

УДК 331.101.6

***ВЫЯВЛЕНИЕ РЕЗЕРВОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ  
ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ МАЛОГО БИЗНЕСА***

***Слушкина Е.Ю.***

*студентка,*

*ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»*

*Саранск, Россия*

**Аннотация**

В статье рассматриваются значение производительности труда и роль выявления внутриорганизационных резервов ее роста для организаций малого бизнеса. Проанализирована система организации труда, выявлены внутриорганизационные резервы роста производительности труда на примере предприятия малого бизнеса. Даны предложения по оптимизации распределения производственного персонала и внедрению системы дробных ставок для организации и оплаты труда на рассматриваемом предприятии. Проведена сравнительная оценка существующей и предлагаемой систем организации работы производственного персонала на основе расчета показателей эффективности труда.

**Ключевые слова:** производственный персонал, производительность труда, резервы роста, затраты труда, выработка

***IDENTIFICATION OF RESERVES FOR LABOR PRODUCTIVITY GROWTH  
IN SMALL ENTERPRISE***

***Slushkina E.Yu.***

*student,*

*Mordovian State University N.P. Ogaryova,*

*Saransk, Russia*

**Abstract**

The article examines the importance of labor productivity and the role of identifying intra-organizational reserves of its growth for small business. The system of labor organization has been analyzed, intra-organizational reserves of labor productivity growth have been identified using the example of a small enterprise. Proposals are given for optimizing the distribution of production personnel and introducing a fractional rate system for organizing and remunerating labor at the enterprise in question. A comparative assessment of the existing and proposed systems for organizing the work of production personnel was carried out on the basis of calculating labor efficiency indicators.

**Keywords:** production personnel, labor productivity, growth reserves, labor costs, production, labor production rate

В малом бизнесе важной задачей организации труда является внимание к росту его производительности, в результате которого увеличивается объем выполненных работ, произведенной продукции или оказанных услуг в единицу времени, что положительно влияет на величину прибыли предприятия.

Производительность труда на малом предприятии является весьма динамичным показателем и зависит от воздействия на бизнес множества внутренних и внешних факторов. Перечень последних весьма обширен: от состояния макроэкономики, конкуренции на целевом рынке и темпов развития отрасли до строгих государственных требований в области организации трудовой деятельности [2]. Внутренние факторы находятся в непосредственной зависимости от деятельности самого малого предприятия, внутри которого всегда существуют резервы роста производительности труда [5,6]. Такие внутриорганизационные резервы выявляются и реализуются на уровне рабочего места, подразделения, и фирмы в целом. Они, в свою очередь, делятся на три основные группы:

- резервы снижения трудоемкости продукции;

- резервы лучшего использования фонда рабочего времени;
- резервы совершенствования структуры и расстановки кадров [1,7,8].

Данная статья посвящена выявлению внутренних резервов роста производительности труда на малом предприятии (далее МП), занимающимся обслуживанием котельных и теплоэнергетического оборудования в Республике Мордовия. В целом, механизм ведения данного бизнеса состоит в том, что МП ежегодно заключает с теплоснабжающими организациями договоры на обслуживание котельных и теплосетей. Такие договоры включают определенное количество котельных, расположенных в разных районах республики. В договорах специфицируется перечень работ, которые выполняются сотрудниками МП в целях обеспечения бесперебойной подачи тепла потребителям в течение отопительного сезона, а также перечень работ, которые необходимо выполнить в летний (неотопительный) период в целях подготовки котельных к новому отопительному сезону.

Выбор организации, оказывающей услуги по обслуживанию котельных и сетей, производится теплоснабжающей организацией на основе процедуры торгов, ввиду чего стоимость каждого договора является неизменной для МП в данном году.

В течение 2017-2019 гг. рассматриваемое МП обслуживало котельные в шести районах Мордовии. Количество обслуживаемых объектов за данный период возросло с 45 до 62 единиц. Увеличение количества обслуживаемых котельных является для предприятия, с одной стороны, очень положительным фактором, т.к. свидетельствует о росте числа заключенных с ним договоров, повышении суммы годового дохода и об улучшении конкурентных позиций на рынке. С другой стороны, эта динамика меняет величину и структуру себестоимости МП, так как требует больших материальных затрат и привлечения дополнительного числа сотрудников.

Значительное влияние на производительность труда на МП оказывают технологические факторы. Так, из 62 обслуживаемых в 2019 году котельных 52

являлись автоматизированными, а 10 – неавтоматизированными. Автоматизированные котельные оснащены оборудованием, не требующим постоянного присутствия операторов на объекте и позволяющим одному сотруднику обслуживать три объекта. В случае неавтоматизированных котельных необходимо круглосуточное дежурство, что предполагает ежедневное присутствие на каждом объекте трех операторов, занятых по 8 часов. Данные обстоятельства неуклонно ведут к снижению показателей производительности труда. Однако, договоры по обслуживанию неавтоматизированных котельных являются самыми дорогими по стоимости и существенно прибавляют объемы годовой выручки МП. Данный факт мотивирует руководство предприятия принимать решения в пользу исполнения подобных договоров. Понимание руководством необходимости расширения доходной базы предприятия, должно, по нашему мнению, сопровождаться подробным обоснованием эффективности заключаемых договоров, в том числе, и с позиций влияния на показатели производительности труда.

