

Компания Рустендер. – URL: <http://tender-rus.ru/vopros-otvet/tender-stati/dokumenty-neobhodimye-dlya-uchastiya-v-tendere> (дата обращения: 18.09.2015).

6. Задачи тендерного отдела [Электронный ресурс] // Информационный портал О-Тендере.Ком. – URL: <http://otendere.com/organizaciya/informaciya/zadachi-kotorye-reshaet-tendernyj-departament-otdel.html> (дата обращения 01.09.2015).

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ АО «ТРАНСНЕФТЬ - ЦЕНТРАЛЬНАЯ СИБИРЬ»

М.И. Грачев

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: grachevmaxim1505@gmail.com

Научный руководитель: Егорова М.С., ассистент

Статья посвящена анализу эффективности использования персонала предприятия в Российской Федерации на примере АО «Транснефть – Центральная Сибирь». Цель исследования – определение эффективности проведения кадровой политики. Для достижения цели введено понятие численности работников предприятия. Проведен расчет среднегодовой выработки продукции на одного работника в стоимостном выражении и показателя рентабельности персонала. На основе расчета определена динамика производительности труда. Ключевые слова: факторы производства, кадровая политика, производительность труда.

Основными факторами производства на предприятии являются предметы труда, средства труда и трудовые ресурсы. Стоит отметить, что экономический потенциал предприятия в большей степени характеризуется последним фактором – трудовыми ресурсами. От деятельности трудовых ресурсов (кадров) зависит эффективность использования на предприятии средств производства. В свою очередь, экономическая эффективность производственной деятельности формируется только при взаимодействии трудовых ресурсов с материальными, информационными, а также финансовыми видами ресурсов [1, 2].

Поэтому каждое предприятие разрабатывает и осуществляет свою кадровую политику. Кадровая политика предприятия направлена на создание работоспособного коллектива, на создание оптимального трудового коллектива по уровню квалификации, а также на создание высокопрофессионального руководящего звена. Рациональное проведение кадровой политики обеспечивает непрерывность производственного процесса, способствует успешному выполнению производственных планов.

Состав кадров и эффективность использования оказывают значительное влияние на результаты хозяйственной деятельности предприятия. Определение состава работников возможно по схеме:

- определение вида деятельности и объема работ;
- установление требований согласно уровню квалификации работников;
- расчет необходимой численности работников для данного объема работ;
- группировка родственных рабочих мест, т.е. формирование подразделений, отделов, цехов;
- подсчет числа рабочих мест, должностей;

–составление штатного расписания.

Основным показателем, характеризующим величину персонала предприятия, является численность работников. Для оценки эффективности деятельности работников необходимо ввести понятие среднесписочной численности персонала.

Списочная численность работников – показатель численности работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за текущий день работников. Явочная численность – расчетное количество работников списочного состава, которые должны явиться на работу для выполнения определенного вида производственных работ. Количество целодневных простоев определяется разницей между явочным и списочным составом работников.

Среднесписочная численность определяется численностью работников за определенный период. Среднесписочная численность применяется для расчета производительности труда, средней заработной платы, текучести кадров и др. Среднесписочная численность работников за год определяется как отношение суммы среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в году к 12.

Согласно аудиторскому заключению по бухгалтерской отчетности АО «Транснефть – Центральная Сибирь» среднесписочная численность персонала в 2014 году составила 2050 человек, в 2013 году – 2026 человек. При этом изменение численности и структуры персонала представляет собой результат приема на работу и увольнения работников [3].

Производительность труда возможно оценить по следующей схеме. Различают три группы показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов: обобщающие показатели (среднегодовая выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении; среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка продукции одним рабочим); частные показатели (трудоемкость конкретного вида продукции; выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко – день или человеко – час); вспомогательные показатели (затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ; объем выполненных работ за единицу времени).

Среднегодовая выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении, характеризующая производительность труда, определяется по формуле:

$$B_r = \frac{N}{\text{Ч}_{\text{сп}}}, \quad (1)$$

где N – объем выпуска продукции в стоимостном выражении, тыс. руб.;

Ч_{сп} – среднесписочная численность персонала, чел.

Результат расчета среднегодовой выработки продукции на одного работника в стоимостном выражении представлен в Таблице 1.

