

Егорова Наталья Анатольевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ТРУДОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РС (Я)

***Аннотация:** в статье рассматривается анализ трудовых показателей организации, показаны основные коэффициенты расчета.*

***Ключевые слова:** аудит, коэффициент, прием, увольнение, Республика Саха (Якутия).*

Система трудовых показателей – показателей, характеризующих состояние и уровень использования трудового потенциала организации, факторы, его определяющие, а также степень его влияния на конечные результаты деятельности организации.

Анализ трудовых показателей сам по себе дает лишь необходимую информацию о положении дел, которая никакого практического значения иметь не может. Только принятие на ее основе управленческих решений и их осуществление имеют практическое значение.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей: коэффициент текучести кадров, коэффициент оборота по приему и выбытию, коэффициент удовлетворенности работой и т. д.

Анализ трудовых показателей персонала заключается в изучении количественных и качественных показателей, характеризующих трудовую деятельность персонала организации в целом, структурных подразделений, группы или отдельных работников.

Среднесписочная численность компании за 2016 год составила 2190 чел.

Кадровый состав работников АО «Сахатранснефтегаз» по полу в динамике выглядит следующим образом: в 2016 году 31% женщин к 69% мужчин, в 2015 году женский коллектив составлял 27%, а мужской 73%. В организации преобладает мужской коллектив, это объясняется особенностями деятельности, характером выполняемой работы (рис. 2). Большинство процентов женщин работают в АУП, в производственных объектах количество женщин существенно мала – 23%.

1. Коэффициент текучести кадров:

$$\text{текучесть персонала} = \frac{\text{количество уволенных}}{\text{количество всех работников}} = \frac{245}{2190} * 100\% = 11 \text{ (2016 год)}$$

$$\text{текучесть персонала} = \frac{\text{количество уволенных}}{\text{количество всех работников}} = \frac{221}{2074} * 100\% = 10,6 \text{ (2015 год)}$$

Текучесть персонала в целом по организации составила 11%. Данный показатель повысился на 0,4% по сравнению с 2015 годом (в 2015 году – 221 чел., в 2016 году – 245 чел.).

2. Коэффициент удовлетворенности трудом:

Коэффициент удовлетворенности трудом = 1 – Коэффициент текучести кадров

$$K(y) = 1 - 0,112 = 0,888 \text{ (2016 год)}$$

$$K(y) = 1 - 0,106 = 0,894 \text{ (2015 год)}$$

Как мы видим, коэффициент показателя удовлетворенности трудом снизился по сравнению с 2015 годом. Это может показывать, что работников не устраивают содержание и характер работы; условия труда; функции, которые они выполняют; оплата труда, материальное вознаграждение и т. д.

3. Коэффициент оборота по приему:

$$\text{коэффициент оборота по приему: } \frac{\text{число принятых}}{\text{общее количество}} = \frac{459}{2190} = 0,2 \text{ (за 2016 год)}$$

$$\text{коэффициент оборота по приему: } \frac{\text{число принятых}}{\text{общее количество}} = \frac{244}{2074} = 0,118 \text{ (за 2015 год)}$$

4. Коэффициент оборота по выбытию:

$$\text{Коэффициент оборота по выбытию} = \frac{\text{количество выбывших сотрудников}}{\text{общее количество сотрудников}}$$

$$K = \frac{98}{2190} = 0,04$$

Повышение коэффициента приема над коэффициентом выбытия говорит о том, что число вакантных рабочих мест увеличилось в течение 2016 года. Это также связано с выполнением работ крупного проекта.

5. Производительность труда:

Производительность труда = $\frac{1\,669 \text{ млн.м}^3}{2190} = 0,762 \text{ млн. куб.м.}$ (1 работник вырабатывает в год).

Производительность труда является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда. От уровня производительности труда зависят темпы развития, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции.

Таким образом, фактическая среднесписочная численность персонала в 2016 г. больше чем в 2014 г. и 2015 г. Превышение по отношению 2016 года к 2015 году составляет – 116 человек. Возможными причинами повышения численности персонала могут быть влияние положительного имиджа компании в обществе, расширение штатных единиц в связи с подписанием контрактов.

Список литературы

1. Митрофанова Е.А. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал. Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, А.В. Софиенко. – М.: Проспект, 2015. – 213 с.
2. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Альфа-пресс, 2010. – 672 с.
3. Фомина А.П. Кадровый аудит организации: Учебное пособие / А.П. Фомина, С.П. Анзорова. – М.: Изд-во МГОУ, 2013. – 49 с.