

УДК / UDC 331

**АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ПРЕПРИЯТИЯ РАБОЧЕЙ СИЛОЙ И  
ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ**  
ANALYSIS OF THE ENTERPRISE'S LABOR SUPPLY AND STAFF TURNOVER

**Журкина Т.А.\***, кандидат экономических наук, доцент  
Zhurkina T.A., Candidate of Economics, Associate Professor  
**Воронежский государственный аграрный университет, Воронеж, Россия**  
Voronezh State Agricultural University, Voronezh, Russia

**Шевалдова Т.В.**, старший преподаватель  
Shevaldova T.V., Senior Lecturer  
**Ульяновский государственный аграрный университет, Ульяновск, Россия**  
Ulyanovsk State Agrarian University, Ulyanovsk, Russia

**Осипов Г.В.**, аспирант  
Osipov G.V., Post-graduate student  
**Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва,  
Россия**  
Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

**Сычева И.И.**, научный сотрудник  
Sycheva I.I., Researcher  
**Всероссийский научно-исследовательский институт фитопатологии,  
Московская область, Россия**  
All Russian Research Institute of Phytopathology, Moscow Region, Russia

\*E-mail: [zhutat@yandex.ru](mailto:zhutat@yandex.ru)

**АННОТАЦИЯ**

Трудовые ресурсы предприятия – неотъемлемая часть производственного потенциала любого предприятия. Обеспеченность рабочей силой и ее качественный состав имеют важное значение для устойчивости функционирования любого предприятия. В современных условиях на первый план выходит борьба с текучестью кадров и проблема роста качественного состава работников.

**ABSTRACT**

The labor resources of the enterprise are an integral part of the production potential of any enterprise. The supply of labor and its qualitative composition are important for the sustainability of the operation of any enterprise. In modern conditions, the elimination of the excessive turnover of personnel and the problem of improving the qualitative description of workers are of the utmost importance.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА**

Рабочая сила, качественный состав рабочей силы, движение рабочей силы, текучесть кадров и борьба с ней.

**KEY WORDS**

Labor force, qualitative composition of the labor force, labor movement, staff turnover and its elimination.

Чтобы эффективно функционировать организации необходимо иметь среди своих сотрудников определенное количество высококвалифицированных специалистов своего дела. Моделируя определенный «тип» работников, которые

нужны предприятию оно формирует определенную структуру кадров по различным качественным характеристикам (по возрасту, образованию, полу). Грамотно сформированная структура персонала предприятия и постоянная забота о его благополучии – залог успеха и эффективной деятельности предприятия. Текучесть кадров чаще всего выступает ярким индикатором адекватности управления предприятием.

Трудовые ресурсы (рабочая сила) являются наиболее активной составляющей производственного потенциала. От обеспеченности трудовыми ресурсами и от их использования зависит решение экономических и социальных задач, стоящих перед предприятиями.

В современной экономической науке чаще применяют термин «экономически активное население», т. е. трудовые ресурсы. Допустимо применение обоих терминов.

Задачами анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами является:

- 1) оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, по отраслям производства, а также по категориям и профессиям;
- 2) определение и изучение показателей текучести кадров;
- 3) изучение показателей использования рабочей силы, более полного и эффективного ее использования;
- 4) выявление резервов рабочего времени и повышения производительности труда;
- 5) проанализировать использование фонда заработной платы предприятия и уровень заработной платы работников;
- 6) проанализировать соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда.

Нами проанализированы трудовые ресурсы и оплата труда на примере колхоза имени «Куйбышева». Это предприятие крупное, так стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах почти в 1,7 раза выше среднерайонного уровня, специализируется предприятие на производстве зерна, подсолнечника и молока. Деятельность его интенсивна.

Уровень рентабельности в целом по предприятию высокий, он выше чем в среднем по Калачеевскому району на 33,4 процентных пункта. Анализируемое предприятие имеет не устойчивое финансовое положение, в течение 3 последних лет оно платежеспособно.

