

## **ГЛАВА 2**

### **ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОАО «МОЗЫРЬСОЛЬ»**

#### **2.1 Анализ экономических и финансовых показателей деятельности ОАО «Мозырьсоль»**

ОАО «Мозырьсоль» спроектировано научно-исследовательским институтом галургии г. Санкт-Петербург. Введено в эксплуатацию в декабре 1982 года для разработки пластов каменной соли Мозырского месторождения и является одним из крупнейших в странах СНГ производителем пищевой соли экстра «Полесье».

ОАО «Мозырьсоль» является правопреемником государственного предприятия «Мозырский солевыварочный комбинат», которое было создано в соответствии с приказом Минпищепрома СССР от 20.01.1983г. и приказом Минпищепрома БССР от 31.01.1983г. № 16. В 1997 году предприятие преобразовано в открытое акционерное общество «Мозырьсоль» на основании приказа Гомельского областного комитета по управлению государственным имуществом и приватизации от 28.03.1997г. №36. Ранее предприятие входило в систему Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь. С 24 августа 2000 года в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь № 460 ОАО «Мозырьсоль» входит в состав Белорусского государственного концерна пищевой промышленности «Белгоспищером».

Основным видом деятельности общества является добыча и производство соли пищевой, а также соли для промышленного применения. Кроме того, предприятие имеет котельную, вырабатывающую тепловую энергию в виде пара и горячей воды, как для нужд собственного производства, так и для отопления и горячего водоснабжения сторонним потребителям. Также предприятие осуществляет отпуск электроэнергии в энергосистему РУП «Гомельэнерго», вырабатываемую собственной блок-станцией. На балансе предприятия имеется объект розничной торговли магазин «Кулинария» и общественного питания – столовая.

ОАО «Мозырьсоль» ведет разработку мозырского месторождения каменной соли на основании «Лицензии на право пользования недрами №32350/0000111» от 4 апреля 2008 года под реестровым №19-08. Решение о регистрации принято на основании решения №79 Мозырского районного Совета депутатов от 28 марта 2008 года сроком на 20 лет. Согласно данному докумен-

ту, выделенный участок недр площадью 47,95 га имеет статус горного отвода.

Отработка месторождения ведется силами цеха №1 – «Рассолопромысел», который является горнодобывающим подразделением ОАО «Мозырь-соль» и расположен в 3 км от основного производства.

Земельный отвод цеха «Рассолопромысел» имеет площадь 30,82 га. Он передан в постоянное пользование, согласно Государственному акту ДК №023792, выданному на основании решения №575 Мозырского районного совета депутатов от 24 декабря 1998 года. Производственная мощность рассолопромысла в настоящее время составляет порядка 1,56 млн.м.куб. рассола в год.

Основные экономические показатели производственной деятельности ОАО «Мозырьсоль» за период 2018-2020 годы представлен в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Основные экономические показатели деятельности  
ОАО «Мозырьсоль»

Показатель	Период			Темп роста, %	
	2018г.	2019 г.	2020 г.	2019 г. к 2018 г.	2020 г. к 2019 г.
А	1	2	3	4	5
1. Объем производства продукции по основной деятельности в действующих ценах (без налогов из выручки), тыс. руб.	61152	63342	75047	103,6	118,5
2. Себестоимость произведенной продукции по основной деятельности, тыс. руб.	51744	52899	66134	102,2	125,0
3. Затраты на 1 рубль произведенной продукции по основной деятельности, руб.	0,846	0,835	0,881	98,7	105,5
4. Материальные затраты на производство продукции по основной деятельности, тыс. руб.	34947	35571	45983	101,8	129,3
5. Материалоемкость произведенной продукции, руб./руб.	0,57	0,56	0,61	98,3	109,1
6. Добавленная стоимость, тыс. руб.	25 507	27 167	28 517	106,5	105,0
7. Среднесписочная численность работников списочного состава, чел.	993	988	961	99,5	97,3
8. Среднегодовая выработка работника списочного состава, тыс. руб.	61,58	64,11	78,09	104,1	121,8

## Окончание таблицы 2.1

А	1	2	3	4	5
9. Среднегодовая выработка работника по добавленной стоимости, тыс. руб.	25,69	27,50	29,67	107,0	107,9
10. Фонд заработной платы работников списочного состава, тыс. руб.	14976,0	15443,6	16406,6	103,1	106,2
11. Среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб.	1256,8	1302,6	1422,7	103,6	109,2

Примечание – Разработано автором на основе Приложения В, Б.

