

UDK 33

Djumanova A.B., c.e.s.

Джуманова А.Б., к.э.н.

Artikova R.A., assistant

Артикова Р.А., ассистент

Ташкентский государственный транспортный университет

Tashkent State Transport University

Узбекистан, Ташкент

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РАБОЧИЙ СИЛЫ И
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА
«ДИСТАНЦИИ ЭЛЕКТРОСНАБЖЕНИЯ»**

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы анализа трудовых ресурсов, факторы влияющие на уровень оплаты труда. Рассмотрена динамика трудовых показателей. Анализ трудовых ресурсов направлен на выявление наиболее сильных сторон персонала, выявления резервов, основываясь на которые, можно повысить производительность труда, выработку, а, следовательно, и прибыль комп.
Ключевые слова: трудовые ресурсы, производительность, заработная плата, нормирование труда.

**WAYS TO INCREASE THE EFFICIENCY OF THE USE OF
LABOR AND IMPROVE THE ACCOUNTING OF WAGES AT THE
"POWER SUPPLY DISTANCE"**

Abstract: the article deals with the issues of analysis of labor resources, factors affecting the level of remuneration. The dynamics of labor indicators is considered. The analysis of labor resources is aimed at identifying the most strengths of personnel, identifying reserves, based on which it is possible to increase labor productivity, output, and, consequently, the labor company's profit.
Keywords: labor resources, productivity, wages, labor rationing.

Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием. Поэтому можно сказать, что заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, распределяемая по количеству и качеству затраченного каждым работником труда и поступающая в его личное потребление; заработная плата – вознаграждение за труд. Общий уровень оплаты труда зависит от следующих основных факторов:

- результатов хозяйственной деятельности предприятия, рентабельности производства;
- кадровой политики предприятия;
- влияние профсоюзов, конкурентов и государства;
- политики предприятия в области связей с общественностью.

Рациональная организация оплаты труда позволяет стимулировать результаты труда и деятельность работников обеспечивать их конкурентоспособность на рынке труда, рентабельность производства.

Организация оплаты труда на предприятии предполагает:

- формирование фонда оплаты труда (ФОТ), включающего фонд заработной платы (ФЗП) и премиальный фонд
- нормирование труда
- определение форм и систем заработной платы, ФОТ подразделяется на переменную и постоянную части.

Анализ использования фонда оплаты труда осуществляется по двум направлениям: анализ средств, направленных на потребление и анализ структуры фонда оплаты труда.

Приступая к анализу использования фонда потребления в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от плановой, а также сравнить показатели

отчетного и предыдущего периодов. Проведем анализ состава средств, направленных на финансирование фонда потребления по данным «Дистанции Электроснабжения». Исходные данные для проведения анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1. Анализ средств трудовых показателей «Дистанции Электроснабжения», тыс. сум.

Вид оплаты	Сумма				Темп выполнения плана, %
	За 2020 год	За 2021 год		Отклонение от плана (+;-)	
		План	Факт		
1	2	3	4	5	6
1. Фонд оплаты труда	1798103	24821429	25055871	+234442	100,94
2. Выплата по совмещению профессий	150123	120250	129801	+9551	107,94
3. Выплаты социального характера	501236	498256	537383	+39127	107,85
4. Пособия по временной нетрудоспособности	65942	58623	60017	+1394	102,38
5. Оплата неспящего состава	25623	32562	36792	+4230	112,99
6. Стоимость питания	1900321	2053298	2045494	-7804	99,62

Также в 2021 году наблюдается увеличение количества вылат. Увеличение абсолютного значения финансового результата позволило руководству предприятия значительную часть полученной прибыли направить на материальную помощь работникам и на повышение уровня их социальной защищенности.

