

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

**О. В. Корниенко**

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический  
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель Н. П. Драгун

Анализ ситуации, сложившейся в настоящее время в национальной экономике Беларуси, позволяет утверждать, что сегодня страна столкнулась с необходимостью проведения структурных реформ. Основной целью развития промышленного производства Республики Беларусь на период до 2020 г. является формирование конкурентоспособного инновационного промышленного комплекса, ориентированного на создание высокопроизводительных рабочих мест и рост производительности труда по добавленной стоимости не ниже 50 % от европейского уровня, увеличение выпуска соответствующей мировым стандартам продукции и наращивание экспортного потенциала [2]. В Приоритетных направлениях развития промышленного комплекса страны на период до 2020 г. установлено, что к 2015 г. производительность труда, рассчитанная по добавленной стоимости в постоянных ценах, должна возрасти на 166–172 % к 2010 г. [1]. Эти структурные реформы необходимы для того, чтобы повысить конкурентоспособность и производительность труда. Рост производительности труда влечет за собой более эффективное использование человеческих ресурсов; снижение удельных затрат; повышение конкурентоспособности; рост прибыльности и т. д. Таким образом, тема работы является актуальной, имеет научную и практическую значимость.

Целью работы является разработка путей повышения производительности труда на ОАО «СветлогорскХимволокно» за счет различных факторов. Цель работы обуславливает постановку и решение следующих задач: изучение теоретических ос-

нов управления производительностью труда; анализ и разработка направления совершенствования производительности труда.

Объектом исследования является производительность труда на ОАО «СветлогорскХимволокно». В ОАО «СветлогорскХимволокно» организацией трудового процесса и мониторингом его эффективности занимается отдел по организации труда и заработной платы. Так, например, увеличение добавленной стоимости привело к повышению показателя производительности по добавленной стоимости на 6,14 тыс. р./чел.

Анализ экономии (перерасхода) по фонду заработной платы работников представлен в табл. 1. Данный анализ выявил превышение темпа роста производительности труда над темпом роста среднемесячной заработной платы работников, что свидетельствует о наличии негативной динамики снижения эффективности использования средств материального стимулирования производительности труда.

Таблица 1

**Анализ экономии (перерасхода) по фонду заработной платы работников  
ОАО «СветлогорскХимволокно» за 2013–2015 гг.**

Показатель	Год			Абсолютное отклонение (+, –)	Темп роста, %
	2013	2014	2015		
Фонд заработной платы, тыс. р.	19 400	24 743	28 706	9306	147,97
Среднемесячная заработная плата, тыс. р.	3,77	4,93	5,77	2,00	153,05
Производительность труда, тыс. р./ человек	8,51	16,21	16,17	7,66	189,96
Экономия (перерасход) средств на оплату труда работников	–	–	3 702	–	–

*Примечание.* Разработано автором на основе отчетности предприятия.

В результате анализа были выявлены следующие проблемы:

- превышение плановых показателей использования дней работы над фактическими – коэффициент использования числа дней работы выявил наличие целодневных простоев;
- превышение темпа роста производительности труда над темпом роста среднемесячной заработной платы;
- необходимость постоянной работы по повышению квалификации своих сотрудников;
- необходимо повышение эффективности экономического стимулирования персонала.

Для выявленных проблем можно предложить следующие мероприятия по совершенствованию:

1. *Повышение производительности труда операторов цехов основного производства в результате трансформации системы оплаты труда путем сокращения тарифной части заработной платы и увеличения премиальной*

В рамках стимулирования труда производится пересмотр системы формирования должностного оклада операторов цехов основного производства с целью сокращения постоянной части заработной платы и увеличения премиальной.

Рабочим основного производства при заключении контракта устанавливается повышение тарифного оклада на 20 %. Данные выплаты носят постоянный характер и не влияют на производительность труда работника. Если устранить данную выплату, появится возможность перевести освободившуюся часть денежных средств в состав премиальных выплат.

В случае отсутствия прироста объема производства (в 2015–2016 гг. объем производства сократился на 1,09 %) фонд заработной платы рабочих сократится на данную сумму, что приведет к сокращению разницы между темпом роста производительности труда и темпом роста среднемесячной заработной платы.

Таблица 2

### Расчет экономии средств на оплату труда работников

Показатель	До мероприятия, годы		После мероприятия	Темп роста, %	
	2014	2015		До мероприятия	После мероприятия
Фонд заработной платы, тыс. р.	24743	28706	28660	116,02	115,83
Среднемесячная заработная плата, тыс. р.	4,93	5,77	5,75	117,04	116,63
Производительность труда в целом по организации, тыс. р./ человек	16,21	16,17	16,17	99,75	99,75
Коэффициент соотношения темпа роста средней заработной платы и производительности труда	–	1,17	1,16	–	–

*Примечание.* Разработано автором на основе отчетности предприятия.

2. Развитие кадрового потенциала предприятия путем трансформации системы формирования тарифного оклада руководителей низшего и среднего звена в зависимости от образования, стажа работы и уровня квалификации

В основе традиционной системы заработной платы лежит личная тарифная ставка, которая зависит от образования, непрерывного трудового стажа и квалификации. Все принимаемые в расчет характеристики отдельных работников сводятся в тарифные сетки.

Японская практика выработала принципиально новый тип тарификации. В основу систем заработной платы закладывается трудовая тарифная ставка. Большая часть руководящих работников предприятия имеет высшее образование, что ведет к повышению тарифной части фонда оплаты труда на 32,2 тыс. р.

