

*Е. Г. Болдуева*

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СП «АМИПАК» – ОАО И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ**

*Промышленность является ведущей отраслью экономики Республики Беларусь. Сегодня каждое предприятие стремится использовать свои трудовые ресурсы с наибольшей отдачей. В статье производится оценка эффективности использования персонала предприятия СП «АМИПАК» – ОАО, в том числе его рабочего времени. Особое внимание уделено выявлению проблем эффективного использования трудовых ресурсов предприятия, предлагаются мероприятия по их решению.*

Рассмотрим эффективность использования трудовых ресурсов СП «АМИПАК» – ОАО. Белорусско-Нидерландское СП «АМИПАК» – ОАО – многопрофильное производственное предприятие с широким набором выпускаемых изделий и услуг, обслуживающее сельское хозяйство, медицинскую и пищевую промышленность, с долей 55,97 % иностранного капитала [1].

От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего времени является составной частью аналитической работы СП «АМИПАК» – ОАО.

Данные об использовании рабочего времени на СП «АМИПАК» – ОАО представлены в таблице 1.

Как видно по данным таблицы 1 каждый член трудового коллектива в 2016 году отработал 236 рабочих дней по сравнению с 241 рабочим днем в 2015, то есть отмечается уменьшение отработанного рабочего времени на 5 дней.

Таблица 1– Использование рабочего времени на СП «АМИПАК» – ОАО в 2014–2016 гг.

Наименование показателя	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение		Темп роста, %	
				2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.
Списочная численность сотрудников, чел.	401	384	376	-25	-8	93,8	97,9
Время, отработанное всеми сотрудниками, тыс. ч.	747,4	740,6	709,2	-38,2	-31,4	94,9	95,8
В том числе сверхурочное отработанное время, ч.	217	128	–	-217	-128	–	–
Отработано тыс. чел.-дней всеми работниками	93,4	92,6	88,65	-4,75	-3,95	94,9	95,7
Время, отработанное одним работником, ч.	1864	1929	1886	22	-43	101	97,8
Количество дней отработанных одним работником, дн.	233	241	236	3	-5	101	97,9
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	8	8	8	–	–	100	100

Для оценки влияния изменения численности персонала на рабочее время рассчитывают количество рабочего времени, исходя из фактической численности работников и количества часов работы одного работника в предыдущем году, которое составило 725 304 ч. (1929 × 376). Сопоставляя рабочее время за 2015 год, рассчитанное на фактическую численность рабочих в 2016 году (725 304), с отработанным рабочим временем в 2016 годом (725 304–740 600), видим, что в отчетном году произошло уменьшение рабочего времени на 15 296 ч. Каждый работник в отчетном году проработал на 5 рабочих дня меньше чем в 2015 году и на 3 дня больше чем в 2014 году.

Важнейшим показателем эффективного использования трудовых ресурсов в СП «АМИПАК» – ОАО является производительность труда – средняя сумма произведенной продукции, приходящаяся на одного работника в единицу времени (день, месяц, квартал, год), исчисленная путем деления объема выпущенной продукции на среднесписочную численность работников. Этот показатель называют выработкой на одного работника. На предприятии производительность труда определяют методом по объему производства.

Информация о динамике труда СП «АМИПАК» – ОАО за 2014–2016 гг. представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Информация о динамике труда СП «АМИПАК» – ОАО за 2014–2016 гг.

Наименование показателя	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение от	
				2014 г.	2015 г.
Объем произведенной продукции, тыс. руб.	17 198	18 074	19 915	2 717	1 841
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	16 556	18 851	19 888	3 332	1 037
Среднесписочная численность работников, чел.	401	384	376	-25	-8
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	42,9	47,1	53	10,1	5,9
Фонд заработной платы, тыс. руб.	2 322	2 483	2 828	506	345
Средняя заработная плата на одного работника, руб.	461	539	599	138	60

По сравнению с 2015 годом в 2016 году выработка работников увеличилась на 8,9 тыс. руб.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. Опережающий рост производительности труда, выручки от реализации в СП «АМИПАК» – ОАО по сравнению с ростом фонда заработной платы означает уменьшение удельных затрат на оплату труда на единицу произведенной продукции.

Эффективность использования персонала, правильность установления режима труда, эффективность использования рабочего времени, рост производительности труда, то есть так называемые трудовые факторы, анализируемые выше, являются факторами успешного развития производственной деятельности СП «АМИПАК» – ОАО.