Наблюдается рост объема производства в действующих ценах в 2019 г. на 3,6%, в 2020 г. на 18,5%, что можно оценить положительно. Меньший рост себестоимости в 2019 г позволил добиться снижения затрат на рубль продукции до 0,835 руб. Однако в 2020 году наблюдается рост затрат на рубль продукции.

Наблюдается рост материальных затрат на производство продукции за 2019 (на 1,8%) и за 2020 год (на 29,3%). С точки зрения эффективности данный рост обоснован в 2019 году, так как наблюдалось снижение материалоемкости произведенной продукции.

Следует отметить рост среднегодовой выработки, как по произведенной продукции, так и по добавленной стоимости в 2020 году и в 2021 году. Рост заработной платы наблюдается при большем росте выработки только в 2019 году.

Величина и динамика финансовых показателей деятельности ОАО «Мозырьсоль» за анализируемый период представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Финансовые результаты деятельности ОАО «Мозырьсоль»

Показатель	Период			Темп роста, %	
	2018г.	2019 г.	2020 г.	2019 г. к 2018 г.	2020 г. к 2019 г.
А	1	2	3	4	5
1. Выручка от реализации продукции (за вычетом налогов, включаемых в выручку), тыс. руб.	99497	108011	116070	108,6	107,5
2. Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	80 694	85 885	98 178	106,4	114,3

## Окончание таблицы 2.2

А	1	2	3	4	5
3. Прибыль от реализации продукции, тыс. руб.	18803	22126	17892	117,7	80,9
4. Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	12856	17071	13441	132,8	78,7
5. Чистая прибыль, тыс. руб.	9346	11 028	10 472	118,0	95,0
6. Среднегодовая стоимость совокупных активов, тыс. руб.	89181	93058	106165,5	104,3	114,1
7. Среднегодовая стоимость собственного капитала, тыс. руб.	73184,5	81757	90630,5	111,7	110,9
8. Рентабельность реализованной продукции, %	23,30	25,76	18,22	-	-
9. Рентабельность продаж, %	18,90	20,48	15,41	-	-
10. Рентабельность совокупных активов, %	10,48	11,85	9,86	-	-
11. Рентабельность собственного капитала, %	12,77	13,49	11,55	-	-
12. Коэффициент оборачиваемости совокупных активов	1,12	1,16	1,09	104,0	94,2

Примечание – Разработано автором на основе Приложения А.

В 2020 году по отношению к 2019 году себестоимость реализованной продукции выросла на 6,4 %, а выручка от реализации увеличилась на 8,6 %. Это привело к росту прибыли на 17,7%. В 2020 году ситуация менее благоприятная, что привело к снижению прибыли от реализации до 17892 тыс.руб.

Предприятие отличается высокой рентабельностью. Так, в 2018 году на 100 рублей затрат приходилось 23,3 рублей прибыли, на 100 рублей выручки 18,9 рублей прибыли. Рентабельность совокупных активов также высокая в 2018 году – 10,48, а собственного капитала – 12,77%.

В 2020 году показатели заметно снизились, однако все равно достаточно высокие. Так, в 2020 году на 100 рублей затрат приходилось 18,22 рублей прибыли, на 100 рублей выручки 15,41 рублей прибыли.

Рентабельность совокупных активов также высокая в 2020 году – 9,86, а собственного капитала – 11,55%. В 2019 году все показатели несколько выросли.

В таблице 2.3 рассмотрены показатели финансового состояния.

Таблица 2.3 – Анализ показателей финансового состояния  
ОАО «Мозырьсоль» за 2018 – 2020 гг.

Наименование показателей	Значение по годам			Темп роста, %	
	2018г.	2019 г.	2020 г.	2019 г. к 2018 г.	2020 г. к 2019 г.
Долгосрочные активы, тыс.руб.	58345	70078	77961	120,1	111,2
Краткосрочные активы, тыс.руб.	29 249	28 444	35 848	97,2	126,0
Собственный капитал, тыс.руб.	77 348	86 166	95 095	111,4	110,4
Долгосрочные обязательства, тыс.руб.	1 947	3036	7716	155,9	254,2
Краткосрочные обязательства, тыс.руб.	8 299	9 320	10 998	112,3	118,0
Стоимость совокупных активов, тыс.руб.	87 594	98 522	113 809	112,5	115,5
Коэффициент текущей ликвидности	3,52	3,05	3,26	-	-
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	0,72	0,67	0,69	-	-
Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами	0,12	0,13	0,16	-	-
Коэффициент автономии	0,88	0,87	0,84	-	-

Примечание – Разработано автором на основе Приложения А.

