

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях оплаты труда многие предприятия поставлены в условия самостоятельного выбора системы оплаты труда персонала.

Тема данной работы является актуальной, так как оплата труда – это один из источников воспроизводства рабочей силы, выражающийся в стимулировании роста производительности труда, выступающий как стимулирующий фактор, как необходимое условие для обеспечения уровня жизни.

Данная актуальность подчеркивается и множеством вопросов, возникающих при установлении той или иной формы оплаты труда. Эффективно организованная система оплаты труда персонала предприятия являются важнейшим симптомом его «трудового здоровья», предпосылкой обеспечения устойчивого роста и достижения высоких конечных результатов его уровня заработной платы в целом. Поэтому знание и практическое использование современных принципов, механизмов и методов совершенствования системы оплаты труда персонала, позволяет обеспечить переход предприятия к новому качеству экономического развития в рыночных условиях.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «зарплата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не отработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Предмет исследования – управления оплатой труда работников предприятия.

Объект исследования – ОАО «Мозырьсоль».

Цель курсовой работы – разработать рекомендации по управлению оплатой труда.

В курсовой работе для достижения поставленной цели поставлены следующие задачи:

- изучить теоретические основы управления оплатой труда;

- провести анализ механизма управления оплатой труда в ОАО «Мозырьсоль»;
- разработать мероприятия по совершенствованию механизма управления оплатой труда.

Курсовая работа состоит из введения, трех основных частей, заключения, списка используемой литературы и приложений. В первой главе рассматриваются теоретические вопросы, касающиеся изучения форм и систем оплаты труда на предприятии, технологии и методов реализаций функций управления в области оплаты труда, путей повышения эффективности управления оплатой труда. Во второй главе анализируются технико-экономические показатели ОАО «Мозырьсоль», система управления оплатой труда, представлена динамика показателей оплаты труда. В третьей практической главе на примере исследуемого предприятия представлены мероприятия по совершенствованию управления оплатой труда.

Анализ оплаты труда на предприятии осуществлялся с помощью следующих методов: горизонтальный (трендовый) анализ, вертикальный (структурный) анализ, сравнительный анализ, анализ финансовых коэффициентов.

Для написания курсовой работы были использованы следующие источники информации: периодическая литература, посвященная теме работы; работы отечественных и зарубежных авторов, электронные ресурсы.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Оплата труда персонала предприятия: сущность, ее формы и системы

Оплата труда – это вознаграждение, исчисленное обычно в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу [31, с.216]. Обычно с понятием оплата труда тесно взаимосвязано понятие заработная плата.

Хотя на практике оплата труда может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады), часто объединяют все это термином «заработная плата» для обозначения ставки заработной платы в единицу времени – за час, день и т. д. Это обозначение имеет определенные преимущества в том смысле, что напоминает нам о том, что ставка заработной платы есть цена, выплачиваемая за использование единицы услуг труда. Это также помогает четко разграничить «заработную плату» и «общие заработки» (последние зависят от ставки заработной платы и предложенного на рынке количества часов или недель услуг труда).

Необходимо также различать денежную, или номинальную, и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – это сумма денег, полученная за час, день, неделю и т. д. Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Система оплаты труда – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы, соответствующей фактически достигнутым результатам труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Оплата труда играет двоякую функцию: с одной стороны, является главным источником доходов работников и повышения их жизненного уровня, с другой – основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства. Наиболее важными являются следующие функции заработной платы (рисунок 1.1).



Рисунок 1.1 – Функции заработной платы

Примечание – Разработано автором на основе [11, с.57].

Оплата труда обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы (воспроизводительная функция) и мотивирует работников для эффективных действий на своем рабочем месте (стимулирующая функция). Но надо иметь в виду, что оплата труда является мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда. В заработной плате обязательно должна присутствовать составляющая, зависящая от достигнутых результатов [33, с.35].

Тарифная система – это совокупность государственных нормативов, посредством которых осуществляется дифференциация и регулирование оплаты труда различных групп работников в зависимости от сложности (квалификации, ответственности) и условий труда (интенсивности, тяжести), а также особенностей народнохозяйственного значения отдельных отраслей и районов [2].

