

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ "ЖИТОМИРСЬКИЙ М'ЯСОКОМБІНАТ")

Для підприємства з позиції ведення його економіки далеко не байдуже, як і на яких умовах має відбуватися задоволення його потреб у робочій силі, і як вона використовується у процесі виробництва товарів і послуг. Перехід до ринкової економіки потребує від підприємства підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності виробництва продукції і послуг на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання і управління виробництвом, активізації підприємництва, ініціативи.

Важливе місце в загальному комплексі проблем розвитку підприємства займає персонал. При всій важливості матеріально-речових елементів виробництва він виступає вирішальним чинником підвищення якості продукції і визначає ефективність усіх сторін виробничо-господарської діяльності підприємства, від нього багато в чому залежить ступінь використання основних і оборотних фондів.

Раціональне використання персоналу підприємства - неодмінна умова, що забезпечує безперерйність виробничого процесу і успішне виконання виробничих планів. Ключова роль у забезпеченні ефективності функціонування підприємства належить людському чиннику - трудовим ресурсам.

Трудові ресурси - це та частина населення, яка володіє необхідними фізичними даними, знаннями і навичками праці у відповідній галузі. До складу трудових ресурсів включають як зайнятих, так і потенційних працівників..

На підприємстві трудові ресурси є найважливішим елементом продуктивних сил, визначають темпи зростання виробництва і продуктивності праці, якість продукції і успішну роботу підприємства.

Житомирський м'ясокомбінат – сучасне високотехнологічне підприємство, яке займає лідируючі позиції серед підприємств м'ясопереробної промисловості України.

Використання новітнього обладнання від світових лідерів, впровадження передових технологій виробництва та постійний контроль якості сировини в сучасній лабораторії, все це забезпечує найвищу якість нашої продукції. Сьогодні Житомирський м'ясокомбінат – це також власна мережа м'ясних магазинів «Житомирська м'ясна гільдія».

Вивчивши фінансово-економічний стан ТОВ "Житомирський м'ясокомбінат", можна запропонувати ряд організаційно-технічних і соціально-економічних заходів щодо поліпшення використання трудових ресурсів. Введення єдиної тарифної сітки дозволить стандартизувати систему робітників та посадових окладів, привівши їх у відповідність з кваліфікацією, складністю виконуваних функцій і досвідом роботи.

З метою зацікавити виконавців у зростанні обсягів виробництва слід впровадити на всіх робочих місцях систему відрядної оплати праці. Слід здійснити також повсюдне впровадження контрактної системи оплати праці (в основному керівних працівників).

Удосконалення оплати праці полягає в наступному:

- збільшити частку тарифної частини заробітної плати за рахунок збільшення тарифної ставки I розряду на темп зростання товарної продукції в порівнянних цінах;
- щомісяця переглядати наказ про встановлення надбавок та доплат за суміщення професій, збільшення обсягів робіт, розширення зони обслуговування;
- дотримуватись встановлених коефіцієнти співвідношення середньої заробітної плати керівників, фахівців і службовців і середньої зарплати робітників;
- оплату праці працівників фірмових магазинів і їдальнею виробляти у відповідності з виконанням плану товарообігу.

Облік праці та її оплати повинен бути організований так, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, поліпшенню організації праці, підвищенню заробітної плати, нормуванню праці, повному використанню робочого часу, зміцненню дисципліни праці, підвищенню якості продукції.

Грунтуючись на результатах техніко-економічного аналізу діяльності підприємства також можна запропонувати наступне:

По-перше, зміна ситуації, що характеризується збільшенням кількості фактично відпрацьованих змін у промислово-виробничого персоналу впровадженням більш сучасних технологій з метою збільшення продуктивності праці.

Введення суворого контролю за обліком робочого часу. Подальше просування системи відрядної оплати праці, з метою компенсації робітникам втрат від зменшення кількості фактично відпрацьованого часу, викликаного перетворенням у життя вищезазначених заходів.

По-друге, необхідна стабілізація кадрового складу підприємства. Для цього необхідно провести в життя ряд заходів у соціальній сфері.

Атестація персоналу є складовою частиною програми поліпшення використання трудових ресурсів на підприємстві. Її метою є оцінка ефективності виконання керівниками та спеціалістами своїх посадових обов'язків.

Планування кар'єри кожного співробітника - важлива частина управління трудовими ресурсами. Воно передбачає:

- виявлення можливостей індивідуума, його нахилів і потреб у розвитку;
- проведення заходів, що забезпечують використання виявлених можливостей і задоволення потреб у розвитку.

Процес планування кар'єри - ефективний засіб, що забезпечує розвиток в людині всіх потенційних можливостей і залучення його до справ фірми. Планування кар'єри сприяє індивідуальному розвитку та професійному зростанню працівника, підвищує його значущість для фірми та забезпечує відповідність кваліфікації персоналу новим можливостям, які можуть представитися в майбутньому.

За допомогою комп'ютера формуються звіти про запізнилися, не вийшли на роботу або пішли раніше за будь-який проміжок часу. Система контролю доступу відслідковує всі переміщення співробітників по території підприємства. Прокідна, входи в цеху, адміністративна будівля та приміщення оснащуються пристроями (замками, турнікетами, шлагбаумами) і зчитувачами карт доступу. Всі ці пристрої підключаються до контролерів системи - її інтелектуальній частині, які об'єднуються в мережу та підключаються до комп'ютера. Безконтактні пластикові карти з індивідуальним кодом, що використовуються співробітниками в якості перепусток - в системі застосовуються для ідентифікації людей. При піднесенні картки до зчитувача, встановленому в точці проходу, система порівнює інформацію, що зберігається в контролері, з кодом карти і визначає, чи дозволений доступ власникові карти. Система запам'ятовує всі проходи персоналу, і ця інформація використовується для організації обліку робочого часу та контролю над дисципліною.

Отже, виходячи з проведених досліджень, можна запропонувати такі шляхи підвищення продуктивності праці:

1) скорочення витрат праці на виробництво шляхом інтенсифікації виробництва, підвищення якості продукції, впровадження комплексної механізації і автоматизації виробництва, більш досконалої техніки і технології виробництва, скорочення витрат робочого часу за рахунок поліпшення організації виробництва, матеріально-технічного постачання й інших факторів відповідно до плану організаційно-технічних;

2) збільшення випуску продукції за рахунок більш повного використання виробничої потужності підприємства, так як при нарощуванні обсягів виробництва збільшується тільки змінна частина витрат робочого часу, а постійна залишається без зміни. В результаті витрати часу на випуск одиниці продукції зменшуються.

Всі результати, що досягаються організацією, в першу чергу відображають ефективність праці персоналу, тому дуже важливо визначити чинники досягнення результатів праці, показники безпосереднього професійного поведінки та особистісних якостей.