

Рост рентабельности собственного капитала на 8,24 п.п. на фоне 7,2% п.п. увеличения рентабельности совокупных активов свидетельствует о том, что сложившаяся в организации структура источников финансирования выгодна с точки зрения собственников и инвесторов.

Положительная динамика коэффициентов рентабельности достигнута благодаря финансовым результатам работы фермерского хозяйства, — росту прибыльности.

Заключение. Проведение анализа финансового состояния любого хозяйствующего субъекта необходимо для того, чтобы своевременно выявить и устранить «пробелы», влияющие негативно на финансово-хозяйственную деятельность организации. Развитие методологии проведения анализа финансового состояния субъектов хозяйствования в целях более точного и своевременного выявления кризисных ситуаций требует разработки новых методов диагностики, адаптированных к современным условиям осуществления предпринимательской деятельности и отраслевым особенностям деятельности, в частности фермерских хозяйств.

Список цитируемых источников

1. О крестьянском (фермерском) хозяйстве [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 фев. 1999 г., № 611-ХІІ : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июл. 2018 г. № 132-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 26.07.2018. — 2/2570.

2. О Государственной программе «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 1 февр. 2021 г., № 59 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — Режим доступа: <https://www.mshp.gov.by/documents/ab2025.pdf>. — Дата доступа: 20.02.2022.

3. Число фермерских хозяйств в Беларуси увеличилось на 20,7% за последние шесть лет [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

https://primepress.by/news/ekonomika/chislo_fermerskikh_khozyaystv_v_belarusi_uvelichilos_na_20_7_za_poslednie_shest_let-44269/#:~:text=%D0%9E%D0%B1%20%D1%8D%D1%82%D0%BE%D0%BC%20%D1%81%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B0%D0%B5%D1%82%20%D0%9D%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9,%E2%80%93%20198%2C6%20%D1%82%D1%8B%D1%81%20%D0%B3%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2. — Дата доступа: 19.04.2022.

4. Об утверждении Инструкции о порядке расчета коэффициентов платежеспособности и проведения анализа финансового состояния и платежеспособности субъектов хозяйствования [Электронный ресурс] : постановление М-ва финансов Респ. Беларусь и М-ва экономики Респ. Беларусь, 27 дек. 2011 г., № 140/206 : в ред. постановления М-ва финансов Респ. Беларусь и М-ва экономики Респ. Беларусь от 4 окт. 2017 г. № 33/23 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 26.10.2017. — № 8/32493.

УДК 331

А. С. Гурченко, Е. В. Гудорова

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет», Витебск, Республика Беларусь

ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ, МОБИЛЬНОСТИ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Введение. «Повышение эффективности использования человеческих ресурсов в современных условиях является приоритетной задачей как для конкретной организации, так и для национальной экономики в целом» [1, с. 38]. Трудовые ресурсы — неотъемлемая часть эффективной деятельности организации, так как ее финансовое состояние находится в прямой зависимости от эффективной работы персонала. Поэтому вопросы, касающиеся анализа персонала любого экономического субъекта, приобретают особую актуальность.

Основная часть. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации представим на примере ОАО «Молоко» (г. Витебск). С целью выявления направлений повышения эффективности использования персонала анализируемого экономического субъекта были проведены следующие этапы анализа: 1) анализ состава и структуры; 2) анализ движения персонала; 3) анализ производительности труда.

При анализе основных технико-экономических показателей была выявлена положительная тенденция развития ОАО «Молоко» (г. Витебск) в 2020 году по сравнению с 2019 годом, о чем свидетельствуют финансовые результаты деятельности организации.

Анализ состава и структуры персонала организации показал незначительные изменения структуры в разрезе категорий, однако значительные изменения можно наблюдать в разрезе уровня образования работников.