На текущий момент единая тарифная сетка, в соответствии с которой все субъекты хозяйствования были обязаны проводить расчёт оплаты сотрудников, упразднена и носит рекомендательный характер. Однако предприятия небюд-

жетного сектора не спешат изобретать что-то своё и по-прежнему продолжают её использовать, согласовывая все изменения со своими профсоюзами.

С 1 января 2020 года в Беларуси появилась новая система начисления зарплаты работникам бюджетной сферы. Правовое основание для этого – Указ Президента № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

Вместо 27 тарифных разрядов для всех категорий трудящихся, вводится 18 разрядов для бюджетников. Основой для расчета будет не ставка 1 разряда, а базовая тарифная ставка, которая предполагается близкой по сумме к бюджету прожиточного минимума.

Формы и системы оплаты труда – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Формы и системы оплаты труда рабочих определяют: способ оценки меры труда и измерение труда для его оплаты (через рабочее время, выработанную продукцию, индивидуальные, коллективные и конечные результаты); характер функциональной зависимости, установленной между мерой труда и его оплатой, пропорции изменения заработной платы в зависимости от тех или иных количественных и качественных результатов труда. Измерителями затрат труда является рабочее время и количество изготовленной продукции (выполненных операций).

Выбор системы оплаты труда целиком и полностью является прерогативой работодателя. Администрация предприятия, исходя из задач по производству продукции, ее качеству и срокам поставки, возможности влияния работников на реализацию имеющихся резервов производства с учетом их половозрастных, профессионально-квалификационных и других особенностей, разрабатывает конкретные системы оплаты труда и доводит их до сведения работников и прилагает к коллективному договору.

Выбор той или иной формы оплаты труда обычно обуславливается особенностями технологии и организации труда и обеспечения качества продук-

ции, форм организации труда и обеспечения рабочей силой.

В практике организации оплаты труда в рамках использования тарифной системы используются две формы – сдельная и повременная, которые подразделяются на системы (рисунок 1.2).

