

Выявленные особенности поведения потребителей могут стать основой для принятия управленческих решений с помощью маркетинговых инструментов, а также могут послужить основой выработки системы позиционирования, хоть и крупного медицинского учреждения, но не имеющего маркетинговой ориентации на рынке медицинских услуг.

Библиографический список

1. Состояние и развитие конкурентной среды на рынках товаров и услуг Самарской области в 2016 году. Доклад Министерства экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области. Самара 2017.

*Дубровина Н.А., Чурмеева О.А.**

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «АВТОВАЗ»)

Статья посвящена анализу трудовых ресурсов в машиностроительных организациях, как неперемное условие для обеспечения бесперебойности производственного процесса. Рассматриваются задачи анализа. Проводится анализ производительности труда, оплаты труда, условия труда на основе данных ОАО «АвтоВАЗ».

* © Дубровина Н.А., Чурмеева О.А. 2017.

Дубровина Наталья Александровна (nadubrovina@yandex.ru), канд. экон. наук, доц., зав. кафедрой Общего и стратегического менеджмента Самарского университета, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

Чурмеева Ольга Александровна (lely-small@mail.ru), магистрант Самарского университета.

Ключевые слова: машиностроение, трудовые ресурсы, производительность труда, трудоемкость, оплата труда.

Промышленность является очень важной частью российской экономики. Машиностроение, в свою очередь, представляет собой один из крупнейших комплексов промышленности, так как доля производимой продукции составляет 1/5 от всего объема производства. [1]

Усиление конкуренции на рынке машиностроения озадачивает предприятия анализировать трудовые ресурсы.

Экономическая сущность трудовых ресурсов представляет собой часть населения, которая обладает нужными знаниями, навыками труда в соответствующей отрасли.

Актуальность исследуемой темы является в том, что трудовые ресурсы машиностроительного предприятия - это главный фактор производства. Он создает условия для использования других его элементов, которые участвуют в создании материальных благ [1].

Исключительное место среди всех ресурсов, которые используются в деятельности машиностроительных организаций, имеет труд как экономический ресурс. Он представляет собой совокупность умственных и физических способностей людей, используемых при осуществлении общественно полезной деятельности.

Непременным условием для обеспечения бесперебойности производственного процесса является рациональное использование персонала предприятия.

Основные задачи анализа трудовых ресурсов представлены на рис. 1.

В начале анализа трудовых ресурсов любого промышленного завода необходимо провести разделение сотрудников согласно следующей классификации (рис. 2) [2].

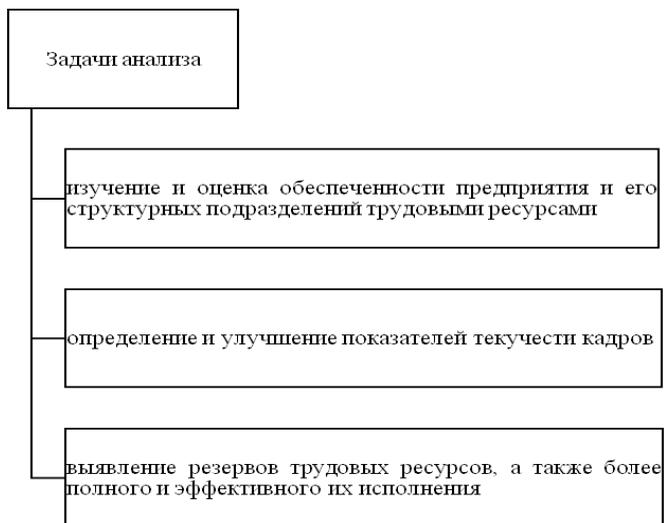


Рис. 1. Задачи анализа трудовых ресурсов



Рис. 2. Классификация сотрудников промышленного предприятия

Анализ трудовых ресурсов можно разделить на три основных направления показанных на рис. 3.