Коэффициент текущей ликвидности по нормативу составляет значение 1,7, норматив был выполнен. Так, коэффициент в 2020 году равен 3,26, это говорит о том, что предприятие может оплатить текущие обязательства за счёт краткосрочных активов на 326% при нормативе 170%.

Предприятие имеет достаточно собственных оборотных средств для стабильного финансового положения. Нормативное значение коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами 0,3. За весь рассматриваемый период значение не опускалось ниже 0,67.

Коэффициент обеспеченности обязательств активами говорит о возможности оплатить долги предприятия путем реализации активов: в 2019 – возможность была 12%, в 2020 году 13 % и в 2021 году 16%, при нормативе не более 85 %. Доля собственных средств очень высокая – более 84% при нормативе более 40-60%.

Таким образом, заметно ухудшение всех показателей работы предприятия в 2020 году, но при этом предприятие отличается высокой устойчивостью финансового состояния.

## 2.2 Анализ системы управления производительностью труда на предприятии

Действующая структура управления предприятием основана на объединении структурных подразделений по функциональным признакам в службы, подчиненные главным специалистам и заместителям генерального директора, которые непосредственно подчиняются директору. Генеральный директор осуществляет руководство по принципу единоначалия. Существующая структура управления обеспечивает согласованность действий всех звеньев управления производством, персоналом, материальным обеспечением и сбытом продукции и предприятием в целом, оперативность принятия управленческих решений и не требует глобальной реструктуризации.

Основными структурными подразделениями, которые занимаются управлением производительностью труда на предприятии, являются отдел кадров, отдел организации труда и заработной платы (ООТиЗ). В своей деятельности они постоянно взаимодействуют и с другими структурными подразделениями предприятия, такими как ПЭО (планово-экономический отдел), бухгалтерией.

Место указанных выше функциональных подразделений в организационной структуре управления предприятия представлено на рисунке 2.1.



Рисунок 2.1 – Организационная структура подразделений, занимающихся управлением производительностью труда

Примечание – Разработано автором на основе Приложения Г.

Как видно из рисунка 2.1, ПЭО, ООТиЗ находятся на одной иерархической ступени управления и непосредственно подчиняются главному экономисту, осуществляющему организацию и совершенствование экономической деятельности предприятия, направленную на повышение производительности труда, эффективность и рентабельность производства, достижение наибольших ре-

результатов при наименьших затратах материальных, трудовых и финансовых ресурсов. Также основное управление производительностью труда осуществляют отдел кадров, который в свою очередь подчиняется генеральному директору.

Распределение функций между подразделениями управления производительностью труда представлено в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Распределение обязанностей управления производительностью труда между функциональными подразделениями предприятия

Подразделение	Выработка и принятие решения	Организация и координация исполнения решения	Мотивация исполнения решения	Учет и анализ исполнения решения	Контроль исполнения решения
А	Б	В	Г	Д	Е
Генеральный директор	Выработка решений по формированию, исполнению и развитию персонала	Координация управления эффективностью использования персонала	-	-	Контроль над состоянием трудовой дисциплины
Отдел кадров	-	Организация выполнения работниками трудовой дисциплины, профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации	Вносит предложения руководству предприятия о поощрении работников за успешную работу, о наложении дисциплинарных взысканий на работников, нарушающих трудовую дисциплину	Анализ кадровой работы, организация кадрового учета и кадрового делопроизводства	Контроль за выполнением трудовой дисциплины
ПЭО	-	-	Вносит предложения отделу кадров и руководству предприятия о поощрении работников за успешную работу	Расчет производительности труда работников	Контроль над выполнением подразделениями предприятия плановых заданий по труду

Окончание таблицы 2.4

А	Б	В	Г	Д	Е
Главный экономист	Разработка перечня мероприятий по повышению производительности труда и качества выполнения работ, улучшению использования рабочего времени	Координация управления производительностью	-	-	Контроль над выполнением подразделениями предприятия плановых заданий по снижению трудоемкости продукции
ООТиЗ	-	Разработка положений о премировании, а также санкций и дисциплинарных взысканий с работников	Вносит предложения отделу кадров и руководству предприятия о поощрении работников за успешную работу, о наложении дисциплинарных взысканий на работников, нарушающих трудовую дисциплину, предложения по формированию заработной платы	Комплексный экономический анализ результативности труда, улучшения использования рабочего времени	Контроль над правильностью применения установления разрядов оплаты труда и окладов

Примечание – Разработано автором на основе положений об отделах предприятия.