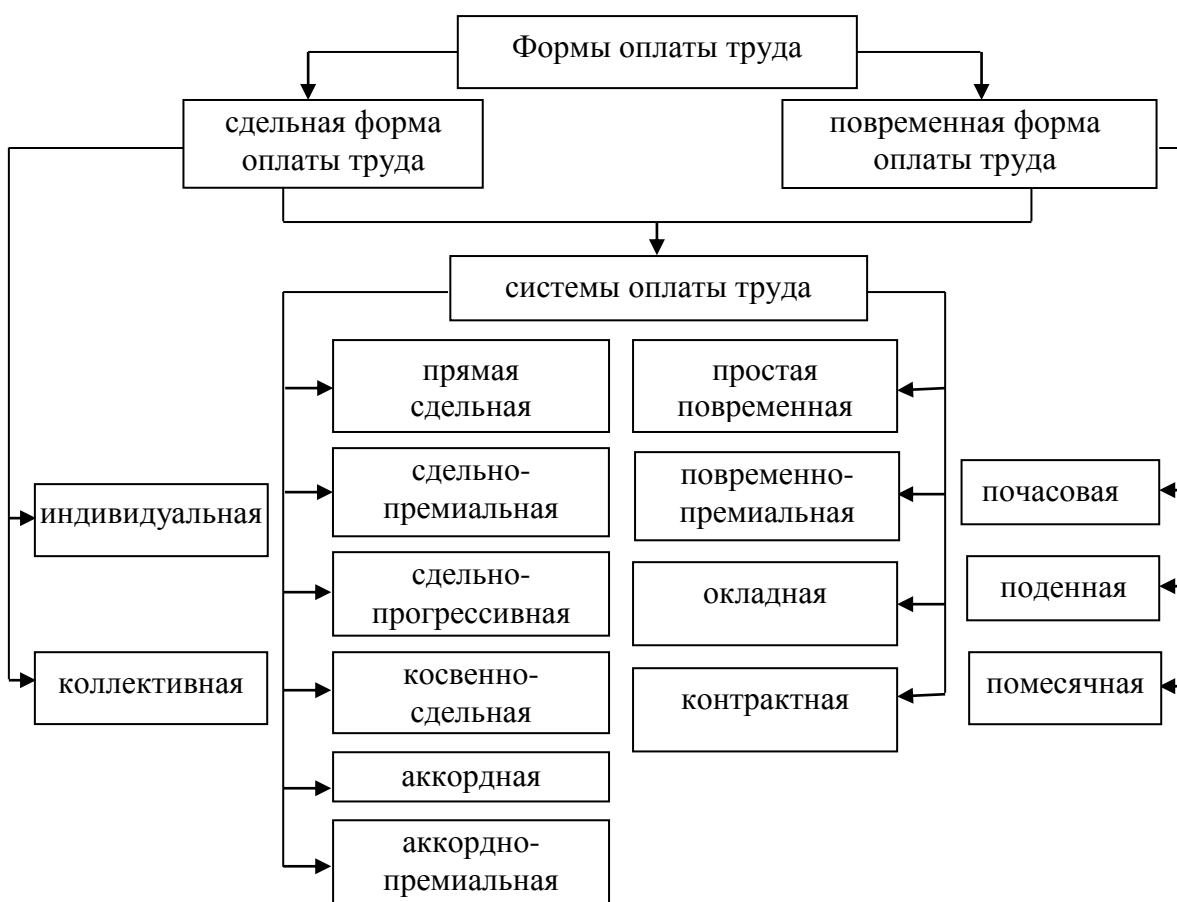


Рисунок 1.2 – Формы и системы оплаты труда

Примечание – Разработано автором на основе [2].

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размера заработной платы, которая подлежит выплате работнику за результаты его общественно необходимого труда. Назначение системы – обеспечить установление правильных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты. Применение той или иной формы и системы оплаты труда зависит от условий производства.

Сдельная форма оплаты труда, как правило, применяется на предприятиях, где основной целью производства является увеличение выпуска продукции, на тех участках и видах работ, на которых можно обеспечить учет количественных показателей выработки продукции или работ, правильно отражающих затраты труда работника; возможность увеличения выработки или объема работ против установленной нормы в существующих технических и организационных условиях производства; соблюдение технологических режимов и требований

безопасности; рациональное расходование сырья, материалов, энергии; улучшение качества продукции. Такая форма оплаты труда стимулирует рост производительности труда, обеспечивает сочетание интересов предприятия и работника. Такая форма предполагает применение систем оплаты труда: прямой сдельной, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенной и аккордной.

При прямой сдельной системе оплаты труда рабочих находится в прямой зависимости от количества выпущенной продукции или выполненной работы.

При сдельно-премиальной (наиболее распространенной) системе оплаты труда, кроме сдельного заработка, работникам начисляют премии за конкретные показатели торговой и другой производственной деятельности.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда рабочих за выпущенную продукцию производится в пределах установленных норм выработки по прямым сдельным расценкам, а сверх норм – по повышенным расценкам по установленной шкале, но не выше двойной сдельной расценки. Данную систему оплаты труда чаще применяют на производственных предприятиях.

Косвенная сдельная система применяется для стимулирования производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места на производственных предприятиях. Их труд оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества выпущенной продукции основными рабочими, которых они обслуживают.

При аккордной системе оплата труда производится за весь объем работ с учетом установленного срока их выполнения. Эта система может предусматривать премиальные доплаты за качественные и досрочные выполнения заданий. Применение такой системы оплаты труда эффективно в строительстве (бригадный подряд), на транспорте. Сдельная форма оплаты труда может быть индивидуальной и коллективной.

Повременная оплата труда применяется для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, а также рабочих в отраслях экономики на тех производственных участках, где индивидуальная выработка не зависит от рабочих, а определяется самим технологическим процессом; невозможно или экономически нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки; важнее стимулировать высокое качество выпускаемой продукции, а не рост выработки. Эффективность ее применения должна обуславливаться наиболее правильным использованием норм обслуживания и нормативов численности, а также рабочих в соответствии с их квалификацией и учетом отработанного времени. Такая форма предполагает применение простой повременной и повременно-премиальной систем.

При простой повременной системе оплата труда зависит от тарифной ставки (должностного оклада) и количества отработанного работником времени.

