

УДК 330.341.42

***ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ОДИН ИЗ ЭЛЕМЕНТОВ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КОММЕРЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***

***Колесникова Т.Г.***

*к.э.н., доцент,*

*Поволжский государственный технологический университет,*

*Йошкар-Ола, Россия*

**Аннотация**

В статье рассмотрена производительность труда как один из элементов совершенствования организации коммерческой деятельности, проведен анализ трудовых ресурсов предприятия оптовой торговли и предложены мероприятия для совершенствования коммерческой деятельности ООО «Бастион».

**Ключевые слова:** производительность труда, коммерческая организация, эффективность общественного производства, предприятие оптовой торговли.

***LABOR PERFORMANCE AS ONE OF THE ELEMENTS OF THE  
IMPROVEMENT OF THE ORGANIZATION OF COMMERCIAL ACTIVITY***

***Kolesnikova T.G.***

*Volga State University of Technology,*

*Russia, Yoshkar-Ola*

**Annotation**

The article considers labor productivity as one of the elements for improving the organization of commercial activity, analyzes the labor resources of a wholesale enterprise, and proposes measures for the development of the company and in order to increase employee productivity.

**Keywords:** labor productivity, commercial organization, efficiency of social production, wholesale enterprise

Актуальность темы исследования определяется тем, что производительность труда является основным источником прогресса, реального экономического роста, повышения благосостояния и усиления позиции предприятия в условиях растущей конкуренции.

Производительность труда считается одним из основных показателей эффективности общественного производства. Применение этого показателя дает возможность оценить эффективность труда отдельного работника и предприятия в целом [1].

В современных условиях рыночной торговли каждое предприятие волнует вопрос о существенном улучшении качества выпускаемой продукции и совершенствовании построения плана по повышению производительности труда.

Объектом исследования является предприятие оптовой торговли строительными материалами ООО «Бастион» Республики Марий Эл.

Проведем анализ производительности труда ООО «Бастион».

Из данных рис. 1 видно, что за анализируемый период численность руководителей ООО «Бастион» не изменилась, а численность специалистов и рабочих каждый год сокращается.

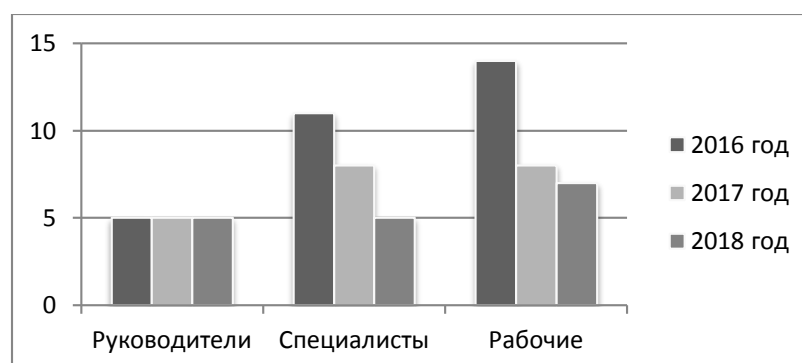


Рисунок 1 – Динамика численности персонала ООО «Бастион» за 2016 – 2018 гг.

Рассмотрим структуру персонала по категориям ООО «Бастион» (рис.2).

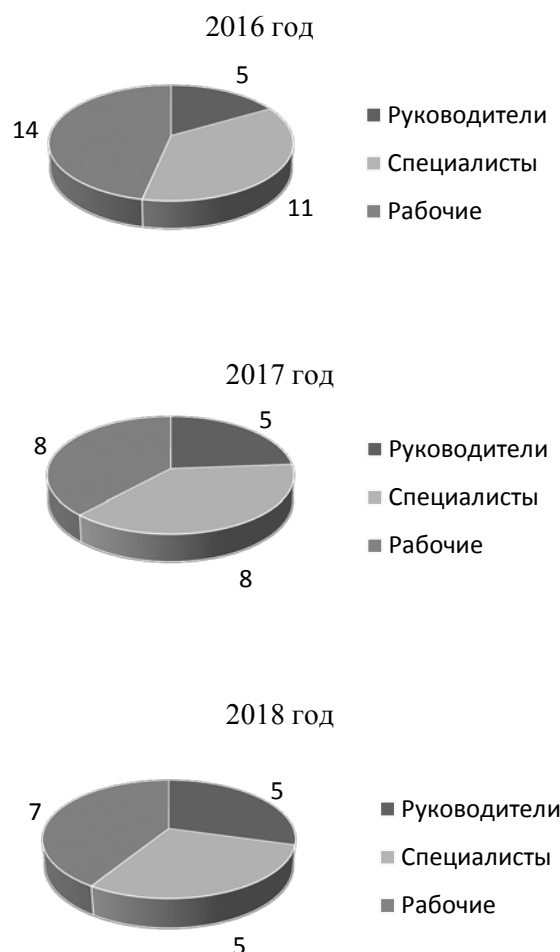


Рисунок 2 – Структура персонала по категориям ООО «Бастион»

Основную долю в структуре персонала в 2016 и 2018 гг. составляли рабочие, в 2017 г. доля рабочих была равна доле специалистов. Проанализировав структуру работников на ООО «Бастион» по различным признакам можно сделать вывод, что по уровню образования в 2016 и 2017 гг. на предприятии преобладали работники со средним специальным образованием, а в 2018 году – с высшим.

