

Таким образом, индекс удовлетворенности потребителей составил в 2015 году 75,15 %, что является средним показателем степени удовлетворенности. По сравнению с 2014 годом показатель улучшился на 18,7 пункта. При этом по таким параметрам, как срок гарантийного обслуживания, цена на продукцию и надежность степень удовлетворенности покупателей ООО «СлавСтандарт» находится на желаемом уровне. Но существуют и направления, по которым необходимо работать для соответствия параметров продукции ожиданиям потребителей. Так, по сравнению с 2014 годом показатель неудовлетворенности «Ассортиментный ряд» увеличился на 0,51 пункта, для дальнейшего повышения удовлетворенности запросов потребителей по ассортиментному ряду, а также для привлечения покупателей необходимо проводить мероприятия по расширению модельного ряда продукции. Параметры уровня неудовлетворенности рассчитываются по разнице между максимальным возможным уровнем удовлетворенности (равным 5 бал.) и полученным уровнем удовлетворенности потребителя от использования данного параметра, умноженной на степень важности данного параметра.

Список использованных источников

1. Бурцева, Т., Маринина, А. Лояльность потребителей на рынке консалтинговых услуг // Маркетинг: методы, формы, исследования. – 2011. – №1.
2. Голубкова, Е. Н. Управление удержанием потребителей // Маркетинг в России и за рубежом. – 2011, № 1.
3. Немчин, А., Шурпаев, Ш. Маркетинговые коммуникации на автомобильном рынке России // Маркетинг: методы, формы, исследования. – 2011. – № 1.
4. Рыжикова, Т. Удовлетворенность и лояльность потребителя // Маркетинг: методы, формы, исследования. – 2011. – № 2.

УДК 331.104

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОАО «ЛЕНТА»

Коробова Е.Н., к.э.н., Владыко Ю., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье проведен анализ и дана оценка эффективности использования трудовых ресурсов ОАО «Лента» по направлениям: обеспеченности организации персонала, использования фонда рабочего времени, динамики и структуры фонда заработной платы, соотношения темпов роста производительности труда и среднемесячной заработной платы.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, эффективность.

Важнейшим показателем успешной работы организации является эффективное использование персонала.

Причинами, обуславливающими необходимость анализа трудовых ресурсов, являются исследование состава кадров с целью выявления обеспеченности ими и повышение эффективности использования трудовых ресурсов и средств на оплату труда. Чтобы происходило нормальное функционирование любого предприятия, необходимо наличие достаточного количества квалифицированного персонала. Кроме того, необходимым условием управления персоналом предприятия, поиска резервов повышения производительности труда и усовершенствования системы материального поощрения является проведение анализа современного состояния использования трудовых ресурсов предприятия.

Объектом исследования выступает ОАО «Лента», на примере которого была проведена оценка эффективности использования персонала. Проведенный анализ динамики обеспеченности персоналом показал, что в 2014 году по сравнению с 2013 годом среднесписочная численность работников уменьшилась на 5,19 % и составила 1059 человек, так как численность уволенных работников превышает численность принятых. При этом отмечается снижение численности принятых на работу на 74 человека или на 26,81 %. Также наблюдается снижение численности уволенных работников на 50 человек или на 16,50 % до 253 человек, в том числе уменьшение численности уволенных работников за

прогул и другие нарушения трудовой дисциплины на 6,48 %, что свидетельствует о ее укреплении. Такие изменения связаны с тем, что организация реализует стратегию плавного сокращения численности и приведения в соответствие объемов производства с необходимым числом работников, то есть прием на работу не компенсирует число выбывших работников.

Анализ структуры трудовых ресурсов показал, что в 2014 году по сравнению с 2013 годом наблюдается снижение удельного веса персонала основной деятельности на 0,45 п.п. до 94,05 %. Наибольший удельный вес (77 %) в структуре персонала основной деятельности занимают рабочие. При этом наблюдается снижение их удельного веса на 0,48 п.п. и увеличение удельного веса служащих до 22,56 %. В структуре персонала основной деятельности отмечается увеличение удельного веса руководителей на 0,60 п.п. до 10,92 %, а также снижение доли специалистов на 0,13 п.п. до 11,63 %.

Оценка эффективности использования персонала проводится по ряду ключевых направлений: оценка эффективности использования рабочего времени, фонда заработной платы, производительности труда.

Так, анализ динамики и структуры календарного фонда рабочего времени в расчете на одного работника показал, что в 2014 г. по сравнению с 2013 г. произошло сокращение количества отработанного времени на 2 %. На 7,5 % выросли неявки по уважительной причине, при этом в 1,8 раза выросли потери рабочего времени в основном за счет отпусков без сохранения заработной платы, уважительным причинам. Это свидетельствует о снижении эффективности использования фонда рабочего времени вследствие увеличения отпусков и неявок, а также сокращения численности работников. Сохранение такой тенденции может привести к ухудшению деятельности ОАО «Лента».

При этом за анализируемый период полезный фонд рабочего времени уменьшился на 1,85 %, что привело к уменьшению удельного веса полезного фонда рабочего времени в структуре календарного фонда рабочего времени на 1,10 п.п. до 58,08 %. Углубление анализа в части применения факторного метода его проведения показало, что в 2014 году по сравнению с 2013 г. полезный фонд рабочего времени уменьшился на 5,46 %. На это повлияли следующие факторы: уменьшение среднесписочной численности персонала на 5,19 % привело к уменьшению полезного фонда рабочего времени на 105852,90 человеко-часов; уменьшение количества отработанных дней на 3 дня или на 1,30 % вызвало уменьшение полезного фонда рабочего времени на 25209,50 человеко-часов: увеличение средней продолжительности смены на 1,03 % с 7,935 часа до 8,017 часа привело к увеличению полезного фонда рабочего времени на 19712,23 человеко-часов.