Таблица 1 – Расчет обеспеченности рабочей силой

Категория работающих	Среднегодовая численность, чел.			Отношение фактической численности отчетного года в %	
	2014 год	2015 год		к 2014 году	к нормативу
		фактически	по нормативу		
Рабочие постоянные	67	63	67	94,0	94,0
В том числе: трактористы-машинисты	17	12	19	70,6	63,2
операторы машинного доения	8	8	11	100,0	72,3
Скотники КРС и др.	8	8	9	100,0	88,9
Служащие	12	12	14	100,0	85,7
В том числе руководители	7	7	7	100,0	100,0
ИТР	5	5	9	100,0	55,0
Рабочие сезонные и временные	1	1	1	100,0	100,0
Итого занято в сельскохозяйственном производстве	80	76	87	95,0	87,4
Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	2	2	4	100,0	50,0
Всего	82	78	91	95,1	85,7

Обеспеченность предприятия кадрами определяют путем сравнения фактического наличия работников по категориям с нормативом или планом. При этом необходимо изучить данные по каждой категории работников, поскольку роль различных категорий работников в выходе продукции неодинакова (табл. 1).

В сельскохозяйственном производстве данного хозяйства в 2015 году требовалось 87 среднегодовых работников, а фактически их было 76, что составляет 87,4% от нормативной потребности.

Наблюдается дефицит трактористов - машинистов (обеспеченность ими 63,2%), операторов машинного доения (обеспеченность ими 72,3), скотников (обеспеченность ими 88,9%), служащих (обеспеченность ими 85,7%), а также работников, в подсобных промышленных предприятиях и промыслах (обеспеченность ими 50,0%). Данную ситуацию следует признать отрицательной, поскольку именно основные рабочие создают продукт и способствуют получению прибыли. Следует отметить, что обеспеченность руководителями и работниками сезонными и временными составила 100%. Избытка рабочей силы по категориям работников не наблюдается.

Общий недостаток работников в целом по предприятию в соответствии со штатным расписанием составляет 13 человек, при этом обеспеченность рабочей силой колхоза им. Куйбышева Калачеевского района Воронежской области составила 85,7%.

Однако абсолютные отклонения не полностью характеризуют обеспеченность рабочей силой хозяйства. Чтобы правильно и окончательно определить обеспеченность хозяйства рабочей силой, необходимо определить относительное отклонение с учетом выполнения плана продукции, что позволит скорректировать потребность в рабочих при фактическом объеме производства. В нашем примере производство продукции (в сопоставимых ценах) предусмотрено на 1492 тыс. руб., фактически получено – 1754 тыс. руб., следовательно, скорректированная потребность в рабочих составляет:

$$91 \times (1754 / 1492) = 91 \times 1,17 = 106 \text{ человек}$$

Полученную относительную численность сравним с фактической численностью и рассчитаем относительное отклонение, которое составило 28 человек. Иными словами, недостаток рабочей силы с учетом фактически полученного объема продукции составил 28 человек или 36% к среднегодовой фактической их численности, что является отрицательной тенденцией в формировании трудового потенциала предприятия. Без сомнения это является одной из возможных причин низких финансовой устойчивости деятельности предприятия.

В основу классификации кадров положен принцип участия отдельных групп, занятых производственной деятельностью и характер выполняемых ими работ. Для каждой отрасли народного хозяйства в связи с ее особенностями характерен свой состав работников по категориям.

Охарактеризуем также качественный состав работников исследуемого предприятия (табл. 2).

Как видно из таблицы 2, основную долю персонала в 2015 г. составляют работники в возрасте от 50 до 60 лет и эта доля от общей численности составляет 45%, то есть персонал предприятия предпенсионного возраста. В 2015 году снизилась численность персонала от 20 до 30 лет на 2 чел. или на 3%, от 40 до 50 лет на 4 чел. или на 5%.

