

УДК 65

СЕРГОМАНОВ НИКИТА АНДРЕЕВИЧ

студент школы инженерного предпринимательства Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Россия, г. Томск

**УЧЁТ И АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА
ПРИМЕРЕ: ЗАО «ТАМАНЬНЕФТЕГАЗ»**

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы, связанные с исследованием основ учета и анализа использования трудовых ресурсов на примере предприятия нефтегазовой отрасли ЗАО «Таманьнефтегаз». В статье отражена методика учета и анализа использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: анализ, учет, использование, нефтегазовая отрасль, трудовые ресурсы, эффективность, производительность труда.

SERGOMANOV NIKITA ANDREYEVICH

Student, School of Engineering Entrepreneurship National Research Tomsk Polytechnic University,
Russia, Tomsk

**ACCOUNTING AND ANALYSIS OF THE LABOR RESOURCES USING OF
AN «TAMANNEFTEGAZ» EXAMPLE**

Annotation: The article deals with the issues related to the study of the fundamentals of accounting and analysis of the use of labor resources by the example of the oil and gas industry enterprise of CJSC Tamanneftegaz. The article reflects the methodology of accounting and analysis of the use of labor resources.

Keywords: analysis, accounting, use, oil and gas industry, labor resources, efficiency, labor productivity.

В начале, дадим определение понятия «трудовые ресурсы», учет и анализ использования которых положен в основу написания статьи.

Первым теоретиком, применившим данный термин, был академик С. Г. Струмилин в 20-е годы XX столетия. Далее, стали заниматься освящением и разработкой вопроса анализа и определения термина «трудовые ресурсы» А. Я. Кибанов, Г. С. Вечканова, Е. С. Еремина, Ю. Г. Одегова, М. И. Мигури¹.

На мой взгляд, более емким и правильным определением является то, что трудовые ресурсы – это промежуточное звено между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила», которые обладают физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ (оказания услуг).

Трудовые ресурсы характеризуются с двух сторон:

¹ Кибанов А. Я., Фомичев А. Н. Стратегический менеджмент. Учебник/ А. Я. Кибанов, А. Н. Фомичев, - М.: Дашков и К, 2014. – С. 21.

- качественной - выраженной в уровне профессионального образования и подготовки, уровне здоровья, творческого потенциала и мобильности;
- количественной – численностью трудоспособного населения.

В российской практике к трудовым ресурсам относят:

- население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда, войны и 1, 2 групп, неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях;
- население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве.

Размер (количество) трудовых ресурсов зависят от следующих факторов: законодательно установленных возрастных границ – верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли трудоспособных среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста. В России трудоспособным возрастом считается: мужчины – 16-59 лет, женщины – 16 -54 лет. В настоящее время находится на рассмотрении законопроект, который увеличил возрастной порог для трудоспособного населения: мужчины - 16 – 65 лет к 2028 году, женщины – 16 – 63 лет к 2034 году.

В качестве рычагов регулирования трудовых ресурсов выступают: естественный прирост населения в трудоспособном возрасте, сохранение доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотр возрастных границ трудоспособности.

Основным источником пополнения трудовых ресурсов в России являются: молодое население, вступающее в трудоспособный возраст, военнослужащие, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии, переселенцы.

Процесс формирования трудовых ресурсов предполагает управление качеством человеческого капитала по следующим направлениям²:

- формирование кадровой инфраструктуры, адекватной современным технологиям, обновление профессионального образования сотрудников, повышение культуры производства;

- обеспечение условий для развития научной школы в фундаментальном и инженерном образовании, в сфере информационных технологий, приоритетном развитии вузовской науки;

- существенный рост качества профессионального образования в области экономики управления производством.

Наверное, сложно переоценить степень влияния трудовых ресурсов на эффективность управления предприятием. Трудовые ресурсы напрямую влияют на совершенствование управления предприятием и, как следствие, на её конкурентоспособность. Трудовые ресурсы, выступая в качестве экономической категории, точно отражают её потенциал. Всем известно, что именно трудовые ресурсы выставляют различные требования к руководству в плане условий и оплаты труда и могут увольняться по собственному желанию. На основании этого важно грамотно выстраивать направления по эффективному использованию имеющихся трудовых ресурсов на предприятии. Трудовые ресурсы предприятия – это составляющая часть его капитала.