Влияние изменения среднесписочной численности работников и их выработки на развитие производственной деятельности определяют, применив интегральный метод, который обеспечивает большую репрезентативность расчетов. Для этого отклонение от данных прошлого года по численности работников умножают на фактическую их выработку за прошлый период, а отклонение в динамике по выработке работников умножают на их фактическую среднесписочную численность отчетного года.

В таблице 3 приведен алгоритм расчета влияния изменения численности работников и их выработки на объем выпущенной продукции СП «АМИПАК» – ОАО.

Таблица 3 – Алгоритм расчета влияния изменения численности рабочих и их выработки на объем выпущенной продукции СП «АМИПАК» – ОАО

Факторы изменения объема выпуска продукции	Расчет	Влияние на динамику выпуска продукции, тыс. руб.
За счет изменения численности работников	$(-8) \times 47,1$	-376,8
За счет изменения среднегодовой выработки одного работника	$376 * 5,9$	2218,4
Всего	$(-376,8) + 2218,4$	1841,6

Из таблицы 3 видно, что уменьшение численности работников в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 8 человек привело к снижению объема выпущенной продукции СП «АМИПАК» – ОАО на 376,8 тыс. руб., а рост производительности труда на 5,9 тыс. руб. увеличил объем выпущенной продукции на 2218,4 тыс. руб.

Исходя из того, что среднегодовую выработку на одного работника можно представить, как произведение его среднечасовой выработки на среднюю продолжительность рабочего дня и на среднее число дней, отработанных одним рабочим за год, изучается влияние на динамику объема производства 4 трудовых факторов: среднесписочной численности работников, среднего количества дней, отработанных одним работником за год, средней продолжительности рабочего дня, среднечасовой выработки на одного работника.

Влияние данных факторов измерим по данным таблицы 4.

Таблица 4 – Информация об отработанном времени и производительности труда работников СП «АМИПАК» – ОАО в 2014–2015 гг.

Наименование показателя	2015	2016	Отклонение
Объем выпущенной продукции, тыс. руб.	18 074	19 915	1 841
Среднесписочная численность работников, чел.	384	376	-8
Среднее число дней, отработанных одним работником, дн.	241	236	-5
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	8	8	0
Среднечасовая выработка на одного работника, тыс. руб.	0,024	0,028	0,004

Из таблицы 4 видно, что среднечасовая выработка одного работника в 2016 году увеличилась на 4 рубля. Объем выпущенной продукции в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличился на 1841 тыс. руб.

В таблице 5 представлен алгоритм расчета влияния отработанного времени и производительности труда работников на объем выпущенной продукции в СП «АМИ- ПАК» – ОАО в 2016 году.

Таблица 5 – Алгоритм расчета влияния отработанного времени и производительности труда работников на объем выпущенной продукции в СП «АМИПАК» – ОАО в 2016 году

Факторы изменения объема выпуска продукции	Расчет	Влияние на динамику выпуска продукции, тыс. руб.
За счет изменение среднесписочной численности работников	$(-8) \times 241 \times 8 \times 0,024$	- 370,2
За счет изменение количества отработанных дней одним работником	$376 \times (-5) \times 8 \times 0,024$	-361
За счет изменение средней продолжительности рабочего дня	$0 \times 3376 \times 236 \times 0,024$	0
За счет изменение среднечасовой выработки одного работника	$0,004 \times 376 \times 8 \times 236$	2 839,6
Всего	$(-370,2) + (-361) + 2839,6$	2 108,4

Из данных таблицы 5 видно, что уменьшение среднесписочной численности работников предприятия в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 8 человек привело к уменьшению объема выпущенной продукции на 370,2 тыс. руб. Уменьшение количества дней, отработанных одним работником на 5 дней привело к уменьшению объема выпущенной продукции на 361 тыс. руб. Увеличение среднечасовой выработки одного работника в 2016 году по сравнению с 2015 годом привело к увеличению объема выпущенной продукции на 2839,6 тыс. руб. За счет изменения вышеприведенных факторов объем выпущенной продукции в 2016 году по сравнению с 2015 увеличился на 1841 тыс. руб.

Также в Республике Беларусь применяется методика определения производительности труда по добавленной стоимости. В этом случае производительность труда рассчитывается в фактических ценах как отношение добавленной стоимости к среднесписочной численности. Добавленная стоимость по организации исчисляется по всем осуществляемым видам экономической деятельности следующим образом (формула 1):

$$ДС = V - МЗ - ПрЗ, \quad (1)$$

где *ДС* – добавленная стоимость по организации;

*V* – объем производства продукции (работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов из выручки;

*МЗ* – материальные затраты за вычетом платы за природные ресурсы;

*ПрЗ* – прочие затраты, состоящие из арендной платы, представительских расходов и услуг других организаций [2].

