

**ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ:
ОЦЕНКА И НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ОАО «СОЛИГОРСКИЙ
РАЙАГРОСЕРВИС»)**

Драгун Н.П., канд. экон. наук, доцент

Андропова К.М., студент

Гомельский государственный технический университет

имени П. О. Сухого

Гомель, Республика Беларусь

Одним из ключевых показателей эффективности производства предприятия является производительность труда. В связи с этим, в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы сказано, что рост производительности труда, являясь одним из важнейших приоритетов социально-экономической политики, в 2020 году должен составить 112,8-115,1 процентов к 2015 году [1]. В Программе развития промышленного комплекса Республики Беларусь на период до 2020 года сказано, что самой важной проблемой на данный момент остается низкая производительность труда (по добавленной стоимости). Поэтому целевым индикатором на 2016–2020 годы станет рост производительности труда по ВДС в 2020 году не менее чем на 50 процентов от уровня стран ЕС-27 [2]. Таким образом, тема повышения производительности труда на предприятии является актуальной, имеет научную и практическую значимость.

На примере ОАО «Солигорский райагросервис» нами выявлены следующие проблемы в области управления трудовыми ресурсами, которые характерны и для ряда других белорусских предприятий.

1. В области нормирования труда. На предприятии применяется традиционный метод нормирования труда – хронометраж, а также широко распространен метод фотографии рабочего дня.

2. В области оплаты труда. Заработная плата руководителей и менеджеров и ее рост привязаны не к увеличению эффективности работы предприятия, а к средней заработной плате по предприятиям, и, соответственно тарифным ставкам первого разряда. С другой сто-

роны, тарифный разряд для руководителей предприятий и соответствующий тарифный коэффициент привязаны, соответственно, снова же к экстенсивному показателю – численности работающих. Нет связи с объемами производства и его ростом, производительностью труда на отдельном предприятии [3].

3. В области организации труда и мотивации. На предприятии основное внимание уделяется рабочим (низшему звену), нежели управленческому персоналу. Поэтому проблема повышения производительности труда управленческого персонала остается нерешенной.

В зарубежных компаниях для решения подобных проблем применяются следующие механизмы и инструменты:

1. В области нормирования труда. Исходя из мирового опыта, на предприятии необходим переход от традиционных методов нормирования труда к методам анализа трудовых процессов с использованием микроэлементов и прикладной математики для поиска оптимальных вариантов трудового процесса.

2. В области оплаты труда. На предприятии отсутствует дифференциация заработной платы, которая не позволяет увязать тарифные ставки с результатами труда. В индустриально развитых странах в последнее время достаточно популярны системы оплаты труда, при которых заработок рабочего изменяется в зависимости от роста производительности труда. Актуальным методом работы с персоналом сейчас является построение заработной платы на основе показателей КРІ.

3. В области организации труда и мотивации.

В американской практике менеджмента реализуется принцип разделения прибыли. Существует несколько вариантов такого вознаграждения. Первый вариант заключается в том, что при качественном выполнении определенного задания работник получает часть прибыли, которую выигрывает фирма за счет его работы. Другой вариант заключается в том, что прибыль компании распределяется между работниками. В западной практике активно реализуется программа передачи сотрудникам акций предприятия и опционов на их покупку.

Таким образом, выявленные основные проблемы в области управления трудовыми ресурсами и анализ зарубежного опыта позволяют выдвинуть следующие предложения по повышению производительности труда на предприятии:

1. Стимулирование труда работников аппарата управления на основе изменения действующего порядка определения окладов. Корреляционный анализ деятельности ОАО «Солигорский райагросервис» показал, что наибольшая зависимость годового фонда оплаты труда работников, занимающихся реализацией продукции, прослеживается от размера выручки реализованной продукции. Это указывает на целесообразность использования данного показателя в качестве основного критерия стимулирования труда работников аппарата управления.

Предлагаемые меры совершенствования тарифной системы оплаты труда на предприятии:

- установление гарантированной части заработной платы (определяется с использованием тарифных коэффициентов и разрядов);
- осуществление ежемесячного дополнительного вознаграждения (по нормативам отчисления выручки от реализации продукции, полученной по хозяйству).

Расчет вознаграждения в зависимости от размера выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) представлен в табл. 1.

Таблица 1

Расчет вознаграждения в зависимости от выручки

| | Выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг), млн руб. | Процент от выручки |
|---|---|--------------------|
| А | Б | В |
| 1 | До 1000 | 0,01 |
| 2 | От 1001 до 5000 | 0,015 |
| 3 | От 5001 до 10000 | 0,030 |
| 4 | От 10001 до 50000 | 0,045 |
| 5 | От 50001 до 100000 | 0,060 |
| 6 | От 100001 до 500000 | 0,075 |
| 7 | От 500001 до 1000000 | 0,090 |
| 8 | Свыше 1000001 | 0,105 |

Примечание. Разработано автором.

