

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Полоцкий государственный университет»

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей

II Международной научно-практической конференции,
посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 7–8 июня 2018 г.)

Новополоцк
Полоцкий государственный университет
2018

Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты
[Электронный ресурс] : электронный сборник статей II международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета, Новополоцк, 7–8 июня 2018 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.

Компьютерный дизайн М. С. Мухоморовой
Технический редактор А. Э. Цибульская.
Компьютерная верстка Т. А. Дарьяновой.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 53 05 72, e-mail: a.lavrinenko@psu.by

**ПОКАЗАТЕЛИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ПРИМЕРЕ РУП «МИНСКЭНЕРГО»
ФИЛИАЛ «МИНСКИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ»**

*П.В. Желобкович, Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Важнейшим и самым активным элементом общественного производства являются трудовые ресурсы. Поэтому актуальной проблемой остается их количественная и качественная оценка. При получении информации о качестве и количестве трудовых ресурсов широко используются статистические приемы сбора, обработки и анализа данных.

Трудовые ресурсы – часть населения страны, обладающая необходимым физическим здоровьем, образованием, культурой, квалификацией, профессиональными знаниями и способная участвовать в развитии экономики страны [2].

Статистика трудовых ресурсов, которая ведется на любом предприятии, предполагает учет использования рабочего времени как одного из важнейших показателей эффективности использования живого труда. Этот учет организуется на основании табельного учета, предполагающего наблюдение за приходом на работу, уходом, выяснение причин опозданий, неявок и т.п.

Основными единицами учета рабочего времени являются отработанные человеко-дни и отработанные человеко-часы. Отработанным человеко-днем считается день, когда рабочий явился на работу и приступил к ней, независимо от ее продолжительности (если в этот день не отмечен прогул); отработанным считается также день, проведенный в служебной командировке по заданию предприятия. Отработанным человеко-часом считается час фактической работы.

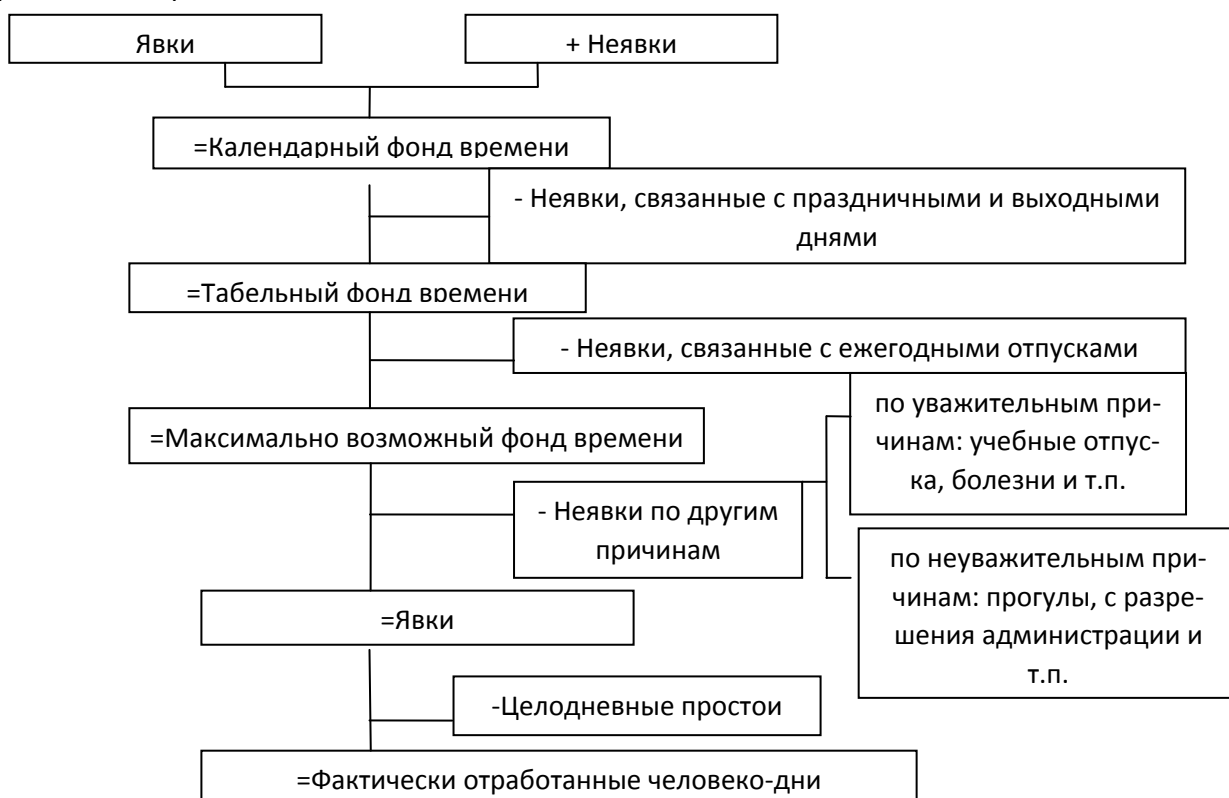


Рисунок 1. – Структура фондов рабочего времени

По данным учета рабочего времени в человеко-днях определяют фонды рабочего времени: календарный, табельный и максимально возможный. Структура этих фондов представлена на рисунке 1.

