

ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И ОЦЕНКА ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Грибкова С. Н., Гапеева И. В., Моргунов А. Н.

Сделан обзор современных тенденций и направлений, касающихся наращивания трудового потенциала промышленного предприятия. Проведен краткий анализ рынка заказов на строительные-монтажные работы в условиях ООО «Укрэлектросетьстрой». На основе анализа найдены резервы повышения трудового потенциала на данном предприятии. А именно, предложено внедрить два проекта инвестиций в повышение профессионально-квалификационного уровня персонала. Проект «Обучение водителей» позволит укомплектовать бригады высококвалифицированными кадрами, обеспечить взаимозаменяемость работников, но, при этом, не увеличивать штат. Проект «Создание учебного класса» позволит обучать молодых специалистов, не завися от внешних учебных заведений; быстро подбирать кадры без помощи центра занятости или кадровых агентств. Показатели экономической эффективности обоих проектов положительны. Так же, в результате планируется улучшение многих технико-экономических показателей деятельности.

Зроблено огляд сучасних тенденцій і напрямків, які стосуються нарощування трудового потенціалу промислового підприємства. Проведено короткий аналіз ринку замовлень на будівельно-монтажні роботи в умовах ТОВ «Укрелектромережбуд». На основі аналізу знайдені резерви підвищення трудового потенціалу на даному підприємстві. А саме, запропоновано впровадити два проекти інвестицій у підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу. Проект «Навчання водіїв» дозволить укомплектувати бригади висококваліфікованими кадрами, забезпечити взаємозамінність працівників, але, при цьому, не збільшувати штат. Проект «Створення навчального класу» дозволить навчати молодих фахівців, не залежачи від зовнішніх навчальних закладів; швидко підбирати кадри без допомоги центру зайнятості або кадрових агентств. Показники економічної ефективності обох проектів є позитивними. Також, в результаті планується покращення багатьох технико-економічних показників діяльності.

The article provides an overview of current trends and directions concerning the capacity of the labor potential of the industrial enterprise. The brief analysis of market demands for construction and installation work in the conditions of LLC "Ukrelektrosetstroy." Based on the analysis found reserves of increase of the labor potential in the enterprise. Namely, it is proposed to implement two projects of investment in improving professional qualification of the staff. The project "Training for drivers" will complement the team with highly qualified personnel, to ensure the interchangeability of workers, but at the same time, do not increase the staff. Project "Creation of the classroom" will train young professionals who are not dependent on foreign educational institutions; quickly select personnel without the help center for employment or recruitment agencies. Indicators of economic efficiency of both projects are positive. Just as a result of planned improvement in many technical and economic performance.

Грибкова С. Н.

канд. техн. наук, доц. каф. ЭП ДГМА

Гапеева И. В.

нач. экон. отдела ООО «Укрэлектросетьстрой»

Моргунов А. Н.

студент ДГМА

ДГМА – Донбасская государственная машиностроительная академия, г. Краматорск;
ООО «Укрэлектросетьстрой» – Общество с ограниченной ответственностью «Укрэлектросетьстрой», г. Артемовск.

УДК 331.101

Грибкова С. Н., Гапеева И. В., Моргунов А. Н.**ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И ОЦЕНКА ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Высокое качество рабочей силы – лишь предпосылка к высокой эффективности производства. Для ее реализации необходимо, чтобы труд работника был хорошо организован, чтобы у него не было перерывов в работе по организационно-техническим причинам, чтобы поручаемая ему работа соответствовала профессиональной подготовке и уровню квалификации, чтобы работник не отвлекался на выполнение несвойственных ему функций, тем более не соответствующих уровню квалификации, чтобы ему были созданы нормальные санитарно-гигиенические условия труда, обеспечивающие и нормальный уровень интенсивности труда и т. д. Большую роль играет и социально-психологическая обстановка, способствующая взаимодействию исполнителей в процессе работы, появлению стимулов к высокопроизводительной и эффективной работе. Важным представляется также надлежащее выполнение работником своих производственных и служебных обязанностей, строгое соблюдение им дисциплины (трудовой, производственной, технологической), трудовая активность и творческая инициатива.

Теорией и методологией развития трудового потенциала персонала предприятий, занимались такие ученые, как М. Н. Ким [1], Л. В. Шаульска [2], В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Гришнова, Л. П. Керб [3], В. М. Ковалев, А. Л. Єськов, Е. А. Атаєва, [4–7], и пр., которыми разработаны конкретные направления по сохранению и приумножению потенциала. Также, много внимания уделялось его стоимостному аспекту [7–9]. Поскольку труд является неотделимой частью, а в современных условиях, можно сказать, ведущей частью стратегического потенциала любого предприятия, а значит он обладает определенной стоимостью и так же как и прочие составляющие требует значительных инвестиций в свое развитие.