Анализируя данные таблицы, мы видим, что у основной массы работающих стаж составляет от 15 до 20 лет это 30% и свыше 20 лет – 47% от общей численности работников. Количество человек по данным категориям также уменьшилось. Опираясь на данные таблицы, можно сказать о том, что текучесть кадров достаточно высока.

Также из таблицы видно, что образование у 50% работников среднее, среднее специальное и у 40% незаконченное среднее, что свидетельствует о том, что кадровый потенциал представлен работниками с разным уровнем квалификации. Удельный вес работников с высшим профессиональным образованием не так велик – 10 %.

Таблица 2 – Качественный состав работников колхоза имени Куйбышева в 2014 – 2015 гг.

Группировка по признаку	2014 год		2015 год		Динамика	
	чел.	доля, %	чел.	доля, %	чел.	доля, %
Группы работников по возрасту до 20 лет	-	-	-	-	-	-
20-30	7	9	5	6	-2	-14
30-40	13	16	14	18	+1	+7
40-50	26	32	22	28	-4	-15
50-60	31	37	35	45	+4	+13
старше 60	5	6	2	3	-3	-60
Итого	82	100	78	100	-4	-5
Группы работников по трудовому стажу до 5 лет	2	2	1	1	-1	-50
5-10	9	11	5	6	-4	-45
10-15	14	17	12	16	-4	-14
15-20	24	29	23	30	-1	-4
Свыше 20	33	41	37	47	+4	+12
Итого	82	100	78	100	-6	-5
Группы работников по уровню образования, начальная	0	0	0	0	0	0
незаконченное среднее	30	37	31	40	-1	3
среднее, средеспециальное	44	54	39	50	-5	-11
высшее	8	9	8	10	0	0
Итого	82	100	78	100	-6	-5

Текучность является одной из наиболее распространенных организационных форм подвижности кадров. На практике к текучности принято относить как увольнение по собственному желанию, так и увольнение по инициативе администрации в связи с прогулами работников, систематическими нарушениями трудовой дисциплины и прочее. [2, с. 17]

В этой связи представляется допустимым рассматривать текучность кадров как движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом (условиями труда, быта и т.д.) - так называемая «активная» текучность, и неудовлетворенностью организации данным работником (его недисциплинированностью, систематическим невыполнением обязанностей без уважительных причин и т.д.) - «пассивная» текучность.

Текучность рабочих играет большую роль в стабильной деятельности предприятия. Постоянный кадровый состав, который длительное время работает на предприятии, совершенствует свою квалификацию, осваивает смежные профессии, быстро ориентируется в любой нетипичной производственной обстановке, создает определенную деловую атмосферу в коллективе, стараясь повысить на производительность труда. Текучность кадров мешает правильной организации труда, повышению квалификации рабочих, снижает трудовую дисциплину и мотивацию работников.

Высокая текучность работников является отрицательным показателем работы предприятия и часто является следствием плохой работы управленческого персонала предприятия.

Текучность рабочей силы разделяют на внешнюю - за пределами предприятия, на внутреннюю - внутри предприятия (с одного производственного участка на другой).

Чем выше уровень внутренней текучности, тем выше текучность внешняя.

Текучность рабочей силы выделяют неизбежную, которая связана с причинами, находящимися вне компетентности организации и избыточную, которая связана с нарушениями трудовой дисциплины на предприятии.

К причинам, вызывающим текучность рабочей силы на анализируемом предприятии, можно отнести: неудовлетворенность заработной платой отношениями с руководителем и начальником производственного участка, условиями труда, плохой морально-психологический климат в коллективе.

