

## ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ПУТИ ЕЁ ПОВЫШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО "БАРХИМ")

**К.В. Рачковский**, 2 курс  
Научный руководитель – **Т.В. Зглюй**  
**Полесский государственный университет**

Открытое акционерное общество "Бархим" является основным производителем синтетических моющих средств в Республике Беларусь.

ОАО "Бархим" производит высококачественные стиральные порошки, доступные для населения с разным уровнем доходов, что в значительной мере определяет масштабы производства и реализации продукции предприятия, а также специализируется на выпуске потребительских товаров: порошкообразных, пастообразных и жидких средств для стирки, чистящих, отбеливающих, санитарно-гигиенических средств, средств для мытья посуды, пасты, моющей для рук, жидкого мыла, автошампуня.

Важным показателем, характеризующим эффективность деятельности работников в сфере материального производства, является производительность труда, основными показателями которой на уровне организации являются показатели выработки и трудоемкости продукции [1, с.56]. Повышение производительности способствует повышению конкурентоспособности предприятия и уровня жизни работников, что в совокупности делает производительность труда одним из ключевых факторов экономического роста.

Основные показатели эффективности использования трудовых ресурсов ОАО "Бархим" представлены в таблице.

Таблица – Динамика показателей эффективности использования трудовых ресурсов ОАО "Бархим"

Показатель	2021 год	2022 год	2023 год
Среднесписочная численность работников, чел.	236	219	213
Объем производства промышленной продукции (работ, услуг), тыс. руб	8897	8915	9090
Производительность труда, тыс. руб/чел.	37,7	40,7	42,7
Среднемесячная заработная плата, руб	500,6	530,8	600,9
Индекс роста производительности труда	–	1,079	1,049
Индекс роста средней заработной платы	–	1,0603	1,13

Примечание – Источник: собственная разработка по данным предприятия

Результаты проведенного анализа показали, что в рассматриваемом периоде наблюдалось ежегодное снижение среднесписочной численности работников, которая за 3 года сократилась почти на 10%, при этом объем производства увеличился на 2,17%, что обеспечило прирост производительности труда на 13,26% и что, несмотря на некоторое снижение темпов роста выработки в 2023 году по сравнению с 2022 годом, и сокращением, в результате последнего, индекса роста производительности труда, свидетельствует о повышении эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Наряду с повышением результативности труда на предприятии наблюдался и рост среднемесячной заработной платы, которая в 2022 году на 6% превысила уровень 2021 года, а в 2023 году на 13,2% превысила уровень 2022 года. Прирост среднемесячной зарплаты на предприятии за 3 года составил 20%, что обеспечило увеличение индекса средней заработной платы почти на 0,7 пункта.

Для более глубокого анализа использования трудовых ресурсов целесообразно применить коэффициент опережения, который рассчитывается как соотношение индекса роста производительности труда и индекса роста средней заработной платы [2, с.149]. *Анализ коэффициента опереже-*

ния позволяет выявить резервы роста рентабельности предприятия за счет потенциальной экономии на затратах.

Полученные по результатам расчетов на основании данных таблицы 1 значения коэффициентов опережения по годам составили в 2022 году 1,017 и в 2023 году 0,92 соответственно. Уровень рассматриваемого показателя, достигнутый в 2022 году, означает, что темпы роста производительности труда в этот период превысили темпы роста средней заработной платы. Это ещё раз подтверждает сделанные выше выводы о повышении эффективности использования рабочей силы, что могла быть, это требует проведения дополнительного анализа, и результатом успешного внедрения новых технологий, способствующих росту выработки. Однако в 2023 году коэффициент опережения снизился до уровня 0,92, что подтверждает факт того, что заработная плата на предприятии в этот период росла более быстрыми темпами, чем производительность труда, что ведет к перерасходу фонда заработной платы, необоснованно завышает себестоимость продукции и ограничивает возможности производственного накопления и расширенного воспроизводства.

Помимо самого снижения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы в 2023 году, значение коэффициента опережения меньше единицы, а это может иметь следующие негативные последствия для предприятия:

- *финансовые трудности*, ведь если расходы предприятия на оплату труда сотрудников растут быстрее, чем производительность, предприятие может столкнуться с дефицитом средств не только для выплаты зарплат, но и для погашения других обязательств;

- *ухудшение мотивации сотрудников* и ухудшение рабочей атмосферы;

- *ограничение инвестиций и развития*, так как снижение прибыли ведет к замедлению процессов модернизации производства, застою и упущению возможностей для роста и развития в долгосрочной перспективе.

Для повышения производительности труда в ОАО «Бархим», что положительно скажется и на эффективности функционирования предприятия в целом, в сложившейся ситуации можно предложить следующие возможные к реализации мероприятия:

- максимально использовать производственные мощности предприятия;

- повысить технический уровень производства в результате модернизации существующего и приобретения нового, современного, более производительного оборудования, что позволит снизить трудозатраты и минимизировать потери рабочего времени;

- провести оптимизацию численности работников путем совмещения операций;

- пересмотреть структуру заработной платы сотрудников, путем увеличения переменной части, то есть премии за выполненную работу, что окажет мотивирующее воздействие и будет способствовать росту производительности труда;

- ввести гибкую систему оплаты труда, установив прямую связь между заработной платой и производительностью труда, что будет стимулировать работников к повышению результатов своего труда (например, предусмотреть премирование рабочих за достижение определенных показателей выработки);

- усовершенствовать систему нематериального стимулирования работников, что создаст благоприятный социально-психологический, сформирует имидж предприятия как благоприятного работодателя и поможет привлечь на предприятие высококвалифицированные кадры и молодых специалистов.

#### **Список использованных источников**

1. Володько О.В., Грабар Р.Н., Зглой Т.В. Экономика организации (производства): электронный учебно-методический комплекс / О.В. Володько, Р.Н. Грабар, Т.В. Зглой – Пинск ПолесГУ 2015. – 56-59 с.

2. Володько О.В., Грабар Р.Н., Зглой Т.В. Экономика организация (производства): Практикум / О.В. Володько, Р.Н. Грабар, Т.В – Минск «Вышэйшая школа», 2015. – 149 с.