

*Н. Н. Макарова, ст. преподаватель  
БТЭУ ПК, г. Гомель*

## **МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ**

В современных условиях хозяйствования и конкуренции потребительская кооперация переживает определенные сложности. За 2011–2015 годы организациями потребительской кооперации проводилась работа по совершенствованию материально-технической базы торговой отрасли, в том числе открыто (путем нового строительства, реконструкции, приобретения) 78 крупных торговых объектов площадью более 500 м<sup>2</sup>, 428 объектов шаговой доступности, модернизировано 208 магазинов, восстановлена работа 460 ранее закрытых объектов, приобретено 9,3 тысяч единиц холодильного оборудования, 477 специализированных автомагазинов. Выполнено поручение Главы Государства по организации обслуживания каждого населенного пункта, не имеющего стационарной торговой сети, 3 раза в неделю. Формируется торговая сеть под брендом «Родны кут», в соответствии с утвержденными критериями, на 01.01.2016 функционирует 2,2 тысячи объектов под данным брендом. В рамках работы по развитию системы безналичных расчетов за 2011–2015 годы в торговой сети дополнительно установлено 6 365 единиц банковских платежных терминалов [1, 2].

Начата работа по стандартизации бизнес-процессов в торговой отрасли. В 2014–2015 годах утверждены Правила мерчандайзинга в потребительской кооперации, Положение о внесе-

нии новых продовольственных товаров, торговых марок в ассортиментную матрицу объектов потребительской кооперации.

Главные цели в основном достигнуты: экономический рост приобрел устойчивый характер, заложены основы для масштабных структурных изменений. Сегодня перед потребительской кооперацией стоят новые вызовы и задачи, решение которых требует новых подходов, как на краткосрочную, так и долгосрочную перспективу.

В 2016–2020 годах будет продолжена гармоничная оптимизация организационной структуры потребительской кооперации. Она будет направлена на сокращение количества юридических лиц, что позволит устранить излишнюю звенность управления, в том числе за счет: упразднения неэффективно работающих унитарных предприятий, филиалов, обособленных структурных подразделений, поэтапного укрупнения районных кооперативных организаций, формирования отраслевых объединений [1, 2].

Оценку эффективности расходов организации на содержание трудовых ресурсов, качество трудовой деятельности персонала, рациональность используемой системы оплаты труда можно произвести по коэффициентам (индексам), которые определяются отношением индексов показателей хозяйственной деятельности к индексу фонда заработной платы (формулы 1.2).

Проведем расчет индекса производительности труда (I<sub>ГВ</sub>):

$$I_{ЗП} = \frac{ГЗП_1}{ГЗП_0}; \quad (1)$$

$$I_{ГВ} = \frac{ГВ_1}{ГВ_0}; \quad (2)$$

$$I_{ЗП} = \frac{6,79}{6,11} = 1,1113; \quad I_{ГВ} = \frac{134,96}{113,15} = 1,1928$$

Приведенные данные свидетельствуют о том, что в анализируемой организации темпы роста производительности труда выше темпов роста оплаты труда.

Коэффициент опережения (Коп) равен (формула 3):

$$K_{оп} = \frac{I_{ГВ}}{I_{ЗП}}, \quad (3)$$

$$K_{оп} = \frac{1,1928}{1,1113} = 1,0733, \text{ или } 107,33 \%$$

Коэффициент опережения, равный 1,0733, свидетельствует о том, что темп роста производительности труда на 7,33 % превышает темп роста средней заработной платы, т. е. средства на оплату труда в организации используются эффективно.

Для определения суммы экономии (–Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу 4:

$$\text{Эфзп} = \text{ФЗПф} \times (I_{зп} - I_{гв}), \quad (4)$$

$$\text{Эфзп} = 3302,08 \times (1,1113 - 1,1928) = - 269,12 \text{ тыс. р.}$$

Таким образом, низкие темпы роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда способствовали экономии фонда зарплаты. Необходимость проведения такого анализа определяется еще и тем, что соотношение динамики производительности и оплаты труда влияет на структуру себестоимости продукции путем изменения затрат живого труда в себестоимости продукции. При этом экономический смысл преимущественного роста производительности труда по сравнению с оплатой труда состоит в том, что это, с одной стороны обеспечивает снижение удельных затрат заработной платы на выполненную работу, с другой, укрепляется материальная база роста заработной платы.

Из таблицы 1 видно, что все рассчитанные коэффициенты эффективности больше единицы. Так, коэффициент К1 составил 1,07 по причине превышения темпов роста товарооборота над темпами роста фонда заработной платы. К4 составил 0,993 по причине превышения темпов роста средней заработной платы над темпами роста производительности труда. К3 составил 1,089 по причине превышения темпов роста производительности труда над темпами роста фонда заработной платы. Значения пока-

зателей К2 и К5 чуть выше предыдущих, однако отмечается незначительное превышение темпов роста фонда заработной платы над темпами роста прибыли от реализации и темпами роста прибыли в расчете на одного работника. К6 составил 1,556 по причине увеличения темпов роста прибыли на одного работника над темпами средней заработной платы. К7 составил 1,210 по причине опережения темпов роста фонда заработной платы над темпами роста численности работников.

**Таблица 1 – Коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы**

<b>Коэффициенты</b>	<b>Величина</b>
Отношение индекса товарооборота к индексу фонда заработной платы (К1)	1,07
Отношение индекса прибыли к индексу фонда заработной платы (К2)	1,639
Отношение индекса производительности труда к индексу фонда заработной платы (К3)	1,089
Отношение индекса производительности труда к индексу средней заработной платы (К4)	0,993
Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу фонда заработной платы (К5)	1,567
Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу средней заработной платы (К6)	1,556
Отношение индекса фонда заработной платы к индексу численности работников (К7)	1,210

На основании проведенного анализа мы предлагаем ввести увязку премирования с производительностью труда, поэтому можно продублировать показатели стимулирования и повысить их процент за выполнение и перевыполнение данных показателей, что позволит с помощью премирования заинтересовать работников и следовательно повысить производительность труда.

***Список использованных информационных источников***

1. Об утверждении Концепции развития потребительской кооперации на 2016–2020 годы : постановление Правления Белкоопсоюза от 29 февраля 2016 г. – № 47. – Минск : Белкоопсоюз, 2016. – 27 с.
2. Шишкова Е. Е. Основные направления развития торговой деятельности организаций потребительской кооперации Республики Бела-

русь // Эффективность сферы товарного обращения [Электронный ресурс] : сборник научных статей IV Писаренковских чтений 26 октября 2018 г. / редкол.: С. Н. Лебедева [и др.] ; под науч. ред. канд. экон. наук, доцента Т. В. Гасановой. – Гомель : учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», 2018.