Как видно из таблицы 2.4, основным структурным подразделением по управлению производительностью труда является ООТиЗ и отдел кадров. Они осуществляют такие функции управления, как планирование, организация управления, координация, регулирование, учет, анализ, контроль. Также следует отметить, что функцию контроля выполняют несколько подразделений – это



связано с их функциональной спецификой, каждый осуществляет контроль в своей области.

Распределение должностных обязанностей между структурными единицами и отдельными исполнителями функциональных обязанностей в управлении производительностью труда представлено в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Распределение должностных обязанностей между структурными единицами и отдельными исполнителями функциональных подразделений

Структурная единица	Реализуемая функция
А	Б
Генеральный директор	
Генеральный директор	Проводит кадровую политику общества, осуществляет подготовку кадров, идеологическую, информационную социальную и хозяйственную работу
Главный экономист	
Главный экономист	Руководство работой по пересмотру норм времени и обслуживания и замене их новыми, более прогрессивными Разработка заданий по снижению трудоемкости продукции Осуществление контроля расходования фонда оплаты труда, правильности соотношения темпов роста заработной платы и производительности
ПЭО	
Начальник ПЭО	Осуществляет руководство разработкой мероприятий, направленных на эффективное использование всех видов ресурсов в процессе производства и реализации продукции (работ, услуг).
Работник ПЭО	Принимает участие в разработке мероприятий, направленных на эффективное использование всех видов ресурсов (в том числе трудовых) в процессе производства и реализации продукции (работ, услуг). Выявляет резервы производства и намечает меры по повышению темпов роста производительности труда
ООТиЗ	
Сотрудник ООТиЗ	Разработка применительно к конкретным условиям предприятия положений о премировании работников, осуществление контроля над правильностью их применения Проведение анализа расходования фонда оплаты труда, правильности соотношения в уровнях заработной платы работающих Выявление и анализ причин потерь рабочего времени, разработка предложений по улучшению использования рабочего времени и осуществление контроля над их внедрением

## Окончание таблицы 2.5

А	Б
Отдел кадров	
Работник отдела работы с персоналом	Выполняет работу по комплектованию предприятия кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации Принимает участие в работе по подбору, отбору, расстановке кадров Участвует в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины Разработка плана подготовки и повышения квалификации

Примечание – Разработано автором.

Подводя итог отметим, что процесс управления производительностью труда на предприятии осуществляется на условиях распределения функций управления между его подразделениями. Отдел кадров и ООТиЗ являются одними из структурных подразделений, которые занимаются управлением производительностью труда на предприятии. Данные подразделения постоянно взаимодействуют и с другими структурными подразделениями предприятия, что говорит о взаимопонимании и единстве действий между функциональными службами, а также о довольно развитой системе коммуникаций. Необходимо отметить отсутствие трудностей поддержания постоянных взаимосвязей между функциональными службами, или, иными словами, отсутствие функциональной близорукости.

Проанализировав организационную структуру подразделений, занимающихся управлением производительностью труда, можно заметить, что на данном этапе своего развития система управления является эффективной. Действующие нормативные документы (должностные инструкции, положения об отделах) отражают реальное выполнение работ и не нуждаются в редактировании. Однако нельзя не заметить, что сотрудники рассматриваемых функциональных подразделений (в частности, работники отдела труда и заработной платы) вручную ведут учетные унифицированные документы по устаревшим образцам.

### **2.3 Анализ динамики производительности труда работников предприятия**

Эффективное управление трудовыми ресурсами на предприятии во многом зависит от того, насколько правильно руководство предприятия сможет расставить приоритеты, обуславливающие изменение производительности тру-

да работников.

Решающую роль в повышении эффективности труда выполняет производительность труда.

Произведем анализ выработки на ОАО «Мозырьсоль» за 2018-2020 гг. (таблица 2.6).

