

6. Рябов В.Ф., Пузанков Д.В., Мамонтов А.Н. Базисные и индикативные показатели реализации стратегических приоритетов развития университета // Университетское управление: теория и практика. 2002. № 4. С. 51-60.
7. Сапрыкина О.А. Корпоративная социальная ответственность: оценка результативности в ходе аудита: дис. ... канд. экон, наук. Новосибирск, 2012. 238 с.
8. Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство: сб. / сост. Г.Л. Подвойский. М.: Республика, 1992. 349 с.
9. Шелупанова П.А. Актуализация принципов планирования деятельности предприятия // Изв. Том. политех. ун-та. 2010. № 6. С. 47-51.

ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ МП «МОСТРЕМОНТ»

А.К. Муромцева, К.А. Бородина

От того, на сколько эффективно используются трудовые ресурсы зависит конечный результат любого предприятия. Исходная информация для анализа динамики трудовых показателей представлена в табл. 1.

Источник информации для анализа трудовых показателей Муниципального предприятия города Кемерово «Мостремонт» – форма статистической отчетности № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», форма № 57-Т «Сведения о заработной плате работников по профессиям и должностям», форма налоговой отчетности «Справка о среднесписочной численности работников на 1 января отчетного года» и др.

Таблица 1 – Динамика трудовых показателей предприятия

Показатели	Значения			2014 год к 2013 году, %	2015 год к 2014 году, %
	2013 год	2014 год	2015 год		
Объем работ, тыс. руб.	69212	85568	79414	123,63	92,81
Среднегодовая численность работников, чел.	110	112	123	101,82	109,82
ФОТ, тыс. руб.	32917	39156	38445	115,80	83,58
Годовая выработка работника, тыс. руб.	629,2	764,0	645,64	121,42	84,51
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	299,24	349,61	312,56	116,83	89,40

Результаты анализа динамики численности, заработной платы и выработки работников Муниципального предприятия города Кемерово «Мостремонт» свидетельствуют о следующем. В 2014 году по сравнению с 2013 выработка увеличилась на 134,8 тыс. руб. или на 21,42 %, а среднегодовая заработная плата увеличилась на 50,41 тыс. руб. или на 16,83 %. То есть имел место опережающий темп роста производительности труда над темпом роста среднегодовой заработной платы. В 2015 го-

ду по сравнению с 2014 годом выработка уменьшилась на 118,36 тыс. руб. или на 15,49 %, а среднегодовая зарплата сократилась на 37,05 тыс. руб. или на 10,60 %. В 2015 году имело место опережающее снижение производительности труда по сравнению со снижением средней заработной платы. Такое изменение трудовых показателей отрицательно характеризует результаты деятельности предприятия.

В 2014 году уменьшилась доля ФОТ в сметной стоимости с 47,5 % до 45,8 %. Результатом таких соотношений является относительная экономия ФОТ в 2014 году по сравнению с 2013 на 1489 тыс. руб. тыс. руб. В 2015 году доля затрат на заработную плату увеличилась до 48,4 %, в результате был получен перерасход средств на оплату труда в сумме 2073 тыс. руб.

Общепринятым показателем производительности труда является годовая выработка работника, определенная в текущих ценах. Расчёты представлены в таблицах 2 и 3.

Среднегодовая выработка работника увеличилась с 2014 году на 1348 тыс. руб. или на 21,42 руб., за счет опережающего роста объемов выполненных работ над ростом численности работников. В 2015 году в связи с кризисом и уменьшением объемов работ среднегодовая выработка уменьшилась на 118,36 тыс. руб. или на 15,49 %.

Таблица 2 – Динамика выработки работника МП города Кемерово «Мостремонт»

Показатели	Значения			Отклонения			
	2013 год	2014 год	2015 год	2014 к 2013, ± тыс. руб.	2014 к 2013 %	2015 к 2014, ± тыс. руб.	2015 к 2014, %
Годовая выработка работника, тыс. руб.	629,2	764,0	645,64	134,8	121,42	-118,36	84,51

Таблица 3 – Влияние использования рабочего времени на динамику годовой выработки

Показатели	Значения		
	2013 год	2014 год	2015 год
Среднегодовая численность работников, чел.	110	112	123
Отработано, чел-ч.:			
всеми работниками	185680	193536	192864
одним работником	1688	1728	1568

Динамика движения кадров Муниципального предприятия города Кемерово «Мостремонт» представлена в табл. 4.