Эффективность управления трудовыми ресурсами определяется синергичным применением внешних и внутренних стимулов. Ведущими выступают внутренние стимулы: материальные и моральные. Лишь грамотное сочетание материальных и моральных стимулов приведет к развитию и совершенствованию приоритетных направлений конкурентной стратегии предприятия в плане трудовых ресурсов, а именно: набору, удержанию высококвалифицированных трудовых ресурсов, повышению образовательного и

² Трейси Б. Искусственный отбор: 21 способ решения кадрового вопроса / Б. Трейси, — М.: Альпина Паблишер. — 2016. — С. 37.

интеллектуального уровня персонала, разработка адекватной, условиям развития предприятия, системы мотивации труда персонала.

Ведущими задачами при анализе использования трудовых ресурсов выступают³:

1) изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;

2) определение и изучение показателей текучести кадров;

3) выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Анализ трудовых ресурсов подразумевает применение системы основных и дополнительных показателей, которые характеризуют эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии: количественных (оплата труда, численность, фонд рабочего времени и их динамика) и качественных (уровень национального дохода на одного среднесписочного работника).

Из всех показателей эффективности использования трудовых ресурсов наиболее обобщающим выступает производительность труда, которая определяется в двух направлениях: выработка продукции на одного работающего в единицу времени (выработка), либо затраты труда на производство единицы продукции (трудоемкость).

Исследуемое в статье предприятие ЗАО «Таманьнефтегаз» относится к предприятиям нефтегазовой отрасли и занимается перевалкой грузов в морских портах (нефть, нефтепродукты и сжиженные углеводородные газы). Предприятие находится в промышленном районе Таманского полуострова, в посёлке Волна. Перевалочный комплекс включает: перегрузочный терминал СУГ и нефтяной терминал общей производительностью 19,9 млн. тонн в год, предназначенные

³ Савицкая Г.В. Экономический анализ: учебник /Г. В. Савицкая. - М.: Инфра-М, 2016. – С. 41.

для перегрузки прибывающих по железной дороге СУГ, нефти и нефтепродуктов на морской транспорт⁴.

Конкурентные преимущества Таманского перегрузочного комплекса нефти, нефтепродуктов и СУГ обусловлены уникальным географическим положением терминала на Черноморском побережье, у границы с Азовским морем.

Анализ использования трудовых ресурсов выступает решающим фактором в деятельности ЗАО «Таманьнефтегаз», так как количество сотрудников предприятия составляет в 2017 году 1513 человек. Среди них только рабочие составляют в общей численности персонала 58,76% или 889 человек, что изображено на рисунке 1.

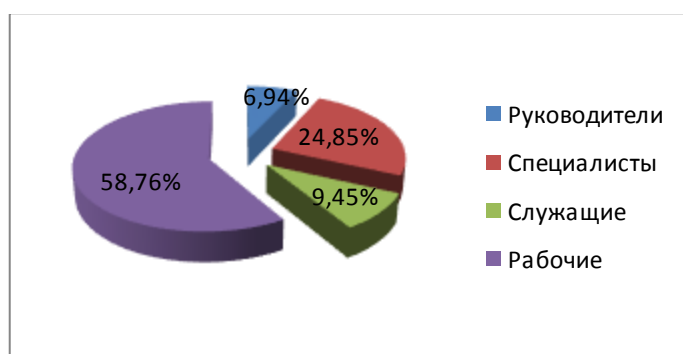


Рисунок 1 – Динамика структуры кадров по категориям в 2017 году

Анализ динамики, структуры и обеспеченности трудовыми ресурсами ЗАО «Таманьнефтегаз» производится на основании количественных показателей (численности персонала предприятия). В структуре кадров максимальную долю занимают рабочие со структурной долей в общей численности 58,76%, затем идут специалисты – 24,85%, потом служащие – 9,45%, руководители – 6,94%.