Таблица 2.6 – Анализ выработки ОАО «Мозырьсоль» в 2018-2020 гг

Наименование показателя	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Темп роста, %	
				2019 г. к 2018 г.	2020 г. к 2019 г.
1.Объем произведенной продукции, тыс.руб.	61152	63342	75047	103,6	118,5
2.Среднесписочная численность работников, чел	993	988	961	99,5	97,3
3.Общее количество отработанного времени за год, чел-час	1856200	1848600	1810100	99,6	97,9
4.Общее количество отработанного времени за год, чел-дн	225859	225012	219211	99,6	97,4
5.Средняя продолжительность рабочего дня, час	8,218	8,216	8,257	100,0	100,5
6.Фактическое количество дней, отработанных одним работником за год, дн	227,45	227,74	228,11	100,1	100,2
7.Среднегодовая выработка, тыс.руб	61,58	64,11	78,09	104,1	121,8
8.Среднедневная выработка, тыс.руб	0,271	0,282	0,342	104,0	121,6
9.Среднечасовая выработка, тыс.руб.	0,0329	0,0343	0,0415	104,0	121,0

Примечание – Разработано автором на основе данных приложения Б, В, Д.

По данным таблицы заметно увеличение показателей производительности труда в 2019-2020 году, что говорит о росте эффективности использования трудовых ресурсов в этот период.

В 2019 году по отношению к 2018 наблюдается рост выработки в фактических ценах. Так, выросла среднегодовая выработка на 4,1%. Это говорит о том, что на каждого работника в год стало приходиться больше продукции на 4,1%. Увеличилась также среднедневная выработка на 4% и среднечасовая на 4%. В 2020 году наблюдается также рост выработки. В 2020 году в фактических ценах наблюдается рост выработки (годовой – на 21,8%, дневной – на 21,6%, часовой – на 21%). Значительный рост показателей выработки в 2020 году сле-

дует оценить положительно.

Наиболее показательной для анализа эффективности использования трудовых ресурсов предприятия является производительность труда по добавленной стоимости. Кроме того, необходимо рассчитать прибыль на 1 работника. Расчеты представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Анализ показателей производительности труда  
ОАО «Мозырьсоль» в 2018-2020 гг

Наименование показателя	2018г.	2019 г.	2020 г.	Темп роста, %	
				2019 г. к 2018 г.	2020 г. к 2019 г.
1.Среднесписочная численность работников, чел	993	988	961	99,5	97,3
2.Валовая добавленная стоимость, тыс.руб.	25 507	27 167	28 517	106,5	105,0
3.Производительность труда по валовой добавленной стоимости, тыс.руб.	25,69	27,50	29,67	107,0	107,9
4.Прибыль от реализации продукции, тыс.руб.	18803	22126	17892	117,7	80,9
5.Прибыль на одного работника, тыс.руб/чел	18,94	22,39	18,62	118,3	83,1
6.Чистая прибыль, тыс.руб.	9346	11 028	10 472	118,0	95,0
7. Чистая прибыль на одного работника, тыс.руб/чел	9,41	11,16	10,90	118,6	97,6

Примечание – Разработано автором на основе данных приложения А-В.

В 2019 году производительность труда по добавленной стоимости выросла на 7%, что говорит о реальном росте производительности труда. В 2020 году производительность труда по валовой добавленной стоимости составила 29,67 тыс.руб., что говорит о росте на 7,9 % по сравнению с прошлым годом.

В 2018 года на одного работника приходилось 18,94 тыс.руб. прибыли от реализации. В 2019 году данное значение выросло на 18,3%, в 2020 году – снижение на 16,9%.

Что касается чистой прибыли на одного работника, то наблюдается аналогичная динамика: рост данного показателя на 18,6% в 2019 году и снижение на 2,4% в 2020 году.

Все это говорит о менее эффективном использовании трудовых ресурсов в 2020 году.

Рассчитаем показатели трудоемкости в таблице 2.8.

Таблица 2.8 – Данные для анализа трудоемкости продукции

Наименование показателя	2018г.	2019 г.	2020 г.	Отклонение	
				2019 г. к 2018 г.	2020 г. к 2019 г.
1. Общее количество отработанного времени за год, чел-час (Т)	1856200	1848600	1810100	-7600	-38500
2. Объем произведенной продукции, тыс.руб. (ТП)	61152	63342	75047	2190	11705
3. Трудоемкость, час (ТЕ)	30,35	29,18	24,12	-1,17	-5,06

Примечание – Разработано автором на основе данных приложения В, Д.

Снижение трудоемкости в 2019 году на 1,17 час можно расценить как положительный фактор, говорит о том, что конечные результативные показатели (объем произведенной продукции) достигаются меньшими трудовыми затратами. В 2020 году наблюдается также трудоемкости на 5,06 час, что также оценивается положительно.