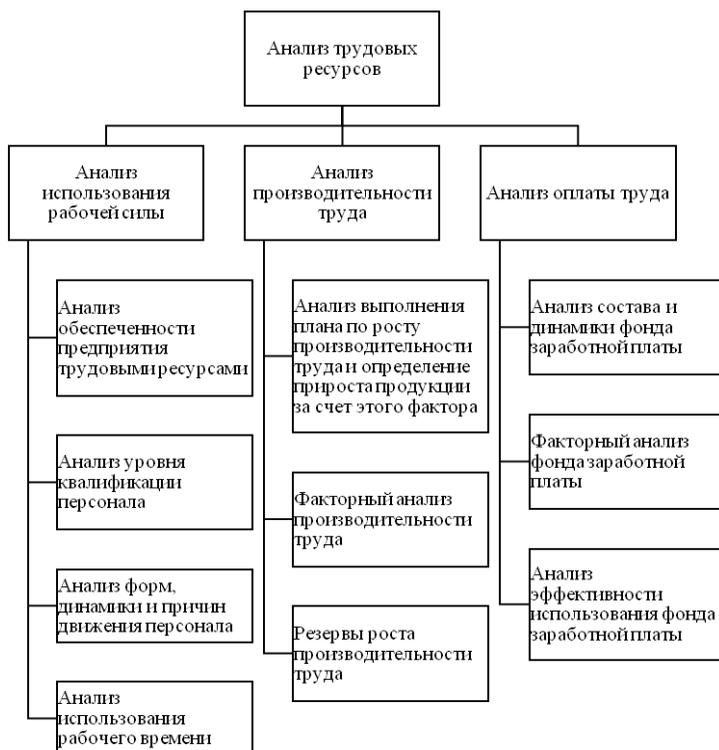


Рис.3. Схема анализа трудовых ресурсов

Объектом исследования анализа трудовых ресурсов был выбран ОАО «АвтоВАЗ», который является одним из важных машиностроительных заводов Самарской области [1].

Рассмотрим первую группу «Анализ использования рабочей силы».

Выявление факторов, которые препятствуют росту производительности труда, является основной задачей данного анализа.

В ходе анализа использования рабочей силы проводят:

- сравнение фактических с плановыми цифрами работников по профессиям и категориям, что определяет обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами;

- сравнение фактической численности персонала с предыдущим периодом.

Полученные данные помогают изучить соотношение между группами и изменениями этой пропорции.

Кроме количественного обеспечения следует изучить качественный состав рабочих, характеризующийся образовательным, квалификационным, уровнями внутрипроизводственной структуры. Данные характеристики являются важными для любого машиностроительного завода [3].

Ежегодно специалисты завода ОАО «АвтоВАЗ» проводят мероприятия по оценке состояния здоровья сотрудников в целях его укрепления и улучшению условий труда. Для этого рассматривают показатели, представленные на рис. 4.



Рис. 4. Показатели, определяющие условия труда

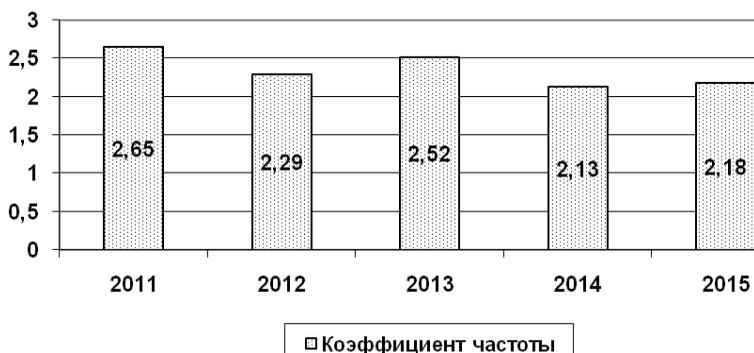


Рис. 5. Производственный травматизм на 1000 работающих ОАО «АвтоВАЗ»

Так ОАО «АвтоВАЗ» проводит ежегодно обучение персонала. Показатели приведены на рис. 6.

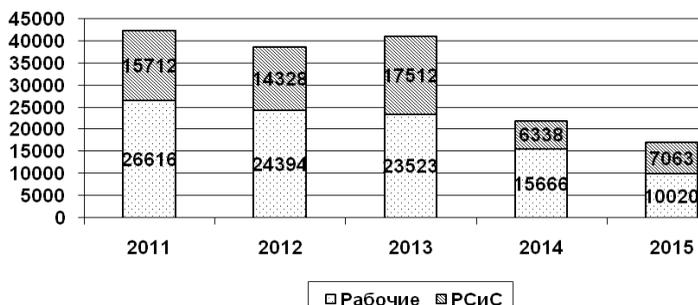


Рис. 6. Обучение персонала ОАО «АвтоВАЗ», чел.

Аналізу также подлежат мероприятия по охране труда и технике безопасности.

В заключение анализа необходимо разработать мероприятия, направленные на то, чтобы повысить работникам уровень социальной защиты и улучшить условия труда.

В рамках утвержденных программ на предприятии ОАО «АвтоВАЗ» предусмотрены:

- предоставление путевок для работников и их детей в санатории, пансионаты, базы отдыха в регионах РФ;
- выдача полисов ДМС;
- прохождение периодического медицинского осмотра;
- предоставление дотаций на удешевление стоимости питания.

В процессе анализа использования рабочей силы ответственным этапом является изучение текучести кадров.

Рассматривая ОАО «АвтоВАЗ» можно заметить, что за три исследуемых года (2013-2015гг.) самый высокий процент текучести кадров наблюдается в 2014 году, а именно 20,7 %. Самый низкий процент был в 2013 г. Он составил 11,4 %. Что касается 2015 года, то по сравнению с 2014 годом данный коэффициент уменьшился на 1,3 %, что составляет 19,4 % [7].

Вторым направлением анализа трудовых ресурсов на машиностроительном предприятии является анализ производительности труда [4].

Для оценки уровня производительности труда применяется система показателей, представленная на рис. 6.