Помимо этого, в предыдущем году увеличилось количество средств, направленных на выплаты социального характера. Анализ показал, что ситуация с расходованием средств, направленных на потребление и с оплатой труда работников «Дистанции Электроснабжения» стабилизировалась и стала отвечать требованиям. Вследствие этого необходимо изучить структуру фонда оплаты труда. Задача данного вида анализа состоит в том, чтобы

проследить тенденцию изменения фонда оплаты труда на предприятии за анализируемый период и выявит, из каких составляющих он складывается.

Таблица 2. Исходные данные для анализа фонда заработной платы «Дистанции Электроснабжения», тыс. сум.

Вид оплаты	Сумма				Темп выполнения плана, %
	За 2020 год	За 2021 год		Отклонение от плана (+;-)	
		План	Факт		
1	2	3	4	5	6
1. Фонд оплаты труда всего, в том числе:	19563256	24821429	25055871	+234442	100,94
1.1. По сдельным расценкам	1023565	1193265	1226610	+33345	102,79
1.2. По тарифным ставкам и окладам	298653	354621	399713	+45092	112,71
1.3. Надбавка за высокое профессиональное мастерство	162265	160185	175789	+15604	104,74
1.4 Оплата ежегодных и дополнительных отпусков всего, в том числе:	895236	897856	959105	+61249	106,82
1.5 Доплаты и надбавки всего, в том числе:	9390362	11566897	13013669	+1446772	112,51
1.5.1 Доплата за профессиональное мастерство	162265	160085	175789	+15704	109,81
1.5.2 Доплата за руководство бригадой	-	-	-	-	-
1.5.3 Доплата за вредные условия труда	-	-	-	-	-
1.5.4 Доплата за сверхурочные часы	-	-	-	-	-
1.5.5 Доплата до среднего уровня заработной платы в регионе	399658	399568	421363	+21795	105,45
1.5.6 Доплата за совместительство		125623	129801	+4178	103,32
Удельный вес в общем фонде оплаты труда, %:			100,00	-	-
– переменной части ФОТ		48,00	48,06	-	-
– постоянной части ФОТ		52,00	51,94	-	-
– премий и отпусков			28,82	-	-
– доплат и надбавок			19,18	-	-
Переменная часть фонда	9390362	11566897	12042202	+475305	104,11

оплаты труда, тыс. сум.					
Постоянная часть фонда оплаты труда, тыс. руб.	10172893	12156985	13013669	+856684	107,05

По результатам расчетов, приведенным в таблице можно сделать вывод, что за анализируемый период происходил планомерный общий рост фонда заработной платы. Приблизительно в тех же пропорциях изменялась его постоянная и переменная части.