Также важнейшим аспектом при анализе производственно-хозяйственной деятельности предприятия, является учет движения рабочей силы. Движение рабочей силы – это изменение численности работников в результате приема на работу, увольнения, перевода на другую должность. Исследуя данный вопрос, необходимо рассчитать различные коэффициенты, такие как: коэффициент оборота по приему, коэффициент замещения работников и другие.

Актуальность рассматриваемой темы определяется тем, что важнейшим фактором экономического роста и развития государства являются человеческие ресурсы – работники с профессиональными навыками и знаниями, поэтому стратегической целью экономической политики является создание условий для наиболее полной занятости населения, эффективного использования трудовых ресурсов и трудового потенциала общества [3].

Важнейшим и наиболее активным элементом общественного производства является рабочая сила. Достаточная обеспеченность работниками организаций, рациональное использование рабочей силы, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объема производства и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности организаций рабочей силой и эффективности ее использования зависит объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования машин и оборудования, себестоимость продукции, прибыль и ряд других экономических показателей.

Представим результаты статистического анализа труда в филиале «Минские тепловые сети».

Необходимо отметить, что в период с 2015 по 2017 гг. среднесписочная численность работников филиала "Минские тепловые сети" остается примерно на одном уровне. Так, среднесписочная численность работников на предприятии за 2017 год составила 1703 чел., что по сравнению с 2016 г. меньше на 4 чел., а по сравнению с 2015 г. – на 3 чел. (табл. 1).

Таблица 1. – Динамика среднесписочной численности работников филиала "Минские тепловые сети" за 2015-2017 гг.

Показатель	2015	2016	2017
Среднесписочная численность работников, чел.	1706	1707	1703
В % к 2015г.	100,0	100,1	99,8

Источник: собственная разработка на основе данных предприятия.

Рассмотрим изменения в структуре среднесписочной численности работников, для чего построим таблицу 2.

Как видно из таблицы 2, наибольший удельный вес занимает численность работников, занятых в производстве тепловой энергии (код ОКЭД 40302). Причем наблюдается некоторое ее снижение. Так, если в 2015 г. она составляла 1178 чел, или 69,05 % от общей численности, то в 2017 г. уже 1148 чел, или 67,41 %. На долю численности работников занятых в производстве электроэнергии (код ОКЭД 40301) приходится треть всей среднесписочной численности. Значительный рост численности работников произошел в производстве электроэнергии (код ОКЭД 40111), так в 2017 г. их численность составила 43 чел, что на 34 чел. больше, чем в 2015 году. Стабильная численность отмечается по вспомогательному производству – 8 чел.

Таблица 2. – Динамика структуры среднесписочной численности работников филиала "Минские тепловые сети" по видам деятельности за 2015-2017 гг.

Вид деятельности	Код ОКЭД	Численность работников, чел.			Структура работников, %		
		2015	2016	2017	2015	2016	2017
Производство электроэнергии	40111	9	28	43	0,53	1,64	2,52
Производство тепловой энергии	40301	511	529	504	29,95	30,99	29,59
Передача и распределение тепловой электроэнергии	40302	1178	1142	1148	69,05	66,90	67,41
Представление услуг столовыми	55510	8	8	8	0,47	0,47	0,47
Всего		1706	1707	1703	100,0	100,0	100,0

Таким образом, как видно из рассчитанных показателей, существенных изменений в структуре не происходило.

Изменения численности работников происходят вследствие приема на работу и увольнения работников. Анализ интенсивности процессов движения численности работников необходим, так как не всегда новые работники обладают необходимыми профессиональными качествами, и наоборот, порой для предприятия целесообразно уволить работника, который не удовлетворял своими показателями в пользу нового – более профессионального.

Анализ движения рабочей силы следует проводить на основе специальных коэффициентов. Данные для анализа представлены в таблице 3.

Таблица 3. – Показатели движения рабочей силы филиала "Минские тепловые сети" за 2016-2017 гг.

