

Секция «Социология»

Анализ обеспечения предприятия трудовыми ресурсами (на примере ОАО "Саханефтегазбыт")

Гаврилова Юлия Владимировна

Студент

Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова,

Финансово-экономический, Якутск, Россия

E-mail: julia_maill@rambler.ru

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют большое значение для повышения эффективности производства. И именно они осуществляют взаимную увязку всех остальных ресурсов и факторов экономической деятельности во времени и пространстве, обеспечивая достижение поставленных целей [1,2].

Открытое акционерное общество «Саханефтегазбыт» образовано 1 сентября 2000 г. Основной вид деятельности – оптово-розничная реализация нефтепродуктов, оказание услуг по приему, складским операциям и хранению нефтепродуктов [3].

За период 2006-2011 годы среднесписочная численность работников сократилась на 6,1% или 126 человек и составила на 01 января 2011 года 1 927 человек. Среднемесячная заработная плата на 01 января 2011 года составила 26 037 рублей, рост по сравнению с 2006 годом (зарплата была 15538руб.) составил 67,6%.

Среди руководителей чаще всего встречается возрастная категория от 30-39 лет; среди специалистов – 20-29 лет; среди служащих – 40-49 лет; рабочих – 40-54. В итоге можно сказать, что в головном управлении в значительной степени работают весьма молодые и активные люди от 20 до 39 лет. Выразив моду и медиану оказалось, что они находятся в возрастной категории от 30-39 лет. Квартили или 25% - 35,75 в возрастной категории от 20-39 лет.

В целом по ОАО «Саханефтегазбыт» возрастные критерии довольно стабильны: основная часть работающих на нефтебазах – люди от 30 до 50 лет (52,25%), молодежь в возрасте до 30 лет 17,6%. В целях закрепления молодых специалистов на предприятии, имеется ряд мер по созданию соответствующих социально-бытовых условий для адаптации на местах.

Прослеживается существенное преобладание количества мужчин в организации, и можно предположить, что это происходит скорей всего из-за специфики работы и тяжелого труда.

Общая обеспеченность трудовыми ресурсами за 2011 год составляет: руководители – 88%, специалисты – 106%, рабочие – 95%. Итого по фактической среднесписочной численности обеспеченность трудовыми ресурсами составляет всего 97%.

По сравнению с 2009 годом в 2010 и 2011 годах принятых работников больше, чем уволенных. В частности, увольнение сотрудников организации происходит по собственному желанию работников по различным обстоятельствам.

Также прослеживается увеличение количества принятых работников за три года и заметно снижение к 2011 году уволенных работников. Большой текучести кадров не замечено, хотя и есть недостатки.

Удельный вес принятых сотрудников составил в 2010 году – 16,7%, в 2011 году – 16,6%. На протяжении исследуемого периода принятых сотрудников больше, чем уволенных (это демонстрирует коэффициент восполнения выбывших работников).

Удельный вес выбывших составил в 2010 году 15,4%, в 2011 году - 14%. Выбытия работников за нарушение трудовой дисциплины за последние два года не было, следовательно, на предприятии решены такие социальные проблемы, как пьянство, хищение, систематические прогулы и так далее. Причиной выбытия сотрудников является увольнение по собственному желанию, связанное с переездом на новое место жительства, уходом на более высокооплачиваемую работу.

Для повышения надежности работы системы нефтепродуктообеспечения республики, остро встает вопрос обеспечения предприятия квалифицированными кадрами, способными работать в суровых климатических условиях, и действовать в аварийных ситуациях.

Высшее образование из всех филиалов ОАО «Саханефтегазсбыт» имеют только 398 человек, что не составляет даже половины работников организации, хотя по сравнению с 2010 годом заметен рост работников с высшим образованием. В управлении Общества весь руководящий состав с высшим образованием. Для повышения уровня образования директоров нефтебаз направляют на учебу, в том числе за счет средств Общества. Таким же образом происходит с рабочими и служащими.

В качестве рекомендаций можно отметить, что необходимо:

- повысить образовательный уровень рабочих, особенно не имеющих среднего профессионального образования;
- создать необходимый мотивационный потенциал для привлечения и закрепления на предприятии высококвалифицированных молодых специалистов, особенно технических специальностей;
- создать условия дальнейшего эффективного развития профессиональных и личностных данных персонала, обеспечивающих повышение эффективности процесса труда, повышение уровня теоретической подготовки и главные практических навыков сотрудников различных уровней.

Литература

1. 1. Журавлев П.В., Карташов С.А. и др. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. М.: «Экзамен», 2009.
2. 2. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. Пособие для Вузов / под ред. проф. Н.П. Любушина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 471 С.
3. 3. Материалы официальных сайтов предприятий ОАО «Саханефтегазсбыт/ www.sngs.ru

Слова благодарности

Благодарю за внимание!