В целях уменьшения текучности кадров и закрепления молодых специалистов на

ключевых должностях, в колхозе ежегодно приобретаются за счет хозяйствующего субъекта путевки в курортно–оздоровительные санатории. Для молодых специалистов, занятых в отрасли животноводства по производству молока, а также в отрасли растениеводства, а именно тракторист – машиниста, предоставляется жилая площадь. Заключаются соглашения к трудовым договорам на условиях взаимных обязательств между работодателем, взявшим на себя обязательства оплачивать обучение работников, и работником, который обязуется отработать на предприятии определенное количество лет по окончании обучения. Ежегодно передовикам производства, колхоз вручает денежные вознаграждение.

Несмотря на это, население считает, что работа в сельском хозяйстве не престижна, считается, что человек, работающий в сфере умственного труда, полнее может раскрыть себя и реализовать потенциал способностей, а ручная работа этого не предполагает. Также большую роль играет низкая оплата труда в колхозе, удаленность от развитой инфраструктуры, обслуживания и отдыха.

Поскольку изменения качественного состава происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу уделяется большое внимание (табл. 3).

Таблица 3 – Анализ движения рабочей силы

Показатели	2014 год	2015 год	Абсолютное отклонение
1. Среднесписочная численность работающих, чел.	98	91	-7
2. Принято на предприятии в течении года, чел.	12	14	2
3. Выбыло с предприятия работников в течении года(чел.), в т.ч. в связи с	15	16	1
а) выходом на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом	6	4	-2
б) по собственному желанию	9	12	3
4. Оборот рабочей силы по приему	12	15	3
5. Оборот рабочей силы по выбытию	15	18	3
6. Коэффициент общего оборота	27	32	5
7. Коэффициент текучести кадров	15	17	2

Проанализировав результаты расчетов основных показателей движения персонала, мы установили, что на предприятии в 2014–2015 годы наблюдается негативная тенденция движения рабочей силы: коэффициент текучести кадров и коэффициент общего оборота увеличились на 2 процентных пункта и на 5 процентных пунктов соответственно. Наблюдается увеличение оборота рабочей силы по приему на 5 процентных пункта и оборота рабочей силы по выбытию на 3 процентных пункта. В общем, показатели движения рабочей силы на предприятии достаточно велики, о чем свидетельствуют коэффициенты общего оборота: 27% и 32% в 2014 и 2015 году соответственно. При этом среднесписочная численность работников снизилась на 7 человек или 7%.

Частая смена персонала предприятия, на наш взгляд, во многом зависит от удовлетворенности работников своим руководством и его способностью давать производственные задания, поощрять и справедливо премировать трудящихся, которые работают усердно и без брака. [1, с. 33]

Причины текучести кадров могут быть разнообразными.

1. Некачественный подбор персонала может быть связан с желанием руководства быстро заполнить вакансии. Возможно, работник при этом не получил полную информацию об особенностях производственного процесса и, следовательно, его ожидания не были оправданы.

2. Неудовлетворенность руководством и его отношением, что может выражаться личной неприязнью и несогласием с методами управления предприятием и отдельными его подразделениями.

3. Негативная атмосфера среди работников, при этом они чувствуют себя незначительными, их профессиональные качества становятся недооцененными.

4. Слабо развитая система мотивации труда, а также неоправданная и несправедливая система поощрений и вознаграждений.

5. Отсутствие карьерного и профессионального роста и развития. Хотя грамотные работодатели ценят амбициозных сотрудников за их целеустремленности и желание «расти» по карьерной лестнице.

6. Увольнение работников, происходящее в период слияния компаний. Часто бывает, что вслед за уволившимся руководителем производственного подразделения уходит и его команда.

7. Неблагоприятные условия труда: тесные и мало освещенные помещения, недостаток оборудования или его неисправность.

8. Вероятность получения более высокой оплаты труда на другом месте работы. Хотя эта причина часто сочетается с другими и выступает в комплексе с нездоровым психологическим климатом на предприятии.[3, с. 171]

Таким образом, нами рассмотрен целый перечень причин увольнения работников. Среди них также можно выделить объемные причины (экономическая ситуация в стране, изменения на рынке труда) и личные обстоятельства (переезд, увольнение с работы из-за болезни родственника или ухода за ребенком).