Таблица 1 – Расчет среднегодовой выработки продукции на одного работника в стоимостном выражении

год	2014	2013	Темп роста, %
N	11 985 019	10 472 432	14,4
Ч _{ср}	2050	2026	1,2
В _г	5846,4	5169	11,6

Приведенные в таблице 1 результаты расчета среднегодовой выработки продукции на одного работника в стоимостном выражении свидетельствуют об увеличении производительности труда на 11,6 %.

Эффективность использования трудовых ресурсов можно оценить с помощью показателя рентабельности персонала:

$$R_r = \frac{\Pi_n}{\text{Ч}_{ср}}, \quad (2)$$

где Π_n – прибыль от продаж, тыс. руб.;

$\text{Ч}_{ср}$ – среднесписочная численность персонала, чел.

Результат расчета показателя рентабельности персонала представлен в Таблице 2.

Таблица 2 – Расчет показателя рентабельности персонала

Год	2014	2013	Темп роста, %
Π_n	3 728 613	2 624 855	42,05
Ч _{ср}	2050	2026	1,2
R _г	1818,8	1295,6	40,4

Таким образом, увеличение среднесписочной численности и прибыли от продаж повлекло за собой положительную динамику изменения показателя рентабельности персонала. Следовательно, прослеживается рост производительности труда.

Заключение

Проведение рациональной кадровой политики является необходимой составляющей корпоративной стратегии развития предприятия в Российской Федерации. Стоит отметить, экономический потенциал предприятия в значительной степени характеризуется эффективностью использования трудовых ресурсов. Оценка эффективности деятельности работников АО «Транснефть - Центральная Сибирь» проведена посредством расчета показателя среднегодовой выработки продукции на одного работника в стоимостном выражении и показателя рентабельности персонала. При этом за отчетный период отмечен рост производительности труда, следовательно-

но, кадровая политика, проводимая АО «Транснефть - Центральная Сибирь» обеспечивает непрерывность производственного процесса, способствует успешному выполнению производственных планов. Необходимо отметить, в современных условиях рост производительности труда считается одним из ключевых факторов повышения деятельности предприятия.

Список использованной литературы.

1 Сергеев И. В., Веретенникова И. И. Экономика организации (предприятия): Учеб. пособие. – М.: Юрайт, 2011– 560 с.

2 Баскакова О.В., Сейко Л.Ф. Экономика предприятия (организации): Учебник. – Изд. Дашков и К, 2012 – 370 с.

3 АО «Транснефть - Центральная Сибирь» [Электронный ресурс] / АО «Транснефть - Центральная Сибирь» – URL: <https://csib-tomsk.transneft.ru..> (дата обращения 10.10.2015).

ПЕРЕХОД К ЛИБЕРАЛЬНОМУ РЫНКУ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ ВО ФРАНЦИИ

В.В. Дикович, П.Б. Завьялов*

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: dicovvv@mail.ru, *pavel_223@mail.ru

Научный руководитель: Борисова Л.М., канд. экон. наук

Статья посвящена процессу перехода электроэнергетического сектора Франции к общеевропейскому либеральному рынку электроэнергии. В статье проанализированы основные направления и результаты реформирования электроэнергетического рынка Франции с учетом рекомендаций европейской комиссии.

Франция – член Европейского Союза. Поэтому перед ней встала обязанность вступления в либеральный рынок электроэнергии. Но требования Европейского Союза по открытию внутреннего рынка электроэнергии не учитывали внутренние особенности электроэнергетической отрасли Франции. Ведь после окончания Второй мировой войны энергетические фирмы Франции были национализированы и скооперированы в одну государственную фирму *Électricité de France (EDF)*, которая взяла курс на развитие атомной генерации. В результате к 1970 году во Франции все АЭС принадлежали EDF, ГЭС – *Compagnie Nationaldu Rhone (CNR)*, ТЭС – *Societe National d' Electricite Thermique (CNET)*. Главенствующая роль была отведена фирме EDF, особенно после нефтяного кризиса 1970-х гг.

В отличие от европейских коллег процесс реформирования электроэнергетики во Франции прошел несколько позднее. Этому противилась сама отрасль в лице ведущих компаний, а также органы власти, осуществляющие регулирование и непосредственное взаимодействие с компаниями данной отрасли.

Законодательное оформление процесса реформирования произошло лишь 10 февраля 2000 г. В Европейском союзе наибольшее развитие получило такое направление реформирования отрасли как либерализация энергетических рынков. Как член Европейского союза, Франция в наименьшей мере соответствовала этой директиве. В результате реформ, которые получили название «Модернизация элек-