

политике на 40-50%. Данное положение обуславливается тем, что компания «Artel» является дочерней компанией «Еко Elektron» и «Martensit Investment» (General Mobil), которые сотрудничают с компанией «Samsung», «Gloria», «Midea» и имеют преимущество, как в географическом расположении, так и в дешевой рабочей силе.

В условиях развитого рынка, его насыщения продуктами-аналогами и производителями, близкими по цене и качеству, задачей «минимум» для предприятия является сохранение своей доли на рынке в условиях быстрого обновления и расширения ассортимента продукции, предлагаемой многочисленными российскими и зарубежными производителями. Задача «максимум» заключается в увеличении своей доли.

Приоритетные цели перспективного развития реализуются путем решения следующих задач [3, с. 24]:

- повышение конкурентоспособности продукции;
- снижение издержек;

Подводя итоги исследования, можно сказать, что возрастающее конкурентное напряжение на рынке, как со стороны отечественных производителей, так и со стороны зарубежных, приводит к необходимости постоянной модернизации продукции, повышения потребительского качества. При этом новые модели продукции не должны переходить в более высокий ценовой диапазон, что требует работы по снижению издержек.

Список использованных источников

1. Официальный сайт ОАО «Электроаппаратура» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gomelapparat.org/> – Дата доступа: 30.09.2020 г.
2. Минько, Э.В. Качество и конкурентоспособность [Текст] / Э.В. Минько, М.Л. Кричевский. – СПб.: Питер, – 2004. – 268 с.
3. Михеева, Е.Н. Методы оценки конкурентоспособности непродовольственных товаров. – Мн.: ЮНИТИ, – 2004. – 153 с

Р. А.Ашомко, А.С. Беляева
И. В.Ермонина

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О.Сухого»

АНАЛИЗ И ОПТИМИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЭЛЕКТРОАППАРАТУРА»)

С переходом к рыночной экономике произошли принципиальные изменения в системе управления предприятиями. Следствием таких изменений стали новые подходы к организации и качеству управления предприятием. В силу этого особую важность и практическую значимость приобретает эффективное управление персоналом. Чтобы не потерять свою нишу на рынке, предприятиям необходимо адекватно реагируя на имеющиеся тенденции,

рационализировать производство, сокращать и оптимизировать издержки, изыскивать всевозможные резервы. В таких условиях необходимо учитывать имеющийся трудовой потенциал организации, стремиться использовать его наиболее эффективно. Для определения необходимых решений по поводу развития трудового потенциала предприятия, следует провести предварительный анализ и последующую оценку наиболее значимых, с точки зрения конкретного производства, характеристик трудового потенциала [4]. В качестве объекта данного исследования выступает промышленное предприятие ОАО «Электроаппаратура».

ОАО «Электроаппаратура» специализируется на производстве товаров народного потребления (ТНП) и низковольтной аппаратуры (НВА), с преобладающей в настоящее время долей ТНП (85%) в общих по предприятию объемах производства и реализации продукции. В таблице 1 отражена информация по выборочным параметрам развития предприятия [2].

Таблица 1. – Параметры развития ОАО «Электроаппаратура» в 2018-2020гг.

Наименование реквизита	2018	2019	2020 (прогноз)
Объем производства продукции (работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов из выручки, тыс. руб.	15258	14410	16248
Выручка от реализации продукции (товаров, работ, услуг), тыс. руб.	15759	14680	17788
Среднесписочная численность работников, чел.	495	455	445
Выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг на одного среднесписочного работника, тыс. руб.	31,8	32,3	40,0

Примечание: Разработано автором на основе отчетности предприятия [2]

По результатам оценки качественного и количественного состава трудовых ресурсов ОАО «Электроаппаратура» в 2019 г. можно сделать следующие выводы: персонал предприятия характеризуется относительно высоким образовательным уровнем (41,8 % работников имеют высшее или среднее специальное образование, 21,6 % - высшее); в организации стабильно невысокий удельный вес численности административно-управленческого персонала (до 13 %) в среднесписочной численности работников; структура возрастного состава численности персонала ОАО «Электроаппаратура» характеризуется высоким удельным весом работников пенсионного и предпенсионного возраста в списочной численности (15,3% работников возрастом более 55 лет), при этом удельный вес численности молодых сотрудников (до 31 года включительно) в списочной численности достигает 19,2 %, т. е. 34,5 % численности ОАО «Электроаппаратура» относится к персоналу, степень эффективности которого объективно ниже, чем у работников других возрастных категорий, что связано в первую очередь с недостатком опыта молодых сотрудников и снижением мотивации у сотрудников, достигших пенсионного или предпенсионного возраста; на предприятии высокий уровень текучести кадров (обновляется около 20 % численности за год).