При анализе структуры кадров по возрастному составу на первое место выходят работники в возрасте до 30 лет, занимающий в структуре кадров 31,59%. Это достаточно неквалифицированный персонал, требующий обучения и наставничества. Плюсом такого персонала выступает быстрая обучаемость и наличие хорошего здоровья. Вторым в структуре выступает персонал в возрасте 41

⁴ Официальный сайт ЗАО «Таманьнефтегаз». Технические характеристики [Электронный ресурс] / Сайт: ЗАО «Таманьнефтегаз», - URL: <http://www.tamanneftegas.ru/about/project/>, (дата обращения: 10.07.2018).

– 45 лет. Вполне состоявшиеся личности и квалифицированные сотрудники. Третье место – персонал в возрасте 46-50 лет. Это «наставнический блок» в общей структуре кадров. Отобразим структуру кадров по возрастному на рисунке 2.

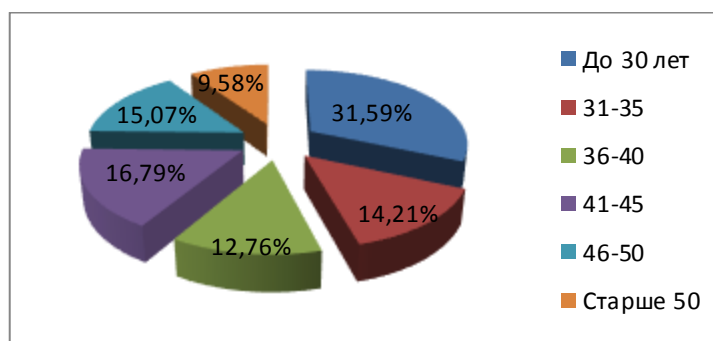


Рисунок 2 - Динамика структуры кадров по возрастному составу в 2017 году

Несомненной особенностью структуры персонала в ЗАО «Таманьнефтегаз» выступает большинство мужского коллектива, так как работа требует физических сил.

Динамика структуры кадров по стажу говорит о наличии на исследуемом предприятии в большинстве сотрудников, проработавших 5 и более лет, которые занимают в структуре кадров 51,42% в 2017 году. Второе место занимают сотрудники и рабочие, отработавшие на предприятии до 1 года (20,42%). Третье место – сотрудники отработавшие 1 – 2 года с удельным весом в структуре 16,66%. Тревожным сигналом здесь выступает высокая текучесть кадров. Этот вопрос предлагается решать как путем повышения заработной платы, так и применением системы наставничества для «молодых» специалистов. Динамику структуры кадров по стажу покажем на рисунке 3.

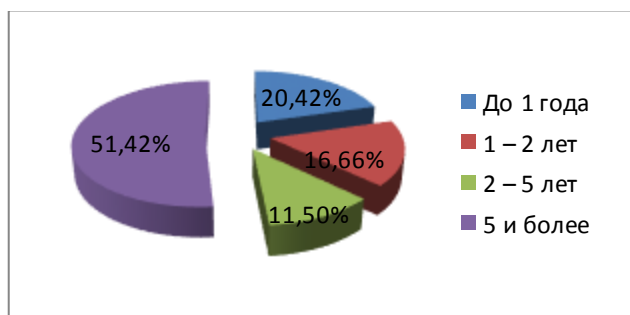


Рисунок 3 – Динамика структуры кадров по стажу за 2017 год

Динамика распределения работников по образовательному цензу говорит о наличии на предприятии персонала с высшим образованием в 2017 году с долей в общем объеме 34,04%. Второе место занимают сотрудники с общим средним образованием - 33,18%. Третье место – среднеспециальное образование с долей 32,78%. Покажем динамику структуры кадров по уровню образования на рисунке 4.

