

- Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018. – № 4 (5). – С. 27–43.
2. Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. 2017 // International Labour Organization. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf. – Дата доступа: 05.05.2020.
 3. Брольпито, А. Цифровые навыки и компетенция, цифровое и онлайн обучение / А. Брольпито, старший специалист по цифровым навыкам и обучению // Европейский фонд образования. – Турин, 2019. – 84 с.
 4. Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sbmt.bsu.by/>. – Дата доступа: 06.05.2020.
 5. Меццанцаника, М. Большие данные в контексте аналитики рынка труда: ознакомительное пособие / М. Меццанцаника, Ф. Меркорио // Европейский фонд образования. – Милан, 2019. – 67 с.
 6. Международный институт управления бизнесом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ibm-institute.com/>. – Дата доступа: 07.05.2020.
 7. Бизнес школа ИПМ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ipm.by/>. – Дата доступа: 08.05.2020.

УДК 677.023.77

РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ, ОЦЕНКА, НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ

Ванкевич Е.В., д.э.н., проф., Аввакумова Е.А., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье раскрыта сущность рентабельности персонала. Рассмотрены существующие методы расчета рентабельности персонала. Обоснована необходимость комбинирования различных методов расчета рентабельности персонала, что в совокупности позволяет получить более точные результаты.

Ключевые слова: рентабельность персонала, валовая добавленная стоимость, прибыль от реализации, затраты на персонал.

Рентабельность персонала – показатель экономической эффективности, определяющийся соотношением экономического результата деятельности организации к затратам, связанным с использованием ресурсов труда, или к численности работников организации.

В качестве основных преимуществ показателя рентабельности персонала является возможность оценить эффективность труда всех категорий персонала, включая управленческий персонал, и определить вклад каждой категории работников в прибыль организации [1, с. 134, 2, с. 190–191]. Тем не менее для показателя рентабельность персонала присущи и недостатки, главным из которых является обилие методических подходов к расчету, что создает трудности в оценке и сопоставлении результатов расчетов. Анализ экономической литературы позволил выделить три основных подхода к расчету рентабельности персонала:

1) затратный – отношение, которое показывает отдачу средств, инвестированных в человеческий капитал. Проблемным вопросом в данном подходе является выбор методики расчета затрат работодателя на содержание работников предприятия;

2) ресурсный – отношение, отражающее, сколько денежных единиц приходится на 1 работника промышленно-производственного персонала. Недостатком данного подхода является неочевидность экономической интерпретации – числитель и знаменатель имеют разные единицы измерения;

3) доходный – отношение, основанное на оценке кадрового потенциала по степени участия совокупного работника в доходах организации.

Для точной оценки, при анализе рентабельности персонала в организации, необходимо комбинировать данные методики расчета.

Не менее важным является выбор показателя прибыли. В числителе при расчете рентабельности персонала могут быть использованы различные показатели прибыли

организации, которые характеризуют конечный финансовый результат. При расчете рентабельности персонала в качестве показателя прибыли предпочтительно использовать прибыль от реализации продукции, т. к. именно в ней в полной мере отражается вклад работников в прибыль организации и прослеживается прямая связь эффективности труда с конечным показателем, играющим главную роль в отражении результативности деятельности всего трудового персонала.

Целесообразно также в качестве числителя при расчете рентабельности персонала использовать показатель добавленной стоимости, так как данный показатель отражает не только вклад данной организации в ВВП страны, но и позволяет оценить долю конкретного ресурса, подразделения, участника производства в общей добавленной стоимости.

Следовательно, будет уместно производить дальнейший анализ рентабельности персонала как при помощи прибыли от реализации, так и добавленной стоимости.

Рассмотрим динамику рентабельности персонала организации, рассчитанную по валовой добавленной стоимости и прибыли от реализации в таблицах 1 и 2.

В качестве объекта для исследования выступило одно из предприятий текстильной промышленности Республики Беларусь.

Таблица 1 – Динамика рентабельности персонала организации по затратному методу, 2014–2018 гг., рассчитанная по ВДС и прибыли от реализации

Динамика	2014 г.	2016 г.	2018 г.	Отклонение 2018 г. к 2014 г.
1. ВДС, тыс. руб.	17 960	25 082	26 881	8 921
2. Затраты на персонал, тыс. руб.	11 157,6	12 557,2	16 496,2	5 338,6
3. Прибыль от реализации, тыс. руб.	4 503	8 622	6 658	2 155
4. Рентабельность персонала по ВДС, % (строка 1/строка 2)	160,96	199,74	162,95	1,99 п. п.
5. Рентабельность персонала по прибыли от реализации, % (строка 3/строка 2)	40,35	68,66	40,36	0,01 п. п.

Составлено автором по данным предприятия.

