

УДК 331.101.6

Гриценко А.И.

Научный руководитель: Веренич Г.В.

Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск

ОСНОВНЫЕ ИСТОЧНИКИ РЕЗЕРВОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ СПК «СЛАВА ТРУДУ»

(Гродненская область, Дятловский район, д. Денисово)

В данной статье был проведен анализ производительности труда на предприятии и в основных отраслях производства продукции растениеводства и животноводства, а также анализ кадрового потенциала на примере СПК «Слава Труд» (Гродненская область, Дятловский район, д. Денисово).

Актуальность данной темы заключается в том, что повышение производительности труда является первостепенной целью, которая стоит перед каждым предприятием. Если повышается уровень производительности труда, повышается выручка, и как следствие, прибыль данного предприятия.

Цель работы – на основе расчетов выявить неиспользованные резервы производительности труда и обосновать пути повышения производительности труда в СПК «Слава Труд».

Предмет исследования – производительность труда и кадровый потенциал предприятия СПК «Слава Труд».

Объект исследования данной работы – предприятие СПК «Слава Труд».

Основным видом деятельности данного предприятия – производство продукции растениеводства и животноводства.

Серьезное влияние на уровень производительности труда оказывает сезонность сельскохозяйственного производства, так как рабочий период и период производства здесь не совпадают. Особенность земледелия по сравнению с промышленностью состоит также в том, что здесь применяется система машин, состоящая в основном из подвижных агрегатов, рассчитанных на пространственное перемещение, связанное с обработкой почвы, уборкой урожая и т. д. Таким образом, производительность сельскохозяйственного труда связана со степенью развития всех факторов и условий, в которых протекает процесс труда в этой отрасли [2].

Для оценки **уровня интенсивности использования персонала** применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда. Они включают в себя: среднечасовую выработку продукции одним рабочим, среднегодовую выработку продукции на одного работника в стоимостном выражении, трудоемкость продукции.

Наиболее обобщающий показатель производительности труда – **среднегодовая выработка продукции одним работником**. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня [3].

Анализ производительности труда СПК «Слава Труд» за 2011год

Таблица 1 – Исходные данные для факторного анализа производительности труда

Показатель	Значение показателя		Изменение (+,-)
	t 0	t 1	
Численность персонала предприятия	332	328	-4
Среднегодовая численность раб-ов, занятых в с-х производстве	260	259	-1
Удельный вес рабочих, занятых в с-х производстве(Уд)	0,78	0,79	0,01
Кол-во дней, отработанных одним рабочим за год (Д)	286	280	-6
Средняя продолжительность рабочего дня ч (П)	8	7,3	-0,7
Среднечасовая выработка рабочего , тыс. руб.(ЧВ)	21,59	24,46	2,87

Таблица 2

Показатель	Расчет
1. Удельный вес рабочих в общей численности персонала предприятия	$\Delta ГВ_{вд} = \Delta У_d \times Д_0 \times П_0 \times ЧВ_0 =$ $= (+0,01) \times 286 \times 8$ $\times 21,59 = 494 \text{ тыс. руб.}$
2. Количество отработанных дней одним рабочим за год	$\Delta ГВ_d = У_{д1} \times \Delta Д \times П_0 \times ЧВ_0 =$ $= 0,79 \times (-6) \times 8 \times 21,59$ $= -819 \text{ тыс. руб.}$
3. Продолжительность рабочего дня	$\Delta ГВ_p = У_{д1} \times Д_1 \times \Delta П \times ЧВ_0 =$ $= 0,79 \times 280 \times (-0,7)$ $\times 21,59 = -3343 \text{ тыс. руб.}$
4. Среднечасовая выработка рабочих	$\Delta ГВ_{чв} = У_{д1} \times Д_1 \times П_1 \times \Delta ЧВ =$ $= 0,79 \times 280 \times 7,3 \times 2,87$ $= 4634 \text{ тыс. руб.}$

Аналогичным образом проанализируем *изменение среднегодовой выработки рабочего*, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки.