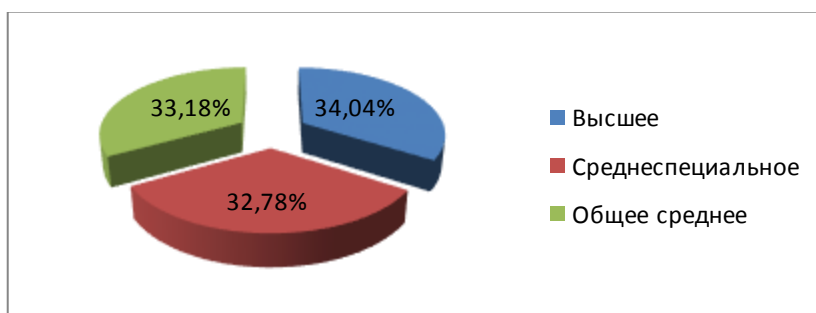


Рисунок 4 – Динамика структуры кадров по уровню образования за 2017 год

Процесс планирования трудовых ресурсов выступает неотъемлемой частью кадровой деятельности на предприятии. Сравнение плановых показателей с фактическими позволяет понять не только проницательность специалистов отдела кадров, но и спрогнозировать выручку, себестоимость, прибыль предприятия на будущий год. В отношении прогнозирования специалисты отдела кадров ЗАО «Таманьнефтегаз» в 2017 году были точны на 99,02%. Отразим динамику обеспеченности трудовыми ресурсами в 2017 году ЗАО «Таманьнефтегаз» на рисунке 5.

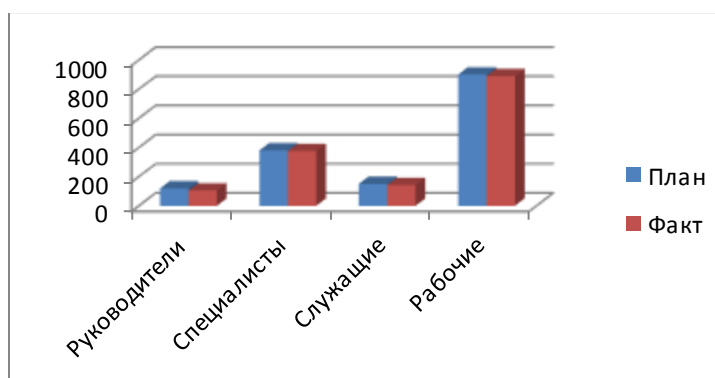


Рисунок 5 – Динамика обеспеченности трудовыми ресурсами в 2017 году

Оказание услуг зависит не столько от численности персонала, сколько от количества, затраченного на оказание услуг труда, определяемого количеством рабочего времени. Следовательно, важно направить усилия на изучение эффективности использования рабочего времени всего трудового коллектива.

Динамика использования фонда рабочего времени на предприятии ЗАО «Таманьнефтепродукт» за период 2015 – 2017 годы говорит о недостаточно полном использовании рабочего времени. Потери рабочего времени составляют в 2017 году 8001 день на всех рабочих предприятия. Динамику потерь рабочего времени отразим на рисунке 6.

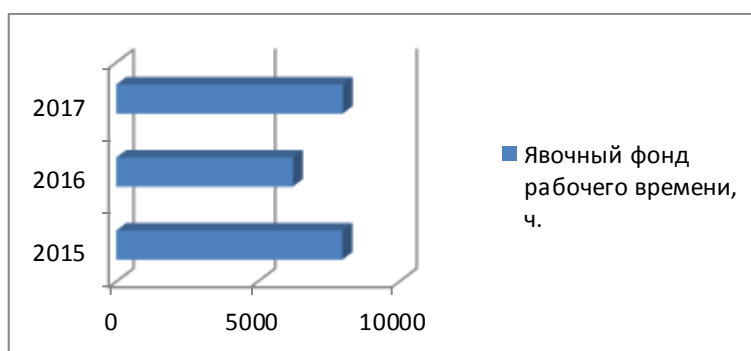


Рисунок 6 – Динамика потерь рабочего времени за 2017 год

Анализ использования трудовых ресурсов важно рассматривать с точки зрения производительности труда в тесной связи с заработной платой. С ростом производительности труда создаются весьма реальные предпосылки повышения заработной платы. В свою очередь, повышение уровня заработной платы способствует росту к его дальнейшей мотивации. Соотношение между производительностью труда и заработной платой можно видеть из прироста производительности труда на исследуемом предприятии. Отразим динамику производительности труда и фонда заработной платы за 2015 – 2017 год на рисунке 7.

