

А. С. Белицкая¹, Б. Д. Тораев²

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Министерство образования Республики Беларусь, ул. Войкова, 21, 225404 Барановичи, Республика Беларусь, +375 (29) 542 89 41¹, +375 (25) 688 99 12², belik_97@mail.ru¹

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА МАТЕРИАЛАХ СОЛИГОРСКОГО ФИЛИАЛА ОАО «СЛУЦКИЙ СЫРОДЕЛЬНЫЙ КОМБИНАТ»

В работе рассмотрены сущность и характеристики трудовых ресурсов. Обоснованы пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов в Солигорском филиале ОАО «Слуцкий сыродельный комбинат». На основании данных организации сделаны соответствующие выводы.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; факторный анализ; рентабельность персонала; эффективность; резервы повышения.

Табл. 2. Библиогр.: 4 назв.

A. S. Bialitskaya¹, B. D. Torayev²

Baranovichi State University, Ministry of Education of the Republic of Belarus, 21 Voykova str., 225404 Baranovichi, the Republic of Belarus, +375 (29) 542 89 41¹, +375 (25) 688 99 12², belik_97@mail.ru¹

INCREASE IN EFFICIENCY OF USE OF THE MANPOWER ON MATERIALS SOLIGORSK BRANCH OF JSC “SLUTSK CHEESE-MAKING PLANT”

In the paper the entity and characteristics of work forces are considered. Ways of increase in efficiency of use of work forces in the Soligorsk branch of JSC “Slutsk Cheese-making Plant” are justified. Based on data of the organization the appropriate conclusions are drawn.

Key words: manpower; factorial analysis; profitability of personnel; efficiency; increase reserves.

Table 2. Ref.: 4 titles.

Введение. Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. Рациональное использование персонала предприятия — непременное условие, которое обеспечивает бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов.

Методология и методы исследования. Цель работы — определить уровень использования трудовых ресурсов, выявить факторы, препятствующие повышению эффективности использования труда, а также резервы роста отдачи от использования живого труда и те мероприятия, которые необходимо осуществить на уровне организации и ее внутренних подразделений.

Объектом исследования в работе является финансово-хозяйственная деятельность Солигорского филиала ОАО «Слуцкий сыродельный комбинат».

Предмет исследования — методика анализа использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда в Солигорском филиале ОАО «Слуцкий сыродельный комбинат».

При выполнении работы использованы такие методы исследования, как анализ и синтез, сравнение, наблюдение, сопоставление, обследование, обобщение теоретического и практического материала, другие общенаучные методы исследования.

Результаты исследования и их обсуждение. Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов в Солигорском филиале ОАО «Слуцкий сыродельный комбинат» имеет показатель рентабельности персонала — отношение прибыли к среднесписочной численности производственного персонала.

Факторную модель данного показателя можно представить следующим образом:

$$R_{\text{пп}} = \frac{\text{П}}{\text{ЧПП}} = \left(\frac{\text{П}}{\text{В}}\right) \cdot \left(\frac{\text{В}}{\text{ВП}}\right) \cdot \left(\frac{\text{ВП}}{\text{ЧПП}}\right) = R_{\text{об}} \cdot D_{\text{рп}} \cdot \text{ГВ},$$

где $R_{\text{пп}}$ — рентабельность персонала;

П — прибыль от реализации продукции;

ЧПП — среднесписочная численность производственного персонала;

В — выручка от реализации продукции;

ВП — выпуск продукции в текущих ценах;

$R_{\text{об}}$ — рентабельность оборота (продаж);

$D_{\text{рп}}$ — доля реализованной продукции в общем объеме ее выпуска;

ГВ — среднегодовая выработка продукции одним работником в текущих ценах [1].

Покажем исходные данные для факторного анализа рентабельности персонала (таблица 1).