Опыт работы предприятия позволил установить, что наиболее оптимальной для выполнения всех обслуживающих функций является расстановка персонала, при которой 1 сотрудник обслуживает 3 автоматизированные котельные в том или ином районе. При этом сотрудник занят на 1 полную ставку, за которую получает установленный оклад. В случае, если в районе число обслуживаемых котельных не кратно трем и весь персонал занят на 1 полную ставку, появляется риск необоснованного увеличения трудозатрат и расходов на производственный персонал. Следовательно, одним из резервов роста производительности труда, выявленных для рассматриваемого МП, является использование для производственного персонала системы дробных ставок работы.

Суть этой системы состоит в том, что если в районе 2 человека обслуживают 5 котельных, то величины их ставок изменяются кратным образом. Это означает, что работу на трех котельных выполняет сотрудник,

занятым на 1 полную ставку или 3/3 ставки. Следовательно, оставшиеся две котельные обслуживаются сотрудником, работающим на 2/3 ставки. Либо каждый из сотрудников данного района работает на одинаковое количество дробных ставок, что в рассматриваемом примере равно 0,83 ставки. Решение о том, как будут распределяться ставки между конкретными лицами в том или ином районе должно приниматься начальником производственно-технического отдела предприятия совместно с директором, опираясь на следующее:

- опыт и компетентность сотрудников;
- состояние обслуживаемого теплоэнергетического оборудования (годность/износ);
- накопленные сведения по количеству аварий и отключений на конкретных котельных, частоте выездов сотрудников на них в предыдущие периоды.

В целях установления обоснованности сделанных предложений в таблице 1 представлено сравнение распределения производственного персонала по обслуживаемым районам с использованием действующей и предлагаемой систем ставок на примере договоров обслуживания котельных за 2019 год.

Таблица 1 – Распределение ставок производственного персонала (ПП) по используемой и предлагаемой системам ставок

Показатели	Кол-во котельных, ед.	Используемая система ставок		Предлагаемая система ставок		Абсолютное изменение	
		Чел.	Ставок	Чел.	Ставок	Чел.	Ставок
Общее количество ПП, в т.ч. работающие по договору на обслуживание котельных в районах:	62	54	54,0	49	47,32	-5	-6,68
-Атяшевский	9	5	5,0	3	3,0	-2	-2,0
-Большеегнатовский	3	2	2,0	1	1,0	-1	-1,0
-Ельниковский	11	5	5,0	4	3,66	-1	-1,34
-Ичалковский	10	3	3,0	4	3,33	1	0,33
-Ковылкинский (авт. котельные)	16	8	8,0	6	5,33	-2	-2,67
-Ковылкинский (неавт. котельные)	10	30	30,0	30	30,0	0	0,0

-Кочкуровский	3	1	1,0	1	1,0	0	0,0
---------------	---	---	-----	---	-----	---	-----

Данные таблицы 1 демонстрируют, что отсутствие своевременного внимания к рационализации трудовых затрат привело к следующим негативным результатам:

- к обслуживанию котельных привлечено на 5 человек больше, чем достаточно для их качественного обслуживания;
- с позиций предлагаемой системы дробных ставок задействовано на 6,68 ставки больше;
- в Ичалковском районе выявлен недостаток персонала для осуществления качественного обслуживания на 0,33 ставки;
- в Атяшевском, Ковылкинском, Большеигнатовском и Ельниковском районах наблюдается избыток персонала.

В таблице 2 произведен расчет трудовых затрат производственного персонала по предлагаемой системе дробных ставок, а также дано их сравнение с действующими показателями. Показатель трудовых затрат по новой системе определялся путем умножения количества ставок на количество рабочих дней в сезон (в год), поскольку дробная система использует долю времени (дней), затрачиваемых на работу.

Таблица 2 – Расчет показателей трудовых затрат производственного персонала при внедрении системы дробных ставок

Показатели	Используемая система ставок	Предлагаемая система ставок	Абс. изменение	Отн. изменение
1. Количество рабочих дней отопительного сезона, дн.	242	242	0	100%
2. Количество рабочих дней летнего сезона, дн.	103	103	0	100%
3. Трудозатраты ПП (отопительный сезон), чел.-дн., в т.ч. работающего в районах:	13068	11451,44	-1616,56	88%
-Атяшевский	1210	726	-484	60%
-Большеигнатовский	484	242	-242	50%