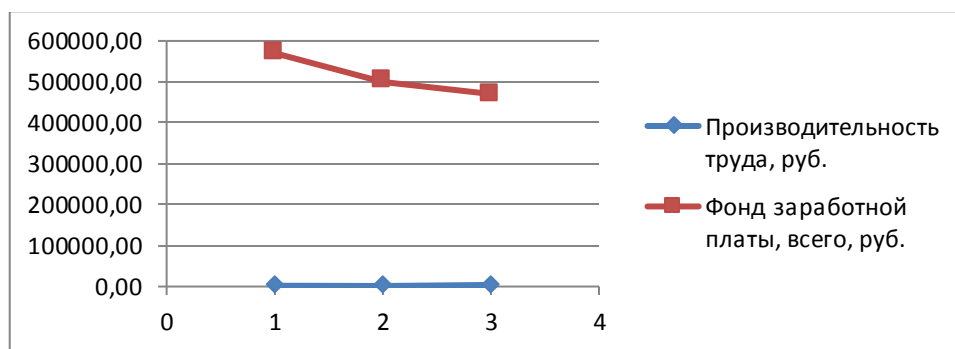


Рисунок 7 – Динамика производительности труда и фонда заработной платы за 2015 – 2017 год

Наряду с процессом анализа использования трудовых ресурсов важно выявить проблемы и факторы, влияющие на формирование уровня производительности труда, так как именно производительность труда выступают решающим и завершающим критерием проводимого анализа.

Все факторы объединяют в три основные группы: материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические.

Материально-технический фактор в ЗАО «Таманьнефтегаз» этот фактор обусловлен заменой старого перегрузочного комплекса на новый путем его строительства, строится новый причал для отгрузки сжиженного углеводородного газа, проводится техническая модернизация перевалочной базы совместно с ФГУП «Росморпорт», ведётся строительство 13 резервуаров на 3710 тыс. кубометров для хранения светлых нефтепродуктов. Данный фактор является важнейшим, который обеспечивает экономию не только труда, но и сырья, материалов, времени, энергии⁵.

Организационно-экономические фактор определен уровнем организации труда, производства и управления. В ЗАО «Таманьнефтегаз» к таковым можно отнести:

- совершенствование системы управления основной деятельностью предприятия, в том числе: улучшение структуры аппарата управления, системы

⁵ Официальный сайт ЗАО «Таманьнефтегаз». Технические характеристики [Электронный ресурс] / Сайт: ЗАО «Таманьнефтегаз», - URL: <http://www.tamanneftegas.ru/about/project/>, (дата обращения: 10.07.2018).

управления, улучшение оперативного управления основной деятельностью, внедрение и развитие автоматизированных систем управления основной деятельностью (АСУП) и включение в сферу действия максимально возможного количества объектов управления;

- совершенствование организации основной деятельности через улучшение технической, кадровой и материальной подготовки основной деятельности, улучшение организации подразделений предприятия и правильная логистика оказания услуг в области транспортировки нефти и СУГ;

- грамотная организация деятельности вспомогательных служб и хозяйств: складского, транспортного, инструментального, энергетического, хозяйственно-бытового и др.;

грамотная организация и дальнейшее совершенствование организации труда сотрудников исследуемого предприятия, через: кооперацию и разделение труда в нужных областях, использование многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функциональных обязанностей, использование передовых приемов и методов труда, совершенствование обслуживания и организации рабочих мест, использование технически обоснованных норм затрат труда, нормирование труда персонала с повременной оплатой, служащих, применение гибких форм в организации труда всего персонала предприятия, профессиональный подбор кадров, проведение их подготовки и повышение квалификации, совершенствование условий труда, организация рационального режима труда и отдыха, совершенствование системы оплаты труда и рост её стимулирующей роли.

К социально-психологическим факторам относят качественные характеристики трудового коллектива, его социально-демографический состав, уровень профессиональной подготовки, дисциплина, трудовая активность, творческая инициатива, система ценностей, стиль руководства и иное.

