

АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ НА НЕЕ КВАЛИФИЦИРОВАННОСТИ КАДРОВ (НА МАТЕРИАЛАХ ПАО «ЗВЕЗДА»)

© Байрамукова С.Р.¹

Ставропольский государственный аграрный университет, г. Ставрополь

В данной статье произведен анализ производительности труда на производственном предприятии и показана зависимость производительности труда от степени квалификации персонала.

Ключевые слова: производительность труда, квалификация работников, среднегодовая выработка, персонал.

В условиях рыночной экономики одним из основных показателей, что позволяет оценить перспективы развития, как отдельного предприятия, так и экономики в целом есть уровень производительности труда.

Производительность труда – показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. Она определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда т.е. выработкой на единицу затрат труда. От уровня и динамики производительности труда зависят развитие общества и уровень благосостояния всех его членов. Более того, уровень производительности труда определяет и способ производства, и даже сам общественно-политический строй [1, с. 231].

Производительность труда выражается двумя показателями: выработкой и трудоемкостью.

Анализ производительности труда осуществляется в следующем порядке:

- 1) анализируется уровень и динамика плановых и фактических показателей производительности труда – выработки продукции на одного работающего ПВП и на одного рабочего, трудоемкости продукции;
- 2) определяется влияние производительности труда на выполнение плана производства;
- 3) определяется влияние важнейших факторов на рост производительности труда.

Анализ производительности начинают с общего анализа изменения ее уровня и динамики. Эти показатели представлены в таблице 1.

Из приведенных расчетов можно сделать выводы о том, что производительность труда уменьшилась в 2014 году сравнительно с в 2012 годом:

- в расчете на 1-го работающего на 40 тыс. руб.
- в расчете на 1-го рабочего на 56 тыс. руб.

¹ Студент 2 курса направления «Менеджмент». Научный руководитель: Скрипниченко Ю.С., доцент кафедры «Статистики и эконометрики», кандидат экономических наук.

Таблица 1

Анализ производительности труда в ПАО «Звезда»

№ п/п	Показатели	2012	2013	2014	Абсолютное отклонение 2014 г. к 2012 г.
1	Выручка, тыс. руб.	1441254	1375103	1357368	-83886
2	Численность, лиц:	1230	1226	1200	-30
3	рабочих	909	907	887	-22
4	производительность труда 1-го работающего	1172	1124	1131	-40
5	Производительность 1-го рабочего	1586	1516	1530	-56

Для оценки влияния факторов на уровень среднегодовой выработки работника используется следующая формула:

$$ГВ = Д \times Р \times ЧВ,$$

где ГВ – годовая выработка одного работника;

Д – количество дней, отработанных одним работником;

Р – средняя длительность рабочего дня;

Ч – часовая выработка одного работника.

Данные для расчета влияния факторов на среднегодовую выработку работников приведены в таблице 2.

Таблица 2

Расчет влияния факторов на среднегодовую выработку рабочих в ПАО «Звезда»

Показатели	2013 (ПЛ)	2014 (Ф)	Абсолютное отклонение
Производительность труда одного рабочего	1516000	1530000	14000
Количество дней, отработанных одним рабочим	221	249	29
Длительность рабочего дня, год.	7,8	8	0,2
Среднечасовая выработка одного рабочего	868	768	-100

Рассчитаем влияние количества дней, отработанных одним рабочим ($\Delta ГВ_Д$):

$$\Delta ГВ_Д = Д_Ф \times Р_{ПЛ} \times ЧВ_{ПЛ} - Д_{ПЛ} \times Р_{ПЛ} \times ЧВ_{ПЛ},$$

$$\Delta ГВ_Д = 249 \times 7,8 \times 868 - 221 \times 7,8 \times 868 = 189571,2,$$

$$\Delta ГВ_Д \% = \frac{189571,2}{1516000} \times 100\% = 12,5 \%$$

Влияние средней длительности рабочего дня ($\Delta ГВ_Р$):