При повременно-премиальной системе наряду с оплатой за отработанное время по тарифным ставкам (должностным окладом) работникам начисляют премии за качество работы, за достижение определенных количественных показателей.

По способу начисления повременная заработная плата подразделяется помесечную и почасовую.

При повременной форме оплаты труда оплата производится за отработанное время.

Системы оплаты труда должны быть в постоянном развитии. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно систематически оценивать эффективность средств на оплату труда.

Таким образом, под оплатой труда понимают вознаграждение работника за выполненную работу. Рационально построенная система оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции. Формы оплаты труда представляют собой способы установления зависимости размера заработной платы работника от общественно необходимого затраченного им труда. В практике организации оплаты труда используются две формы – сдельная и повременная, которые подразделяются на системы.

1.2 Технология управления оплатой труда на предприятии. Основные направления повышения эффективности использования средств на оплату труда

Предприятие, преследуя свои экономические и социальные интересы, принимает участие в реализации всех регламентов и задач, которые вытекают из форм и методов государственного регулирования заработной платы, а также в организации социального партнерства между работодателями, профсоюзом и государством.

Но прежде всего на предприятии осуществляется непосредственное управление заработной платой, которое реализуется через ее прогнозирование, планирование, организацию, учет, анализ и контроль. Главными объектами управления заработной платой на микроуровне выступают формы и системы оплаты труда; организация доплат и надбавок, а также системы премирования работников за высокие результаты труда.

Рационально построенная система оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции.

Цель рационально сформированной оплаты труда – обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, то есть установление соответствия между мерой труда и мерой потребления [38, с.112].

Управление оплатой труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов:

- формирование фонда оплаты труда. Фонд заработной платы – общая величина заработной платы работников предприятия, исчисляемая исходя из существующих ставок оплаты или окладов и до момента удержания из нее различных налогов, отчислений на социальное страхование, взносов и удержаний. Общая заработная плата используется для определения суммарных производственных затрат на оплату труда;

- установление тарифной или бестарифной системы. Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы различных групп и категорий работников. Включение в эти документы конкретных тарифных ставок рабочих по профессиям и уровню квалификации является гарантией в оплате труда;

- определение формы и системы заработной платы. Большое стимулирующее воздействие на развитие производства оказывает правильный выбор форм и систем оплаты труда, отвечающих условиям конкретного предприятия [38, с.219];

- анализ оплаты труда;

- разработка мероприятий по повышению эффективности использования средств на оплату труда.

Дополнительная часть заработной платы является одним из основных элементов регулирования производительности труда работников. Ее выплата призвана компенсировать работу в особых условиях труда, режим работы, напряженность (интенсивность) труда, иные условия, стимулировать эффективный, высокопрофессиональный труд работника, отсутствие брака, реализацию новых проектов и другие показатели работы.

В процессе функционирования предприятия необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявить недостатки действующей системы оплаты труда и резервы её улучшения.

Рациональное использование фонда заработной платы тесно связано с правильной организацией зарплаты на предприятии, зависит от степени выполнения производственной программы и состояния организации производства и труда, поэтому необходимо, чтобы анализ обеспечивал проверку соответствия размеров использования фонда заработной платы объему выполненной производственной программы, проверку подсчета выполнения плана по объему производства как основы для регулирования расходования фонда зарплаты, определение размера экономии или допущенного перерасхода этого фонда и основных направлений перерасхода, группировку факторов, определяющих фактические соотношения между ростом производительности труда и ростом оплаты труда, разработку конкретных организационно-технических мероприятий, вытекающих из всего материала анализа.

Анализ фонда оплаты труда начинается с анализа динамики и уровня выполнения плана по сумме фонда заработной платы в целом по предприятию и в разрезе отдельных категорий работников.

В рамках разработки мероприятий по повышению эффективности использования средств на оплату труда необходимо оценить экономию или перерасход фонда.

Для расширенного воспроизводства получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли.

Затем производят подсчёт суммы экономии (перерасхода) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты. Анализ причин экономии (перерасхода) следует начинать с определения влияния на фонд заработной платы изменения численности работников и уровня средней заработной платы.

