

УДК 331.1:677(476)

Комплексный подход к оценке эффективности использования трудовых ресурсов организаций текстильной промышленности Республики Беларусь

**Иванова А.А., маг.,
Ванкевич Е.В., д.э.н., проф.,
проректор по научной
работе**

Витебский государственный
технологический университет,
г. Витебск,
Республика Беларусь

Реферат. Предмет исследования – эффективность использования трудовых ресурсов текстильного предприятия Республики Беларусь.

Цель – обоснование комплексного подхода к оценке эффективности использования трудовых ресурсов организаций текстильной промышленности (и его апробация на примере предприятия текстильной промышленности Республики Беларусь).

Исследование теоретических и методических подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов организации позволило сделать вывод о том, что современная практика кадровой работы должна быть основана на концепции управления человеческими ресурсами, а эффективность использования трудовых ресурсов должна рассматриваться в единстве трех составляющих (экономическая, организационно-управленческая и социальная эффективность), что требует комплексного подхода к ее анализу в организации.

Комплексный анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия включает: экономический, организационно-управленческий и социальный аспекты.

В результате апробации данного подхода на примере текстильного предприятия Республики Беларусь составлен систематизированный перечень кадровых преимуществ и кадровых проблем организации, что является основанием для разработки рекомендаций по повышению эффективности использования трудовых ресурсов. В качестве рекомендаций предложены:

- активизация кадровой службы организации;
- повышение квалификации специалистов в области управления человеческими ресурсами;
- совершенствование действующей системы планирования численности работников основного производства

на основе совершенствования нормирования труда на предприятии;

– меры по закреплению молодых работников на рабочих местах.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, эффективность использования трудовых ресурсов, кадровая политика, комплексный подход.

Развитие легкой промышленности Беларуси в современных условиях определяется глобальными вызовами во внешней среде – глобализацией мировой экономики, ее цифровизацией, изменением потребительских предпочтений, усилением санкционного давления, что меняет сформированные цепочки поставок сырья и полуфабрикатов и сбыта готовой продукции, устоявшиеся схемы взаимодействия и объективно заставляет искать новые возможности для сохранения сложившихся рынков и завоевания новых. За последние годы мировой рынок текстильной промышленности претерпел определенные изменения. Во-первых, он вырос и его емкость в 2023 году оценивается в 610,9 млрд долл. Доля Китая в нем составляет 48,2 %. Во-вторых, произошли изменения в его структуре: увеличивается доля Бангладеш, Вьетнама, Индии, Турции, в то время как удельный вес Германии, Италии, США, Испании – снижается. В-третьих, пандемия COVID-19 серьезно повлияла на текстильную промышленность в 2020 году. После почти двухлетнего перерыва отрасль начинает расти, и этот рост сопровождается переносом центра производства на Юго-Восток и внедрением инноваций. В этих условиях Республика Беларусь может конкурировать только технологиями и кадрами. Но для обоснования направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов нужна качественная кадровая диагностика.

Исследование теоретических аспектов сущности эффективности использования трудовых ресурсов организации и методических подходов к её анализу показало, что трудовые ресурсы организации – это реальная часть трудового потенциала, которая выражается в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые участвуют в процессе создания материальных благ и услуг. В современных условиях более правомерным является термин «человеческие ресурсы», т. к. это ценный актив организации, а именно люди, которые индивидуально и коллективно вносят вклад в достижение организационных целей.

В современных условиях деятельность любой организации включает в себя постоянный систематический анализ и оценку эффективности использования трудовых ресурсов, в том числе эффективность функционирования системы управления трудовыми ресурсами организации. Под *экономической эффективностью* понимается соотношение полученных результатов деятельности человека (производство продукции (товаров или услуг)) и затрат труда. *Организационная эффективность* – это способность организации достигать

поставленных целей. *Социальная эффективность* – это удовлетворение интересов и потребностей человека как материальных, так и духовных.

В экономической литературе сложилось несколько подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов:

1. В контексте традиционного анализа хозяйственной деятельности предприятия – данная методика позволяет сформировать необходимую и достоверную базу, основанную на информации о структуре трудовых ресурсов, динамике производительности труда, использовании фонда рабочего времени. Она преимущественно сфокусирована на оценке экономической эффективности по отдельным направлениям.

2. Стратегический подход, где стратегия управления трудовыми ресурсами интегрирована в стратегию развития всей организации. Является сложной для количественной оценки по имеющейся статистической базе.

3. Расчёт экономически необходимой и избыточной численности трудовых ресурсов и анализ деятельности кадровой службы – позволяет определить экономически обоснованный размер численности персонала и направления активизации деятельности кадровой службы.

Анализ существующих подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов позволил заключить, что для полного и глубокого анализа необходима комплексная оценка эффективности использования трудовых ресурсов.

С учётом возможности имеющейся статистической базы и особенностей национальной бизнес-практики, нами выбраны следующие направления для комплексного подхода к анализу эффективности использования трудовых ресурсов организации:

1. Традиционные направления, а именно анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами, анализ движения кадров, анализ использования рабочего времени и норм выработки, анализ производительности труда и соотношения уровня заработной платы и производительности труда.

2. Дополнительные направления: анализ организационного построения и функций кадровой службы, анализ нормирования труда для определения экономически обоснованной численности работников.

