

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЭЛЕКТРОАВТОМАТ»)

Казяева Ирина Алексеевна,

студентка 4 курса экономического факультета

E-mail: Irina_Kazyayeva@mail.ru

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва

Г. Саранск

В статье рассматривается влияние трудовых ресурсов на качество выпускаемой продукции. Анализируются показатели интенсивности движения персонала. Предлагаются мероприятия по снижению коэффициента текучести кадров

Ключевые слова: персонал, качество продукции, текучесть кадров

Человеческие ресурсы являются одним из основных ресурсов организации. От квалификации, опыта, навыков персонала зависит как качество выпускаемой продукции, так и эффективность деятельности предприятия в целом. Чем выше постоянство состава сотрудников организации, тем выше качество выпускаемого продукта.

Анализ состава и управление трудовыми ресурсами в ОАО «Электроавтомат» осуществляет отдел управления персоналом и подготовки кадров (ОУПиПК). Данным отделом разрабатывается и реализуется комплекс мероприятий, направленных на развитие человеческих ресурсов как для повышения качества продукции, так и для достижения общих целей организации.

Сведения о численном составе работников предприятия и интенсивности его движения за 2014-2015 гг. представлены в таблице 1.

Таблица 1

Численный состав работников ОАО «Электроавтомат» и интенсивность их движения

Показатель	Формула расчета	2013 год	2014 год	2015 год	2014-2013	2015-2014
Состояло по списку на начало года,	-	945	939	939	-6	0

чел.						
Принято всего за год, чел.	-	55	72	80	17	8
Выбыло всего за год, чел.	-	61	72	95	11	23
в том числе: по собственному желанию	-	59	72	91	13	19
за нарушение трудовой дисциплины	-	0	0	0	0	0
другие причины	-	2	0	4	-2	4
Состояло по списку на конец года, чел.	-	939	939	924	0	-5
Среднесписочная численность, чел.	-	942	939	932	-3	-7
Коэффициент оборота по приему рабочих	$K_{пр.} = R_{п}/P$, где $R_{п}$ – численность принятых работников за отчетный период; P – среднесписочная численность персонала	0,058	0,077	0,086	0,019	0,009
Коэффициент оборота по выбытию	$K_{выб.} = R_{в}/P$, где $R_{в}$ – численность выбывших работников за отчетный период	0,065	0,077	0,102	0,012	0,025
Коэффициент текучести	$K_{тек.} = R_{ув.}/P$, где	0,063	0,077	0,098	0,014	0,021

кадров	Рув. – численность выбывших в связи с неизбежным увольнением					
Коэффициент постоянства состава предприятия	$K_{пс} = \frac{P/R_{спис.}}{R_{спис.}}$ – списочная численность персонала	1,003	1	1,008	-0,003	0,008
Коэффициент восполнения	$K_{вос.} = \frac{Pв}{Pп}$	1,11	1	1,1875	-0,11	0,1875
Коэффициент общего оборота	$K_{об.} = \frac{Pп+Pв}{P}$	0,123	0,153	0,188	0,03	0,035

Абсолютные показатели движения трудовых ресурсов в ОАО «Электроавтомат» подкреплены значениями относительных. Увеличение числа принятых работников и коэффициента оборота по приему свидетельствуют о наличии на предприятии свободных рабочих мест и о повышении его конкурентоспособности на рынке труда. Однако в одновременно с данными показателями произошло увеличение числа выбывших сотрудников (в том числе выбывших по собственному желанию), коэффициента оборота по выбытию и коэффициента текучести кадров. Это свидетельствует о том, что увеличение числа принятых сотрудников связано с необходимостью восполнения трудовых ресурсов для осуществления нормальной производственной деятельности организации. Также увеличение коэффициента текучести отражает ситуацию недовольства работников сложившимися условиями. Нормальный уровень текучести кадров для организаций колеблется в пределах от 3 до 6%. Данные показатели по ОАО «Электроавтомат» составляют 6-9%. Такая текучесть кадров признается удовлетворительной, однако за последние 3 года наблюдается тенденция увеличения значений данного коэффициента. Увеличение текучести кадров имеет для предприятия ряд негативных последствий, таких как:

- невыполнение плана по производству готовой продукции вследствие отсутствия у вновь принятых работников необходимых профессиональных навыков;
- увеличение процента брака готовой продукции из-за отсутствия у вновь принятых работников необходимых профессиональных навыков.

