

Костюкова М.С.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент О.А. Сычёва
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: cost-va_2ma1@rambler.ru*

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов (на примере торговой организации ООО «Пятёрочка» г. Муром)

Одними из важнейших показателей рационального использования трудовых ресурсов в организации являются производительность труда и трудоёмкость. Значение производительности труда во многом зависит от объёма работ или количества продукции, произведённой на единицу времени одним рабочим. Трудоёмкость считается обратным показателем производительности труда. Для предприятия важно увеличить значение показателя производительности с наименьшим уровнем издержек рабочего времени на создание единицы продукции. На сегодняшний день в России степень роста этого показателя значительно ниже в сравнении с развитыми странами мира, но более того, этот разрыв в последние годы так и не сократился. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) на 2014 год общая производительность труда составила всего 25,9% - это 38% уровня США (67,4%) и 28 % от уровня Люксембурга (95,9%). Если брать значения в разрезе оптовой и розничной торговли в России, то темпы роста производительности труда имеют отрицательную динамику: так в 2012 г. – 102,5%; 2013 г. – 100,1%; 2014 г. – 98,6%. Это негативно влияет на экономику страны, также стоит отметить, что в условиях стабильной численности занятых показатели ВВП имеют аналогичную динамику.[1]

В этой связи было проведено исследование торговой сети ООО «Пятёрочка» г. Муром, Владимирской области по использованию трудовых ресурсов. В ходе анализа было выявлено, что производительность труда в отчетном году снизилась на 144,12 тыс.руб. или на 5,27 %. Трудоёмкость увеличивается на 10,7 %. Коэффициент эффективности использования рабочей силы снизился на 77,51 тыс.руб. или на 9,83 %, это оценивается отрицательно. Доля расходов на оплату труда растет (на 15,3%), что также оценивается негативно для данной фирмы. Среднегодовой фонд заработной платы на 1 среднесписочного работника увеличился на 13,89 тыс. руб. или на 9,26 %, а темп роста среднесписочной численности работников прирос на 14,29 % - такое положение дел свидетельствует о неэффективном использовании средств предприятия. Текучесть персонала снизилась на 70,4%, что оценивается положительно.

Проводя анализ эффективного использования трудовых ресурсов и роста производительности труда, стоит рассматривать их непосредственную взаимосвязь с оплатой труда рабочих. Анализ показал, что в организации неэффективно используются средства предприятия: затраты растут, а производительность снижается. Это негативно отражается на деятельности организации.

Цель анализа производительности труда в определении конкретных путей повышения производительности за счёт определённых факторов. Для этого с помощью метода абсолютных разниц было рассчитано влияние факторов на производительность труда.

В полученном результате, основное влияние на производительность труда оказали удельный вес торгово-оперативного персонала на 3,75%, а также среднечасовая выработка рабочих торгово-оперативного персонала на 6,23%.

Для повышения производительности труда в ООО «Пятёрочка» предлагаются следующие направления:

- сокращение доли вспомогательных работ, связанных с размещением продавцами товаров, вскрытием и уборкой тары, замещением на контроле выдачи товаров заведующих секциями и их заместителей, когда эти операции производятся за счет обслуживания покупателей;

- сокращение затрат времени продавцом на обслуживание одного покупателя, которое обеспечивается благодаря применению «немой справки», ценников, указателей и различных рекламных средств;

- увеличение средней стоимости покупки за счет предложения дополнительных, а также сопутствующих товаров;

- рациональное размещение на рабочем месте товаров, инвентаря и вспомогательных материалов, обеспечивающее более быстрое обслуживание покупателей;

- устранение простоев продавцов из-за несвоевременной или неполной подсортировки секций товарами и отсутствия в продаже товаров, соответствующих спросу покупателей;

- построение рационального и гибкого графика выхода продавцов на работу, а также установление часов работы магазина с учетом движения покупательских потоков и др.

Не менее важно обеспечить максимальную загрузку рабочих мест продавцов, т. е. организовать работу магазина так, чтобы в течение всего дня рабочие места продавцов полностью использовались для обслуживания покупателей.

- внедрение НТП, технологии и передовых методов труда в магазине ООО «Пятёрочка». Механизация труда несомненно положительно сказывается на общем фоне эффективности деятельности организации, но её внедрение требует не только немалых финансовых затрат, но и обучение персонала по использованию новых технологий. На это необходимо время и это как следствие скажется на производительности труда. Внедрение инновационных кассовых аппаратов с минимальной задержкой обработки запроса позволят сократить время обслуживания покупателя.

- повышение творческой активности и квалификации работников. Развитие квалификации работников необходимо планировать при разработке кадровой политики предприятия и выявлении организационных и индивидуальных потребностей; создание условий для развития работников посредством применения материальных и моральных стимулов, включающих гарантии; поддержание непрерывного образования в рамках профессии работника, посредством систематического консультирования по направлениям профессионального развития на предприятии и организации служебно-профессионального продвижения.

- оптимизация планирования численности персонала и организация рабочих смен. В ООО «Пятёрочка» грамотное деление численности штатов поможет избежать неравномерности распределения работников – то есть привести количество сотрудников в соотношение наибольшего числа покупателей в период дня.

- подбор персонала с соответствующими навыками и знаниями для работы на предприятии. Например, для этого руководителю предлагается ввести систему анкетирования, где будет задан перечень вопросов для выявления сильных и слабых сторон будущего сотрудника. Это позволит субъективно заведомо определить предрасположенность кандидата к той или иной работе.

В итоге, для достижения эффективности трудовых ресурсов в торговой организации ООО «Пятёрочка» следует рассматривать все грани и аспекты деятельности сотрудника, чтобы максимально оптимизировать выработку персонала с наименьшим уровнем затрат как материальных, так и психофизиологических.

Литература

1. Аналитический вестник №29 (628). Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни // Москва, 2016. - с.15.
2. Владимирова, Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля): учебник / Л. П. Владимирова. – Москва: Дашков и К°, 2015. – 346, с.
3. Экономика торгового предприятия: торговое дело: учебник для высших учебных заведений по экономическим специальностям / Л. А. Брагин и др. – Москва: Инфра-М, 2014. – 313 с.
4. Официальная страница ООО «Пятёрочка», [Электронный ресурс] // <https://5ka.ru/>.