Наиболее важным обобщающим показателем считается среднегодовая выработка продукции одним рабочим [5].

Уровень данного показателя, так же как и уровень среднедневной выработки зависит от изменения среднечасовой выработки. Поэтому, как правило, проводится анализ среднечасовой выработки. Для анализа данного показателя в основном используют методику, разработанную Русак Н.А. Методика гласит, что есть факторы, связанные с изменением стоимости продукции и ее трудоемкости, от которых зависит величина среднечасовой выработки [6].

Данные ОАО «АвтоВАЗ» показывают рост производительности труда в среднем на 9,8 %. Так в 2014 году производительность труда составила 113,2 %, что на 9,9 % больше чем в 2013 году, а в 2015 году по сравнению с 2014 годом произошло увеличение на 9,6 % [7].



Рис. 6. Показатели уровня производительности труда

В заключение анализа, как правило, разрабатываются конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда.

Основными направлениями, согласно которым ОАО «АвтоВАЗ» добивается увеличения производительности труда, являются:

- сокращение затрат труда на ее производство;
- увеличение выпуска продукции.

Третьим направлением анализа трудовых ресурсов на машиностроительном предприятии является анализ оплаты труда, который является важным способом оптимизации средств на оплату труда в расчете на единицу продукции.

Данный анализ принято начинать с расчета абсолютного и относительного отклонения фактической его величины от плановой. Следует отметить, что абсолютное отклонение само по себе мало, о чем говорит, потому что не учитывает динамики объема производ-

ства. Рост объема производства и продаж, а, следовательно, и увеличение прибыли ведет за собой, как правило, и увеличение оплаты труда, противоположным является процесс сокращения величины производства и продаж.

Важным фактором, влияющим на абсолютное и относительное отклонение по фонду заработной платы, является изменение средней заработной платы работников. Динамика данного показателя применимого к ОАО «АвтоВАЗ» представлена на рис. 7.

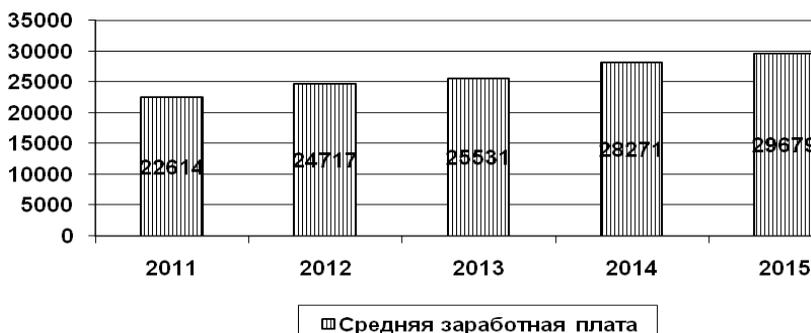


Рис. 7. Динамика средней заработной платы на ОАО «АвтоВАЗ», руб.

С помощью анализа оплаты труда в завершении планового периода осуществляется контроль выполнения установленных планов по заработной плате и, следовательно, трудовых показателей, связанных с ними. Происходит выявление положительной стороны экономической работы с целью их дальнейшего развития и отрицательные стороны для устранения их в последствии. Необходимость анализа затрат на оплату труда заключается в совершенствовании систем оплаты труда и поиска новых подходов, которые определить размер заработной платы, максимально учитывая сложность, характер и значимость выполняемых работ [5].

Вследствие рассмотрения в данной статье анализа трудовых ресурсов на машиностроительных предприятиях можно сделать следующие выводы:

- большое значение для повышения производства продукции имеет достаточная обеспеченность заводов нужными трудовыми ресурсами;

- объем и своевременность выполнения всех работ на прямую зависит от эффективности использования трудовых ресурсов;

- рациональное использование трудовых ресурсов влияет на себестоимость продукции, объем производства и продаж и как следствие на прибыль любого машиностроительного предприятия.

Библиографический список

1. Чурмеева О.С., Дубровина Н.А. К вопросу об анализе финансового состояния предприятия на примере ОАО «АвтоВАЗ» // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11(Ч.3). С. 888-892.

2. Дубровина Н.А., Чурмеева О.С. Влияние санкций на развитие отечественного машиностроения // Вектор науки ТГУ. Сер.: Экономика и управление. 2016. № 1(24). С. 24-29.

3. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: Новое знание, 2002. 704 с.

4. Чурмеева О.С. Теоретические аспекты анализа ликвидности и платежеспособности// Экономика и предпринимательство. 2016. № 11(Ч.4). С. 1223-1228.

5. Иванов И.Н. Экономический анализ деятельности предприятия. М.: Инфра-М, 2014. 352 с.

6. Русак Н.А., Русак В.А. Финансовый анализ субъекта хозяйствования. М.: Высш. шк., 2003. 84 с.

7. Годовая отчетность ОАО «АвтоВАЗ»// Элект. дан. Режим доступа URL: <http://info.avtovaz.ru/index.php?id=301> (дата обращения 18.11.2016)