В таблице 6 представлен расчет производительности труда работников СП «АМИ-ПАК» – ОАО в 2014–2016 гг. по добавленной стоимости.

Исходя из произведенного расчета можно сделать вывод, что производительность труда, рассчитанная методом по объему производства, существенно завышена, что не позволяет объективно оценить данный показатель. Метод добавленной стоимости является наиболее эффективным для расчета производительности, так как исключает влияние материалоемкости продукции, структуры работ на производительность труда.

Таблица 6 – Расчет производительности труда работников СП «АМИПАК» – ОАО в 2014–2016 гг. по добавленной стоимости

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение от		Темп роста,%	
				2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.
Объем производства продукции в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов из выручки, тыс. руб.	17 198	18 074	19 915	2 717	1 841	116	110
Материальные затраты за вычетом платы за природные ресурсы, тыс. руб.	10 864	10 461	11 179	315	718	103	107
Прочие затраты, тыс. руб.	438	582	629	191	47	144	108
Среднесписочная численность, чел.	401	384	376	-25	-8	94	98
Добавленная стоимость, тыс. руб.	5 896	7 031	8 107	2 211	1 076	138	115
Производительность труда, тыс. руб.	14,7	18,3	21,6	6,9	3	147	118

На данном предприятии отсутствуют непроизводительные затраты рабочего времени, что является положительным показателем. Можно сделать вывод о том, что организация управления производством на данном предприятии находится на высоком уровне, уделяется большое внимание сохранению лучших традиций коллектива, созданию условий для преемственности поколений, закрепления трудовых династий и общего развития работников. Трудовые ресурсы на предприятии используются достаточно эффективно, однако существуют резервы роста производительности труда.

На предприятии СП «АМИПАК» – ОАО темп роста производительности труда выше темпа роста заработной платы. Это связано с тем, что на предприятии отсутствует зависимость между ростом производительности труда и оплатой труда работников. Для решения этой проблемы автор предлагает внедрить на предприятии систему стимулирования выполнения нормативных показателей.

Данная система повременной оплаты труда предусматривает применение стимулирующего воздействия для выполнения установленного норматива (нормированного задания, степень выполнения технологических параметров и режимов, нормативов загрузки системы машин и т. п.). Но поощрение работника за выполнение нормативных показателей начинается с определенных условий.

Работнику, выполнившему установленный норматив на 80 %, заработная плата начисляется по установленной тарифной ставке пропорционально фактически отработанному времени. За каждый процент перевыполнения норматива производится доплата (премия) в процентах к повременной части заработной платы дифференцировано от уровня выполнения установленного норматива.

Шкала дополнительной оплаты, стимулирующая выполнение нормативного показателя представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Шкала дополнительной оплаты, стимулирующая выполнение нормативного показателя

Уровень выполнения нормативного показателя, %	Размер доплат, % к повременной оплате труда за фактически отработанное время
От 81 до 90	От 1 до 5 (0,5 – за каждый процент выполнения сверх 80 %)
От 91 до 95	От 6 до 10 (1 – за каждый процент выполнения сверх 90 %)
От 96 до 100	От 11 до 20 (2 – за каждый процент выполнения сверх 95 %)

Побуждающий мотив данной системы заключается в стремлении каждого работника выполнить установленный норматив, так как при этом он получает максимальный процент доплат к заработной плате, начисленной за фактически отработанное время [3].

### Литература

1 Официальный сайт СП «АМИПАК» – ОАО/ СП «АМИПАК» – ОАО [Электронный ресурс]. – Буда-Кошелево, 2017. – URL: <http://www.amipak.by> (дата обращения: 16.04.2017).

2 Об утверждении Методических рекомендаций по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости) на уровне организации: постанов. Мин-ва экономики Респ. Беларусь, Мин-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 31.05.2012 г. № 48/71/ [Электронный ресурс]. – 2017. – URL: <http://naviny.org> (дата обращения: 18.04.2017).

3 Об утверждении Рекомендаций по усилению взаимосвязи заработной платы и производительности (эффективности) труда в коммерческих организациях: постановление Мин. Труда и соц. Защиты Республики Беларусь от 30.12.2003 г. № 167 / [Электронный ресурс]. – 2017. – URL: <http://pravo.levonevsky.org> (дата обращения: 18.04.2017).

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУФ.СРМ