В целом на предприятии работают женщины в возрасте от 20 до 30 лет, с высшим и средним специальным образованием.

На рис. 3 показана динамика коэффициентов движения трудовых ресурсов за 3 года.

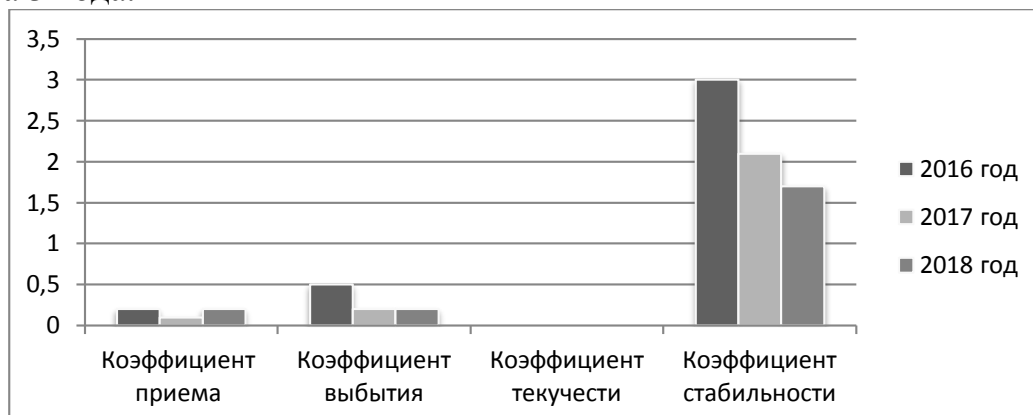


Рис. 3 – Динамика коэффициентов движения трудовых ресурсов ООО «Бастион» за 2016 - 2018 гг.

Рассмотрим динамику показателей производительности труда за 3 года (рис. 4).