Таблица 4 – Динамика движения кадров МП г. Кемерово «Мостремонт»

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год
Численность работников на начало года, чел.	115	104	120
Принято в организацию, чел.	30	29	33
Уволено, чел.	41	13	27
В том числе по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины, чел.	41	13	27
Численность работников на конец года, чел.	104	120	126

Среднегодовая численность работников	110	112	123
Коэффициент по приему кадров, %	27,27	25,89	26,83
Коэффициент по выбытию кадров, %	37,27	11,61	21,95
Коэффициент текучести кадров, %	37,27	11,61	21,95

Расчеты показали, что в строительной компании происходит постоянное движение кадров. В 2013 г. коэффициент по приему кадров ниже коэффициента по увольнению, что привело к уменьшению численности на конец года и среднегодовой численности работников. В 2014 г. численность принятых также как и в прошлом году выше численности уволенных, что привело к увеличению численности на конец года на 8 чел., а среднесписочной численности на 2 чел. В 2015 г. численность уволенных меньше числа принятых работников на 5 чел. Намечилась положительная тенденция снижения показателей движения кадров в 2014 году по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году показатели, характеризующие движение кадров незначительно увеличились. Кроме того, в 2014 году произошло снижение коэффициента текучести кадров с 37,27 % в 2013 г. до 11,61 % в 2014 году. В 2015 году коэффициент текучести кадров увеличился на 10,34 % и составил на конец анализируемого периода 21,95 %. Значение показателя слишком велико. Высокая текучесть кадров ведет к снижению производительности труда и неоправданному росту расходов на оплату труда.

Структура по категориям персонала Муниципального предприятия города Кемерово «Мостремонт» за 2015 год представлена в табл. 5.

Таблица 5 – Состав работников предприятия по категориям

Наименование профессии	Кол-во чел.	Структура, %
Руководители	8	6,50
Специалисты	10	8,13
Служащие	12	9,76
Рабочие	93	75,61
Всего	123	100

Согласно представленным данным в табл. 5 доля рабочих составляет 75,61 % от общего количества персонала. На долю руководителей приходится 6,5 % численности работников, на долю специалистов 8,13 %, а служащих 9,76 % общей численности работников. Анализ кадрового состава показал, что на каждого служащего приходится 3,1 чел. рабочих. Нормальным соотношением является 1:5 (или 1:6).

К категории руководителей относятся руководитель предприятия, начальник ПТО, прорабы, главный бухгалтер, главный экономист. К категории специалистов отнесены инженеры, бухгалтера, экономисты, сметчики. К категории служащих отнесены кладовщики, сторожа, делопроизводители, табельщики.

Такая ситуация свидетельствует о недостатках в профессиональной структуре работников, так как именно рабочие заняты непосредственно выпуском продукции. Предприятию необходимо внести изменение в штатное расписание с целью сокращения численности руководителей, специалистов и служащих.

В табл. 6 представлен профессиональный состав рабочих кадров Муниципального предприятия города Кемерово «Мостремонт».

Таблица 6 – Профессиональный состав рабочих предприятия

Наименование профессии	Кол-во, чел.	Структура, %
Электромонтер	3	3,23
Водитель	17	18,28
Дорожный рабочий	61	65,59
Газоэлектросварщик	3	3,23
Механизатор	6	6,44
Уборщик производственных помещений	3	3,23
Всего	93	100

Исходя из анализа профессионального состава рабочих можно сделать вывод о том, что дорожные рабочие составляют 65,59 %, водители 18,28 %, механизаторы 6,44 %, а электромонтеры, газоэлектросварщики и уборщики по 3,23 % от общей численности рабочих.

В рамках стратегического развития Муниципального предприятия «Мостремонт» выделено несколько направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия характеризует производительность труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, или затратами рабочего времени на производство единицы продукции либо выполненной работы. Производительность труда в широком понимании – это способность конкретного работника производить продукцию и оказывать услуги. На рост производительности труда МП «Мостремонт» оказывают влияние следующие факторы:

1. Технический прогресс, включающий механизацию и автоматизацию производственных процессов, внедрение передовой технологии на базе нового оборудования и на действующем оборудовании; модернизацию действующего оборудования; применение новых видов материалов и топлива; повышение качества продукции.

2. Улучшение организации производства, труда и управления, в том числе: увеличение норм и зон обслуживания; изменение специализации производства; совершенствование управления производством; сокращение потерь рабочего времени; снижение брака и отклонений от нормативных условий работы.

3. Изменение объема производства работ и относительное уменьшение численности промышленно-производственного персонала (рабочих, руководителей, специалистов и служащих).

Руководству данного предприятия необходимо проводить повышение квалификации работников, стимулировать их самостоятельно повышать свой образовательный и квалификационный уровень. Более квалифицированные работники будут выполнять не только быстрее, но и качественнее. Это позволит улучшить результаты деятельности данного предприятия и, как следствие, его экономическое состояние. В ходе оценки экономической деятельности МП «Мостремонт» были выявлены следующие проблемы, связанные с эффективностью трудовых ресурсов.