Таблица 3 – Расчет данных показателей представим в виде таблицы

Показатель	Расчет
Количество отработанных дней одним рабочим за год	$\Delta ГВ_d = \Delta Д \times П_0 \times ЧВ_0 = -6 \times 8 \times 21,59$ $= -1036 \text{ тыс. руб.};$
Средняя продолжительность рабочего дня	$\Delta ГВ_p = Д_1 \times \Delta П \times ЧВ_0$ $= 280 \times (-0,7) \times 21,59$ $= -4232 \text{ тыс. руб.}$
Среднечасовая выработка рабочих	$\Delta ГВ_{чв} = Д_1 \times П_1 \times \Delta ЧВ$ $= 280 \times 7,3 \times 2,87$ $= 5866 \text{ тыс. руб.}$

Таблица 4 – Результаты факторного анализа СПК «Слава Труд» за 2011 год

Фактор	$\Delta ГВ_{х}$, тыс. руб.	$\Delta ГВ_{пт}$, тыс. руб.
Удельный вес рабочих в %		494
Количество отработанных дней одним рабочим за год	-1036	-819
Продолжительность рабочего дня, ч	-4232	-3343
Изменение среднечасовой выработки рабочих тыс. руб.	+5866	+4634
Итого	+598	+966

Основными источниками резервов роста производительности труда являются:

- 1) использование возможностей увеличения объема производства продукции;
- 2) сокращение затрат труда на производство продукции за счет механизации и автоматизации производства, совершенствования организации труда, повышения уровня интенсивности труда.

При этом возможны следующие варианты соотношения изменения объема выпуска продукции и затрат труда, которые должны учитываться при выборе управленческой стратегии по обеспечению роста производительности труда при существующих в данный момент экономических условиях:

- а) происходит увеличение объема выпуска продукции при снижении затрат труда на ее производство;
- б) объем продукции растет быстрее, чем затраты труда;
- в) объем продукции остается неизменным при снижении затрат труда;
- г) объем продукции растет при неизменных затратах труда;
- д) объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты труда[1].

Добиться повышения производительности труда можно за счет:

а) снижения трудоемкости продукции, т. е. сокращения затрат труда на её производство путем внедрения мероприятий НТП, комплексной механизации и автоматизации производства, замены устаревшего оборудования более прогрессивным, сокращения потерь рабочего времени и других мероприятий в соответствии с планом организационно-технических мероприятий:

б) более полного использования производственной мощности предприятия, так как при наращивании объемов производства увеличивается только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения, в результате затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются.

Для повышения производительности труда на СПК «Слава Труд» я предлагаю повысить технический уровень производства, в частности, для производства новых видов продукции, для чего необходимо:

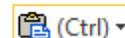
- 1) повысить технический уровень производства путем внедрения новой техники с прогрессивной технологией;
- 2) повысить уровень оснащенности технологических процессов;
- 3) создать условия для улучшения использования сырья и материалов;
- 4) совершенствовать управление технологическим процессом.

Таблица 5 – Данные для факторного анализа трудоемкости производства продукции

Показатель	Растениеводство		Животноводство	
	план	факт	план	факт
Объем производства продукции, млн. руб.	6154	6217	6692	6731
Затраты труда на производство продукции, чел.-час.	187625	214384	572143	456048

Таблица 6 – Расчет размера влияния факторов на изменение уровня трудоемкости в растениеводстве и животноводстве СПК «Слава Труд» за период 2011года