$$\Delta ГВ_Р = Д_Ф \times Р_Ф \times ЧВ_{ПЛ} - Д_Ф \times Р_{ПЛ} \times ЧВ_{ПЛ},$$

$$\Delta ГВ_Р = 249 \times 8 \times 868 - 249 \times 7,8 \times 868 = 43226,4,$$

$$\Delta ГВ_Р \% = \frac{43226,4}{1516000} \times 100\% = 2,85 \%$$

Влияние часовой выработки одного рабочего ($\Delta ГВ_{чв}$):

$$\begin{aligned}\Delta ГВ_{чв} &= Д_{\Phi} \times P_{\Phi} \times ЧВ_{ср} - Д_{\Phi} \times P_{\Phi} \times ЧВ_{пл}, \\ \Delta ГВ_{чв} &= 249 \times 8 \times 768 - 249 \times 8 \times 868 = -199200, \\ \Delta ГВ_{чв} \% &= -\frac{199200}{1516000} \times 100\% = -13,1 \%\end{aligned}$$

Суммарное влияние факторов составит:

$$\begin{aligned}\sum \Delta ГВ_i &= 189571,2 + 43226,4 - 199200 = 33597,6 \\ \sum \Delta ГВ_i \% &= 12,5 + 2,85 - 13,1 = 2,25\%\end{aligned}$$

На основе выполненных расчетов можно сделать следующие выводы. Два рассмотренных факторов оказывают положительное влияние на рост среднегодовой выработки, тогда как среднечасовая выработка негативно воздействовала на увеличение среднегодовой выработки (-13,1 %).

Следовательно, можно заметить, что производительность труда из года в год снижается. Это происходит из-за уменьшения среднегодового количества работников, что приводит к увеличению рабочего времени сотрудников и снижению их заинтересованности в работе.

Для увеличения производительности труда необходимо увеличение квалифицированности нанимаемых сотрудников, так как их число в ПАО «Звезда» с каждым годом сокращается.

Подготовка квалифицированных кадров представляет собой совокупность мероприятий, которые направлены на систематическое получение и повышение квалификации, отвечающей текущим и перспективным целям фирмы и обеспечивающей соответствие требований, предъявляемых рабочим местом к способностям работника.

С экономической точки зрения подготовка квалифицированных кадров является эффективной в том случае, если связанные с ней издержки ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет этого фактора. Подготовка квалифицированного персонала может свести на нет необходимость привлечения рабочей силы со стороны и предотвратить его сокращение путем устранения дефицита рабочей силы.

Значение квалификации персонала для эффективности применения новых технологий стало столь важным, что в современном менеджменте практически всех индустриально развитых стран мира квалификация стала главнейшим признаком классификации персонала предприятия и получила ранг, равный характеристикам, определяющим принадлежность работника к управленческому или производственному персоналу [2].

Повысив свою квалификацию, персонал ПАО «Звезда» сократит время на осуществление работы.

Через каждые три года сотрудники предприятия подтверждают свою квалификацию. Задача профессионального обучения – привести квалификацию сотрудника в соответствие с требованиями, предъявляемыми к его должностному положению. Сотрудник, принятый на работу какое-то время назад и в то время полностью удовлетворявший профессиональным требованиям, должен пополнять свои знания (изучать новые документы и т.д.). Тренинги проводятся для начальников и руководителей с целью того, чтобы их работа на предприятии была более успешной; проводится своевременное информирование сотрудников о новых предоставляемых услугах предприятием.

Проанализируем, как увеличится производительность труда после повышения квалификации сотрудников.

К примеру, если доплата в месяц шестерым сотрудникам, повысившим свою квалификацию, будет составлять 15 000 рублей (2 500 руб. · 6 чел.), за три года 540 000 рублей (15 000 руб. · 12 мес. · 3 года).

