**Расчет эффективности стимулирования использования трудового потенциала Донецкой области**

Инновационное развитие экономики выдвигает новые требования к организации финансово-хозяйственной деятельности предприятий, которые для обеспечения своего стабильного развития должны не только стремиться обеспечить прибыльность и рентабельность производства, но и стремиться повышать эффективность управления трудовым потенциалом – как главного фактора производства.

На сегодняшний день проблема формирования и эффективного использования трудового потенциала, который бы отвечал современным требованиям, является чрезвычайно актуальной, что обусловлено целым рядом имеющихся проблем, а именно:

несбалансированность спроса и предложения на рынке труда;

наличие вакантных рабочих мест в условиях значительной безработицы;

низкое качество подготовки кадров;

невысокий уровень эффективности использования кадров и пр.

Трудовой потенциал Донецкой области занимает второе место по своей весомости в экономическом потенциале Украины, поэтому изучение закономерностей его роста является весьма актуальным.

Эффективное использование трудового потенциала определяется многими социально-экономическими факторами, представляющими сложную систему взаимозависимых экономических процессов. Поэтому в экономической теории и практике этой экономической категории уделяется значительное внимание.

Все факторы, оказывающие влияние на уровень трудового потенциала промышленного предприятия в целом можно разделить на две группы: внешние и внутренние.

Внешние факторы определяют состояние спроса и предложения на рабочую силу, что оказывает влияние на состав и структуру персонала организации. Внутренние - влияют на изменение численности персонала и потребность в персонале определенных профессий и специальностей, квалификации, а также образования и т.д.

К внешним факторам, влияющим на трудовой потенциал можно отнести: уровень развития отрасли; изменение экономической ситуации в регионе; изменения в науке и технике под влиянием НТП; изменения в законодательстве; состояние рынка труда и социальной инфраструктуры региона; уровень образовательных услуг и др.

К внутренним факторам можно отнести: стратегию развития предприятия; политику управления персоналом; уровень развития материально-технической базы производства; финансовые возможности организации; применяемые формы организации труда и уровень организации условий труда; уровень развития системы управления персоналом; наличие потребности в повышении профессиональных знаний и квалификации и др.

В качестве показателя оценки уровня трудовых ресурсов обычно учитывается среднесписочная численность работающих или ее совокупный фонд рабочего времени.

Однако, соглашаясь с автором работы [1, с.12] рассматривая трудовой потенциал, как ресурс труда, способный обеспечивать определенный экономический и социальный результат производства, в его состав следует включать не только экстенсивную величину труда (трудовые ресурсы), но и его профессиональную подготовленность, организационно-технический уровень производства, интенсивность, качество труда и мотивационную заинтересованность работающих. Именно эффективное использование комплекса указанных компонентов трудового потенциала способно обеспечивать конкурентоспособность продуктов труда в рыночном производстве.

В работе [2] обосновывается необходимость выбора и использования сопоставимого показателя измерения уровня трудового потенциала и его эффективности, учитывающего при этом как затраты рабочего времени, так и напряженность, качество и производительную силу труда. Этим требованиям отвечает показатель уровня заработной платы в структуре внутреннего валового продукта.

Проведем оценку трудового потенциала Донецкой области по показателю валового регионального продукта, количества работающих и среднемесячной заработной платы рабочего используя данные государственной статистики и занесем в расчетную таблицу 1.