Проведенный анализ динамики и структуры фонда заработной платы показал, что в 2014 году по сравнению с 2012 г. совокупные затраты на персонал увеличились на 28,95 %. При этом фонд заработной платы, включаемый в себестоимость, увеличился на 27,43 %, а удельный вес фонда заработной платы, включаемого в себестоимость, в структуре затрат на персонал уменьшился на 0,83 п.п. с 70,02 % до 69,19 %.

Анализ структуры фонда заработной платы, включаемого в себестоимость, показал, что около 37 % составляет фонд заработной платы по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам, около 10 % составляют надбавки (доплаты) к тарифным ставкам и должностным окладам, около 22 % приходится на премии и вознаграждения, независимо от источников их выплаты, начисляемые ежемесячно, ежеквартально; 6 % составляет оплата за неотработанное время. Финансовые затруднения в развитии организации привели к существенному сокращению расходов на персонал в части материальной помощи работникам, расходов на обучение и культурно-бытовое обслуживание.

В течение анализируемого периода 2013 – 2014 годов фонд заработной платы работников увеличился на 884 млн. руб. С 60543,7 млн. руб. До 61427,7 млн. руб. Проведенный факторный анализ фонда заработной платы позволил выделить следующие факторы, обусловившие его изменение: уменьшение среднесписочной численности персонала на 5,19 % с 1117 чел. До 1059 чел. Привело к уменьшению фонда заработной платы работников организации на 3143,7189 млн. руб.; уменьшение количества отработанных дней на 1,30 % с 230 дн. До 227 дн. Вызвало уменьшение фонда заработной платы работников организации на 748,695279 млн. руб.; рост средней продолжительности рабочего дня на 1,03 % с 7,935 часа до 8,017 часа привёл к увеличению фонда заработной платы работников организации на 585,432217 млн. руб.; увеличение среднечасовой заработной платы работника на 7,32 % привело к увеличению фонда заработной платы руководителей организации на 4190,99438 млн. руб.

В 2014 году по сравнению с 2013 годом среднегодовая выработка одного работника ПОД ОАО «Лента» увеличилась на 89955,65 тыс. Руб. До 263858,54 тыс. Руб. Оценка динамики среднегодовой выработки одного работника ОАО «Лента» осуществлялась методом

детерминированного факторного анализа, способом цепных подстановок. Как показали результаты анализа, на изменение среднегодовой выработки оказали влияние следующие факторы:

- увеличение удельного веса рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала на 8,92 % вызвало рост среднегодовой выработки одного работника ПОД на 15506,18 тыс. Руб.;
- уменьшение количества отработанных дней одним рабочим на 1,3% обусловило снижение исследуемого показателя на 2470,56 тыс. Руб.;
- увеличение средней продолжительности рабочего дня на 1,03 % вызвало увеличение среднегодовой выработки одного работника основной деятельности на 1931,82 тыс. Руб.;
- увеличение среднечасовой выработки одного рабочего на 39,70 % обусловило увеличение исследуемого показателя на 74988,21 тыс. Руб.

Анализируя соблюдение классического неравенства относительно темпов роста производительности труда и заработной платы, можно заключить, что персонал используется эффективно, так как темп роста производительности труда составил 151,73 %, а темп роста заработной платы составил 127,42 %, то есть необоснованного перерасхода фонда заработной платы не наблюдается. При этом ОАО «Лента» разрабатывает комплекс стабилизационных инструментов для преодоления трудностей в развитии организации.

УДК 332.142

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ: ОСОБЕННОСТИ И ЗАДАЧИ

Шевченко С.А., к.п.н., доц.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный технический университет», г. Волгоград, Российская Федерация

Реферат. В статье исследуется сущность понятия региональной промышленной политики как составляющей государственной промышленной политики России. Выявлено, что региональная промышленная политика имеет важное значение для обеспечения в регионе и стране в целом условий для экономического роста. Определены различные группы задач региональной промышленной политики России.

Ключевые слова: региональная промышленная политика, особенности региональной промышленной политики, функции и задачи региональной промышленной политики.

Государственная промышленная политика является одним из основных условий экономического роста России. В последнее десятилетие Федеральный центр уделяет много внимания формированию региональной промышленной политики.

Анализ научных источников позволил разобраться с сущностью понятия «региональная промышленная политика».

Региональная промышленная политика, по мнению А.А. Городилова и С.Д. Козлова – это система правовых, экономических и организационных мер, осуществляемых органами государственной власти и должностными лицами региона, направленных на законодательное, экономическое, информационное и организационно-распорядительное регулирование в сфере промышленной деятельности в целях повышения эффективности функционирования и развития регионального промышленного комплекса. [6]

Данное мнение уточняют А.Л. Гапоненко и А.П. Панкрухин, считая, что региональная промышленная политика – комплекс экономических, политических и организационных мер, реализуемых во внутренней и внешней среде региона и предназначенных для повышения эффективности факторов производства, снижения политических и социальных издержек структурной адаптации социально-экономического комплекса региона [3].

С точки зрения В.Н. Тренева, региональная промышленная политика – это задействование в масштабах региона комплекса инструментов, обеспечивающего поддержку промышленного роста и достижение целей регионального развития, зафиксированных в стратегиях и программах социально-экономического развития регионов [7].

С позиции Е.А. Артамонова, промышленная политика региона — это система управления