Область применения	Расчет
1. В растениеводстве	$TE_{пл} = \frac{T_{пл}}{ВП_{пл}} = \frac{187625}{6154} = 30,48 \text{ чел.-час./млн. руб.}$
	$TE_{усл} = \frac{T_{ф}}{ВП_{пл}} = \frac{214384}{6154} = 34,84 \text{ чел.-час./млн. руб.}$
	$TE_{ф} = \frac{T_{ф}}{ВП_{ф}} = \frac{214384}{6217} = 34,48 \text{ чел.-час./млн. руб.}$
За счет уменьшения затрат на производство продукции	$\Delta TE(T) = TE_{усл} - TE_{пл} = 34,84 - 30,48 = 4,36 \text{ чел.-час./млн. руб.}$
За счет увеличения объема выпуска валовой продукции	$\Delta TE(ВП) = TE_{ф} - TE_{усл} = 34,48 - 34,84 = -0,36 \text{ чел.-час./млн. руб.}$



Продолжение таблицы 6

2.В животноводстве	$TE_{пл} = \frac{T_{пл}}{ВП_{пл}} = \frac{572143}{6692} =$ 85,50чел.-час./млн. руб.
	$TE_{усл} = \frac{T_{ф}}{ВП_{пл}} = \frac{456048}{6692} =$ 68,15 чел.-час./млн. руб.
	$TE_{ф} = \frac{T_{ф}}{ВП_{ф}} = \frac{456048}{6731} = 67,75$ чел.-час./млн. руб.
За счет уменьшения затрат на производство продукции	$\Delta TE(T) = TE_{усл} - TE_{пл} = 68,15 - 85,50 =$ -17,35 чел.-час./руб.
За счет увеличения объема выпуска валовой продукции	$\Delta TE(ВП) = TE_{ф} - TE_{усл} = 67,75 - 68,15 =$ -0,4 чел.-час./млн. руб.

Рассчитав данные показатели для характеристики рабочей силы, мы пришли к следующим выводам:

1. На предприятии СПК «Слава Труд» коэффициент оборота по приему персонала в 2009 г. составил 0,023 и был несколько выше, чем в 2011г., он составил – 0,009, и выше чем в 2010 г. – 0,003. Это говорит о том, что в 2009г. по сравнению с 2011г. работников на предприятие было принято больше (на 5 человек), а в 2011г. по сравнению с 2010г. работников на предприятие было принято больше на 2 человека.

2. Самый высокий коэффициент оборота по приему и выбытию персонала были зафиксированы в 2009 г., они соответственно составили 0,023 (2,3%) и 0,060(6%).

3. Самый высокий коэффициент замещения наблюдается в 2009г. и составляет – 0,037 (-3,7%). В идеале данный показатель должен быть равен нулю или быть положительным числом. В нашем случае коэффициент имеет отрицательное значение, что свидетельствует об увеличении безработицы, сокращении числа занятых в производстве. В 2011г. и 2010 г. коэффициент замещения также имеет отрицательные значения.

4. Самый низкий коэффициент текучести кадров зафиксирован в 2009 г. и составил – 0,015 (1,5%). Это говорит о естественной текучести кадров (3-5%), т.е. способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы. А вот в 2009 г. зафиксирован самый высокий коэффициент текучести кадров, который составил 0,080(8%). Это излишняя текучесть кадров, которая вызывает организационные, кадровые, психологические трудности.

Таким образом:

- 1)текучесть кадров сказывается на производительности труда работников;
- 2)текучесть мешает создавать эффективно работающую команду;
- 3)самый высокий коэффициент постоянства персонала был отмечен в 2010 г. и составил 0,991(99,1%), чуть ниже в 2011г. – 0,973 (97,3%) и еще ниже в 2009 г. – 0,948(94,8%). Высокое значение этого показателя говорит о том, что работники удовлетворены условиями труда, социально-психологическими отношениями в коллективе, оплатой труда.

Список цитированных источников

1. Савицкая, Г.В. – Анализ хозяйственной деятельности,2012 г.
2. Об утверждении программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015гг: Указ Президента Республики Беларусь 11 апреля 2011г № 136. // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс].
3. Методики анализа производительности труда / С.А. Куликовский, 04.04.2011г. // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс].
4. Оценка эффективности системы управления персоналом в организации / С.А. Куликовский, 22.06.2011г. // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс].