

*А. Н. Леоненко**leonenko.nana@mail.ru**М. Н. Андриянчикова**magistr@gstu.by**Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого,
Республика Беларусь*

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОАО «НАРОВЛЯНСКИЙ ЗАВОД ГИДРОАППАРАТУРЫ»

В нынешней экономике человеческий фактор играет важную роль как неизменный элемент увеличения производительности труда, результативности функционирования и конкурентоспособности предприятий. Исследование трудовых ресурсов организации позволяет увеличить эффективность и качество профессиональной деятельности, увеличивает удовлетворенность работой, содействует профессиональному росту, а также помогает уменьшить текучесть кадров и привлечь в организацию сотрудников высокой квалификации.

Анализ трудовых ресурсов – один из базовых разделов анализа работы организации, подразумевающий хорошую обеспеченность организации трудовыми ресурсами, где высокая степень производительности труда играет большую роль в целях увеличения объемов производства.

Достаточная обеспеченность предприятий работниками, обладающими необходимыми знаниями и навыками, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объёмов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия персоналом и эффективности его использования зависят объём и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как результат объём производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

На отечественных предприятиях существует проблема недостаточного внимания к персоналу, их мотивам поведения, а также выявлению их значимых потребностей и проблем, что может привести к неудовлетворенности персонала на рабочем месте, а, следовательно, понижению производительности труда и текучести кадров.

Проанализируем трудовые ресурсы ОАО «НЗГА» по возрасту, полу и образованию в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ трудовых ресурсов по возрасту, полу и образованию за 2018-2020 гг.

Показатель	Списочная численность работников		
	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4
Всего	146	150	147
В том числе имеют образование: высшее	17	20	19
Среднее специальное	24	23	23
Профессионально-техническое	53	56	55
Общее среднее	48	47	46

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
Общее базовое	4	4	4
В том числе имеют возраст: до 16	0	0	0
16-17	0	0	0
18-24	24	18	18
25-29	20	22	22
30	2	4	4
31	2	1	1
32-39	31	27	27
40-49	39	45	43
50-54	15	16	15
55-59	12	15	15
60 лет и старше	1	2	2
Женщины	106	112	106
Мужчины	40	38	41

Из данной таблицы можно сделать следующие выводы:

Наибольшее количество работников в исследуемом периоде имеют профессионально-техническое образование. Также наибольшее количество кадров имеют возраст от 40 до 49 лет и принадлежат к женскому полу.

Рассмотрим заработную плату в таблице 2.

Таблица 2 – Анализ заработной платы за первое полугодие 2018-2020 гг.

Показатель	Численность работников, которым была начислена заработная плата в отчетном месяце		
	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4
Всего	93	104	110
До 200 руб.	1	3	-
От 200,1 до 300 руб.	4	-	1
От 300,1 до 400 руб.	14	18	6
От 400,1 до 500 руб.	21	13	11
От 500,1 до 600 руб.	7	18	18
От 600,1 до 700 руб.	15	13	18
От 700,1 до 800 руб.	6	8	18
От 800,1 до 900 руб.	5	7	8
От 900,1 до 1000 руб.	6	6	3
От 1000,1 до 1100 руб.	4	4	4
От 1100,1 до 1200 руб.	2	3	11
От 1200,1 до 1300 руб.	4	2	2

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
От 1300,1 до 1400 руб.	3	2	-
От 1400,1 до 1500 руб.	1	3	2
От 1500,1 до 1700 руб.	-	0	3
От 1700,1 до 2000 руб.	-	2	4
Свыше 2000 руб.	-	2	1
Фонд заработной платы, тыс. руб.	60,5	79,7	84,4

Фонд заработной платы в отчетном периоде 2019 года увеличился на 31,7%, а в отчетном периоде 2020 года – на 5,9%.

Далее проанализируем трудовые ресурсы предприятия с помощью следующих показателей:

- коэффициент оборота по приему;
- коэффициент оборота по выбытию;
- коэффициент полного оборота;
- коэффициент замещения рабочей силы;
- коэффициент текучести кадров;
- производительность труда.

Таблица 3 – Анализ трудовых ресурсов с помощью основных показателей за 2018-2020 гг.

Показатель	2018 год	2019 год	2020 год
Коэффициент оборота по приему	0,23	0,25	0,16
Коэффициент оборота по выбытию	0,22	0,23	0,19
Коэффициент полного оборота	0,48	0,47	0,34
Коэффициент замещения рабочей силы	1,04	1,07	0,82
Коэффициент текучести кадров	0,17	0,18	0,15
Производительность труда, тыс. руб.	30,43	35,55	43,14

Исходя из приведенных данных видно, что коэффициенты оборота по выбытию и приему снижаются, что говорит о снижении текучести кадров, но имеет место коэффициент замещения, который в 2020 году снизился до 0,82, что говорит о возможном сокращении рабочих мест. Для нормальной работы предприятия необходимо обновление кадров, так низкий показатель текучести кадров свидетельствует о «застое» развития предприятия. Однако нормальная текучесть составляет 5-10%, т.е. текучесть на ОАО «НЗГА» в 2020 году превышает норму на 5%. Это может свидетельствовать о существовании на предприятии указанной ранее проблемы недостаточного внимания к персоналу. В связи с этим, основной задачей управления персоналом является наиболее эффективное использование сотрудников в соответствии с целями предприятия.