Т а б л и ц а 1. — Исходные данные для факторного анализа рентабельности персонала в Солигорском филиале ОАО «Слущкий сыродельный комбинат» за 2013— 2016 годы

Показатель	Уровень показателя				Изменения (+/-)		
	2013	2014	2015	2016	2014 к 2013	2015 к 2014	2016 к 2015
Прибыль от реализации продукции, тыс. р.	2 389	4 572	2 154	6 858	+2 183	-2 418	+4 704
Валовой объем производства продукции в текущих ценах, тыс. р.	4 521	6 375	4 157	9 260	+1 854	-2 218	+5 103
Выручка от реализации продукции, тыс. р.	22 832	38 442	44 181	55 407	+15 610	+5 739	+11 226
Среднесписочная численность работников, человек	290	306	302	299	+16	-4	-3
Рентабельность продаж, %	4,8	6,7	4,6	11,9	+1,9	-2,1	+7,3
Удельный вес продаж в стоимости произведенной продукции	5,05	6,03	10,63	5,98	+0,98	+4,6	-4,65
Среднегодовая выработка продукции одним работником (в текущих ценах), тыс. р.	78,73	125,63	146,29	185,31	+46,90	+20,66	+39,02
Прибыль на одного работника, тыс. р.	8,24	14,94	7,13	22,94	+6,7	-7,81	+15,81

Примечание: собственная разработка. Источник: данные Солигорского филиала ОАО «Слущкий сыродельный комбинат».

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что в 2015 году по сравнению с 2014 годом прибыль на одного работника уменьшилась на 7,81 тыс. р., а в 2016 году по сравнению с 2015 годом прибыль увеличилась на 15,81 тыс. р.

Также можно отметить, что в 2016 году по сравнению с предыдущими годами все анализируемые показатели значительно выше, в частности, выручка от реализации продукции составила 55 407 тыс. р.

Представим расчет влияния факторов на рентабельность персонала (таблица 2).

Т а б л и ц а 2. — Расчет влияния факторов на рентабельность персонала в Солигорском филиале ОАО «Слущкий сыродельный комбинат» за 2016 год

Факторы	Алгоритм	Результат
Среднегодовая выработка продукции одним работникам	$\Delta ГВ \cdot D_{рп0} \cdot R_{об0} = 39,02 \cdot 10,63 \cdot 4,6$	1 907,9
Удельный вес реализованной продукции в общем ее выпуске	$ГВ_1 \cdot \Delta D_{рп} \cdot R_{об0} = 185,31 \cdot (-4,65) \cdot 4,6$	-3 963,8
Рентабельность продаж	$ГВ_1 \cdot D_{рп1} \cdot \Delta R_{об} = 185,31 \cdot 5,98 \cdot 7,3$	8 089,5
Балансовая увязка	$R_{пп1} - R_{пп0} = -2055,9 - 8089,5$	-10 145,4

Примечание: собственная разработка. Источник: данные Солигорского филиала ОАО «Слущкий сыродельный комбинат».

Согласно таблице 2, отрицательный результат влияния факторов на рентабельность персонала в Солигорском филиале ОАО «Слущкий сыродельный комбинат» в 2016 году можно рассматривать как неиспользованный резерв повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Определим резервы увеличения среднечасовой выработки в Солигорском филиале ОАО «Слущкий сыродельный комбинат» на 2018 год:

$$P \uparrow ЧВ = ЧВ_v - ЧВ_\phi,$$

где $ЧВ_v$ и $ЧВ_\phi$, — возможный и фактический уровень среднечасовой выработки соответственно.

$$P \uparrow ЧВ = 1,19 - 0,44 = 0,75 \text{ тыс. р.}$$

При умножении резерва роста среднечасовой выработки на плановую продолжительность рабочего дня, получаем резерв роста среднедневной выработки.

$$P \uparrow ДВ = 0,75 \cdot 8,0 = 6,00 \text{ тыс. р.}$$

Умножая этот резерв на планируемый фонд рабочего времени одного рабочего, узнаем резерв роста среднегодовой выработки рабочих [2].

$$P \uparrow ГВ = 6,00 \cdot 1,13 = 6,78 \text{ тыс. р.}$$

Данные расчеты показывают скрытые резервы повышения уровня производительности труда.