Таблица 1

Показатели, характеризующие использование трудового потенциала Донецкой области за 2010-2014гг

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Уровень показателей по годам | Отклонения 2014/2010, % |
| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| 1 | Валовый региональный продукт, тыс. грн | 128986000 | 161021000 | 170775000 | 164926000 | 164088000 | 127,2 |
| 2 | Среднеучетное количество рабочих, тыс. чел | 1156,7 | 1139,4 | 1148,3 | 1097,4 | 924,1 | 79,9 |
| 3 | Среднемесячная зарплата, грн | 3003 | 3709 | 4089 | 4419 | 4428 | 147,5 |
| 4 | Годовой фонд заработной платы, тыс. грн((с.2\*с.3)\*12) | 41682841,2 | 50712415 | 56344784,0 | 58177018,8 | 49102977,6 | 117,8 |
| 5 | Доля заработной платы в валовой продукции, (с.4/с.1)\*100%, % | 32,3 | 31,5 | 33,0 | 35,3 | 29,9 | 92,6 |
| 6 | Финансовый результат до налогообложения, тыс.грн | 10362000,0 | 12556200,0 | 2669900,0 | -3500000,0 | -29800000,0 | -287,6 |
| 7 | Себестоимость валовой продукции, тыс.грн (с.1-с.6) | 118624000,0 | 148464800,0 | 168105100,0 | 168426000,0 | 193888000,0 | 163,4 |
| 8 | Рентабельность продукции, %(с.6/с.7)\*100%  | 8,7 | 8,5 | 1,6 | -2,1 | -15,4 | -176,0 |
| 9 | Рентабельность трудового потенциала, (с.6/с.4)\*100%, % | 24,9 | 24,8 | 4,7 | -6,0 | -60,7 | -244,1 |

Как видно из таблицы уровень трудового потенциала в 2014 году по сравнению с 2010 годом возрос на 17,8%. Одновременно снизилась его доля в валовом региональном продукте на 7,4%. Таким образом, несмотря на рост валового продукта на 27,2%, в структуру которого входит трудовой потенциал, в результате преобладающего роста себестоимости продукции (на 63,4%) и снижения численности количества рабочих на 20,1%, снижена прибыль от обычной деятельности до налогообложения на 187,6% .

Получение убытков в качестве финансового результата деятельности вызвало резкое снижение эффективности его использования, определяемого отношением прибыли к фонду заработной платы, на 144,1%. Отрицательной оказалась и рентабельность продукции предприятий, то есть себестоимость превышает выручку от продаж и все предприятия в совокупности работают себе в убыток, производя и продавая продукцию.

Ухудшение финансового состояния предприятий, начиная с 2013 года и по сегодняшние дни, вызвано спадом производства, сокращением выручки от экспорта, подорожанием материальных и топливно-энергетических ресурсов, а также непроизводительными расходами и потерями вследствие боевых действий на территории региона.

Как видно из таблицы с ростом трудового потенциала создаются предпосылки снижения эффективности его использования. В связи с этим возникает необходимость применения экономических стимулов не роста массы

трудового потенциала, а эффективности его использования.

В качестве критерия оценки эффективности использования трудового потенциала используем уровень трудоемкости выпуска валовой региональной продукции. Проведем расчет динамики изменения трудоемкости валовой продукции Донецкой области за 2010-2014 гг. и занесем в таблицу 2.

В таблице 2 прослеживается снижение трудоемкости валовой продукции в 2011 году по сравнению с 2010годом, затем увеличение в 2012 году и снова снижение на протяжении 2013-2014гг. Снижение трудоемкости в 2014 году по сравнению с 2010 годом составило 19,5%.

Таблица 2

Расчет динамики трудоемкости валовой продукции Донецкой области за 2010-2014 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы | Валовый региональный продукт, тыс. грн | Численность работающих, тыс. чел. | Годовой фонд рабочего времени работника, (кол-во рабочих дней \*8) час. | Суммарный годовой фонд рабочего времени всех работающих, чел.-час. | Трудоемкость 1 гривну товарной продукции (с.4/с.2), грн. | Уровень трудоемкости каждого года к 2010 году, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2010 | 128986000 | 1156,7 | 1992 | 2304146 | 0,0179 | 100,0 |
| 2011 | 128986000 | 1139,4 | 1984 | 2260570 | 0,0175 | 98,1 |
| 2012 | 128986000 | 1148,3 | 1992 | 2287414 | 0,0177 | 99,3 |
| 2013 | 128986000 | 1097,4 | 2008 | 2203579 | 0,0171 | 95,6 |
| 2014 | 128986000 | 924,1 | 2008 | 1855593 | 0,0144 | 80,5 |

Исходя из снижения рентабельности трудового потенциала (табл.1) и рентабельности валовой продукции (табл.2) проведем оценку нарастания стимулов для повышения эффективности использования трудового потенциала (табл.3), при этом возьмем за основу методику, предложенную в работе [3].