Таблица 7 – Проблемы, решения и ожидаемые результаты повышения эффективности трудовых ресурсов МП «Мостремонт»

Выявленные проблемы	Возможные решения	Ожидаемые результаты
Некорректный расчет численность трудящихся и аппарата управления	<ul style="list-style-type: none"> Расчет численности с учетом фактической расстановки техники, режима работы техники 	<ul style="list-style-type: none"> Повышение управляемости, расширение коммерческой деятельности

	<ul style="list-style-type: none"> • Оптимизация численности аппарата управления 	<ul style="list-style-type: none"> • Оптимизация численности – 4 чел. Экономия ФОТ – 1 008 тыс. руб.
Отсутствие специалистов широкого профиля	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение квалификации сотрудников 	<ul style="list-style-type: none"> • Ликвидация затрат на субподрядные работы, ввиду отсутствия специалиста
Разные уровни тарифных ставок на однотипную технику	<ul style="list-style-type: none"> • Выравнивание тарифных ставок по видам техники 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение фонда заработной платы
Большое количество работы в сверхурочное время	<ul style="list-style-type: none"> • Ужесточение контроля за индивидуальным графиком работы • Предоставление других дней отдыха 	<ul style="list-style-type: none"> • Работа в пределах нормы рабочего времени согласно ТК РФ
Высокий уровень заболеваемости водителей, занятых на технологических перевозках	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка мероприятий по снижению показателей заболеваемости: заказ теплой спецодежды 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение показателей заболеваемости
Отсутствие корпоративной культуры	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование корпоративной культуры 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение престижа работы в МП «Мостремонт» • Снижение текучести кадров

Исследование структуры аппарата управления свидетельствует о высокой численности управленческого персонала. МП «Мостремонт» рекомендовано провести оптимизацию численности аппарата управления и инженерно-технического персонала в виду кризисного состояния экономики и снижению финансирования. Наиболее целесообразным станет сокращение двух из 4 ведущих экономистов и двоих из 4 бухгалтеров.

Согласно данных о труде и заработной плате работников появится реальная возможность экономии. Заработная плата бухгалтера – 29 тыс. руб. Ведущего экономиста – 27 тыс. руб. Годовая экономия составит $((29\ 000 + 27\ 000) * 2 * 12) = 1344$ тыс. руб. – 336 тыс. руб. = 1008 тыс. руб. 336 тыс. руб. – необходимые выплаты при сокращении.

Динамика структуры себестоимости после реализации планируемых мероприятий представлена в табл. 8

Таблица 8 – Динамика структуры себестоимости по элементам затрат после сокращения 4 работников

Элементы себестоимости	Сумма затрат, тыс. руб.			План
	2013 год	2014 год	2015 год	
Материальные затраты	17992	22276	16588	16588
Затраты на оплату труда	32917	39156	38445	37437
Отчисления на социальные нужды	9875	12027	11696	11394
Амортизация	1076	1210	1602	1602
Прочие затраты	5311	4089	5213	5213
Итого	67171	78758	73544	72234

Таким образом, себестоимость сократится на 1,78 %, что является значительным в современных условиях функционирования предприятия. Рассмотрим проблему отсутствия у МП «Мостремонт» специалистов широкого профиля. В настоящее время сварщики МП «Мостремонт» осуществляют работы только по электросварке, а в случае необходимости применения газосварки МП «Мостремонт» вынуждено привлекать специалистов по субподрядному договору. По данным руководства Муниципального предприятия «Мостремонт» за 2015 год договоры субподряда на газосварку элементов мостов и путепроводов были заключены на 302 тыс. руб. Целесообразным станет получение дополнительного образования электросварщиками для выполнения газосварочных работ.

Повышение квалификации рабочих по программе «Газосварка, газорезка» будет осуществлено путем заключения договора с Государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Кемеровской области «Региональный центр подготовки персонала ТЕТРАКОМ».

В результате повышения квалификации мастера МП «Мостремонт» смогут выполнять все виды сварочных работ:

Стоимость дополнительного образования для двух работников МП «Мостремонт» составит 62 тыс. руб. Дополнительными расходами станет получение допуска к работам каждые пол года – 7 тыс. в год на каждого газо-электросварщика.

Таким образом, экономия составит: $302\ 000 - 62\ 000 = 240\ 000$ рублей. Последующие затраты на получение допуска значительно меньше, чем привлекать субподрядные организации, что положительно скажется на экономическом результате деятельности МП «Мостремонт».

РАЗРАБОТКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ПО СНИЖЕНИЮ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ ОАО «БЕРЕЗОВСКИЙ ЗАВОД КПД»

А. К. Муромцева, М. А. Нагорная

От уровня себестоимости продукции во многом зависит эффективность деятельности организации, чем ниже себестоимость, тем большую прибыль она может получить. От решения проблемы снижения издержек в организации во многом зависит устойчивость её финансового состояния, платежеспособность и кредитоспособность. Нацеленность на снижение затрат должна быть атрибутом хозяйствования. В этой связи необходим постоянный поиск факторов снижения издержек предприятия и проведение грамотных мероприятий по их использованию.

Основными факторами снижения себестоимости продукции являются:

- увеличение объема производства за счет более полного использования производственной мощности организации;
- снижение общей суммы затрат на выпуск продукции за счет повышения уровня производительности труда, экономного использования сырья, материалов, электроэнергии, топлива, оборудования, сокращения непроизводительных расходов, производственного брака и так далее.

Резервы увеличения производства продукции выявляются в процессе анализа выполнения производственной программы.