

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ ЗА СЧЕТ МОДЕЛИРОВАНИЯ СТОИМОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Нечаева Т.Г., Бородич Т.А.*

*Межгосударственное ОУ ВО «Белорусско-Российский университет»,  
г. Могилев, Беларусь*

*В статье на основе проведенного исследования и анализа отчетности по строительно-монтажному предприятию предложены пути и направления повышения эффективности хозяйствования. По результатам экономической оценки использования персонала предложены адаптированная модель определения заработной платы работника, в зависимости от уровня сложности выполняемых работ, интенсивности труда, уровня ответственности и роли данной профессии в формировании результатов хозяйствования и изменения в организационный статус трудовых отношений, что позволило снизить стоимость трудового потенциала и по совокупности достигнуть роста показателей эффективности.*

**Ключевые слова:** *эффективность, пути повышения эффективности деятельности и использования ресурсов предприятия, модель определения заработной платы работника в зависимости от уровня сложности выполняемых работ, интенсивности труда, унифицированный перечень критериев оценки трудового вклада сотрудников*

Повышение эффективности деятельности предприятия представляет собой сложную хозяйственную задачу, имеющую огромное значение для развития организации. Повышение эффективности деятельности оказывает многостороннее, комплексное влияние на экономику организации, что обеспечивает ее устойчивый экономический рост, доходность и, в конечном счете, выживаемость в острой конкурентной борьбе в рыночной экономике. В масштабах национальной экономики повышение эффективности деятельности коммерческой организаций ведет к более рациональному использованию ресурсов, повышению качества жизни населения, обеспечению безопасности государства.

Основные направления развития и повышения эффективности производства и реализации охватывают комплексы технических, организационных и социально-экономических мер, на основе которых достигается экономия живого труда, затрат и ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции, работ, услуг.

Для выявления проблем достижения эффективности в системе хозяйствования организации в ходе исследования была проанализирована эффективность деятельности строительно-монтажного предприятия, что позволило сделать следующие выводы:

– за прошлый год получен убыток от реализации 953 тыс. р., чистого убытка 2 143 тыс. р. В отчетном году наблюдается рост убытка от реализации на 3394 тыс. р. и чистой прибыли на 2 004 тыс. р. относительно прошлого года при одновременном падении выручки от реализации;

– уровень рентабельности продаж за прошлый год составил минус 2,1 %. В отчетный год ее уровень снизился на 3,96 процентных пункта, что указывает на снижении эффективности деятельности предприятия;

– дебиторская задолженность по состоянию на 1 января прошлого года составляет 17 451 тыс. р., кредиторская задолженность 33 230 тыс. р., а на 1 января отчетного года соответственно 10 889 и 18 544 тыс. р., то есть на протяжении анализируемого периода наблюдается сокращение данных показателей;

– в то же время, несмотря на рост убытка от основной деятельности, и прочая текущая деятельность предприятия в отчетном году была убыточна, а вот финансовая и инвестиционная деятельность принесла прибыль, что привело к росту прибыли до

налогообложения и росту чистой прибыли относительно предыдущих лет;

- значения коэффициента текущей ликвидности в течение анализируемого периода были ниже нормативного и имеют тенденцию к снижению, что указывает на снижение платежеспособности строительного предприятия за рассматриваемый период;

- коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами на протяжении рассматриваемого периода был отрицателен с тенденцией к росту, что указывает на неустойчивое финансовое положение предприятия;

- замедление оборачиваемости совокупного капитала произошло за счет изменения структуры капитала в сторону долгосрочного (на 23,8 дня). За счет снижения оборачиваемости оборотного капитала продолжительность одного оборота совокупного капитала выросла на 19,3 дня;