Цель исследования. Любые инвестиции будут реализованы только после подробной предварительной оценки всех возможных положительных результатов, которые будут ими вызваны: финансовые, материальные, социальные и пр. Поэтому целью исследования является оценка эффекта от мероприятий по улучшению трудового потенциала, в условиях ООО «Укрэлектросетьстрой».

ООО «Укрэлектросетьстрой» на сегодня располагает мощностями производить объемы строительно-монтажных работ на воздушных линиях электропередач от 45 до 65 млн./год, в зависимости от класса напряжений ВЛ, характера работ, характера местности.

Основными заказчиками предприятия были: ПАО «Донецкоблэнерго», ООО «Сервис-Инвест», ПАО «Донбассшахтострой», Мариупольский металлургический комбинат им. Ильича, ЧАО «Донецксталь – металлургический комбинат», ПАО «ПЭС-Энергоуголь», ООО «Эвертон»; предприятия угольной промышленности; управление Донецкой железной дороги; предприятия металлургии.

Восточный регион наиболее привлекателен по месту расположения предприятия и отсутствием конкурентов по строительству высоковольтных линий (ВЛ) классом напряжения 110–750 кВ.

Исходя из опыта работы на рынке энергостроительства последних лет, можно выделить положительные факторы, влияющие на деятельность ООО «Укрэлектросетьстрой»: востребованность в услугах энергетического строительства; тенденция к росту заказов от электроэнергетических компаний; увеличение заказов в металлургической и угольной промышленности; возрастающая потребность в строительстве новых линий или капитальном ремонте существующих из-за предельного износа электроэнергетического хозяйства страны в целом.

Также имеются и отрицательные факторы: отсутствие стабильности на рынке; отсутствие долгосрочных и объемных заказов на рынке капитального строительства; сжатые сроки между проведением тендера и началом выполнения работ, что не дает возможности равномерного планирования своей хозяйственной деятельности; очень незначительные на сегодняшний день объемы капитального строительства линий ВЛ 110–750 кВ.

Учитывая специфику деятельности ООО «Укрэлектросетьстрой», предложены такие резервы использования его трудового потенциала.

1. Организация труда как условие повышения его эффективности.

Через организацию труда реализуется идея гуманизации труда – обеспечение наиболее полного приспособления материально-технической базы производства к человеку, высокое содержание труда, соответствие его квалификации, изменения в карьере, активное участие работников в решении производственных задач. Классические программы гуманизации труда включают такой элемент, как обогащение содержания труда путем совмещения функций работников основного и вспомогательного производства, контроля за качеством продукции и некоторых организационных функций, группировки нескольких разнородных кратковременных операций. Объектом управленческого воздействия в данном случае служит разделение труда и его кооперация. Разделение труда формирует содержание труда работника. В свою очередь содержание труда должно соответствовать уровню квалификации, образования работника, т. е. его трудовому потенциалу.

Чередование работы на различных рабочих местах позволяет не только повысить гибкость производства, обеспечить бесперебойность хода производственного процесса, но и избежать утомительного, монотонного труда. Благоприятно сказывается на производственных результатах и значительно повышает качество трудовой жизни, принося дополнительный экономический и социальный эффект, использование коллективных форм организации труда и демократизация управления.

Важным направлением работ по созданию возможностей для реализации трудового потенциала является улучшение условий труда. Вместо того, чтобы улучшать условия труда, создавать благоприятную среду, предприятия тратят средства (причем в 2 раза больше) на компенсацию работнику за производственный риск (введение сокращенного рабочего времени, повышение тарифных ставок, предоставление бесплатного лечебного питания, досрочный выход на пенсию и т. д.).

Нормирование труда не только обеспечивает экономию затрат труда как составной части производственных издержек, но и способствует более высокому уровню управления производством. Более того, совершенство организации повременной оплаты труда связано с контролем выполнения работником установленных ему объемов работ, выработки определенного объема продукции нужного качества. При заключении подрядных договоров, контрактов принимается во внимание выработка, производительность и интенсивность труда.

Нормирование труда играет важную роль в разработке стимулирования работника на достижение тех или иных количественных или качественных результатов. Именно превышение нормы является основанием для выплаты премии, ибо премия представляет собой дополнительную оплату за дополнительный труд.