Следующий этап — проведение анализа движения персонала, так как текучесть персонала является острой проблемой на сегодняшний день. Уход ценных людей снижает «человеческие активы» организации, вместе с работниками «уходят» и инвестиции в «специфический человеческий капитал» (расходы на привлечение, обучение и переобучение и т. д.). Проблема связана не столько с потерями в результате текучести, но и с сохранением и повышением профессиональной квалификации сотрудников. В рамках анализа движения персонала были рассчитаны следующие показатели:

- 1) коэффициент текучести кадров увеличился на 9,7 % по сравнению с 2019 годом;
- 2) коэффициент оборота по приему имеет положительную тенденцию, что свидетельствует о притоке новых работников в организацию;

3) коэффициент оборота по выбытию также увеличился, однако его значение оказалось выше коэффициента оборота по приему, что свидетельствует о нестабильности трудового коллектива;

4) коэффициент постоянства персонала увеличился на 54,43 %, однако все еще остается достаточно низким для анализируемого субъекта хозяйствования;

5) коэффициент замещения в 2020 году составил 0,0351.

На наш взгляд коэффициент замещения наиболее полно описывает результат движения персонала организации. Поэтому считаем целесообразным проведение анализа динамики данного экономического показателя за более длительный период (2012—2021 гг.). Результаты анализа выявили значительные колебания коэффициента замещения за весь исследуемый период, что свидетельствует о нестабильности трудового коллектива.

Далее была проведена оценка влияния движения персонала ОАО «Молоко» на изменения, происходящие в его структуре. Для чего предварительно проведен анализ изменений этой структуры (в разрезе по категориям персонала, по уровню образования, по возрасту). «Оценка структурных изменений требует выявления тенденций в изменении доли каждой группы персонала в той или иной группировке. Если обозначить d_0 — доля данной группы персонала организации в исследуемой совокупности в базисном периоде, d_1 — доля данной группы персонала организации в исследуемой совокупности в отчетном периоде, то сводная оценка структурных изменений может быть дана с помощью индекса Казинца» (формула 1) [2, с. 16]:

$$\text{индекс Казинца} = \sqrt{\frac{\sum (d_1 - d_0)^2}{d_0}} \quad (1)$$

Выявление наличия (отсутствия) связи движения персонала с изменениями его структуры производилось при помощи построения корреляционной матрицы (парная корреляция коэффициента замещения и индекса Казинца) посредством использования пакета анализа MS Excel, что позволило сделать определенные выводы. Так, связь значительной и средней степени прослеживается между коэффициентом замещения с изменениями структуры персонала исследуемой организации (в разрезе по возрасту и уровню образования), что требует дополнительного внимания к принятию решения в области регулирования движения персонала.

С целью более глубокого анализа движения персонала проведена оценка вероятности перемещений работников ОАО «Молоко» среди их категорий (таблица 1).

Данные таблицы 1 свидетельствуют о наличии в организации как восходящей, так и нисходящей мобильности, что характерно даже для высшего уровня иерархии. Причем отмечается незначительная вероятность восходящей мобильности для рабочих, что позволяет сделать вывод о наличии возможности карьерного роста даже для самого низкого уровня среди всех представленных категорий персонала. В большей мере наблюдается горизонтальная мобильность. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что лицам, принимающим решения в области трудовых ресурсов ОАО «Молоко» г. Витебск, следует уделить больше внимания мотивации работников относительно повышения образования и квалификации для последующего заполнения вакантных рабочих мест за счет внутренних резервов организации. Это легко объяснить наличием у работников, имеющих продолжительный стаж в конкретном субъекте хозяйствования, специфических навыков и умений.

Т а б л и ц а 1 — Анализ вероятности перемещения персонала в рамках структуры работников по категориям

Категории работников	Руководители	Специалисты-профессионалы	Специалисты	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
Руководители	0,1	0,0375	0	0	0
Специалисты-профессионалы	0,069	0,203	0,028	0	0
Специалисты	0	0	0	0	0
Квалифицированные рабочие	0	0,0091	0,18	0,32	0
Неквалифицированные рабочие	0	0	0,03	0,12	0,63

Примечание. Собственная разработка автора.

Еще одним важнейшим показателем, характеризующим эффективность использования трудовых ресурсов, является производительность труда, определяемая путем сопоставления объема продукции с количеством затраченного на нее живого труда (рабочего времени) или численности персонала. Основным показателем производительности труда, наиболее часто применяемым в организациях, является выработка: среднегодовая, среднедневная и среднечасовая.

При анализе производительности труда на ОАО «Молоко» г. Витебск была выявлена тенденция роста как среднегодовой выработки одного работника по сравнению с 2019 годом, так и среднедневной, и среднечасовой выработки одного работника на 18% и 20,27% соответственно.

