

Варвара Ляховская
(Республика Беларусь)

Научный руководитель М.М. Корсак, к.э.н., доцент
Белорусский государственный аграрный технический университет

ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ И СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

Охарактеризовать качественный состав трудовых ресурсов предприятия можно представив их в виде отдельных групп работников, которые могут формироваться на базе целого ряда классификаций.

Главными задачами по разработке плана по труду и заработной плате являются:

- обеспечение постоянного роста производительности труда и ее опережающего роста по сравнению с заработной платой;

- обеспечение рационального соотношения численности персонала, занятого непосредственно в производстве, с численностью персонала, занятого в обслуживании и управлении;

- установление правильных соотношений зарплаты различных категорий работающих в соответствии с количеством и качеством их труда;

- стимулирование труда каждого члена коллектива, а также и коллектива в целом для улучшения показателей работы предприятия;

- обеспечение кадрами необходимой квалификации.

Уровень обеспеченности сельскохозяйственного предприятия трудовыми ресурсами отображается с помощью коэффициентов обеспеченности, которые рассчитываются для всех групп работников, по отраслям (животноводство, растениеводство, вспомогательное производство), в разрезе отдельных подразделений предприятия (бригада, ферма, отдел) и по предприятию в целом.

Показатели обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами имеют вид дроби, числитель которой отражает фактическое наличие данного ресурса, а знаменатель – потребность в нем. При этом, потребность предприятия в трудовых ресурсах может рассчитываться двумя способами:

- на основании принятых на предприятии нормативов обеспеченности трудовыми ресурсами;

- по плановым величинам.

Для расчета нормативной (плановой) численности работников предприятия используют несколько подходов:

1 подход. Для работников управленческой сферы (заведующие фермами, бригадиры и т. п.) и специалистов предприятия (агрономы, ветеринары, зоотехники, бухгалтера и т. п.), как правило, рассчитывают коэффициенты нормативной обеспеченности. Соответствующие нормативы формируются исходя из значений таких показателей, как численность работников предприятия (работники бухгалтерии и отдела кадров), площади сельскохозяйственных угодий (агрономы), поголовья сельскохозяйственных животных (зоотехники, ветеринары) и т. п.

2 подход. Для работников производственной сферы традиционно определяется на основании плановой потребности, которая зависит от ожидаемых объемов работ.

План по оплате труда определяется исходя из общего количества работников, тарифных ставок, окладов, принятых систем оплаты труда и премирования.

Различают два укрупненных метода планирования фонда заработной платы:

1. Планирование фонда заработной платы от достигнутого уровня базового фонда заработной платы (первый метод).

2. Планирование фонда заработной платы по нормативам (второй метод).

Первый метод. При использовании данного метода:

$$\Phi З П_{пл} = \Phi З П_{б} I_{ч.пл} I_{зп.пл},$$

где $\Phi З П_{пл}$ и $\Phi З П_{б}$ – соответственно плановый и базовый фонд заработной платы работников предприятия, р.;

$I_{ч.пл}$ – индекс изменения численности работающих в плановом году;

$I_{зп.пл}$ – индекс роста средней заработной платы работающих в плановом году.

Следует отметить, что недостатком этого метода является то, что в плановый фонд заработной платы автоматически переносятся все нерациональные выплаты, имевшие место в базисном периоде. В связи с этим данный метод желательно применять на предплановых стадиях как укрупненный расчет фонда заработной платы.

Второй метод планирования фонда заработной платы (по нормативам) имеет два варианта: уровневый и приростной.

При уровне нормативном методе ФЗП^{пл} рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi \text{ З П }_{\text{пл}} = \text{О П }_{\text{пл}} \text{ Н }_{\text{зп}} ,$$

где ОП_{пл} – планируемый объем выпуска продукции в стоимостном выражении, р.

Н_{зп} – плановый норматив зарплаты на 1 р. объема выпуска продукции.

Приростной нормативный способ планирования фонда заработной платы основан на нормативе прироста фонда заработной платы на один процент прироста объема производства и применяется в практике планирования.

Фонд заработной платы работников непромышленного персонала определяется на основе численности работников по штатному расписанию, их тарифных ставок и должностных окладов, а также полезного фонда рабочего времени в плановом году.

Фонд заработной платы работников нечисленного состава рассчитывается на основе фактических данных базисного года.

УДК 631.16:658,155

Варвара Ляховская, Марина Ревуцкая

Научный руководитель Л.К. Ловкис

Белорусский государственный аграрный технический университет

УПРАВЛЕНИЕ РЕНТАБЕЛЬНОСТЬЮ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В современных условиях хозяйствования одной из главных целей предпринимательской деятельности является получение прибыли и увеличение уровня рентабельности. Оба показателя отражают финансовые результаты деятельности хозяйствующего субъекта, причем прибыль характеризует абсолютную эффективность хозяйственной деятельности, а рентабельность показывает, насколько эффективно организация использует свои средства в целях получения прибыли.

Особое значение имеет анализ рентабельности в сельскохозяйственной отрасли. Повышение рентабельности сельскохозяйственной продукции является важным источником увеличения внутрихозяйственных накоплений – основы расширенного воспроизводства. На осно-