Сначала следует рассчитать индекс заработной платы (I_{zn}), как отношение средней заработной платы за отчетный период фактически ($ЗПСф$) к средней заработной плате по плану или за прошлый период ($ЗПСпл$) (см. формулу (1.1)), а также индекс производительности труда (I_{nm}), как отношение среднегодовой (дневной, или часовой) выработки за отчетный период фактически ($ПТф$) к производительности труда плановой или за прошлый период ($ПТпл$) (см. формулу (1.2) за соответствующий период.

$$I_{zn} = ЗПСф / ЗПСпл \quad (1.1)$$

$$Inm = ПТф / ПТнл \quad (1.2)$$

Кроме того, можно рассчитать сумму экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда заработной платы в связи с изменением отклонений между темпами роста производительности труда и заработной платы по следующей формуле (1.3):

$$\text{Э} = (\Phi ЗПф \times (I_{зн} - Inm)) / I_{зн}, \quad (1.3)$$

Если рост средней заработной платы вызван повышением производительности труда, это положительно скажется на результатах работы предприятия. Взаимосвязь показателей средней заработной платы и производительности труда позволяет определить в абсолютном и относительном выражении количественное влияние изменения каждого фактора на уровень и динамику средней заработной платы.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять также такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню. Необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда заработной платы [28, с.236].

На современном этапе основные направления повышения эффективности использования средств на оплату труда тесно связывают, как правило, с применением нетрадиционных систем оплаты труда.

К нетрадиционным системам оплаты труда можно отнести: бестарифную систему оплаты труда, оплату труда на комиссионной основе, система «плавающих окладов», комбинированные систем оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие. Следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персоналом вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются:

- условия труда;
- права и обязанности;
- режим работы и уровень оплаты труда;
- конкретное задание;
- последствия в случае досрочного расторжения договора.

Оплата труда на комиссионной основе широко применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

При системе плавающих окладов сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату. Руководитель организации может ежемесячно издавать приказ о повышении или понижении зарплаты на определенный коэффициент.

Сумму, выдаваемую сотруднику, рассчитывают как произведение оклада на коэффициент повышения (понижения) зарплаты. Этот коэффициент руководитель определяет самостоятельно и утверждает в приказе. Чтобы его рассчитать, необходимо сумму средств, направленных на выплату, разделить на сумму фонда оплаты труда, установленную в штатном расписании.

Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию. Премии в этом случае начисляются не за достигнутые результаты в работе, а за полученные навыки или знания. То есть чем выше квалификация или степень образования работника, тем большую премию он получит. Разумеется, последнее утверждение верно, если образование и квалификация специалиста соответствуют занимаемой должности и характеру работы.

Заработная плата при бонусной системе состоит из двух частей: оклада и премии. Размер премии (в процентах) для каждого работника должен быть четко определен. Он зависит от выручки, полученной непосредственно работником, общих доходов или прибыли организации.

Системы оплаты труда должны быть в постоянном развитии. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно

систематически оценивать эффективность средств на оплату труда.

Таким образом, управление оплатой труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов: формирование фонда оплаты труда, установление тарифной или бестарифной системы, определение формы и системы заработной платы, анализ оплаты труда, разработка мероприятий по повышению эффективности использования средств на оплату труда

1.3 Анализ состояния и тенденций развития пищевой промышленности Республики Беларусь

Пищевая промышленность Республики Беларусь является стратегически важным сектором экономики, который динамично развивается и ориентирован прежде всего на экспорт. Это крупнейшее структурное подразделение объединяет отрасли по производству пищевых продуктов.

Пищевая промышленность – одна из важных отраслей промышленности Республики Беларусь, в 2020 году занимавшая 25,9% в общем объеме промышленного производства [23].

По белорусской классификации, к пищевой промышленности относятся такие виды экономической деятельности, как производство продуктов питания, напитков (алкогольных и безалкогольных) и табачных изделий. Развито производство молочной, мясной, хлебобулочной, кондитерской продукции, сигарет, полностью обеспечиваются потребности республики в сахаре, алкогольных и безалкогольных напитках.