2. Нормирование труда руководителя на основе хронометража рабочего времени. Субъектами хронометража в ОАО «Солигорский райагросервис» выступают работники отдела кадров, так как выполняемые ими функции наиболее точно поддаются хронометражу. На величину затрат времени, необходимых для выполнения отдельных исследуемых операций может влиять сложность выполняемой опе-

рации. В табл. 2 приведен итоговый отчет о результатах хронометража. Здесь учитывается 4 категории сложности. Наиболее сложной операцией является операция 1 категории, наименее – 4 категории.

Таблица 2

Итоговый отчет о результатах хронометража

| № | Наименование услуги/операции | Средняя длительность операции, ч | | | | | По операции в целом |
|------------------------------|---|----------------------------------|------|------|------|-------|---------------------|
| | | По категориям сложности | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| А | Б | В | Г | Д | Е | Ж | |
| 1 | Прием на работу | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,65 | |
| 2 | Перевод сотрудника | 0,07 | 0,10 | 0,13 | 0,16 | 0,115 | |
| 3 | Предоставление отпуска | 0,08 | 0,13 | 0,15 | 0,17 | 0,133 | |
| 4 | Оформление больничного | 0,06 | 0,09 | 0,11 | 0,14 | 0,10 | |
| 5 | Внесение записи в трудовую книжку | 0,05 | 0,08 | 0,10 | 0,12 | 0,088 | |
| 6 | Увольнение работника | 0,16 | 0,25 | 0,40 | 0,46 | 0,318 | |
| 7 | Выдача справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности | 0,08 | 0,10 | 0,12 | 0,14 | 0,11 | |
| 8 | Оформление пенсий работникам | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,65 | |
| 9 | Подготовка документов для установления льгот и компенсаций | 0,10 | 0,13 | 0,16 | 0,19 | 0,145 | |
| 10 | Внесение соответствующей информации в банк данных о персонале предприятия | 0,16 | 0,18 | 0,20 | 0,22 | 0,19 | |
| 11 | Принятие участия в работе по адаптации вновь принятых работников | 0,17 | 0,19 | 0,21 | 0,23 | 0,20 | |
| 12 | Разработка перспективных и текущих планов по труду | 0,6 | 0,8 | 1,0 | 1,2 | 0,9 | |
| 13 | Изучение рынка труда | 0,33 | 0,40 | 0,57 | 0,70 | 0,5 | |
| 14 | Ведение табельного учета работников предприятия | 0,5 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 0,725 | |
| 15 | Составление рапортов руководителям подразделений (сводки) о явках на работу | 0,66 | 0,86 | 1,0 | 1,2 | 0,93 | |
| 16 | Учет списочного состава работающих | 0,33 | 0,50 | 0,67 | 0,80 | 0,575 | |
| 17 | Информирование работников организации об имеющихся вакансиях | 0,16 | 0,18 | 0,20 | 0,22 | 0,19 | |
| Итого суммарная трудоемкость | | 4,51 | 5,89 | 7,22 | 8,45 | 6,519 | |

Примечание. Разработано автором.

Таким образом, проведенные на предприятии мероприятия имеют практическую и научную значимость:

1. Научная значимость мероприятия по стимулированию труда работников аппарата управления состоит в предложениях, направленных на индивидуализацию оплаты труда. После проведения данного мероприятия выручка от реализации продукции увеличилась на 15 740 млн руб., рост производительности труда составил 9,82% или 34,15 млн руб.

2. Научная значимость мероприятия по нормированию труда руководителя на основе хронометража рабочего времени заключается в том, что использование нормирования труда для данной категории работников обеспечивает качественную регламентацию труда управленческого персонала. После проведения данного мероприятия экономический эффект составил 88,35 млн руб., рост производительности труда – 19,05%.

Литература

1. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 05.04.2016 № 274 «Об утверждении Программы деятельности Правительства Республики Беларусь на 2016-2020 годы».

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 05.07.2012 № 622 «Об утверждении Программы развития промышленного комплекса Республики Беларусь на период до 2020 года».

3. Гламбоцкая, А. Система оплаты труда в Беларуси: законодательные ограничения и направления реформирования /А.Гламбоцкая [Электронный ресурс] – 2008. – Режим доступа: <http://www.research.by>.