Лишь синергичное использование вышеназванных факторов даст полный эффект от их применения.

Резерв в увеличении производительности труда кроется в росте конкурентоспособности порта. Для этого на уровне правительства РФ разработан план мероприятий по развитию конкуренции в сфере услуг портов⁶.

Увеличение производительности труда в порте, прежде всего, обусловлено строительством новых перегрузочных комплексов, модернизацией действующих терминалов, внедрением современного оборудования и технологий.

К общественным условиям, которые одновременно тормозят и стимулируют рост производительности труда в отношении ЗАО «Таманьнефтегаз», относят: резкий рост уровня безработицы, рост конкуренции на рынке оказания услуг, влияние общественного мнения и органов власти, принятие законодательства в области тарификации стивидорной деятельности и иные.

Теперь рассмотрим факторы, влияющие на снижение производительности труда в ЗАО «Таманьнефтегаз»:

- внедрение в порту новых технологий и нового оборудования для оказания стивидорных услуг, что требует от сотрудников повышения квалификации для дальнейшей эксплуатации этого оборудования;

- постоянное омоложение состава рабочей группы, что может негативно сказаться на производительности труда в целом. Это связано с тем, что молодые рабочие не столь профессиональны во владении необходимыми навыками для работы.

Проводимый анализ всегда ложится в основу для разработки мер по повышению производительности труда и сокращения текучести кадров. Отразим проблемы и рекомендации по их решению в части роста производительности труда и сокращения текучести кадров в таблице 1.

⁶ План мероприятий по развитию конкуренции в сфере услуг в портах, утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 марта 2014 г. N 381-р [Электронный ресурс] / Сайт: справочно-информационной системы «Консультант», - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LA W&n=160357&fld=134&dst=100005,0&rnd=0.15049418413438542#0009732410823072302>, (дата обращения: 14.07.2018).

Таблица 1 - Проблемы и рекомендации по их решению в рамках повышения производительности труда в ЗАО «Таманьнефтегаз»

Показатели в производительности труда на предприятии, требующие внимания	Рекомендации по применению мероприятий для роста производительности труда на предприятии
1	2
Сохранение и дальнейший рост показателя производительности труда	С помощью тренингов, проводимых сотрудниками предприятия, проработавшими на нем 15 и более лет (ветеранов труда), новые сотрудники получают знания и основы работы на предприятии. Это позволит сократить дополнительную работу (лишнюю и ненужную), а также, организовать рабочий процесс максимально продуктивно и содействовать росту показателя производительности труда.
Отсутствие необходимой квалификации у вновь принятого персонала в связи с текучестью кадров	ЗАО «Таманьнефтегаз» провело обновление основных фондов и планирует расширение деятельности в области оказания стивидорных услуг с использованием новейших технологий и оборудования. Сотрудники предприятия мало с ним знакомы (как новички, так и рабочие со стажем). Здесь важно пройти обучение по работе на данном оборудовании и осуществить переквалификацию персонала. Сделать это можно в учебном центре ЗАО «Таманьнефтегаз», либо в учебном центре поставщиков оборудования (за плату).

Снижение текучести кадров	Обеспечить стабильный рост заработной платы на предприятии
---------------------------	--

Все мероприятия по улучшению кадровой ситуации в ЗАО «Таманьнефтегаз» важно «оцифровать», то есть рассчитать экономический эффект от их внедрения. Покажем степень улучшения кадровой ситуации в ЗАО «Таманьнефтегаз» с помощью различных показателей на рисунке 8.