Таким образом, рассчитывая показатели по объему произведённой продукции и добавленной стоимости, можно наблюдать рост показателей производительности труда. Однако если в качестве результата деятельности предприятия использовать показатели прибыли, то в 2020 году показатели производительности снижаются.

Вывод:

Анализ значений основных экономических показателей деятельности ОАО «Мозырьсоль» за 2018-2020 года указывает на прибыльную деятельность предприятия. Кроме того, в целом ежегодно растет объем производства и реализации продукции. Что касается эффективности использования ресурсов предприятия, то в 2019 году наблюдается ее увеличение по всем направлениям. Однако в 2020 году заметны негативные моменты в работе – снижение эффективности в использовании материальных ресурсов, рост затрат на рубль продукции, снижение прибыли, рентабельности. При этом за 2018-2020 г финансовое состояние очень устойчивое.

Процесс управления производительностью труда на предприятии осуществляется на условиях распределения функций управления между его подразделениями. Отдел кадров и ООТиЗ являются одними из структурных подразделений, которые занимаются управлением производительностью труда на

предприятии.

При оценке динамики выработки (среднегодовой, среднедневной, среднечасовой) выявили ее рост как в 2019, так и в 2020 году. Это говорит о более эффективном использовании трудовых ресурсов.

Однако при оценке производительности труда по показателям прибыли наблюдается снижение этого показателя в 2020 году, но в 2019 году наблюдался рост.

## **ГЛАВА 3**

### **НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОАО «МОЗЫРЬСОЛЬ»**

#### **3.1 Повышение производительности труда путем автоматизации труда управленческого персонала**

На современном этапе автоматизации управления производством характерно развитие распределенной обработки информации. Наиболее перспективной сферой использования концепции распределенной обработки информации является автоматизация планово-управленческих функций. Поэтому можно предложить программу «Зарплата и управление персоналом для Беларуси» на базе «1С: Предприятие».

Оценочно при автоматизации управленческого труда прибыль от реализации увеличится на 23 тыс. руб., что также приведет к росту среднегодовой выработки благодаря оптимизации численности работников в ООТиЗ.

#### **3.2 Повышение производительности труда путем оптимизации численности работников ремонтных служб**

Трудоемкость ремонтных работ может колебаться значительно, в том числе из-за количества капитальных ремонтов, ремонтного цикла и т.д. В данном случае снижение трудоемкости ремонтных работ – важный фактор оптимизации численности персонала, который нужно учитывать. Расчет можно произвести с учетом трудоемкости всех видов ремонтов, их количества, фонда рабочего времени на 1 работника.

В связи с этим в 2020 году возможная экономия численности составит оценочно 3 человека.

В итоге после внедрения данного мероприятия увеличится прибыль от реализации, среднегодовая выработка, прибыль на одного работника

#### **3.3 Повышение производительности труда за счет повышения квалификации работников предприятия**

Подготовка и повышение квалификации охватывает множество разнообразных организационно-правовых мероприятий, направленных в комплексе на обеспечение высококачественными квалификационными кадрами. Плодотвор-

ность, производительность труда в высокой степени зависит от уровня квалификации работника.

В качестве мероприятия предлагается повышение квалификации 3-х цеховых контролеров (по цеху №2) по теме «Развитие систем менеджмента качества организаций».

Эффект будет заключаться в точном учете затрат на выпуск несоответствующей продукции, в дальнейшем – снижение дефектности продукции.

Оценочно повышение квалификации позволит исключить случаи возврата продукции потребителем вследствие точного учета затрат на выпуск несоответствующей продукции. В данном случае рост выработки будет наблюдаться за счет прироста объема производства продукции.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Производительность труда является количественной характеристикой работы, выполняемой персоналом, которая связана с уровнем эффективности труда. Основными показателями производительности труда являются выработка и трудоемкость. Производительность в широком понимании – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует.

Рассматривают три метода измерения производительности труда: стоимостной, натуральный и трудовой. Стоимостной метод измерения производительности труда нашел широкое применение в промышленности, так как он позволяет сравнить разнообразные виды работ и привести их к единому измерителю. Натуральный метод характеризует выработку продукции в натуральной форме в единицу рабочего времени. Данный метод имеет ограниченное применение. Трудовой метод измерения производительности труда характеризует отношение нормативных затрат рабочего времени к фактическим. Данный метод также имеет ограниченное применение из-за сложности расчета.

Идея японского подхода: создание культуры непрерывных улучшений, снабжение работников необходимыми методами, рассчитывая на ответственный, командный подход к изменениям и на подчинение правилам, принятым в коллективе. Американский подход рассчитан на иную, управленческую культуру, гораздо более персональную, зависящую от решений конкретных людей.