По данным таблицы рентабельность персонала за 2018 год по ВДС увеличилась на 1,99 п. п по сравнению с 2014 годом. Рентабельность персонала по прибыли от реализации увеличилась незначительно, на 0,01 п. п. Добавленная стоимость за 2018 год увеличилась на 8 921 руб., затраты на персонал увеличились на 5 338,6 руб., прибыль от реализации в 2018 году увеличилась на 2 155 руб., по сравнению с 2014 годом.

Рентабельность по валовой добавленной стоимости выше, она растет быстрее, чем рентабельность по прибыли от реализации, следовательно предприятию необходимо наращивать объемы производства и снижать затраты на содержание персонала.

Рассмотрим динамику рентабельности персонала по ресурсному методу в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика рентабельности персонала организации, рассчитанная по ресурсному методу, 2014–2018 гг.

Динамика	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение 2018 г. к 2014 г.
1. ВДС, тыс. руб.	17 960	20 697	25 082	30 740	26 881	8 921
2. Численность промышленно-производственного персонала, чел.	1277	1232	1213	1208	1238	-39
3. Прибыль от реализации, тыс. руб.	4 503	6 385	8 622	11 948	6 658	2 155
4. Коэффициент рентабельности персонала по ВДС (строка1/строка2), руб./чел.	14,06	16,82	20,68	25,45	21,71	7,65
5. Коэффициент рентабельности персонала по прибыли от реализации (строка 3/строка 2), руб./чел.	3,53	5,18	7,11	9,89	5,38	1,85

Составлено автором по данным предприятия.

Как свидетельствуют данные таблицы 2, коэффициенты рентабельности персонала по ВДС и прибыли от реализации имеют положительную динамику. Каждый работник

промышленно-производственного персонала приносил 21,71 рубль добавленной стоимости в 2018 году, что на 7,65 рублей больше, чем в 2014, а также на каждого работника приходится 5,38 рублей прибыли от реализации, что на 1,85 рублей больше, чем в 2014 году.

По результатам расчета можно сделать вывод, что персонал в организации эффективен. Коэффициент рентабельности персонала по ВДС рос быстрее, чем коэффициент рентабельности персонала по прибыли от реализации. С учетом индекса потребительских цен в 2014 году коэффициент рентабельности персонала по ВДС составил 16,68 руб./чел., а в 2018 – 22,58 руб./чел., и рос быстрее, чем коэффициент рентабельности персонала по прибыли от реализации, которая в 2014 году составила 4,18 руб./чел., в 2018 – 5,58 руб./чел.

Детальный анализ показателя рентабельности персонала можно представить, построив факторную модель данного показателя. Используя методику Г.В.Савицкой [3], проведен факторный анализ рентабельности персонала за 2018 год по валовой добавленной стоимости и прибыли от реализации. Результаты расчетов показали, что основными факторами, оказавшими влияние на рост рентабельности персонала (рассчитанной по прибыли от реализации), являются:

- увеличение доли выручки в стоимости товарной продукции на 0,05 тыс. руб.;
- рост производительности труда на 2,4 тыс. руб.

Отрицательное воздействие оказало снижение рентабельности продаж на 0,6 тыс. руб.

Основными факторами, оказавшими влияние на рост рентабельности персонала (рассчитанной по ВДС), являются:

- увеличение доли выручки в стоимости товарной продукции на 0,48 тыс. руб.;
- рост производительности труда на 8,77 тыс. руб.

Отрицательное воздействие оказало снижение рентабельности продаж на 1,6 тыс. руб.

Таким образом, применение показателей рентабельности позволит более точно оценить эффективность труда работников в рыночных условиях хозяйствования. На основании результатов данного исследования может быть получена экономическая информация, которая позволит принимать обоснованные управленческие решения в области планирования персонала, сокращения неэффективных сотрудников, премирования сотрудников и т. д.

Список использованных источников

1. Галиуллин, Х. Я. Методологические подходы к оценке эффективности труда рабочих на предприятиях текстильной промышленности / Х. Я. Галиуллин // Вестник СГСЭУ. – 2012. – № 4 (44). – С. 133–136.
2. Галиуллин, Х. Я. Развитие системы управления эффективностью труда на предприятии / Х. Я. Галиуллин. – Димитровград: Технологический институт – филиал ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА». – 2011. – С. 256.
3. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г. В. Савицкая. – 6-е изд., испр. и доп. – Минск : ИНФА-М, 2017. – С. 269–272.

УДК 331.103

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКЕ

Скворцов В.А., к.т.н., доц., Сысоев И.П., к.т.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. Рассматриваются ключевые вопросы организации и нормирования труда на примере ряда зарубежных стран, проблемы микроэлементного нормирования (Most, Univation, Wocom, Modapts Plus и др.) с учётом факторов интенсивности труда, предложена авторская оценка интенсивности плановых норм.

Ключевые слова: организация, труд, нормирование, интенсивность, индивидуальность.

В условиях жесткой конкуренции и нестабильности внешней среды для создания