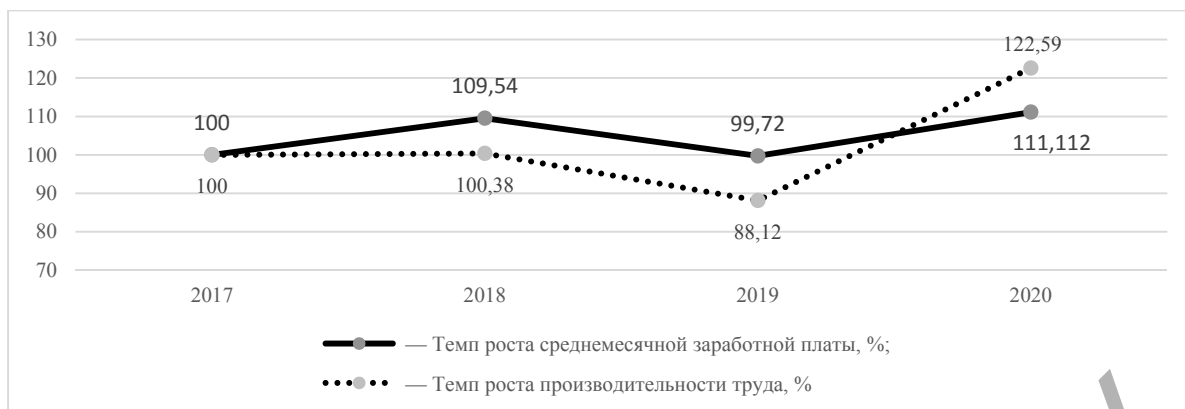


Рисунок 1 — Соотношение темпов роста среднемесячной заработной платы и темпов роста производительности труда

Примечание. Собственная разработка автора по данным организации.

Одним из наиболее важных условий эффективного функционирования организации является обеспечение оптимального соотношения между темпами роста производительности труда и заработной платы (рисунок 1).

Данные рисунка 1 отражают превышение темпов роста производительности труда над темпами роста среднемесячной заработной платы вплоть до 2020 года, что свидетельствует о перерасходе фонда заработной платы (ограничивает возможность производственного накопления и сдерживает расширенное воспроизводство).

Кроме того, был проведен анализ влияния факторов на уровень производительности труда одного работника на ОАО «Молоко», для чего была использована следующая факторная модель (формула 2):

$$ПТ = \frac{ВП}{Чр + Чрк + Чсл + Чс} \quad (2)$$

где $ВП$ — объем выпущенной продукции;

$Чр$ — численность рабочих;

$Чрк$ — численность руководителей;

$Чсл$ — численность прочих служащих;

$Чс$ — численность специалистов.

В результате анализа производительности труда одного работника на ОАО «Молоко» г. Витебск было выявлено влияние следующих факторов (таблица 2).

Таблица 2 — Факторный анализ производительности труда одного работника ОАО «Молоко» г. Витебск за 2019—2020 гг.

Фактор	Размер влияния
Влияние изменения объема производства продукции	31,40637
Влияние изменения численности работников	2,976857
Влияние изменения численности руководителей	-1,63452
Влияние изменения численности служащих	41,28474
Влияние изменения численности специалистов	-48,5804
Совокупное влияние факторов	25,453

Примечание. Собственная разработка автора по данным организации.

Факторный анализ производительности одного работника выявил как положительное, так и отрицательное влияние факторов. Стоит обратить внимание на изменение количественного состава руководителей и специалистов.

Заключение. Таким образом, результаты анализа эффективности использования трудовых ресурсов ОАО «Молоко» г. Витебск позволяют утверждать о наличии необходимости управленческих решений в области регулирования количественного и качественного состава работников исследуемого субъекта хозяйствования.

Список цитируемых источников

1. Ванкевич, Е. В. Технологии искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами / Е. В. Ванкевич, И. Н. Калиновская // Белорусский экономический журнал. — № 2. — 2020. — С. 38–51.
2. Касаева, Т. В. Статистика предприятия : курс лекций / сост.: Т. В. Касаева. — Витебск : УО «ВГТУ», 2015. — 348 с.