Анализ значений основных экономических показателей деятельности ОАО «Мозырьсоль» за 2018-2020 года указывает на прибыльную деятельность предприятия. Кроме того, в целом ежегодно растет объем производства и реализации продукции. Что касается эффективности использования ресурсов предприятия, то в 2019 году наблюдается ее увеличение по всем направлениям. Однако в 2020 году заметны негативные моменты в работе – снижение эффективности в использовании материальных ресурсов, рост затрат на рубль продукции, снижение прибыли, рентабельности. При этом за 2018-2020 г финансовое состояние очень устойчивое.

Процесс управления производительностью труда на предприятии осуществляется на условиях распределения функций управления между его подразделениями. Отдел кадров и ООТиЗ являются одними из структурных подразделений, которые занимаются управлением производительностью труда на предприятии.

При оценке динамики выработки (среднегодовой, среднедневной,

среднечасовой) выявили ее рост как в 2019, так и в 2020 году. Это говорит о более эффективном использовании трудовых ресурсов.

Однако при оценке производительности труда по показателям прибыли наблюдается снижение этого показателя в 2020 году, но в 2019 году наблюдался рост.

Для предприятия можно предложить для повышения производительности труда следующие мероприятия: путем автоматизации труда управленческого персонала, путем оптимизации численности работников ремонтных служб, за счет повышения квалификации работников предприятия.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Александрович, Я. М. Научные основы развития производительных сил на современном этапе / Я. М. Александрович // Экономический бюллетень Научно–исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь. – 2021. – № 1. – С. 4–20.
2. Безбородова, А. Оценка совокупной факторной производительности: модель пространства состояний / А. Безбородова, А. Новопольцев // Банкаўскі веснік. – 2017. – № 10. – С. 26–34.
3. Бессонова, Е. В. Возможности ускорения роста производительности труда: роль малых и средних предприятий / Е. В. Бессонова [и др.] // Вопросы экономики. – 2020. – № 3. – С. 98 – 114.
4. Бойко, А. Зачем повышать производительность труда? / А. Бойко // Финансы, учет, аудит. – 2018. – № 1. – С. 19–21.
5. Бруннер, Ф. Повышение производительности персонала за счет эффективного управления / Ф. Бруннер // Проблемы управления. – 2016. – №3. – С. 24–27.
6. Буснюк, Н. Н. Метод решения задачи сетевого планирования при ограниченных трудовых ресурсах / Н. Н. Буснюк, В. А. Новиков // Труды Белорусского государственного технологического университета. – 2017. – №2. – С. 126–128.
7. Вильямс, Р. Управление деятельностью служащих. / Р. Вильямс. – СПб.: Питер–Юг, 2006. – 272 с.
8. Герасимов, Б.Н. Менеджмент персонала / Б.Н. Герасимов, В.Г.Чумак, Н.Г. Яковлева. – М.: Феникс, 2007. – 222 с.
9. Зайцев, А. А. Межстрановые различия в производительности труда: роль капитала, уровня технологий и природной ренты / А. Зайцев // Вопросы экономики. – 2016. – № 9. – С. 67–93.
10. Зубов, В.М. Как измеряется производительность труда в США. / В.М.Зубов. – М., 1990. – 144с.
11. Кафидов, В.В. Управление персоналом. / В.В. Кафидов. – М.: Академический проект, 2010. – 291 с.
12. Кашинская, И. Принципы успешного управления. / И. Кашинская // Кадровый менеджмент. – 2018. – № 1. – С. 6–9.
13. Квачук, Л. П. Формирование условий роста производительности труда в АПК Беларуси / Л. П. Квачук // Агропанорама. – 2018. – № 5. – С. 39–44.
14. Кешишев, А. А. Особенности расторжения срочного трудового догово-

вора по требованию работника / А. А. Кешишев // Отдел кадров. – 2022. – № 1. – С. 31–37.

15. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2007. – 299 с.

16. Ковалева, А.В. Модели развития и стратегическое управление предприятием / А.В. Ковалева // Аудит и финансовый анализ. – 2010. – №1. – С.239–245.

17. Куликов, М. Ю. Система управления как ограничивающий фактор роста производительности труда российских компаний / М. Ю. Куликов, А.Е.Хачатуров // Менеджмент в России и за рубежом. – 2016. – № 1. – С.15–25.