Политика администрации в области управления персоналом в ОАО «Электроаппаратура» в будущем должна быть направлена на дальнейшее стимулирование интенсивного роста объемных и качественных показателей хозяйственной деятельности, в том числе за счет дополнительной мотивации повышения качества труда.

Мотивация труда – ключ к пониманию поведения человека в трудовом процессе и возможностей воздействия на него. Мотивирование – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов [1, с. 176 - 177]. Мотив – это то, что вызывает определенные действия человека. Поведение человека определяется не одним мотивом, а их совокупностью, в которой мотивы могут находиться в определенном отношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека [3, с. 236-237].

Одним из главных методов стимулирования является материальная (денежная) мотивация. Стимулирующее значение материальной мотивации особенно эффективно, в случае, когда руководство предприятий и организаций вознаграждают свой персонал в зависимости от выполнения производственных заданий и получения конкретных результатов, а не просто за присутствие на работе. Уровень среднемесячной заработной платы работников ОАО «Электроаппаратура» по итогам работы в 2020 году должен составить около 742,4 руб. (108,3%) при обеспечении коэффициента соотношения темпов роста выручки от реализации и среднемесячной заработной платы не менее 1,14. Рост фонда оплаты труда и средней заработной платы в 2020 году планируется обеспечить за счет проведения следующих организационно-экономических мероприятий: обеспечение роста объемов производства товарной продукции; снижение трудоемкости изготовления продукции за счет внедрения организационно – технических мероприятий; использование системы управления фондом рабочего времени; высвобождение и реализация неэффективно используемых активов; модернизация действующего парка оборудования; сокращение организационных простоев оборудования и рабочих; снижение удельного веса брака (в том числе исправимого) в себестоимости продукции.

Исходя из анализа качественного и количественно состава списочной численности персонала, сложившегося на конец 2019 года, в целях повышения эффективности использования трудовых ресурсов, политика в области управления персоналом предприятия должна быть направлена на: обеспечение соответствия обязанностей, выполняемых работниками, их образованию и уровню квалификации, поиск и подбор работников на вакантные места путем конкурсного отбора, прием на работу исключительно после всестороннего изучения профессиональных и деловых качеств кандидата; снижение удельного веса работников с потенциально низкой степенью мотивации, замещению данной категории сотрудников, имеющих опыт работы, психологически и социально устойчивых, укрепление наиболее эффективной возрастной категории в структуре персонала, имеющей достаточный опыт и мотивацию, способной обучать и направлять молодых работников; совершенствование

систем мотивации, направленное на стимулирование личной ответственности и инициативы специалистов; принятие мер по сокращению уровня текучести кадров, в том числе путем создания систем адаптации персонала в Обществе и дополнительной мотивации работников к сохранению рабочих мест; оптимизация численности руководителей производственных подразделений, замещение или дополнительное обучение недостаточно эффективных руководителей.

Планируемая структура численности ОАО «Электроаппаратура» на 2020 год, с учетом запланированных мероприятий по ее оптимизации, приведена в таблице 2.

Таблица 2. – Структура численности работников ОАО «Электроаппаратура»

Структура	Списочная численность, чел.	
	2019	2020 (прогноз)
1. Всего работников	429	416
В том числе:		
1.1. административно-управленческий персонал	56	52
1.2. непромышленный персонал	14	10
1.3. промышленно-производственный персонал	415	406
В том числе:		
1.3.1. основные рабочие	168	165
1.3.2. вспомогательные рабочие	141	137
1.3.3. руководители, специалисты и служащие	106	104

Примечание: Разработано автором на основе отчетности предприятия [2]

Таким образом, в целях обеспечения интенсивного роста производительности труда ОАО «Электроаппаратура» в большей степени внимание следует уделить дальнейшему совершенствованию организации производства и системы оперативного управления производством. Основной задачей в этой области должно быть создание условий для увеличения степени загрузки рабочих, их максимально эффективное использование.

Список использованных источников

1. Дорофеева, Л. И. Основы теории управления: УМК для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом» для подготовки бакалавров. – Саратов, – 2015. – 433 с.: ил.
2. Официальный сайт ОАО «Электроаппаратура» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gomelapparat.org/> - Дата доступа: 10.11.2020 г.
3. Тебекин, А.В. Менеджмент организации: Учебник / А.В. Тебекин, Б.С. Касаев. – М.: КноРус, – 2011. – 424 с.
4. Трудовой потенциал предприятия: сущность и методы оценки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-predpriyatiya-suschnost-i-metody-otsenki/viewer> - Дата доступа: 11.11.2020 г.