Однако регламентация труда в рамках его организации не должна быть чрезмерной, сдерживающей инициативу работника, его возможности в повышении выработки и, следовательно, заработной платы.

В условиях рынка выбор вариантов производства упрощается, когда известна точная трудоемкость различных вариантов и полная стоимость одного часа работы человека (с учетом всех затрат предприятия на рабочую силу) и действующего оборудования. Именно поэтому центр тяжести в организации и нормировании труда переносится в настоящее время с государственного уровня на уровень предприятия, что повышает его ответственность.

Реализация трудового потенциала работника связана и с утверждением в трудовом коллективе благоприятной психологической обстановки. Задействование социально-психологических факторов, уменьшение возможности конфликтов, улучшение координации между сотрудниками предприятия, правильное распределение служебных обязанностей, четкая система продвижения по службе, утверждение духа взаимопомощи и поддержки, совершенствование отношений между руководителями и подчиненными – все это способствует росту производительности труда.

Работодатели в целях повышения эффективности производства интенсивно ведут поиск различных форм активизации трудовой активности работников, в том числе за счет участия работников в прибыли предприятия, вовлечения их в коллективные трудовые соглашения [10].

2. Обеспечение взаимодействия администрации и профсоюзов.

Взаимодействие между администрацией, с одной стороны, и профсоюзами как выразителем интересов работников – с другой, обеспечение между ними партнерских отношений давно рассматривались в качестве основы достижения более высокого уровня трудовых отношений и, следовательно, движущей силы развития предприятия.

Колебания спроса обуславливают необходимость введения гибких графиков работы, предусматривающих сменную работу, работу в выходные дни, различные варианты длительности рабочего времени по периодам года, начала и окончания рабочего дня, начала и длительности обеденного перерыва. Переговоры по этим вопросам проводятся на уровне как предприятия, так и структурных подразделений, но обязательно с учетом применяемой техники, технологии, особенностей производства. Особенно тщательного обсуждения требуют вопросы согласования длительности рабочего времени в отдельные периоды года в увязке с уровнем оплаты труда – дневной, недельной или же годовой.

Составной частью договорных отношений выступают вопросы, касающиеся улучшения условий труда и быта работников, трудовой дисциплины, путей повышения производительности труда, условий найма, охраны труда, дополнительного социального страхования и медицинского обслуживания, культурных мероприятий, развития спорта и др.

Система трудовых отношений на основе постоянного, конструктивного диалога между заинтересованными сторонами позволяет избежать конфронтации и взаимного недоверия, ибо в ходе коллективных переговоров каждая из сторон идет на уступки друг другу.

Формы сотрудничества администрации и трудящихся не ограничиваются только заключением коллективных договоров. К ним следует также отнести участие работников в принятии решений, в кружках качества, играющих большую роль в повышении качества продукции и производительности труда, внедрении новых технологий, в совершенствовании организации труда, постоянные консультации с профсоюзами, с рабочим советом предприятия.

3. Использование возможностей, заложенных в социальной политике предприятия.

В формировании мотивации работников, повышении их самоотдачи в производственной деятельности особое место отводится социальной политике предприятия. В рамках социальной защиты работников на предприятии реализуются льготы и гарантии (социальное страхование по старости, на случай болезни, в случае безработицы и т. д.); предоставляются работникам и членам их семей дополнительные льготы за счет выделенных на эти цели средств, заработанных коллективом предприятия.

Инициатором предоставления дополнительных льгот и услуг социального характера сверх обязательных выплат выступает либо сама администрация, демонстрируя добровольное воплощение в жизнь социальной кадровой политики, либо это может быть результатом тарифных соглашений между администрацией и профсоюзом.

Чем больше таких льгот и услуг, чем их сумма выше установленного законом размера, тем привлекательнее выглядит работа на таком предприятии, тем с меньшей охотой работник захочет терять эти льготы при увольнении. Следовательно, социальное обеспечение работников, развитие их личностных качеств, сохранение здоровья является условием успеха предприятия.

Анализ приведенных выше резервов и недостатков в использовании имеющегося трудового потенциала позволил предложить в качестве основы – использовать инвестиции в профессионально-квалификационный уровень работников. Для этого предложено реализовать два проекта.

1. Обучение водителей автомобилей на машинистов экскаватора и буровой установки в специальном учебном заведении (Проект «Обучение водителей»).