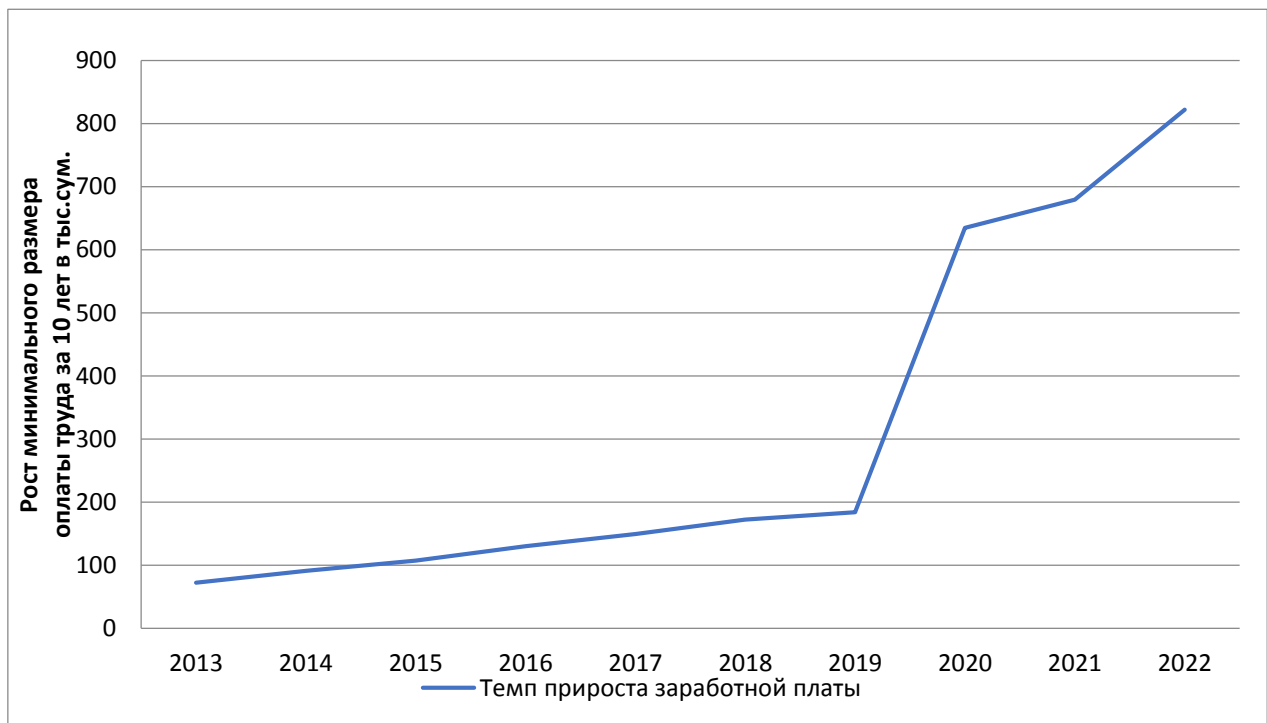


Рис 1. Динамика темпов прироста средней заработной платы

Как мы видим на рисунке 1 динамика роста за 10 лет поменялся колоссально. В целом фонд оплаты труда на данном предприятии используется рационально с учетом интересов всех категорий работников и интересов самого предприятия.

Абсолютное отклонение ($\Delta\Phi\text{ОТ}_{\text{абсол.}}$) составило:

$$\Delta\Phi\text{ОТ}_{\text{абсол.}} = \Phi\text{ОТ}_{\text{факт}} - \Phi\text{ОТ}_{\text{план}} \quad (1)$$

Для анализируемого предприятия величина отклонения составила:

$$\Delta\Phi\text{ОТ}_{\text{абсол.}} = 25055871 - 24821429 = 234442 \text{ тыс. сум.}$$

Таким образом, общий перерасход фонда оплаты труда в 2021 году составил на «Дистанции Электроснабжения» 234442 тысяч сумов.

Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учёта степени выполнения плана по производству продукции или оказывания услуг. Поэтому параллельно с расчетом абсолютного отклонения фонда оплаты труда необходимо оценить его относительное отклонение.

Относительное отклонение следующее:

$$K_{\text{ВП}} = \frac{V_{\text{факт.}}}{V_{\text{план.}}} \cdot 100\% \quad (2)$$

где: $K_{\text{ВП}}$ – процент выполнения плана по производству продукции;

$V_{\text{факт.}}$ – фактическая выручка от реализации;

$V_{\text{план.}}$ – плановая выручка от реализации.

Для анализируемого предприятия коэффициент выполнения плана по производству продукции составил:

$$K_{\text{ВП}} = \frac{25055871}{24821429} = 100,94$$

Наиболее перспективными направлениями совершенствования мотивации труда является усиление нематериального мотивирования: признание значимости работника, обогащение труда, ротация кадров, использование для управленческих работников гибкого графика работы, организация отдыха и досуга, развитие внутрифирменной системы повышения квалификации. Также необходимо внедрение гибких бестарифных многофакторных систем оплаты труда.

Главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении

результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов.

Список использованной литературы

1. Арасланова, О. Г. Система управления трудовыми ресурсами региона // Научный потенциал. 2019. № 3. С. 12–15.
2. Хотинская Г.И., Харитоновна Т.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия (на примере предприятий сферы услуг). Учебное пособие. – М.,2019.- 240 с.