Показатели	2016 г.	2017 г.
Среднесписочная численность работников, чел.	1707	1703
Количество принятых работников, чел.	157	235
Количество выбывших работников, чел.	233	216
Количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины, чел.	14	18

Коэффициент оборота по приему K_n характеризует удельный вес принятых работников и рассчитывается по формуле

$$K_n = \frac{\text{Количество принятых работников}}{\text{Среднесписочная численность работников}} \quad (1)$$

- за 2016 год:

$$K_n = \frac{157}{1707} = 0,092.$$

- за 2017 год:

$$K_n = \frac{235}{1703} = 0,138.$$

Коэффициент оборота по выбытию K_v характеризует удельный вес выбывших работников:

$$K_v = \frac{\text{Количество выбывших работников}}{\text{Среднесписочная численность работников}} \quad (2)$$

- за 2016 год:

$$K_v = \frac{233}{1707} = 0,136.$$

- за 2017 год:

$$K_{\text{т}} = \frac{216}{1703} = 0,127.$$

Коэффициент текучести кадров $K_{\text{т}}$ характеризует уровень увольнения работников по отрицательным причинам:

$$K_{\text{т}} = \frac{\text{Количество уволенных по причинам текучести}}{\text{среднесписочная численность работников}} \quad (3)$$

- за 2016 год:

$$K_{\text{т}} = \frac{14}{1707} = 0,008.$$

- за 2017 год:

$$K_{\text{т}} = \frac{18}{1703} = 0,010.$$

Коэффициент соотношения принятых к выбывшим

$$K_{\text{с}} = \frac{\text{Количество принятых}}{\text{Количество уволенных}} \quad (4)$$

- за 2016 год:

$$K_{\text{с}} = \frac{157}{233} = 0,674.$$

- за 2017 год:

$$K_{\text{с}} = \frac{235}{216} = 1,088.$$

Коэффициент замещения работников:

$$K_{\text{з}} = \frac{\text{Количество принятых} - \text{Количество уволенных}}{\text{среднесписочная численность работников}} \quad (5)$$

- за 2016 год:

$$K_{\text{з}} = \frac{157 - 233}{1707} = -0,045.$$

- за 2017 год:

$$K_{\text{з}} = \frac{235 - 216}{1703} = 0,011.$$

Рассчитанные показатели сведены в таблицу 4.

Таблица 4. – Показатели движения рабочей силы филиала "Минские тепловые сети" за 2016-2017 гг.

Показатели	2016 г.	2017 г.
Коэффициент оборота по приёму	0,092	0,138
Коэффициент оборота по выбытию	0,136	0,127
Коэффициент текучести кадров	0,008	0,010
Коэффициент соотношения принятых к выбывшим	0,674	1,088
Коэффициент замещения работников	-0,045	0,011

Из данных таблицы 4 можно сделать вывод о том, что удельный вес принятых работников в общей численности персонала довольно мал – 9,2 и 13,8 % соответственно в 2016 и 2017 годах; удельный вес работников, выбывших за период, составляет за 2016 и 2017 гг. 0,136 и 0,127 соответственно, следовательно, численность предприятия уменьшается; коэффициент текучести кадров характеризует уровень увольнения работников по отрицательным

причинам и является довольно невысоким 0,01 – в 2017 г. Очевидно, что коэффициент текучести персонала за год вырос на 0,2 проц. пункта, что говорит, о большей текучести кадров по отрицательным причинам.

В целях уменьшения текучести кадров и закрепления молодых специалистов на ключевых должностях, в филиале проводится изучение социально-психологического климата коллектива для выявления потребностей персонала, заключаются соглашения к трудовым договорам на условиях взаимных обязательств между работодателем, взявшим на себя обязательства оплачивать обучение работников, и работником, который обязуется отработать на предприятии определенное количество лет по окончанию обучения.

Необходимо отметить, что число принятых на работу в 2017 г. на 108,8 % возмещает число уволенных, причем в 2016 г. этот показатель составлял 67,4 %.

Таким образом, в новых условиях хозяйствования, когда предприятия должны быть ориентированы на потребителя, необходимы качественные изменения системы управления персоналом, создание целостной системы управления персоналом, которые продиктованы следующими обстоятельствами [1]:

1. Необходим более тщательный отбор работников с учетом характерологических и физических особенностей, возрастанием нагрузки на каждого работника, оптимальным распределением сотрудников по рабочим местам. Сокращение численности персонала - важнейший рычаг повышения эффективности производства в условиях рыночных отношениях.

2. Уменьшение численности работников, которое должно быть компенсировано большей интенсивностью труда, следовательно, более высокой квалификацией работников. В связи с этим возрастает ответственность отдела кадров в выборе направлений квалификационного роста работников, в повышении форм обучения и стимулировании их труда.

3. Реализация перестройки службы кадров, которая влечет за собой повышение роли всех уровней менеджмента в управлении трудовыми ресурсами и обуславливает необходимость кардинальной перестройки деятельности всех подразделений и создания многофункциональной службы персонала.

Список использованных источников

1. Дашинская, Н.П. Статистика предприятия: учеб. пособие / Н.П. Дашинская. – Минск : Изд. центр БГУ, 2008. – 301 с
2. Головачев, А.С. Экономика предприятия. В 2 ч. Ч.1: учеб. пособие / А.С. Головачев. – Минск: Выш. шк, 2008. – 447 с.
3. Курс социально-экономической статистики : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности «Статистика» / под ред. М.Г. Назарова. 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Омега-Л, 2006. – 984 с