В основном отрасль снабжается продукцией отечественного сельского хозяйства (за исключением производства сигарет, изделий из рыбы и, частично, хлебобулочных изделий и кондитерских изделий). Крупнейшие государственные предприятия мясной, молочной и хлебопродуктовой отраслей подчиняются Министерству сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, а государственные и частично акционированные предприятия других отраслей объединены в концерн «Белгоспищепром», который подчиняется напрямую Совету Министров Республики Беларусь.

Современная ситуация на потребительском рынке продовольственных товаров уже в течение десятилетия остается устойчивой. Его насыщенность товарами пищевой промышленности обеспечивается как продукцией отечественного производства, так и за счет импортных поставок. Однако упор делается на импортозамещение, поэтому много внимания уделяется развитию пищевых отраслей, которое сопряжено с целым рядом проблем.

Основные показатели работы организаций по виду экономической деятельности «Производство продуктов питания, напитков и табачных изделий» в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Показатели работы организаций пищевой промышленности

Показатели	Значение показателя			Темп роста, %	
	2018	2019	2020	2019г к 2018г	2020 к 2019
Число организаций, единиц	1097	1131	1181	103,1	104,4
Объем промышленного производства, млн. руб.	25133,1	27288,5	30723,8	108,6	112,6
Удельный вес вида экономической деятельности в общем объеме промышленного производства, %	22,8	23,6	25,9	-	-
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	139,5	138,2	137,2	99,1	99,3
Удельный вес среднесписочной численности работников вида экономической деятельности в среднесписочной численности работников промышленности, %	15,9	15,8	16,2	-	-
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, руб.	935,5	1 053,9	1190,6	112,7	113,0
Отношение среднемесячной заработной платы работников вида экономической деятельности к среднемесячной заработной плате работников промышленности, %	92,4	93,6	95,3	-	-
Прибыль от реализации продукции, товаров, работ, услуг, убыток, млн. руб.	1 869,8	2 262,8	2957,9	121	130,7
Рентабельность продаж, %	7,4	8,4	9,7	-	-

Примечание – Разработано автором на основе [23].

Анализируя данные таблицы 1.1 можно сказать, в 2019 году объем промышленного производства увеличивается на 8,6%, в п2020 году наблюдается его рост на 12,6%.

Удельный вес вида экономической деятельности в общем объеме промышленного производства был наиболее высокий в 2020году (25,9%), что говорит о некотором росте значимости данной отрасли промышленности. Среднесписочная численность работников данной отрасли несколько снижается в 2019 году, но незначительно (на 0,9%). В 2020 году такое снижение повторяется еще на 0,7%.

При этом удельный вес среднесписочной численности работников вида экономической деятельности в среднесписочной численности работников промышленности был в 2018 г 15,9%. В 2019 году снижение незначительное – до 15,89%, в 2020 году уже 16,2% работников промышленности были задействованы в данной отрасли. Наблюдается ежегодное увеличение начисленной среднемесячной заработной платы работников. При этом следует отметить, что по отношению к заработной плате работников промышленности рассматриваемая заработная плата была ниже, в 2018 году – на 7,6%, в 2019 году – на 6,4%, в 2020 году – уже на 4,7%.

Прибыль от реализации продукции значительно выросла в 2019 г на 21%, в 2020 году наблюдается еще больший рост на 30,7%. Несмотря на рост прибыли в 2019 году, рентабельность продаж увеличилась незначительно до 8,4% в 2019 году, а в 2020 году уже до 9,7%, что делает отрасли достаточно привлекательной для инвесторов. В целом наименее прибыльным был 2018 год, когда за 100 рублей выручки приходилось 7,4 рублей прибыли.

По результатам написания главы можно сделать следующие выводы.

Под оплатой труда понимают вознаграждение работника за выполненную работу. Формы и системы оплаты труда – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. В практике используются две формы оплаты труда – сдельная и повременная, а также множество систем. На современном этапе основные направления повышения эффективности использования средств на оплату труда тесно связывают, как правило, с применением нетрадиционных систем оплаты труда.

Пищевая промышленность Республики Беларусь достаточно привлекательна для инвесторов, так как занимает более 25% выпуска продукции всей промышленности и обладает достаточно высокими показателями рентабельности (более 7,4%). Продукция данной отрасли пользуется стабильным спросом как в самой республике, так и за рубежом.