Повышение квалификации производственного персонала необходимо в первую очередь для достаточного комплектования бригад необходимыми специалистами, при этом не увеличивая численность рабочего персонала.

Для достижения запланированного результата по объемам выполненных необходимо направить на обучение 6 водителей, из них 4 человека обучаются по специальности машинист экскаватора, 2 человека – по специальности машинист буровой установки.

После прохождения обучения данных работников планируется командировать в составе дополнительной бригады на установку мачт мобильной связи, что является не очень трудоемким процессом и поэтому в количественном выражении, возможно, выполнить довольно большой объем работ. Также при недостатке водительского состава, связанного с болезнью или отпуском, эти сотрудники могут использоваться как подменные водители, что не повлечет за собой простоя бригад или переносов сроков сдачи объектов Заказчику.

Положительным результатом для предприятия будет экономия в заработной плате, так как численность рабочего персонала не увеличивается. А также администрация предприятия может быть уверена в своевременной сдаче объектов строительства и ремонта Заказчиком, что не повлечет за собой предъявление штрафных санкций и пени.

После внедрения проекта «Обучение водителей», произойдут изменения следующих показателей: увеличение количества специалистов, имеющих высокий разряд работ на 6 человек (102,6 %); рост численности молодых специалистов, имеющих необходимый опыт работы и знания; увеличение среднего количества часов обучения на одного рабочего до 22,09 часа (150,4 %). Это говорит о том, что повышению образовательного уровня рабочего состава будет уделяться достаточное количество внимания со стороны руководства предприятия.

Также были спрогнозированы показатели экономической эффективности данного инвестиционного проекта: показатель NPV равен 49,7 тыс. грн., период окупаемости проекта – 3 месяца, индекс доходности проекта – 4,4. Доходы от выполненных строительно-монтажных работ увеличатся на 19,8 тыс. грн., себестоимость работ – на 11,9 тыс. грн., что обеспечит положительный финансовый результат в сумме 4,6 тыс. грн.

При этом среднесписочная численность персонала не изменится, а фонд оплаты труда увеличится на 36,0 тыс. грн.

2. Создание на предприятии учебного класса с электронной библиотекой данных, необходимым программным обеспечением и обучающими материалами на CD носителях, для самостоятельного обучения электромонтеров – линейщиков (Проект «Создание учебного класса»).

Так как на предприятии ООО «Укрэлектросетьстрой» основной составляющей производственного персонала является профессия электромонтера – линейщика, то в данном случае у администрации нет большого выбора в подборе квалифицированных специалистов. Исходя из существующего положения, принято решение создать на предприятии учебный класс для самостоятельного обучения необходимых специалистов.

При создании учебного класса на главного инженера и старших производителей работ предприятия возлагаются следующие обязанности:

– организация и проведение обучения рабочего персонала по видеоматериалам, снятым на объектах строительства за годы работы на рынке энергетических услуг самостоятельно предприятием;

- проверка знаний и проведение инструктажей по вопросам охраны труда и оказания первой медицинской помощи пострадавшим от несчастных случаев, правил поведения при возникновении аварий;
- проведение необходимого специального обучения, связанного с аттестацией и переаттестацией рабочих мест работников занятых на работах с повышенной опасностью;
- предоставление соответствующей организационной и методической помощи руководителям структурных подразделений предприятия;
- организация проведения тематических занятий, лекций, семинаров и консультаций для работников предприятия;
- распространение средств печатной и наглядной агитации, оформление информационных стендов, которые пропагандируют положительную динамику работы предприятия;
- осуществление связи с учебными заведениями, научными учреждениями и другими организациями по вопросам обучения.

После внедрения проекта «Создание учебного класса», можно отметить следующие изменения: появляется возможность самостоятельного обучения молодых специалистов, не завися от внешних учебных заведений; быстрота в подборе кадрового состава, то есть, нет необходимости в ожидании поиска через центр занятости или кадровые агентства; рост среднего количества часов обучения на одного сотрудника (рассчитать его не представляется возможным, так как обучение будет проводиться по мере необходимости).

Показатели экономической эффективности данного проекта также являются положительными: NPV равен 797,0 тыс. грн., период окупаемости проекта – 1 месяц и индекс доходности – 8,1. В результате, рост доходов от расширения рынка работ равен 316,0 тыс. грн., себестоимость выполненных работ увеличивается на 186,4 тыс. грн., что обеспечит положительный финансовый результат в сумме 76,9 тыс. грн.

При этом возможно увеличение численности рабочего персонала на 11 человек, что повлечет за собой рост фонда оплаты труда на 260,0 тыс. грн.