Таким образом, разработка и реализация программы сокращения текучести кадров позволит предотвратить возникновения серьезных проблем в будущем и не потребует значительных затрат финансовых и иных ресурсов предприятия.

При удовлетворительном уровне показателей текучести кадров программа мероприятий состоит из 3-х взаимосвязанных компонентов (рисунок 1):



Р и с у н о к 1 – Программа сокращения текучести кадров в ОАО «Электроавтомат»

Как правило, основными причинами ухода работников с предыдущего места работы являются:

- неудовлетворительный уровень заработной платы;
- неудовлетворительные условия труда (время перерывов, оснащенность рабочего места и т.д.);
- неудовлетворительные отношения в коллективе.

Решение вопроса об увеличении заработной платы принимается заводоуправлением предприятия. Предложения по улучшению условий труда касаются, в основном, устранения нарушений по обеспеченности средствами индивидуальной защиты на рабочих местах. Данные нарушения имеются в штамповочном цехе, механическом цехе, инструментальном производстве, гальваническом цехе, на ремонтно-механическом участке, в тепловом и энергоремонтном цехе, транспортном цехе. Основными средствами индивидуальной защиты в данных подразделениях являются спецодежда, обувь, перчатки. В штамповочном цехе необходимо уделить особое внимание наличию наушников у рабочих и кожухов из звукопоглощающих материалов на корпусах оборудования. В гальваническом цехе – наличию очков, респираторов, защитных экранов, защитных мазей и кремов. В

механическом цехе – наличию защитных щитков и экранов, очков, перчаток. Подвижные и неподвижные средства индивидуальной защиты должны находиться в исправном состоянии. Работа по приведению в норму состояния спецодежды, обуви и т.д. должна проводиться на предприятии. Вынос спецодежды за пределы предприятия с целью стирки и других действий по приведению ее в пригодное состояние не допускается.

Разрешение неудовлетворительных отношений в трудовых коллективах возможно путем проведения между ними конкурса на выявление лидера (по показателям качества производимой продукции и др.). В качестве меры поощрения целесообразно применять призы, которые будут принадлежать всему трудовому коллективу (электрический чайник, микроволновая печь и др.), так как поощрение в форме денежной премии могут вызвать разногласия внутри коллектива. Подобной мерой можно добиться улучшения взаимоотношений между сотрудниками, что повысит показатели качества выпускаемой продукции.

Таким образом, человеческие ресурсы действительно являются одним из важнейших элементов повышения качества продукции предприятия. Именно персонал обеспечивает выполнение плана по выпуску продукции и достижению заданного уровня качества. От квалификации, накопленного опыта сотрудников зависит способность предприятия соответствовать предъявляемым требованиям. Факторы, влияющие на персонал, оказывают косвенное влияние на качество выпускаемого продукта. Поэтому руководству предприятия необходимо разрабатывать и реализовывать мероприятия по развитию трудового потенциала для достижения целей в области качества и совершенствования предприятия в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

- 1 АГАРКОВ, А. П. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ: Учебник для бакалавров / А. П. АГАРКОВ, Р. С. ГОЛОВ, В. Ю. ТЕПЛЬШЕВ И ДР.; ПОД РЕД. Д.Э.Н., ПРОФ. А. П. АГАРКОВА. – М.: ИЗДАТЕЛЬСКО-ТОРГОВАЯ КОРПОРАЦИЯ «ДАШКОВ И К^о», 2013. – 400 с.
- 2 ДАНИЛЯК, В. И. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ: ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЭРГОНОМИЧНОСТЬЮ: УЧЕБ. ПОСОБИЕ / В. И. ДАНИЛЯК. – М.: ЛОГОС, 2011. - 336 с. – (НОВАЯ УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА)
- 3 РАЙЗБЕРГ, Б. А. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ: УЧЕБ. ПОСОБИЕ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ / Б. А. РАЙЗБЕРГ, А. К. ТУТУНДЖЯН. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 240 с.
- 4 ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ: УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ / Л.А. БУРГАНОВА. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2012. – 160 с.

LABOUR AS AN ELEMENT OF IMPROVING QUALITY OF THE PRODUCT (ON THE EXAMPLE OF JSC ELECTROAVTOMAT)

Kazyueva I.A.,

4th year student the faculty of Economics

E-mail: Irina_Kazyueva@mail.ru

Mordovian State University

Saransk

The article discusses the impact of labour resources on the quality of the products. The author analyzes the indicators of the intensity of the movement of labor and suggests measures to reduce the turnover rate

Key words: personnel, quality of the product, employee turnover