- в связи с замедлением оборачиваемости оборотного капитала на 11,6 дней произошло относительное привлечение средств в оборот на сумму 1 179 тыс. р., что повысило убыток предприятия на 40,6 тыс. р. Результаты анализа деловой активности позволяют сделать вывод о том, что предприятие в отчетном году по сравнению с прошлым годом снизило интенсивность использования оборотного капитала, на что указывает снижение коэффициента оборачиваемости на 0,08 раза и рост продолжительности одного оборота на 11,6 дней;

- в отчетном году наблюдается рост эффективности использования капитала предприятия, на что указывает повышение рентабельности совокупного, собственного капиталов на 5,319 и 43,788 процентных пунктов соответственно. В отчетном году наблюдается снижение рентабельности продаж и затрат на 3,962 и 4,088 п.п. соответственно, а также снижение рентабельности основных средств на 11,176 п.п.;

- затраты в отчетном году снижались медленнее, чем объем производства, что привело к росту затрат на рубль товарной продукции на 0,024 р./р. до 0,956 р./р. Наибольший удельный вес в структуре затрат занимают материальные затраты, которые занимают 68,2 % в отчетном году что на 0,4 п.п. ниже, чем в прошлом году;

- в отчетном году наблюдается снижение показателей эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, о чем свидетельствует снижение прибыли на 1 работника на 189,02 тыс. р., выручки на одного работника – на 8 675 тыс. р., и рост среднегодовой выработки – на 1,11 тыс. р.;

- более высокие темпы роста оплаты труда по сравнению с темпами роста производительности труда способствовали перерасходу фонда заработной платы на сумму 1068,59 тыс. р., что отрицательно сказалось на результатах деятельности организации и свидетельствует о неэффективной ее политике в области оплаты труда. Таким образом, проведенный анализ свидетельствует о повышении интенсивности и снижении эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;

- эффективность использования основных средств организации в отчетном году снизилась, на что указывает рост фондоемкости и снижение фондоотдачи на 0,006 и минус 0,043 р./р. соответственно (таблица 1);

- снижение материалоотдачи на 0,029 р./р., снижение удельного веса материальных затрат в себестоимости на 0,42 п.п. указывают на снижение эффективности использования материальных ресурсов предприятия;

- результаты анализа свидетельствуют о снижении эффективности хозяйствования.

В таблице 1 представлена динамика показателей эффективности деятельности предприятия.

По результатам исследования и на основании проведенного анализа предложены пути повышения эффективности деятельности предприятия, которые включают:

- улучшение использования ресурсного потенциала;
- внедрение достижений научно–технического прогресса, инноваций;
- активизация человеческого фактора;
- улучшение системы управления;

– оптимизация финансовой политики.

Таблица 1 – Динамика основных показателей эффективности деятельности предприятия

Показатель	2021 год	2022 год	Отклонение	Темп роста, %
Фондоотдача, р./р.	2,797	2,754	-0,043	98,47
Фондоёмкость, р./р.	0,358	0,363	0,006	101,56
Фондовооруженность, р./р.	15,842	16,492	0,649	104,1
Материалоотдача, р./р.	1,563	1,534	-0,029	98,13
Материалоёмкость, р./р.	0,64	0,652	0,012	101,91
Удельный вес материальных затрат в себестоимости продукции, работ, услуг, %	68,6	68,18	-0,42	99,39
Оборачиваемость материальных запасов, раз	4,38	4,89	0,507	111,57
Удельный вес материальных запасов в краткосрочных активах, %	44,11	26,99	-17,124	61,18
Оборачиваемость запасов незавершенного производства, раз	32,69	75,45	42,764	230,81
Оборачиваемость запасов готовой продукции, раз	193,55	117,05	-76,503	60,47

На основании намеченных путей повышения эффективности работы предприятия можно предложить следующие направления повышения эффективности хозяйствования.

В таблице 2 рассчитаны основные показатели оценки эффективности расходов предприятия на содержание персонала.

