construction of JSC Slavyanskoye DRSU is provided in article. Formation of a manpower at the enterprises of road branch has the specifics. On the basis of the analysis of statistical data in two years conclusions are drawn and recommendations about improvement of personnel policy of the enterprise are offered.

Keywords: manpower, compensation, profitability, number of workers, fund of working hours.

References

1. Krivko E.V. *Jekonomika otrasli (dorozhnoe stroitel'stvo): uchebnoe posobie* [Economics of industry (road construction)]. Habarovsk: Izd-vo TOGU, 2010. 306 p.
2. *Jekonomika dorozhnogo hozjajstva: uchebnik* pod red. E.N. Garmonova [Economics of road management]. Moscow, Transport, 1990. 247 p.
3. Skljarenko V. K., Prudnikov V. M. *Jekonomika predpriyatija: uchebnoe posobie* [Enterprise economy: training manual]. Moscow, INFRA-M, 2010. 256 p.
4. Trofimova L.A., Trofimov V.V. *Metody prinjatija upravlencheskih reshenij: uchebnik dlja* [Methods of decision-making]. Moscow, Jurajt, 2012. 399 p.
5. Firsova I.A. *Upravlencheskie reshenija: uchebnik dlja vuzov* [Management decisions]. Moscow, Jurajt, 2012. 335 p.
6. Pozdnjakov V. Ja., Kozakov S.V. *Jekonomika otrasli: uchebnoe posobie* [Economics: textbook]. Moscow. INFRA-M, 2010. 309 p.
7. *Jekonomika stroitel'stva: uchebnik dlja vuzov / pod obshhej red. I.S. Stepanova.* [Construction economics: a textbook for high schools] 3-e izd, dop. i pererab. Moscow, Jurajt-Izdat, 2007. 620 p.
8. Tebekin A.V. *Strategicheskij menedzhment: uchebnik dlja vuzov* [Strategic management: textbook for universities]. Moscow, Jurajt, 2012. 320 p.

Голубева Елена Анатольевна (Россия, Омск) – кандидат технических наук, доцент кафедры «Экономика и проектное управление в транспортном строительстве» ФГБОУ ВПО «СибАДИ» (644080, г. Омск, пр. Мира, 5 29, e-mail: elena.golybeva@inbox.ru).

Golubeva Elena (Russian Federation, Omsk) – candidate technical sciences, associate professor, «Economics and project management in transport construction» of The Siberian automobile and highway academy (SIBADI) (644080, Mira, 5 Russian Federation, e-mail: elena.golybeva@inbox.ru).