

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ (НА МАТЕРИАЛАХ РУП «БОБРУЙСКИЙ ЗАВОД ТРАКТОРНЫХ ДЕТАЛЕЙ И АГРЕГАТОВ»)

Трудовые ресурсы играют важную роль в деятельности предприятия, так как от их эффективного использования зависят конечные результаты деятельности предприятия. На подготовку и переподготовку кадров в Республике Беларусь расходуются весьма незначительные средства, поэтому для эффективной деятельности работников предприятие как можно больше должно содействовать повышению их квалификационного уровня. А эффективная деятельность работников в сфере материального производства выражается через производительность труда. Повышение производительности труда во многом предопределяет изменение всех качественных показателей, характеризующих эффективность производства – прибыль, рентабельность, себестоимость и т. д.

Одним из экономических законов любого общества является закон опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Такое опережение обеспечит экономию фонда заработной платы, снижение затрат на производство и рост прибыли предприятия. На РУП «БЗТДиА» данный закон не соблюдался вплоть до сентября 2006 г.: темпы роста средней заработной платы опережали темпы роста производительности труда, что свидетельствовало о необоснованности выплаты заработной платы. В результате – перерасход фонда заработной платы, рост себестоимости выпускаемой продукции, образование убытков. Но уже в сентябре 2006 г. картина изменилась: опережающими темпами начала расти производительность труда, и при этом замедлился рост средней заработной платы. Поэтому одной из главнейших задач завода на ближайший период является снижение себестоимости производимой продукции, и один из путей решения этой задачи – это модернизация и обновление производственных фондов, экономия энергии.

В ходе факторного анализа производительности труда на предприятии было выявлено, что среднегодовая выработка одного работника в 2006 г. по сравнению с 2005 г. увеличилась на 6,35 млн р. Следствием такой тенденции является воздействие сразу нескольких факторов. Результативный показатель увеличился на 6,94 млн р. за счет повышения среднечасовой выработки рабочего на 5344 р. Этот фактор оказал подавляющее влияние на рост среднегодовой выработки, несмотря на то, что оставшиеся факторы несколько снизили в целом положительную динамику показателя-результата. Так, снижение удельного веса рабочих в общей численности ППП на 0,01 % привел к уменьшению среднегодовой выработки на 6170 р. Среднегодовая выработка рабочего имеет, соответственно, те же тенденции, что и среднегодовая выработка работающего. Основным фактором ее общего увеличения на 8,1 млн р. является повышение среднечасовой выработки на 5344 р. Это способствовало росту показателя-результата

на 8,87 млн р. Снизил этот показатель изменение количества отработанных дней одним рабочим и продолжительности рабочего дня на 0,29 и 0,46 млн р. соответственно.

В 2006 г. на значительное увеличение объема производства продукции (на 26 797 млн р. в общей сумме) повлияла положительная динамика показателей среднесписочной численности ППП и среднечасовой выработки, за счет чего показатель-результат возрос на 11 257 и 17 005 млн р. соответственно. Еще большему увеличению выпуска продукции препятствовали факторы уменьшения удельного веса рабочих, количества отработанных дней за год и сокращение продолжительности рабочего дня, ввиду чего предприятие упустило возможность выпуска продукции на 15; 561 и 889 млн р. соответственно.

В целом по итогам исследования следует отметить стабильную работу предприятия в области управления производительностью труда, о чем свидетельствуют положительные результаты анализа. Проблема, над которой предстоит работать – это опережение темпов роста производительности над темпами роста зарплаты.

А.М. Рудько
Филиал БГЭУ (Бобруйск)

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОАО «БОБРУЙСКСЕЛЬМАШ»

В то время как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается, ценность человеческих ресурсов с годами может и должна возрастать. В условиях жесткой конкуренции главным ресурсом конкурентоспособности компании становится человеческий фактор. Потребности организаций в развитии своего персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- компании ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

Конкурентоспособность персонала – многоаспектная экономическая категория, определяющая способность человека к трудовой деятельности исходя из совокупности его физических и интеллектуальных данных, знаний и навыков, приобретенных благодаря образованию, профессиональной подготовке и производственному опыту. Для оценки конкурентоспособности персонала ОАО «Бобруйсксельмаш» были разработаны анкеты, определяющие необходимые качества для каждой категории исследуемого персонала: рабочих; специа-