Снижению кадров могут способствовать следующие мероприятия. [5, с. 8]

1. Грамотно и качественно осуществлять подбор персонала. Нанимать только тех работников, которые соответствуют корпоративной этике и культуре предприятия. Их цели и ценностные ориентиры должны соответствовать целям организации. Давать максимально подробную информацию о производственном процессе и его особенностях, трудовых обязанностях и правах работника.

2. Разработка и использование программы по профессиональному и карьерному росту и развитию персонала. Использование курсов по повышению квалификации и усовершенствованию профессиональных навыков будут способствовать лояльности и удержанию работников.

3. Обеспечение причастности работников к успехам и промахам предприятия. Использование практики коллективного принятия решений. Персонал при этом должен владеть оперативной информацией о ходе производственного процесса и финансовом состоянии предприятия.

4. Обеспечение сотрудников работой. Это позволит им чувствовать себя необходимыми, что укрепит ощущение стабильности, которое является основой трудовой деятельности любого человека и основой его жизни в целом.

5. Следует развивать социальный пакет компенсаций, который должен включать в себя премии и бонусы за особые достижения, систему льгот, способствующую поддержанию здоровья работников. Причем необходимо быть последовательным и справедливым, благодаря этому работники не будут стремиться покинуть организацию, проявляющую заботу о них.

6. Не заставляйте часто работать сверхурочно и в выходные дни, так как для большинства из них отдых имеет большое значение. Выход из этой ситуации видится нами в разработке гибкого трудового графика. Причем работу стоит оценивать по конкретно достигнутым результатам, а не по величине отработанного времени.

7. Организация и проведение корпоративных праздников, которые позволят отвлечься от плотного рабочего графика и наладить дружеское и неформальное общение между сотрудниками.

8. Получение подарков к годовым праздникам (Новый год, Пасха) и возможность приобрести абонемент в фитнес-центр по корпоративной цене (со скидкой).

9. Стремиться к справедливому распределению обязанностей между сотрудниками и их пропорциональное поощрение.

10. Разрабатывать и внедрять систему наставничества, которая будет включать систему оценки наставников и обучающихся по ключевым показателям, оценку достижений в работе персонала.

С внедрением системы наставничества можно добиться:

- снижения текучести кадров во время и по окончании исправительного срока;
- снизить затраты на адаптацию нового персонала;
- мотивировать работников на результат работы;
- обучение работника непосредственно на рабочем месте. [4, с. 279]

#### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Екимовская О.А. Экономическая оценка производительных сил сельских предприятий Республики Бурятия // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2014. №1. С. 31-34.
2. Ким Д. Бережливое производство: как добиться сокращения потерь, вовлекая персонал?//Финансовый директор. 2014. №12. С. 13-18.
3. Лихачева Т.Н., Хаустова Г.И. Влияние использования трудовых ресурсов как важнейшего элемента производственного потенциала на результаты хозяйственной деятельности сельскохозяйственных организаций // Актуальные вопросы социально-экономического развития экономических систем Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный за выпуск: В.В. Сыроижко; Редколлегия: С.В. Семененко, В.В. Сыроижко, Л.П. Гусева, Н.В. Грищенко, Н.А. Серебрякова, О.Е. Фарберова. 2015. С. 169-173.
4. Сабетова Т.В. Личная конкурентоспособность на рынке труда: сущность и классификация составляющих элементов // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2016. № 3 (69). С. 274-282.
5. Серков А. Ф., Чекалин В. С. Производительность труда и конкурентоспособность продукции сельского хозяйства в России и в других странах // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2012. № 4. С. 7-9.
6. Кремер К.И., Сабетова Т.В. Конкурентное формирование цены труда в разрезе компетентностного подхода // Политика, экономика и социальная сфера: проблемы взаимодействия. 2016. № 2. С. 160-165.