

Починок Н. В. Оцінка ефективності використання будівельно-виробничого персоналу / Зб. наук. праць професорсько-викладацького складу інституту економіки і менеджменту. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – С. 108–114.

Н. В. Починок

Оцінка ефективності використання будівельно-виробничого персоналу

З переходом до ринкових відносин актуального значення набувають питання вдосконалення системи управління трудовими ресурсами на рівні підрядних будівельних організацій. Завдання управління персоналом полягає у вивченні існуючих недоліків та формуванні нових підходів, націлених на підвищення ефективності використання робочої сили, адекватних вимогам ринку та української економіки. Вихідним моментом для оцінки та прийняття рішень у даному реформуванні кадрового потенціалу має стати аналіз трудових показників підрядних організацій будівельного комплексу.

Серед основних завдань, що постають перед проведенням аналізу ефективності використання трудових ресурсів можна виділити наступні:

- з'ясування забезпеченості робочих місць, підрозділів будівельно-монтажної організації трудовими ресурсами;
- вивчення показників руху трудових ресурсів;
- оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі будівельного виробництва;
- вивчення ефективності використання коштів на оплату праці;
- виявлення резервів більш повного та ефективного використання трудових ресурсів.

Основними етапами проведення аналізу є:

- оцінка забезпеченості будівельно-монтажної організації трудовими ресурсами та руху робочої сили;
- аналіз використання робочого часу;
- вивчення продуктивності праці та трудомісткості будівельної продукції;

- оцінка витрат на заробітну плату.

При вивченні трудових показників об'єктами аналізу виступають: чисельність персоналу, його кваліфікація і освітній рівень; рух робочої сили; втрати робочого часу; обсяг виконаних будівельно-монтажних робіт, а джерелами інформації можуть бути: відповідні первинні документи, дані окремих рахунків бухгалтерського обліку, облікові регістри (журнал-ордер 10-Б або журнал 5,5А), фінансова звітність (ф.№1 “Баланс”, ф.№2 “Звіт про фінансові результати”), статистична звітність та інші джерела, пов'язані з трудовими ресурсами підприємства.

Першим етапом аналізу є оцінка забезпеченості будівельно-монтажної організації трудовими ресурсами, яку здійснюють, порівнюючи фактичну чисельність персоналу з попереднім періодом в цілому по організації, за групами персоналу і категоріями працівників, визначають забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, а також зміну їх чисельності порівняно з попереднім періодом.

Таблиця 1. Динаміка структури персоналу БМУ “Промбуд”

№ п/п	Показники	Од. виміру	Фактично		Відхилення в 2002р. до2001р.	
			2001р.	2002р.	абсолютне	у відсотках
1	Усього будівельно-виробничого персоналу (БВП), у т.ч.:	осіб				
	- робітники		285	341	+56	+19,6
	- службовці		242	294	+52	+21,5
	з них:		43	47	+4	+9,3
	- керівники		27	29	+2	+7,4
	- спеціалісти		16	18	+2	+12,5
2	Обсяг виконаних БМР	тис.грн.	5866	9671	+3805	+64,0

Отже, дані табл.1 свідчать про те, що в 2002 р. чисельність персоналу в БМУ “Промбуд” ВАТ “Тернопільбуд” збільшилась на 56 осіб, або 19,6%, у тому числі робітників на 52 і працівників апарату управління на 4 особи. При цьому приріст обсягів виконаних будівельно-монтажних робіт становив 3805 тис.грн., тобто 64%. Це свідчить про інтенсивний шлях господарювання та суттєве поліпшення використання робочої сили. Слід зауважити, що

44,4%(64-19,6) приросту обсягів підрядних робіт досягнуто за рахунок підвищення продуктивності праці.

Важливою передумовою поліпшення використання будівельно-виробничого персоналу є вдосконалення його структури на рівні будівельно-монтажних організацій (фірм). Так, зміна питомої ваги робітників у складі будівельно-виробничого персоналу спричиняє відповідне зниження (підвищення) продуктивності праці. Вплив цього фактора рекомендується розраховувати способом абсолютних різниць: множенням різниці між фактичною і плановою (базовою) питомою вагою робітників у загальній чисельності на базову середню продуктивність праці одного робітника.

У полі зору повинен бути і аналіз забезпеченості підрядної організації кваліфікованими кадрами у розрізі будівельно-виробничих підрозділів за професійно-кваліфікаційною ознакою. Відповідність кваліфікації робітників складності виконуваних робіт визначається на підставі порівняння показників середнього розряду робітників і середнього розряду складності робіт, які виконуються за періодами.

