

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ЭНЕРГОПРЕДПРИЯТИИ

Романюк Д. Н. – студент,  
Научный руководитель – Манцерова Т. Ф., к. э. н., доцент,  
Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь

**Аннотация:** в данной работе проведен анализ эффективности использования трудовых ресурсов РУП-Облэнерго. Рассмотрены проблемы в области кадровой политики организации, предложены пути их решения и развития потенциала.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, кадровая политика, потенциал, управление человеческими ресурсами, структура кадров.

### EFFICIENCY OF THE USE OF LABOR RESOURCES AT THE POWER ENGINEERING ENTERPRISE

**Abstract:** in this article, the analysis of the efficiency of the use of labor resources of the RUE-Oblenergo is carried out. The directions and problems in the field of personnel policy of the organization are considered, ways of their solution and development of potential are proposed.

**Keywords:** human resources, personnel policy, potential, human resources management, personnel structure.

Трудовые ресурсы являются одним из наиболее важных элементов в обеспечении эффективной деятельности предприятия, следовательно обеспечение оптимального функционирования организации в полной мере зависит от эффективности использования кадровых ресурсов, а также от проведения грамотной кадровой политики в соответствии с потребностями производственной системы и оптимального распределения ресурсов.

Объект наблюдения – РУП-Облэнерго. Представим коэффициент текучести кадров по категориям работников в табл. 1.

Таблица 1 – Коэффициент текучести кадров по категориям

Период	Руководители	Специалисты	Др. служащие	Рабочие	Всего
2021 г.	0,07	0,09	0,08	0,07	0,08
2022 г.	0,07	0,09	0,07	0,09	0,09

Проведя анализ данных можно сделать вывод о нормальном уровне текучести кадров в рассматриваемых периодах, что свидетельствует о стабильной работе предприятия в области трудовых ресурсов. Однако увеличение текучести рабочих кадров отражает необходимость актуализации

политики для повышения закрепления и привлечения кадров со средне-специальным и профессионально-техническим образованием.

В отчетном периоде по сравнению с предыдущим численность персонала снизилась на 0,9 %, что связано в основном с естественной текучестью и оптимизацией численности и структуры кадров.

Таблица 2 – Структура кадров РУП-Облэнерго

Показатель	Категории работников, %				Всего
	Руководители	Специалисты	Др. служащие	Рабочие	
Кол-во работников	15,6	20,2	0,2	64,0	100
в т. ч. имеют образование:	–	–	–	–	100
– высшее	33,6	47,8	0,2	18,4	34,2
– ССО	15,2	14,3	0,3	70,2	25,3
– ПТО	0,7	0,4	0,1	98,8	23,0
– общее среднее	0,5	0,5	0,2	98,8	16,9
– общее базовое	0,0	0,0	0,0	100	0,6
по возрасту, лет:	–	–	–	–	100
до 25	2,1	23,4	0,0	74,5	2,8
от 25 до 40	14,8	25,4	0,1	59,7	34,9
от 40 до 55	16,5	18,3	0,3	64,9	42,7
свыше 55	17,1	14,5	0,0	68,4	19,6

Средний возраст работников предприятия составил 44 года. Исходя из представленных данных можно сделать вывод о необходимости снижении среднего возраста путем обновления кадрового состава, в особенности рабочего персонала. Данные об уровне образования свидетельствуют о нормальной структуре кадров, персонал имеет достаточно высокий образовательный уровень. Назначение на руководящие должности работников, не имеющих специальной подготовки, обусловлено наличием у указанных лиц достаточного практического опыта и завершением их подготовки по заочной форме обучения в профильных учреждениях образования.

В ходе анализа данных о кадровом составе РУП-Облэнерго можно заключить, что повышение эффективности использования трудовых ресурсов можно осуществить с помощью следующих мер: обновление кадровых ресурсов (в т. ч. через взаимодействие с учреждениями образования в вопросах распределения молодых специалистов), организация переподготовки и повышения квалификации кадров, формирования кадрового резерва на замещение должностей, устранение несоответствия труда квалификации, совершенствования системы стимулирования труда, повышение трудовой дисциплины, поддержание нормального социально-психологического климата в коллективе. Данные мероприятия позволят улучшить эффект от деятельности и повысить потенциал кадров.