Зароботная плата новым четырем сотрудникам будет составлять в месяц: 134 400 руб. (33 600 руб. · 4 чел.), за три года 4 838 400 руб. (134 400 руб. · 12 мес. · 3 года).

В первом случае рассчитаем ФЗП за 3 года, если не нанимать четырех новых специалистов, а их работу распределить на 6 работников, повысивших квалификацию, получим:

$\text{ФЗП} = (\text{з/п } 6 \text{ раб-в}) + \text{доплата } 6 \text{ работникам};$

$\text{ФЗП} = (7\,257\,600) + (15\,000 \cdot 12 \text{ мес.} \cdot 3 \text{ года}) = 7\,257\,600 + 540\,000 = 7\,797\,600 \text{ рублей.}$

Во втором случае рассчитаем ФЗП за 3 года, если нанять четырех новых специалистов, т.е. для 10 работников (т.к. работников много и числа будут очень большими, если считать оплату труда всех сотрудников):

$\text{ФЗП} = \text{з/п прежних раб-в} + \text{з/п новых работников.}$

$\text{ФЗП} = 7\,257\,600 + 4\,838\,400 = 12\,096\,000 \text{ рублей.}$

По результатам расчетов 1 способ, если не нанимать новых специалистов, а распределить работу между восемью прежними работниками и доплачивать им по 2500 руб. к з/п эффективнее, чем 2-ой способ. Экономия за 3 года ФЗП составит 4 298 400 рублей.

Таким образом, уровень производительности труда неизменно зависит от степени квалифицированности работников, так как четкое понимание работы и возможность выполнять ее наилучшим образом помогают увеличить эффективность деятельности каждого работника, что приведет к росту эффективности работы предприятия.

Список литературы:

1. Золотов А.В. Диалектика роста уровня жизни и повышения производительности труда в современной экономике // Экономический вестник Республики Татарстан. – 2008. – № 2.

2. Емельянова Т.В., Лебедева Т.Н., Мисникова Л.В. Организация труда: учебник. – М.: Высшая школа, 2013.
3. Ермолович Л.Л. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие. – М., 2012.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2010.
5. Устав и финансовая отчетность предприятия ПАО «Звезда».

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ЛИКВИДНОСТЬЮ, ФИНАНСОВЫМ ЦИКЛОМ И РЕНТАБЕЛЬНОСТЬЮ

© **Васильченко Е.И.¹, Покусаев В.Ю.**

Кубанский государственный аграрный университет, г. Краснодар

В данной статье рассматриваются такие понятия как ликвидность, финансовый цикл, рентабельность, их значение для организации и влияние на процесс производства. Также приводится анализ влияния этих показателей на деятельность конкретного предприятия.

Ключевые слова: ликвидность, финансовый цикл, рентабельность, стратегическое планирование.

Стратегическое планирование разных сфер деятельности компании на данный момент становится одной из ключевых задач менеджмента. В первую очередь утверждение верно по отношению к финансовому менеджменту компании. На данный момент существенное значение в вопросах финансового планирования организации отдается вопросам управления ликвидностью, финансовым циклом и рентабельностью предприятия [1, с. 68].

Ликвидность характеризуется легкостью реализации или скоростью превращения материальных ценностей в денежную наличность, чтобы покрыть финансовые обязательства предприятия. Коэффициенты ликвидности являются финансовыми показателями, рассчитываемыми на основании отчетности предприятия, для того, чтобы определить способность предприятия погашать текущие финансовые обязательства за счёт имеющихся в распоряжении предприятия оборотных активов. Рассчитанные показатели ликвидности позволяют сравнить величину текущих финансовых обязательств предприятия и его оборотных активов, которые могут быть направлены на погашение финансовых обязательств [2, с. 157].

Низкая ликвидность проявляется в том, что компания испытывает проблемы с оплатой краткосрочных обязательств из-за недостатка денег. Также индикаторами проблемы являются сверхнормативные задолженности перед

¹ Преподаватель кафедры Финансов, кандидат экономических наук.