Таблица 2 – Показатели эффективности расходования средств на оплату труда

Показатель	Значение
Коэффициент отношения индекса реализации к индексу фонда заработной платы	0,7904
Коэффициент отношения индекса реализации продукции на одного работника к индексу фонда заработной платы	0,8997
Коэффициент отношения индекса прибыли к индексу фонда заработной платы	-0,5459
Коэффициент отношения индекса прибыли на одного работника к индексу фонда заработной платы	-0,5766
Коэффициент отношения индекса фонда заработной платы к индексу роста численности работников	1,1638

Значение части коэффициентов эффективности расходования средств на оплату труда меньше единицы, что свидетельствует о неэффективном расходовании средств на оплату труда в отчетном году по предприятию.

Для повышения эффективности использования труда возможно применение модели определения заработной платы работника, в зависимости от уровня сложности выполняемых работ, интенсивности труда, уровня ответственности и роли данной профессии в формировании результатов хозяйствования.

Расчет проведен на примере службы снабжения, для которой разработан унифицированный перечень критериев оценки трудового вклада сотрудников службы снабжения.

Многокритериальная рейтинговая оценка трудового вклада работников службы снабжения определяется по совокупности критериев оценки трудового вклада за отчетный период балльно-нормативным методом. Если оценка результатов труда по конкретному критерию соответствует норме, то балльная оценка по этому критерию (БО) равна 1[1]. Удовлетворительный результат оценивается в 0,7 балла, отличный – 1,3 балла.

Итоговая рейтинговая оценка трудового вклада работников коллектива по совокупности критериев определяется с использованием коэффициентов значимости. Для определения коэффициентов значимости критериев используется метод попарных сравнений (метод Саати). В итоговом комплексном показателе труда работника данные коэффициенты выполняют роль весовых значений или степень значимости частных

критериев оценки. Чем выше значения коэффициента значимости (ближе к 1,0), тем выше еще степень значимости при оценке труда сотрудника (рисунок 1).

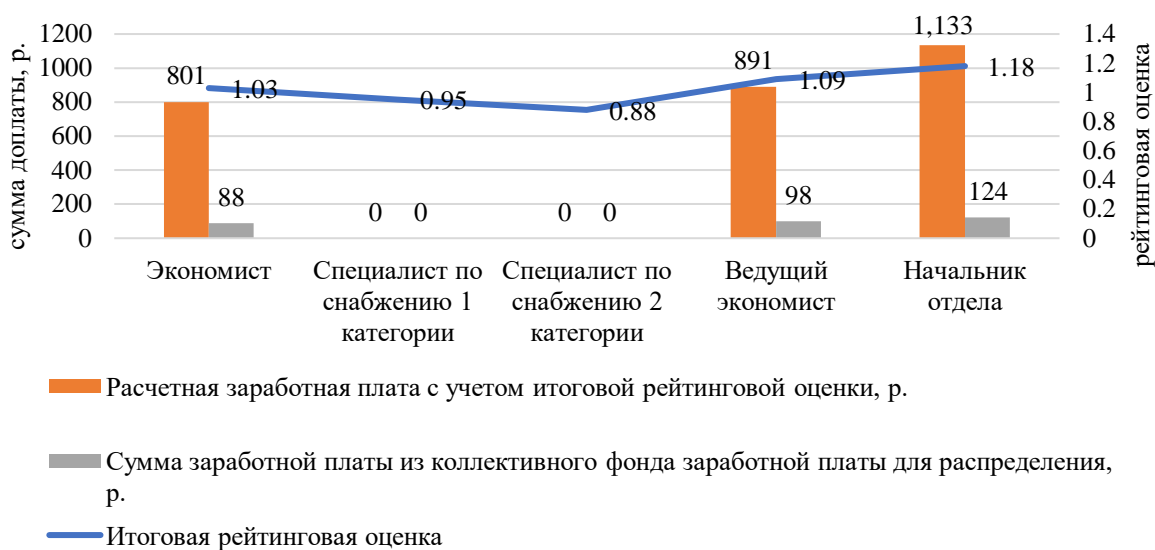


Рисунок 1 – Итоги рейтинговой оценки трудового вклада работников службы снабжения

Алгоритм распределения предполагает следующие действия:

а) для каждого работника определяется итоговая рейтинговая оценка по результатам работы за отчетный период;

б) определяется фонд заработной платы коллектива работников;

в) определяется расчетная заработная плата с учетом рейтинговой оценки трудового вклада. Для этого заработная плата каждого работника, имеющего право на выплаты, умножается на итоговую рейтинговую оценку трудового вклада. Сумма расчетной заработной платы работников коллектива, имеющих право на выплаты из подлежащего распределению коллективного фонда заработной платы, составляет 2 825 р.