Внедрение вышеперечисленных инвестиционных проектов повлияет на технико-экономические показатели хозяйственной деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Технико-экономические показатели хозяйственной деятельности

Показатели	Ед. изм.	Отчетный	Плано-вый	Абсол. отклонение, ±	Темп роста, %
Фондовооруженность	тыс. грн.	9,7	19,3	+9,6	198,9
Среднесписочная численность	чел.	336	353	+17	105,1
Фонд оплаты труда	тыс. грн.	8 131,6	11 640,5	+3 508,9	143,2
Среднемесячная зарплата 1-го работника	грн.	2 017	2 752	+735	136,4
Производительность труда	грн.	132	183	+51	138,6

В целом текущую работу предприятия, касающуюся развития трудового потенциала, можно охарактеризовать как отличную в нынешних экономических условиях и при существующем налогообложении. На предприятии нет задолженностей по заработной плате и обязательным налогам и сборам, предусмотренным законодательством. При этом темпы роста ТЭП, в том числе и оплаты труда, стабильно увеличиваются; приобретаются новые основные фонды и обновляется парк специальной строительной техники. Профсоюзным комитетом предприятия организуется активная культурно-массовая работа с сотрудниками: экскурсии, поездки с детьми в цирк, конкурсы детского рисунка и прочее. То есть предприятие «живет» активной социальной жизнью в слаженном коллективе и в благоприятной атмосфере, которая активно стимулирует к повышению трудового потенциала сотрудников.

ВЫВОДЫ

Разработав пути повышения эффективности использования трудового потенциала предприятия, внедрив их и запланировав основные технико-экономические показатели после реализации проектов, можно сделать следующую оценку эффективности разработанных мероприятий:

1. с внедрением проектов ООО «Укрэлектросетьстрой» может значительно расширить рынок строительного-монтажных работ.

2. после создания учебного класса на предприятии появляется возможность самостоятельно обучать квалифицированных специалистов для выполнения специфических работ, связанных с профессией электромонтер-линейщик.

3. планируя увеличение объемов выполнения работ и положительный финансовый результат, предприятие также планирует вкладывать денежные средства на обновления парка строительной техники, оборудования и станков.

4. внедрение разработанных мероприятий является экономически целесообразным и эффективным ввиду того, что показатели экономической эффективности инвестиционных проектов являются положительными и финансово прибыльными.

Таким образом, внедрение подобных инвестиционных проектов для предприятия является предпочтительным так как наблюдается увеличение объемов работ, что повлечет за собой увеличение прибыли, которую можно вкладывать в повышение трудового потенциала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М. Н. Ким. – Харьков : ХГУ им. В. И. Каразина, 2003. – 250 с.
2. Шаульска Л. В. Трудовой потенциал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : автореф. дис. на здоб. вченого ступ. д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. В. Шаульска. – К. : Ін-т демограф. та соціальн. досл. НАН України, 2006. – 35 с.
3. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Гришинова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов, І. М. Черненко, О. А. Атаєва. – Київ, 2006. – с.
5. Атаєва Е. А. Структура и эффективность использования трудового потенциала в Донецком регионе / Е. А. Атаєва // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: збірник наукових праць. – Краматорськ : ДДМА. – 2012. – № 2 (27). – С. 168–173
6. Атаєва Е. А. Развитие трудового потенциала Донецкого региона / Е. А. Атаєва // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: збірник наукових праць. – Краматорськ : ДДМА. – 2008. – № 3 (13). – С. 12–17.
7. Ковалев В. Н. Проблемы экономического стимулирования эффективности использования трудового потенциала Донецкого региона / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаєва // Економіка промисловості. – 2008. – № 1. – С. 126–129.
8. Добыкина Е. К. Трудовой потенциал – стоимостный аспект / Е. К. Добыкина // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: збірник наукових праць. – Краматорськ : ДДМА. – 2008. – № 2 (12). – С. 97–101.
9. Лукьянченко Н. Д. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия: монография / Н. Д. Лукьянченко, Н. Е. Муромец. – Донецк : Лебедь, 2003. – 178 с.
10. Еськов А. Л. Концепция рабочей акционерной собственности как важный фактор роста эффективности производства / А. Л. Еськов, Н. В. Чернышова, С. Н. Грибкова, Н. С. Рыжиков // Вестник житомирского технологического университета. – Житомир: ЖДТУ. – 2012. – № 2 (60). – С. 185–187