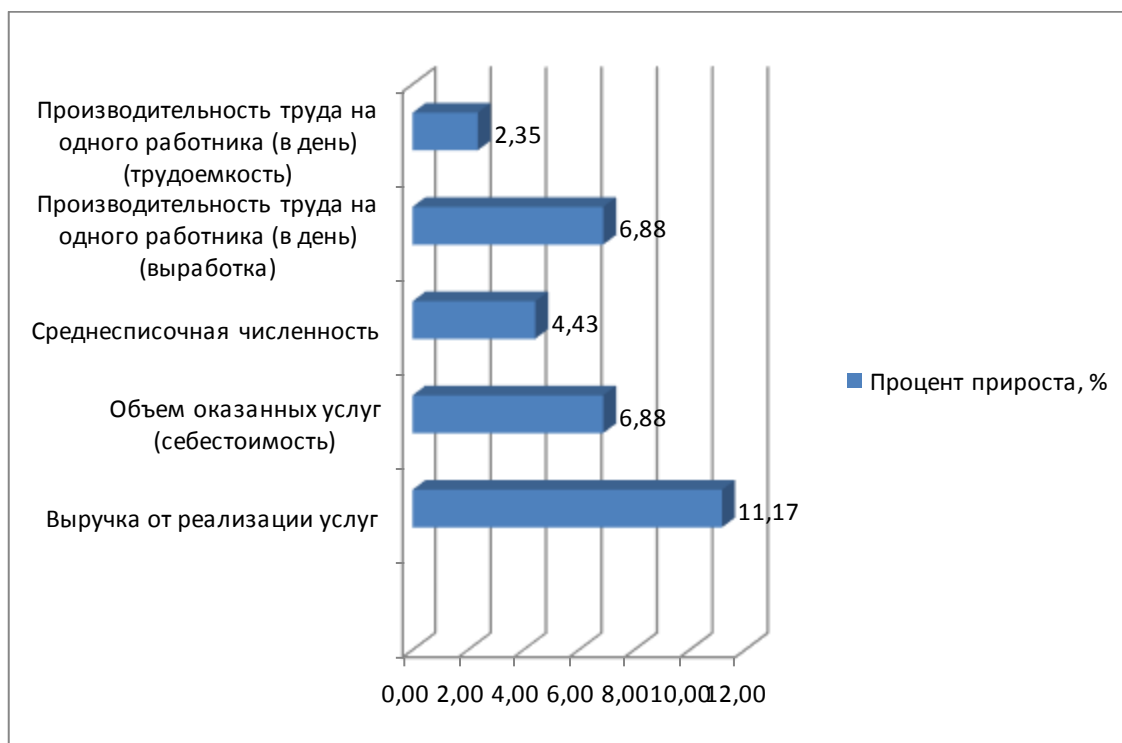


Рисунок 8 – Степень улучшения кадровой ситуации и производительности труда в ЗАО «Таманьнефтегаз» в 2018 году

В итоге хотелось бы сказать следующее:

- благодаря предложенным мероприятиям возможно повышение производительности труда, рост выручки и прибыли ЗАО «Таманьнефтегаз»;
- наравне с ростом выработки (при условии трудоустройства новых сотрудников) произойдет незначительный рост трудоемкости;
- безусловным фактором, который может дать рост производительности труда (наравне с вводом в эксплуатацию нового оборудования), выступает рост

квалификации новых и молодых специалистов и переквалификация «старых» сотрудников ЗАО «Таманьнефтегаз».

Список литературы:

1. Кибанов А. Я., Фомичев А. Н. Стратегический менеджмент. Учебник/ А. Я. Кибанов, А. Н. Фомичев, - М.: Дашков и К, 2014. – С. 21.
2. Трейси Б. Искусственный отбор: 21 способ решения кадрового вопроса / Б. Трейси, — М.: Альпина Паблишер. — 2016. – С. 37.
3. Савицкая Г.В. Экономический анализ: учебник / Г. В. Савицкая. - М.: Инфра-М, 2016. – С. 41.
4. Официальный сайт ЗАО «Таманьнефтегаз». Технические характеристики [Электронный ресурс] / Сайт: ЗАО «Таманьнефтегаз», - URL: <http://www.tamanneftegaz.ru/about/project/>, (дата обращения: 10.07.2018).
5. План мероприятий по развитию конкуренции в сфере услуг в портах, утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 марта 2014 г. N 381-р [Электронный ресурс] / Сайт: справочно-информационной системы «Консультант», - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=160357&fld=134&dst=100005,0&rnd=0.15049418413438542#0009732410823072302>, (дата обращения: 14.07.2018).