Таким образом, комплексный анализ эффективности использования трудовых ресурсов рассматривается в работе в единстве трёх составляющих:

1. Экономический анализ позволяет оценить состав, структуру, движение персонала; эффективность использования рабочего времени, уровень производительности труда и заработной платы, а также рентабельность персонала.

2. Организационно-управленческий анализ позволяет оценить организационные аспекты кадровой работы и систему планирования численности персонала.

3. Социальный анализ рассматривает уровень образования, опыт, знания, квалификацию, область охраны труда и тенденцию закрепляемости молодых работников в организации.

По результатам оценки основных технико-экономических показателей деятельности

текстильного предприятия Республики Беларусь выявлено, что организация сталкивается с рядом таких проблем, как снижение прибыльности и рентабельности, а также увеличением издержек. Наблюдается рост среднесписочной численности работников и среднемесячной заработной платы. Темп роста производительности труда 1 работника в фактических отпускных ценах имеет положительную динамику, однако по добавленной стоимости наблюдается значительное снижение на 64,9 % относительно уровня предыдущего года.

Анализ возрастной структуры трудовых ресурсов показал, что в общей численности более 80 % занимают работники в возрасте старше 32 лет. Наблюдается снижение удельного веса молодёжи (на 2,28 %) и рост доли работников пенсионного возраста (на 1,92 %), что говорит о старении персонала организации.

Динамика состава персонала в разрезе категорий демонстрирует незначительное увеличение доли специалистов (0,67 %) и снижение численности рабочих (на 0,59 %) и руководителей (на 0,09 %), что объясняется общим снижением численности работников. Однако в целом удельный вес численности служащих остаётся значительным (17,8 %).

Анализируя показатели эффективности кадровых процессов, было выявлено, что темп роста затрат на персонал составил 118 %. Установлено, что валовая добавленная стоимость на единицу затрат на персонал сократилась на 69,49 %, что обусловлено сокращением валовой добавленной стоимости на 73,99 %. Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал сократился на 23,49 % в связи с уменьшением прибыли от реализации продукции. Рентабельность персонала за исследуемый период снизилась вдвое. Таким образом, наблюдается снижение эффективности кадровых процессов организации.

Анализ состояния нормирования труда, а именно выполнение норм выработки основных производственных рабочих участка двухполотных жаккардовых ковров (ткачей 4 и 6 разрядов) показал, что средний процент перевыполнения норм выработки по всем работникам данного участка составил более 108 %, где 25 % работников перевыполняли установленную норму на 110–130 %. Постоянное перевыполнение установленных норм свидетельствует об их ненапряжённости.

Анализ фотографии рабочего времени ткача 6 разряда показал, что во времени обслуживания рабочего места 10,3 % составляют потери рабочего времени по причинам ликвидации обрывов. В совокупности с перевыполнением нормы выработки на 8 % суммарные потери времени составляют более 18 %. Основными причинами простоев рабочего времени стали ликвидации обрывов нитей. То есть основной причиной потерь рабочего времени можно считать проблемы с техническим состоянием оборудования и качеством сырья.

Систематизация основных результатов кадровой обеспеченности текстильного предприятия Республики Беларусь позволила выявить следующие преимущества: рост профессионального уровня работников, невысокий уровень текучести кадров, рост производительности труда в фактических отпускных ценах. Одновременно к кадровым проблемам отнесены рост текучести кадров, старение персонала, рост потерь рабочего времени и перевыполнение установленных норм, снижение производительности труда по добавленной стоимости, рост затрат на персонал и снижение его рентабельности.

Проведённая кадровая диагностика стала основанием для разработки рекомендаций по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, к которым отнесены:

1. Активизация кадровой деятельности, повышение квалификации специалистов по управлению персоналом для повышения организационной эффективности использования трудовых ресурсов.
2. Совершенствование организации труда и пересмотр норм труда как составляющая экономической эффективности.
3. Повышение закрепляемости молодых кадров, укрепление сотрудничества с учреждениями образования как составляющая социальной эффективности.

Список использованных источников

1. Новые стандарты статистики труда, представленные на 19-й и 20-й Международной конференции статистиков труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://new.cisstat.org/>. – Дата доступа: 05.04.2024.
2. Ванкевич, Е. В. Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях лёгкой промышленности Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич [и др.] ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич, В. А. Скворцова. – Витебск : УО «ВГТУ», 2010. – 284 с.
3. Армстронг, Майкл (1928-). Практика управления человеческими ресурсами [Текст]: учебник / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор ; [перевела с английского И. Малкова]. – 14-е изд. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2018. – 1038 с.
4. Ванкевич, Е. В. Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика : монография / Е. В. Ванкевич [и др.]; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2020. – 269 с.
5. Об утверждении Рекомендаций по нормированию труда в организациях: Приказ Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 30 дек. 2022 г., № 123. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclef indmkaj/https://www.mintrud.gov.by/uploads/files/Prikaz-Rekomendatsii-po-organizatsii-normirovaniya-truda.pdf> /. – Дата доступа: 13.05.2024.
6. Шилов, В. В., Брезгина, А. Н., Лепп, С. .С. Воспроизводство трудовых ресурсов в условиях модернизации экономики // Власть. 2022. № 2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vosproizvodstvo-trudovykh-resursov-v-usloviyah-modernizatsii-ekonomiki> /. – Дата доступа: 19.09.2024.