18. Коул, Дж. Управление персоналом в современных организациях /Дж.Коул. – М.: Вершина, 2009. – 421 с.

19. Каирова, С. Трудовые ресурсы: кто ценит, тот оценивает / С. Каирова // Кадровик. Управление персоналом. – 2011. – № 12. – С. 103–110.

20. Ковалевич, М. В. Меры по поддержке экономики: что изменилось в трудовых отношениях? / М. В. Ковалевич // Заработная плата. – 2021. – № 2. – С. 49–55.

21. Кохно, П. О производительности труда высокотехнологичных промышленных предприятий / П. Кохно, А. Кохно // Экономист. – 2020. – № 2. – С. 35 – 41.

22. Лебедева, Л. Ф. Социальная защищенность трудовых ресурсов как приоритет государственной политики США / Л. Ф. Лебедева // США–Канада: экономика, политика, культура. – 2014. – №2. – С. 43–56.

23. Лавровский, Б. Л. Инвестиционные характеристики и динамика производительности труда: эмпирический анализ (на примере США) /Б.Лавровский, Е. Горюшкина // Проблемы теории и практики управления. – 2019. – № 1. – С. 69–80.

24. Маковская, Н. В. Социальные риски и принципы эффективного управления человеческими ресурсами в Белоруссии / Н. В. Маковская, Т.И.Чегерова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 42–48.

25. Мишурова, И.В. Технологии кадрового менеджмента. /И.В.Мишурова – М.: МарТ, 2008. – 302 с.

26. Михайлова–Станюта, И. А. Производительность труда – главный оценочный показатель бизнеса и экономического развития страны /И.Михайлова–Станюта // Банкаўскі веснік. – 2014. – № 10. – С. 21–25.

27. Морозевич, О. А. Вертикальный анализ сущности воспроизводства трудовых ресурсов / О. А. Морозевич, Е. С. Голомазова // Бухгалтерский учет и

анализ. – 2013. – № 7. – С. 11–17.

28. Мещерякова, Е. В. Оптимизация трудового потенциала как определяющий фактор повышения производительности труда /Е.В.Мещерякова, А. К. Тулекбаева // Труды белорусского государственного технологического университета. – 2016. – № 7. – С. 93–97.

29. Петрович, М.В. Управление персоналом: учеб. пособие /М.В.Петрович. – Минск: Амалфея, 2013. – 512 с.

30. Прохорова, М. В. Разработка многофакторной методики диагностики мотивации трудовой деятельности / М. В. Прохорова, О. М. Овсянникова //Психологический журнал. – 2017. – № 1. – С. 73–97.

31. Промышленность в Республике Беларусь, 2021: статистический сборник [Электронный ресурс]. – 2022. – Режим доступа: [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/). Дата доступа: 25.10.2022.

32. Преснякова, Е. В. Стимулирование роста производительности труда мерами инвестиционной политики / Е.В. Преснякова // Новая экономика. – 2014. – № 1. – С. 258–264.

33. Пуп, А. А. Трудовой договор и контракт: что лучше? / А. А. Пуп //Заработная плата. – 2018. – № 1. – С. 18–24.

34. Попков, А. А. О взаимосвязи роста производительности труда и роста оплаты труда / А. А. Попков // Социальная политика и социальное партнерство. – 2017. – № 5–6. – С. 14–19.

35. Ротштейн, А.И. Статистика промышленности. – М.: Инфра-М, 2009. – 325 с.

36. Синк, Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. / Д.С. Синк. – М.: Прогресс, 2010. – 528 с.

37. Фолежинский, А. Г. Больше, чем оптимизация кадров. Ищем дополнительные возможности для повышения производительности труда в организациях / А. Г. Фолежинский // Налоги Беларуси. – 2021. – № 1. – С. 43–49.

38. Фандо, А. И. Нормирование трудовых процессов и повышение производительности труда / А. И. Фандо // Труд и заработная плата. – 2019. – № 4. – С. 18–24.

39. Экономика труда. 2-е изд. / под ред. Горелова Н.А. СПб.: Питер, 2007. – 704 с.

40. Экономика и рынок труда : учеб. пособие / А. С. Головачев [и др.]; под общ. ред. А. С. Головачева. – Минск : Вышэйшая школа, 1994. – 245 с.

41. Экономика предприятия: учебник для вузов / Под ред. В.Я.Горфинкеля, Е.М. Куприянова.— М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2007. — 367с.
42. Экономический анализ / Под ред. Гиляровской Л. Т. — М.: Юнити, 2009. — 527 с.