г) определяется коэффициент распределения коллективного фонда заработной платы путем деления его величины на сумму расчетной заработной платы работников, имеющих право на его выплату.

д) определяется сумма заработной платы из коллективного фонда для каждого работника путем умножения коэффициента распределения на его расчетную заработную плату.

Также, проанализировав организационную структуру, состав работников, напряженность труда и другие факторы, можно предложить работу на основе договора–подряда в следующих структурных подразделениях:

- мастерские по ремонту автотранспорта (слесарь/ электрик);
- администрация предприятия (инженер–программист – обслуживание и разработка программных пакетов);
- цеха по изготовлению металлоконструкций (рабочие – найм при получении больших заказов).

Следовательно, можно предположительно сократить 3 работника, для выполнения разовых работ привлечь сторонних лиц с оплатой выполненных работ по договору–подряда. Схема изменения экономических показателей представлена в таблице 3.

Для укрепления экономической и материально–технической базы предприятия, внедрения новых энерго– и ресурсосберегающих технологий, удовлетворения запросов заказчиков можно предложить модернизацию одного из цехов по изготовлению металлоконструкций. Предлагаемое мероприятие будет обеспечивать высокий уровень эффективности производств, оказания услуг, выполнения работ.

Предложенные мероприятия по повышению эффективности деятельности

строительно-монтажного предприятия, как показали расчеты, являются прибыльными и позволят повысить эффективность хозяйствования.

Таблица 3 – Исходные данные для оценки эффективности изменения формы трудовых отношений

Показатель	Значение показателя		Изменение
	до мероприятия	после мероприятия	
Списочная численность работников, чел.	3	–	–3
Количество заключенных договоров–подряда за месяц, шт.	–	4	4
Фонд заработной платы, тыс. р.	3,069	–	– 3,069
Стоимость услуг по договорам–подряда, тыс. р.	–	1,845	1,845
Отчисления в ФСЗН, страхование, тыс. р.	1,074	0,646	–0,428

В результате резервы роста рентабельности продаж составит 1,59 п.п., рентабельности деятельности – 2,92 п.п., производства продукции на рубль заработной платы – 0,88 р., выручки на рубль заработной платы – 0,12 р.

#### Список использованных источников

1. Гитман Л. Дж. Основы управления ресурсами: пер. с англ. / Л. Дж. Гитман, М.Д. Джонк. М.: Дело, 2019. 1008 с.

## INCREASING THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC TRANSFORMATION BY MODELING THE COST OF LABOR POTENTIAL

*Nechayeva T.G., Borodich T.A.*

*Interstate educational institution of higher education «Belarusian-Russian University»,  
Mogilev, Belarus*

*Based on the conducted research and analysis of the reporting on the construction and installation enterprise, the article proposes ways and directions to improve the efficiency of management. Based on the results of the economic assessment of the use of personnel, an adapted model for determining the employee's wages is proposed, depending on the level of complexity of the work performed, labor intensity, level of responsibility and the role of this profession in the formation of business results and changes in the organizational status of labor relations, which made it possible to reduce the cost of labor potential and, in aggregate, achieve an increase in efficiency indicators.*

**Keywords:** *efficiency, ways to improve the efficiency of activities and use of enterprise resources, model for determining employee wages depending on the level of complexity of the work performed, labor intensity, unified list of criteria for assessing the labor contribution of employees*