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

-Ельниковский	1210	885,72	-324,28	73%
-Ичалковский	726	805,86	79,86	111%
-Ковылкинский, в т.ч.:	9196	8549,86	-646,14	93%
по автоматизированным котельным	1936	1289,86	-646,14	67%
по неавтоматизированным котельным	7260	7260	0	100%
-Кочкуровский	242	242	0	100%
4. Трудозатраты ПП (летний сезон), чел.-дн., в т.ч. работающего в районах:	3502	2813,96	-688,04	80%
-Атяшевский	515	309	-206	60%
-Большеигнатовский	206	103	-103	50%
-Ельниковский	515	376,98	-138,02	73%
-Ичалковский	309	342,99	33,99	111%
-Ковылкинский, в т.ч.:	1854	1578,99	-275,01	85%
по автоматизированным котельным	824	548,99	-275,01	67%
по неавтоматизированным котельным	1030	1030	0	100%
-Кочкуровский	103	103	0	100%
5. Трудозатраты ПП в год, чел.-дн., в т.ч. работающего в районах:	16570	14265,4	-2304,6	86%
-Атяшевский	1725	1035	-690	60%
-Большеигнатовский	690	345	-345	50%
-Ельниковский	1725	1262,7	-462,3	73%
-Ичалковский	1035	1148,85	113,85	111%
-Ковылкинский:	11050	10128,85	-921,15	92%
-Кочкуровский	345	345	0	100%

Таблица 2 показывает, что внедрение предлагаемой системы ставок позволит сократить трудозатраты на 2304,6 чел.-дней в год или на 14%. В отопительный сезон трудозатраты снизятся на 1616,56 чел.-дней или на 12%, в летний сезон – на 688,04 чел.-дней или 20%. Наиболее значительной экономии труда предлагаемая система позволит достигнуть в рамках договоров, реализуемых в Большеигнатовском районе – на 50%, Атяшевском – на 40% и Ельниковском – на 27%. В абсолютном выражении наибольшее снижение трудозатрат предполагается в Ковылкинском районе - на 921,15 чел.-дней в год.

В таблице 3 рассчитаны показатели выработки производственного персонала с использованием предлагаемой системы ставок и оценен рост

производительности труда при условии ее внедрения на предприятии.

Таблица 3 – Показатели выработки производственного персонала при внедрении предлагаемой системы ставок

Показатели	Используемая система ставок	Предлагаемая система ставок	Абс. изменение	Отн. изменение
Дневная выработка на 1 ПП всего, руб./ чел.-дн., в т.ч. по районам:	1973,62	2 292,46	318,84	116%
-Атяшевский	2426,32	4 043,87	1617,55	167%
-Большеигнатовский	1744,99	3 489,99	1744,99	200%
-Ельниковский	2492,23	3 404,69	912,46	137%
-Ичалковский	3968,56	3 575,28	-393,28	90%
-Ковылкинский	1610,98	1 757,49	146,51	109%
-Кочкуровский	3204,14	3 204,14	0,00	100%

Таким образом, внедрение системы дробных ставок позволит задействовать резервы роста производительности труда и повысить дневную выработку на 1 чел. в целом на 2292,46 чел.-часов или на 16% в год. Наиболее полезной эта система станет для исполнения договоров по Большеигнатовскому району, где выработка возрастет в 2 раза, а также для Атяшевского (+67%) и Ельниковского (+37%) районов. Производительность труда по договорам в Ичалковском районе понизится на 10%. Причина этого состоит в том, что в данном районе существовала нехватка кадров для качественного обеспечения работ по обслуживанию котельных. Сотрудники района в сравнении с их коллегами в других районах перерабатывали на 0,33 ставки, хотя это никак не отражалось на уровне оплаты их труда. Добавление 0,33 ставок приведет к сокращению производительности труда, но при этом, к восстановлению справедливости в уровнях оплаты аналогичного труда в компании.

В заключении отметим, что рассмотренный в статье вопрос является весьма актуальным для малых предприятий, поскольку выявление внутриорганизационных резервов производительности труда позволяет экономить финансовые ресурсы, эффективнее использовать трудовой капитал, а также внедрять более справедливые и мотивирующие системы оплаты труда



работников.

### **Библиографический список:**

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, Е. М. Е, Сорокина. - М.: Юнити, 2016. - 407 с.
2. Богатырева И.В. Повышение производительности труда на основе эффективного использования рабочего времени: методические основы и практика применения // Экономика труда. – 2019. – Т.6. – №1. – С. 407-418.
3. Гочуев Р.А., Виниченко М.В. Внедрение трудовых соревнований в систему эффективной мотивации персонала организации // Новое поколение. 2018. № 17. С. 49-60.
4. Дудин М.Н. Обеспечение эффективности труда наемных рабочих в промышленном производстве в условиях развития шеринг-экономики // Креативная экономика. – 2019. – Т.13. - №12. – С. 2421-2433.
5. Котюргина Е.Н. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда // Human Progress. – 2018. – Т. 4. – № 11. – С. 4.
6. Одегов Ю.Г. Резервы роста производительности и эффективности // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2016. - №9. – С. 18-25.
7. Экономика труда: учебник / под ред. Проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М. Магистр, 2010. – 686 с.
8. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 670 с.

*Оригинальность 94%*