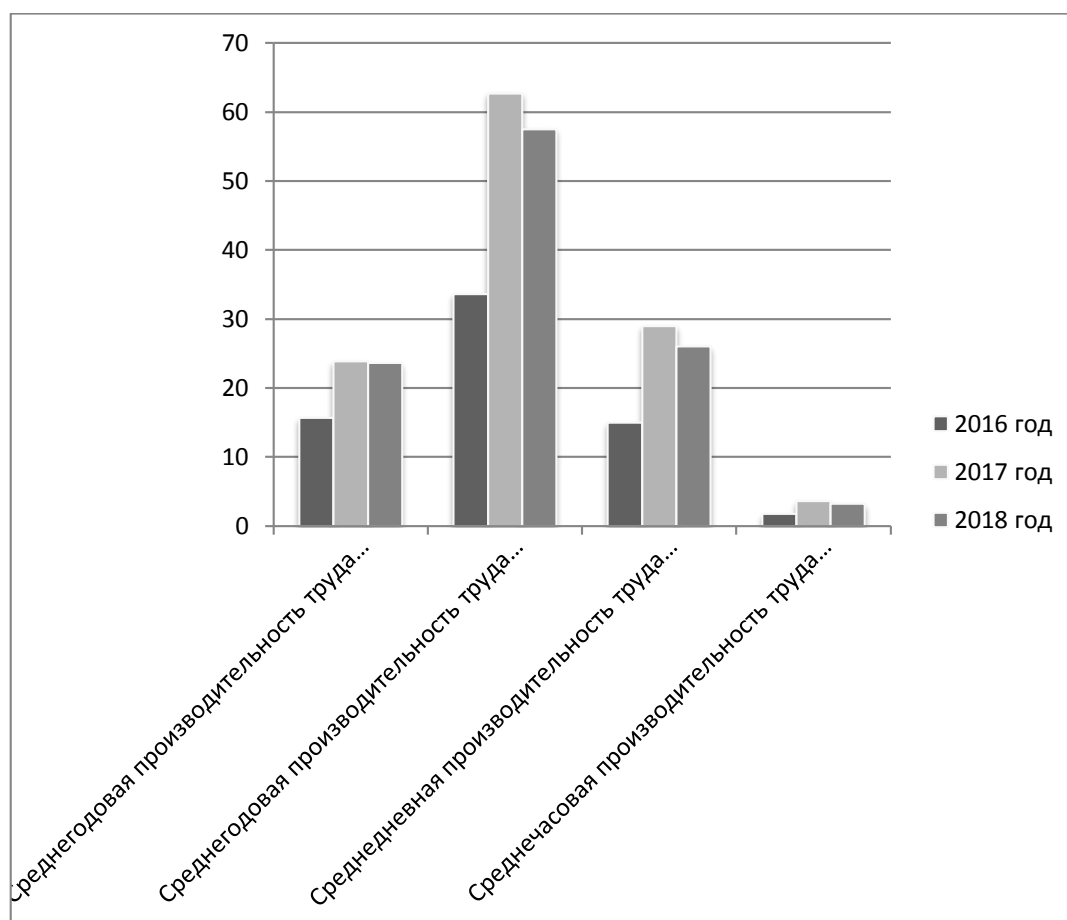


Рисунок 4 – Динамика показателей производительности труда ООО «Бастион» за 2016 - 2018 гг.

Анализ динамики показателей производительности труда выявил ряд проблем, касающихся управления персоналом ООО «Бастион», а именно:

- 1) рост увольнения кадров;
- 2) повышение плановой загруженности кадров из-за уменьшения штата специалистов и рабочих ООО «Бастион»;
- 3) падение производительности труда рабочих.

Перечисленные проблемы позволяют сделать следующие обобщенные выводы:

- 1) уменьшение продаж в натуральном выражении при умеренных темпах роста рынка строительных материалов говорит о падении производительности труда менеджеров по продажам;
- 2) весь персонал ООО «Бастион» не имеет достаточной мотивации не только для повышения производительности труда, но и для дальнейшего сотрудничества с предприятием;
- 3) недостаточность менеджеров для обеспечения развития ООО «Бастион».

Выявленные проблемы указывают на то, что предприятию необходимо совершенствовать организацию своей коммерческой деятельности. В сложившейся ситуации приоритетным направлением является внедрение мероприятий по повышению производительности труда.

Исходя из обозначенных проблем ООО «Бастион», для развития компании и с целью роста производительности труда сотрудников, предложены следующие мероприятия:

- 1) увеличение штата (прием на работу трех менеджеров по продажам, двух специалистов по персоналу и одного кладовщика);
- 2) повышение квалификации директора в области стратегического, антикризисного и кадрового управления;
- 3) повышение квалификации начальника отдела кадров;

- 4) введение норм рабочего времени для рабочих и организация контроля выработки сотрудников;
- 5) повышение заработной платы всех сотрудников до среднерыночного уровня;
- б) активное использование нематериальных стимулов для роста производительности труда.

В таблице 1 показан совокупный эффект от предложенных мероприятия.

Таблица 1 - Оценка эффективности предложенных мероприятий в ООО «Бастион»

Мероприятие	Движение денежных средств, тыс. руб.
1. Увеличение штата:	
- годовые расходы на организацию рабочих мест новых сотрудников	-176
- годовые расходы на з/пл новых сотрудников	-2312,7
- прочие расходы на новых сотрудников (затраты эл-энергии, воды и т.п.)	-21,6
2.Повышение квалификации сотрудников:	
- курсы актуальных методов стратегического и антикризисного управления для директора	-30
- курсы современных методов кадрового управления для директора и начальника отдела кадров	-50
3. Введение норм рабочего времени для рабочих и организация контроля выработки сотрудников	-
4. Повышение з/платы всех сотрудников до среднерыночного уровня за минусом расходов на новых сотрудников	-4059,9
5. Обеспечение отсутствия задержек в расчетах с персоналом	-
6.Активное использование нематериальных стимулов	-360
7. Ожидаемый рост чистой прибыли (итого доп. доходов)	+8713
8. Ввод стимулирующих надбавок к з/плате менеджеров (3% от чистой прибыли)	$8713 * 0,03 = - 261,39$
Итого расходов:	-7271,59
Итого эффект от мероприятий:	$8713 - 7271,59 = +1441,41$

Таким образом, прирост чистой прибыли в первый плановый год ожидается в сумме 1441,41 тыс. руб. Благодаря внедренному комплексу

мероприятий произойдет общая гармонизация управления персоналом ООО «Бастион», мотивация сотрудников резко возрастет, вслед за ней ожидается и рост производительности, коммерческая деятельность предприятия станет эффективной.

Предложенный комплекс позволит добиться роста товарооборота на 40231,42 тыс. руб., роста прибыли на 8713 тыс. руб. При этом, годовая производительность одного сотрудника вырастет на 1132 тыс. руб. или на 47,86%, а годовая производительность одного рабочего ООО «Бастион» увеличится на 4311 тыс. руб. или на 75,01%, что подтверждает эффективность предложенных мероприятий.

#### **Библиографический список:**

1. Кибанов, Л.Я. Экономика управления персоналом [Текст]: [учебник] / Л.Я. Кибанов, Е.Л. Митрофонова, И.А. Есаулова. – М.: Инфра-М, 2016. – 427 с.

*Оригинальность 98%*