

как готовая продукция, краткосрочная дебиторская задолженность и незавершенное производство характеризует плохое качество краткосрочных активов за счет роста их величины. И только увеличение динамики денежных средств и их эквивалентов является показателем улучшения качества краткосрочных активов.

*Науменко В.В., Сырокваш Н.А.
УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»
Республика Беларусь, Минск*

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Экономика нашей страны практически перешла на рыночные рельсы и функционирует исключительно по законам рынка. Предприятия сами отвечают за свою деятельность и сами принимают решения о дальнейшем развитии. В рыночной экономике выживает тот, кто наилучшим образом использует имеющиеся у него ресурсы для получения максимального количества прибыли, решая основные проблемы экономической деятельности.

Из известных на данный момент факторов производства одним из главных, а, зачастую, и основным, требующим наибольших затрат, является труд. Актуальность выбранной мною темы состоит в том, что руководство каждого предприятия должно четко знать, как эффективно использовать трудовые ресурсы, как грамотно организовать работу, и как корректно разрешить тот или иной трудовой конфликт.

Рациональное использование персонала предприятия – непереносимое условие, обеспечивающее бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов. В современных условиях производства эффективность использования производственных фондов, сырья, улучшение качества и структуры выработанной продукции зависят как от количества работающих, так и от уровня их квалификации. В соответствии с действующим законодательством, предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждают штаты. Неукомплектованность персонала нередко оказывает отрицательное влияние на качество и динамику объема продукции.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой - изучение ее движения. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих коэффициентов (рассмотрим на примере предприятия Минский парниково-тепличный комбинат): коэффициент оборота по приему работников, коэффициент текучести кадров, коэффициент замещения. Характеристика движения рабочей силы на данном предприятии представлена в следующей таблице 1.

Таблица 1 – Движение численности работников за 2011-2013 гг.

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Среднесписочная численность работников	179	167	168
Списочная численность на начало года	181	178	172
Было принято	10	3	4
Выбыло, в том числе:	12	14	8
-по соглашению сторон	10	8	3
-за нарушение трудовой дисциплины	2	6	5
Коэффициент оборота по приему работников	0,06	0,02	0,02
Коэффициент текучести кадров	7	8	5
Коэффициент замещения	-0,01	-0,07	-0,02

Нормативное значение коэффициента текучести кадров 3-5 %. В 2011 г. текучесть кадров на 2 % превышала нормативное значение, в 2012 г. отклонение составило 3 %, а в 2013 г. значение коэффициента было в пределах нормы. У большинства работников причина увольнения неудовлетворение заработной платы.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Фонд рабочего времени зависит от следующих факторов:

- численности работников;
- количества отработанных дней;
- средней продолжительности рабочего дня.

Факторную модель фонда рабочего времени можно представить в виде формулы: $ФРВ = ЧР \times Д \times П$

Данные для расчета фонда рабочего времени представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Характеристика показателей фонда рабочего времени

Показатели	2012 г.	2013 г.	Отклонение
Среднегодовая численность работников, чел.	167	168	1
Отработано за год одним работником дней (Д)	209	207	-2
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,9	7,8	-0,1
Фонд рабочего времени (ФРВ), ч	275733,7	271252,8	-4480,9

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени меньше прошлого года на 4480,9 часов. Влияние факторов на его изменение можно установить способом абсолютных разниц:

изменения за счет численности работников:

$$\Delta ФРВ_{ЧР} = (ЧР_1 - ЧР_0) \times Д_0 \times П_0 = (168-167) \times 209 \times 7,9 = 1651,1;$$

изменения за счет количества отработанных дней:

$$\Delta\text{ФРВ}_д = (D_1 - D_0) \times \text{ЧР}_1 \times \text{П}_0 = (207-209) \times 168 \times 7,9 = -2654,4;$$

изменения за счет продолжительности рабочего дня:

$$\Delta\text{ФРВ}_п = (\text{П}_1 - \text{П}_0) \times \text{ЧР}_1 \times D_1 = (7,8-7,9) \times 168 \times 207 = -3477,6.$$

Общее изменение с учетом всех влияющих факторов составит:

$$\Delta\text{ФРВ} = (\text{ЧР}_1 \times D_1 \times \text{П}_1) - (\text{ЧР}_0 \times D_0 \times \text{П}_0) = \Delta\text{ФРВ}_{\text{чр}} + \Delta\text{ФРВ}_д + \Delta\text{ФРВ}_п = 1651,1 + (-2654,4) + (-3477,6) = -4480,9.$$

В результате увеличения численности работников на 1 человека, фонд рабочего времени увеличился на 1651,1 часов. Анализ представленных данных показывает, что предприятие использует персонал недостаточно полно. В среднем одним работником отработано 207 дней вместо 209, в связи с чем, сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного работника 2 дня, а на всех – 336 дней.

Итак, для повышения эффективности трудовых ресурсов на предприятии «Минский парниково-тепличный комбинат» необходимо, прежде всего, совершенствование оплаты труда, требующее использование не только повременной, но и сдельной формы оплаты.

Руководству предприятия также удастся создать здоровую рабочую атмосферу в коллективе, организовать технически оснащенные рабочие места, что в значительной мере способствует уменьшению нарушений трудовой дисциплины. Помимо этого, на предприятии предполагается внедрение новых информационных технологий, что в значительной степени должно сократить затраты рабочего времени на оформлении заказа, приема и распределения товаров. Главным фактором, тормозящим данное нововведение, является недостаточный уровень общей квалификации персонала. Разрешение обозначенной проблемы должно стать первичной задачей для руководства предприятия.

Пальчик А.А.

Руководитель – канд. экон. наук Романёнок Т.Н.

УО «Белорусский государственный экономический университет»

Республика Беларусь, Минск

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ КАЧЕСТВА, КАК ПРЕДПОСЫЛКА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Сложившиеся экономические отношения нельзя представить без конкуренции. Конкуренция представляет собой соперничество предприятий как на внутреннем, так и на внешнем рынке для удовлетворения потребностей покупателей с целью получения большей прибыли.

Повышения качества продукции является актуальной для любого предприятия, особенно на современном этапе, когда в повышении эффективности производства все большее значение играет фактор «качество продукции», обеспечивающий ее конкурентоспособность. Длительное время качество продукции оценивалось по существующим требованиям нормативных документов, которые не всегда отражали желаемого качества, предъявляемыми требованиями покупателей.