

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ Г.КРАСНОЯРСКА

Лимонтова Е.В.

научный руководитель канд. экон. наук Голянд И.Л.

Сибирский федеральный университет

Большое теоретическое и экономическое значение имеет понятие «рабочая сила». Это, с одной стороны, способность, которой обладает человек и которая используется им при производстве материальных благ и услуг. С другой стороны, это часть трудовых ресурсов, которая, не имея средств производства, продает рабочую силу, является товаром особого рода, приносящим прибавочную стоимость.

Трудовой потенциал – это интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности людей к труду. Количественно он определяется величиной трудовых ресурсов и рабочего времени, которое может быть отработано в тот или иной период. Качество характеризуется четырьмя основными сопоставляемыми: физической, интеллектуальной, социальной и технико-технологической. Он выступает своеобразным видом распределения трудовых ресурсов и используется как методологический инструмент их изучения.

Анализ персонала организации - один из основных разделов анализа работы организации. Достаточная обеспеченность организации трудовыми ресурсами, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов производства. Исходя из изложенного, основные задачи анализа персонала организации могут быть сведены к следующему:

- Обеспеченность организации трудовыми ресурсами, укомплектованности штатов и эффективности использования рабочего времени.
- Изучение качественного состава кадров (обеспеченность специалистами с высшим и средним специальным образованием, стаж работы, в том числе в данной организации, возраст и т.п.), эффективности использования календарного времени, режима труда и рационального использования рабочего времени.
- Изучение движения рабочей силы и текучести кадров.
- Выявление путей и возможностей эффективности использования персонала организации.
- Разработка оптимальных управленческих решений по развитию персонала организации..

Персонал организации и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены абсолютными и относительными показателями.

Правильная оценка обеспеченности предприятия рабочей силой дает возможность осуществления рациональной занятости. Она позволяет установить наиболее действенное, соответствующее затраченному труду, материальное поощрение, выявить имеющиеся резервы, которые не были учтены плановым заданием, определить степень выполнения заданий и на этой основе определять новые задания, ориентировать трудовые коллективы на принятие более напряженных планов.

Эффективная занятость характеризуется с двух точек зрения: с экономической – как наиболее рациональное использование человеческого ресурса и социальной – как наиболее полное соответствие интересам человека труда.

Анализ качества трудовых ресурсов был проведен на основании отчетных данных муниципальных пассажирских предприятий г.Красноярска.

Качество перевозок на маршрутах во многом зависит от качества трудовых ресурсов. Учитывая специфику работы пассажирского транспорта и ее напряженность, высокие психологические и нервные нагрузки водителей, ответственность за безопасность пассажиров, складывается высокая текучесть кадров водительского и кондукторского состава, таблица 1.

Таблица 1 – Текучесть кадров на предприятиях г. Красноярска, %

Категория работника	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Водители	62,1	52,3	32,06	29,36
Кондукторы	77,1	68,8	43,03	33,35
Прочие	29,6	78,8	34,46	39,58
Средний показатель текучести кадров	46,41	66,63	36,52	34,1
Темп роста к 2008 году	1,00	1,44	0,79	0,73

Как видно из таблицы 1 в 2011 году средняя текучесть кадров по сравнению с 2008 годом снизилась на 27%, а водителей на 46,3%. При этом текучесть кадров в 2011 году 34,1% достаточно высока.

Вследствие этого появляется дефицит водительских кадров, работа которых определена высоким уровнем сложности труда. На предприятиях города Красноярска наблюдается дефицит кадров водителей и кондукторов в размере 22%. На предприятиях наблюдается переработка времени. Среднемесячная заработная плата по г.Красноярску составляет 21,6 тыс. руб., а по предприятиям края – 18,3 тыс. руб. Перерасход фонда оплаты труда связан с нерациональным использованием фонда рабочего времени, сверхнормативным переработкам рабочего времени.

Таблица 2 - Использование фонда рабочего времени водителя

Предприятие	Часы в наряде в месяц	Ср.мес. зарплата водителя, руб	Нормативный годовой фонд рабочего времени (1529ч) с учетом нормативной переработки времени (120ч)	Фактически й фонд рабочего времени, час	Переработка рабочего времени в год, час
МП "КПАТП №2"	125,91	22284	1649	1755,06	106,06
МП "КПАТП №5"	142,21	22139	1649	1706,52	57,52
МП "КПАТП №7"	150,06	20377	1649	1800,74	151,74
Средняя величина	139,39	21600	-	1754,1	105,1

Данные анализа фонда рабочего времени водителя говорят о том, что если на муниципальных предприятиях сверхнормативные переработки рабочего времени водителей составляют более 100 часов в год, то на коммерческих предприятиях это время значительно больше. Такое состояние приводит к снижению уровня безопасности перевозки пассажиров.

Таким образом, с целью повышения качества обслуживания пассажиров необходимо усилить контроль над эффективным использованием трудовых ресурсов пассажирских предприятий г.Красноярска.

Литература

1. Финансовые отчеты муниципальных пассажирских автотранспортных предприятий № 2, 5, 7.