Из табл. 3 видно, что при росте массы трудового потенциала с 41682841,2 тыс. грн. до 49102977,6 тыс. грн. и одновременном снижении трудоемкости 1 грн. валовой продукции с 0,0179 чел.-час./грн. до 0,0144 чел.-час./грн. отчисления в бюджет по налогу на прибыль в масштабе области снижаются на 1440171,1 тыс. грн.

При неизменной массе трудового потенциала, но росте трудоемкости продукции до 0,0846 чел.-час./грн. (условный вариант 1), отчисления в бюджет по налогу на прибыль увеличиваются на 27446011,2 тыс. грн.

При повышении массы трудового потенциала и неизменном уровне трудоемкости продукции, отчисления в бюджет по налогу на прибыль увеличиваются на 23529003,3 тыс. грн.

Таблица 3

Расчет эффективности стимулирования использования трудового потенциала Донецкой области за 2010-2014гг

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы  | Уровень трудового потенциала, тыс. грн | Трудоемкость продукции, чел.-час./грн. | Норма рентабельности продукции, % | Норма отчислений базисного периода (с.4/100)/с.3 | Сумма отчислений по нормативу рентабельности (с.2\*с.4 в долях), тыс. грн | Сумма отчислений по предложенной методике (с.2\*с.3\*с.5) | Отклонения расчетного уровня отчислений (с.7-с.6), тыс. грн |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 2010 | 41682841,2 | 0,0179 | 15 | 8,38 | 6252426,2 | 6252426,2 | 0,0 |
| 2011 | 50712415 | 0,0175 | 15 | 8,38 | 7606862,3 | 7436876,5 | -169985,7 |
| 2012 | 56344784 | 0,0177 | 15 | 8,38 | 8451717,6 | 8357285,0 | -94432,6 |
| 2013 | 58177018,8 | 0,0171 | 15 | 8,38 | 8726552,8 | 8336539,3 | -390013,5 |
| 2014 | 49102977,6 | 0,0144 | 15 | 8,38 | 7365446,6 | 5925275,5 | -1440171,1 |
| Условный вариант 1– при повышении трудоемкости продукции и неизменном уровне трудового потенциала |
|  | 49102977,6 | 0,0846 | 15 | 8,38 | 7365446,6 | 34811457,8 | 27446011,2 |
| Условный вариант 2– при повышении трудового потенциала и неизменном уровне трудоемкости продукции |
|  | 256020036,6 | 0,0144 | 15 | 8,38 | 7365446,6 | 30894449,9 | 23529003,3 |

Исходя из расчета можем утверждать, что для предприятий Донецкой области снижение отчислений в бюджет в виде налога на прибыль будет являться стимулом для более эффективного использования трудового потенциала.

Список использованной литературы:

1. Атаева Е.А. Развитие трудового потенциала Донецкого региона / Е.А. Атаева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії.-№3(13).-2008.-С.12-17
2. Ковалев В.Н. Совершенствование методов измерения трудового потенциала / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева// Вісник Донецького ун-ту економіки та права: Зб. наук. пр. / Голов. ред. Я.Г. Берсуцький. - Донецьк: ДонУЕП, 2005. - №1. - С. 27-36 (Сер.: «Економіка та управління).
3. Ковалев В.Н. Роль труда в формировании общественных отношений: монография / В. Н. Ковалев. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 304 с.