Сокращение потерь рабочего времени способствует улучшению внешних факторов, что благоприятно скажется на росте объема производства и загрузке производственных мощностей. Однако в любом случае в организации должны осуществляться меры по совершенствованию производственных процессов, улучшению сопряженности производственных потоков и сервисных процессов, а также устранение факторов, оказывающих негативное влияние на эффективное использование рабочего времени.

Направления улучшения использования рабочего времени:

– обеспечение сопряженности производственных процессов и повышение ритмичности производственного потока;

- организация рабочего времени персонала на основе гибких моделей рабочего времени (суммированный учет рабочего времени, использование режимов рабочего времени на основе неполной нормы его продолжительности);
- улучшение сервисного обслуживания производственных подразделений и рабочих мест для обеспечения непрерывности трудового процесса;
- использование рабочих в соответствии с их способностями и квалификацией;
- широкое использование обучения и повышения квалификации рабочих для обеспечения кооперации труда, совмещение трудовых операций, выполнения новых рабочих заданий;
- развитие и внедрение поощрительных систем, стимулирующих высокий уровень использования рабочего времени, времени работы средств производства.

Нерациональное использование рабочего времени — одна из причин неэффективной работы организации [3].

Совершенствование эффективности использования труда — это процесс внедрения мероприятий по сокращению трудовых затрат и улучшению использования рабочего времени. К этим мероприятиям, в том числе Солигорского филиала ОАО «Слуцкий сыродельный комбинат», можно отнести следующие:

- применение современных методов нормирования и стимулирования труда, что создает материальную заинтересованность работников в повышении количества и качества их труда;
- улучшение организации и обслуживания рабочих мест, производственной санитарии и охраны труда, повышение техники безопасности, что дает сокращение потерь рабочего времени за счет уменьшения числа и продолжительности больничных листов;
- улучшение условий труда, разработка оптимальных режимов труда и отдыха, что приводит к сокращению текучести кадров;
- совершенствование методов труда, использование передового опыта, улучшение психологического климата в коллективе, правильное использование и расстановка обслуживающего персонала посредством ликвидации отдельных должностей, повышение квалификации работников;
- рациональное использование рабочего времени за счет предельного уплотнения путем укрепления дисциплины труда и совмещения профессий, в результате чего сокращаются потери рабочего времени за счет уменьшения простоев, невыходов на работу [4].

Заключение. Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации необходимо более тщательно оценивать производительность труда и разрабатывать меры по ее повышению, применять системы стимулирования трудовой деятельности, а также оценивать влияния результатов потребления ресурсов рабочей силы на издержки производства и обращения. Это обусловлено тем, что использование трудовых ресурсов связано не только с затратами на оплату труда, но и с уплатой налогов, затратами на подготовку, повышение квалификации кадров, на создание необходимых условий труда, охрану труда и др.

Список цитируемых источников

1. Яцук, А. И. Трудовые ресурсы: проблемы формирования / А. И. Яцук // Беларус. думка. — 2014. — № 7. — С. 64—71.
2. Молосаева, Н. В. Анализ хозяйственной деятельности на промышленных предприятиях : учеб.-метод. пособие / Н. В. Молосаева. — Минск : Веды, 2001. — 106 с.
3. Фоленжинский, А. Г. Менеджмент рабочего времени сегодня: анализ, оценка, поиск резервов / А. Г. Фоленжинский // Планово-экономический отдел. — 2016. — № 4. — С. 74—82.
4. Елисеева, Т. П. Экономический анализ хозяйственной деятельности : учеб. пособие / Т. П. Елисеева. — Минск : Современ. шк., 2007. — 941 с.

Поступила в редакцию 26.10.2017