Приняв среднее значение тарифного разряда руководителей на уровне 18 разряда, следовательно, тарифная часть оплаты труда составит:  $493 \times 40 \times 4,26 = 84$  тыс. р.

В рамках предложенной системы в условиях высокого уровня профмастерства тарифная часть фонда оплаты труда руководителей составляет  $46,2 + 36,45 + 493 \times 40 \times 1,9 = 37,55$  тыс. р., что на 54 % меньше существующей в связи с отсутствием роста производительности труда в 2015–2016 гг. В табл. 3 представлен расчет экономического эффекта от данного мероприятия.

Таблица 3

**Расчет экономического эффекта мероприятия в рамках определения тарифной части оплаты труда руководителя, имеющего максимальный уровень квалификации**

Показатель	До мероприятия	После мероприятия
1 Численность руководителей, человек	493	493
2 Тарифная ставка первого разряда, р.	40	40
3 Тарифная часть оплаты труда руководителей, тыс. р.	84	37,55
Экономический эффект, тыс. р.	–	46,45

*Примечание.* Разработано автором на основе отчетности предприятия.

*3. Повышение качества работы руководителей и специалистов в результате повышения уровня их квалификации*

Обучение планируется проводить в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров (ИПКиПК), который является структурным подразделением Учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины». Регулярное обучение за счет предприятия показывает сотрудникам, насколько они ценные специалисты, и мотивирует к полной отдаче, так как карьерный рост – это мощный стимул.

Планируется отправить на курсы повышения квалификации и переподготовки кадров 56 человек руководителей и специалистов. Дополнительное обучение несет определенные затраты для бюджета предприятий – затраты на обучение, отрыв сотрудников от рабочего процесса. Согласно представленным данным в табл. 4 затраты составят 69,72 тыс. р.

Таблица 4

**Расчет затрат на повышение квалификации и переподготовки кадров руководителей и специалистов ОАО «СветлогорскХимволокно»**

Показатель	Значение
1 Число работников, направляемых на повышение квалификации и переподготовку, человек	56
2 Количество учебных часов	3360
3 Средняя стоимость дня обучения, р.	20
4 Стоимость обучения, тыс. р.	67,2
5 Расходы на оплату труда за время обучения, тыс. р.	1,68
6 Расход на оплату труда работников, замещающих отсутствующих специалистов, тыс. р.	0,84
7 Итого расходы на обучение, тыс. р.	69,72

При повышении квалификации руководителей снижаются временные затраты труда на обработку текущей документации и принятие решений.

Следовательно, экономический эффект повышения квалификации руководящих работников заключается в повышении производительности труда и соответствующем резерве сокращения численности работников за счет расширения их профессиональных навыков (табл. 5).

Таблица 5

**Расчет экономического эффекта от повышения квалификации руководителей и специалистов ОАО «СветлогорскХимволокно»**

Показатель	До мероприятия	После мероприятия	Отклонение, (+, -)
1 Производительность труда одного работника, тыс. р./человек	16,17	18,20	+ 2,2
2 Число работников, направляемых на повышение квалификации и переподготовку, человек	–	56	+ 56
3 Объем производства, тыс. р.	80 405	80 528,2	+ 123,2
4 Численность руководителей, человек	493	488	+5
5 Среднегодовая заработная плата работников, тыс. р.	5,77	5,77	0
6 Фонд оплаты труда, тыс. р.	2 844,6	2 815,76	–28,85
7 Экономический эффект от повышения квалификации руководителей и специалистов, тыс. р.	–	–	152,05

*Примечание.* Разработано автором на основе отчетности предприятия.

Если из данной суммы вычесть затраты на обучение, получим возможный прирост дохода предприятия на сумму  $152,05 - 69,72 = 82,3$  тыс. р.

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

1. Повышение производительности труда операторов цехов основного производства в результате трансформации системы оплаты труда путем сокращения тарифной части заработной платы и увеличения премиальной приведет к повышению эффективности использования материального стимулирования труда рабочих основного производства ОАО «СветлогорскХимволокно». В соответствии с расчетными данными, при отсутствии роста производительности труда будет достигнут положительный эффект от экономии фонда заработной платы на 92,66 тыс. р., а также сокращение коэффициента соотношения темпа роста средней заработной платы и производительности труда.

2. Развитие кадрового потенциала предприятия путем трансформации системы формирования тарифного оклада руководителей низшего и среднего звена в зависимости от образования, стажа работы и уровня квалификации. Предложенная система позволит сократить тарифную часть оплаты труда руководителей. Разработанная схема формирует четкую зависимость между отдельными квалификационными критериями и уровнем условно-постоянной части заработной платы, что является существенным мотивирующим моментом.

3. Повышение качества работы руководителей и специалистов в результате повышения уровня их квалификации. Карьерный рост является мощным стимулом для сотрудников предприятия. Обучение за счет предприятия показывает, насколько они важные специалисты и мотивирует к большей отдаче. Суммарный экономический эффект от повышения квалификации руководителей и специалистов составляет 82,3 тыс. р.

**Л и т е р а т у р а**

1. Приоритетные направления развития промышленного комплекса Республики Беларусь на период до 2020 года // М-во экономики Респ. Беларусь. – 2012. – Режим доступа: [www.economy.gov.by/nfiles/001938\\_612469\\_Консерс.doc](http://www.economy.gov.by/nfiles/001938_612469_Консерс.doc). – Дата доступа: 10.10.2017.
2. Программа развития промышленного комплекса Респ. Беларусь на период до 2020 г : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 05 мая 2012 г. № 622 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2012. – № 5/35993.