Важливою передумовою зростання продуктивності праці є поліпшення використання робочого часу. Раціональне використання робочого часу дозволяє збільшити обсяги виконання будівельно-монтажних робіт без додаткових витрат. Аналіз використання робочого часу слід виконувати за двома напрямками: оцінка нормованих витрат робочого часу та оцінка ненормованих затрат або втрат робочого часу. У першому випадку резерви зростання продуктивності праці можуть мати місце в оперативній (основній і допоміжній), підготовчо-заклучній роботі та в технологічних переривах. Підвищення рівня продуктивності праці за рахунок ненормованих затрат або втрат робочого часу може бути досягнуто при зменшенні або усуненні причин виникнення таких втрат. Оцінюючи ненормовані затрати робочого часу, їх доцільно розділити на явні та приховані.

Явні втрати виникають в період порушення нормального ходу комплексного або індивідуального робочого процесу і створюються за

рахунок цілозмінних (організаційні простої, прогули, неявки робітників у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відпустки, пов'язані з навчанням, простої через погодні умови та ін.) і внутрішньозмінних втрат (порушення трудової дисципліни, організаційні і випадкові простої).

Приховані втрати робочого часу, на відміну від явних, виникають при безперервних будівельних процесах і називаються відхиленнями від прийнятої, розрахованої у відповідності з нормами, технології. Їх поява виникає в результаті не вдосконалення предметів чи знарядь праці, при організації процесів, що не відповідають проектним рекомендаціям.

Ефективність використання трудових ресурсів підприємств будівельного комплексу оцінюється досягнутим рівнем продуктивності праці. Важливість даного показника полягає в тому, що темпи росту продуктивності праці в значній мірі визначають динаміку таких характеристик ефективності, як матеріаломісткість, капіталомісткість та собівартість продукції.

В якості основного показника продуктивності праці в будівництві прийнятий середньорічний виробіток будівельної продукції на одного працівника у вартісному виразі. Величина його залежить від питомої ваги робітників в загальній чисельності будівельно-виробничого персоналу (ПВ), кількості відпрацьованих кожним робітником робочих днів у році (Д), тривалості робочого дня (Т) та середньогодинного виробітку одного робітника (ГВр). Таким чином, середньорічний виробіток будівельної продукції одним працівником дорівнює:

$$РВп=ПВ*Д*Т*ГВр$$

Визначивши вплив наведених факторів на продуктивність праці способом абсолютних різниць за даними БМУ “Промбуд” ВАТ “Тернопільбуд” можна зробити висновок, що в 2002р. середньорічний виробіток працівника в порівнянні з 2001р. був більший на 7863 грн., або 38,4%. Даний приріст середньорічного виробітку був викликаний позитивним впливом таких факторів, як збільшення питомої ваги робітників

у складі будівельно-виробничого персоналу (на 1,3%), збільшення відпрацьованих днів одним робітником (на 40 днів, або 18,5%) і середньогодинного виробітку одним робітником (на 2,1грн., або 15%), що спричинило приріст аналізованого показника відповідно на 313, 3852 і 3698 грн. Це свідчить про досить суттєве підвищення ефективності використання будівельно-виробничого персоналу на підприємстві.

В умовах переходу організацій (підприємств) будівельного комплексу до ринкових відносин важливого значення набувають питання вдосконалення системи оплати праці та її економічного стимулювання. Вирішення даної проблеми може бути здійснене за рахунок встановлення більш тісної залежності між результатами праці та її оплатою та підвищення дієвості існуючих видів премій, заохочень, доплат, надбавок та ін.

Таким чином, аналізуючи використання трудових ресурсів, необхідно оцінити ефективність використання коштів на оплату праці. Оцінку доцільно провести за такими напрямками досліджень:

- аналіз організації оплати праці;
- аналіз фонду оплати праці;
- аналіз середньої заробітної плати;
- пошук резервів підвищення стимулюючої ролі оплати праці.

В процесі оцінки слід розрахувати співвідношення обсягу виробництва, чистого доходу, валового або чистого прибутку до фонду заробітної плати; вивчити динаміку цих показників, провести порівняння з наявною інформацією з інших підприємств та визначити шляхи підвищення стимулюючої ролі заробітку працівників.

З переходом до ринкових умов господарювання перед керівництвом підприємств будівельного комплексу постають завдання реорганізації системи управління ефективністю праці. Перебудова економічних відносин у галузі вимагає проведення аналізу трудових показників підрядних організацій як одного з основних елементів комплексної оцінки стану підприємства. Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів

на організаціях (підприємствах) будівельного комплексу необхідно вдосконалювати структуру будівельно-виробничого персоналу за кількісною та професійно-кваліфікаційною ознаками, оптимізувати використання робочого часу за рахунок усунення непродуктивних затрат або втрат робочого часу, дослідити та активізувати резерви підвищення продуктивності праці, впровадити механізм економічного стимулювання персоналу, його зацікавленості в підвищенні продуктивності праці та розширенні обсягів будівельного виробництва.