

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

эффективного производства огромное значение имеет рациональная организация всех рабочих мест и их нормирование на предприятии.

Результаты деятельности на производственном участке, в цехе, на предприятии в целом зависят от эффективности организации труда на рабочих местах, которые представляют основное звено производственного процесса и элемент структуры предприятия. Система рабочих мест обеспечивает производственный процесс, предусматривающий требования к набору работников, их обучению, использованию в производстве и др. Эффективный процесс производства невозможен без должной организации рабочих мест, требующей разработки организационно-методической нормативной документации, регламентирования содержания труда исполнителей и соблюдения предъявляемых режимов производства, и т. д.

В зарубежной практике на предприятиях активно используются системы бережливого производства. Данная (5S) методика рациональной организации рабочего места повышает эффективность и управляемость операционной зоны, улучшает организационную культуру, снижает количество брака и в конечном итоге повышает производительность труда рабочих. В методике заложен системный подход к мероприятиям по организации рабочих мест: сортировка (освобождение рабочего места от ненужных предметов), соблюдение порядка (рациональное расположение средств и предметов труда), содержание в чистоте (чистота и порядок), стандартизация (наличие и разработка стандартов, наглядной информации для содержания рабочего места), совершенствование (поддержание и поощрение достигнутых результатов). Опыт предприятий при применении данной методики по устранению негативных моментов в организации рабочих мест показывает, что создаются оптимальные условия труда, при которых снижается травматизм и количество профзаболеваний, повышается качество основных и вспомогательных операций, поднимается корпоративная культура и в конечном итоге возрастает эффективность труда. Исследованиями доказано, что в результате действия данной системы улучшается качество выпускаемой продукции, а также совершенствуется внутренняя производственная среда по отношению рабочих к труду.

Каждое рабочее место характеризуется многообразием форм конкретного труда, которое имеет свои специфические особенности, связанные с особенностями организации производственного процесса. Главной целью организации рабочего места, представляющего собой материальную основу трудового процесса, является обеспечение высококачественного и эффективного выполнения работы в установленные сроки на основе полного использования оборудования, рабочего времени, применения рациональных приемов и методов труда, создания комфортных условий труда, обеспечивающих длительное сохранение работоспособности работников. Исследования показывают, что в результате децентрализации управления в сфере труда на государственном уровне потеряны функции по определению общих принципов и механизмов управления организацией и нормированием, не в полной степени задействованы экономические, организационные и социальные рычаги. В стране отсутствует система организаций, научно-исследовательских и проектных институтов, других структурных подразделений, занимающихся разработкой проблем по организации и нормированию труда, оказанием консультативных услуг практическим работникам по труду.

За рубежом исследования и научно-прикладную работу в области организации рабочего места и нормирования труда в настоящее время ведут многочисленные научно-исследовательские институты, научные общества и объединения.

Концепция рациональной организации труда на рабочем месте и его нормирование заложены американскими инженерами и исследователями Ф. Тейлором и Ф. Гилбретом в начале XX века, которая стала основой современного нормирования по микроэлементам. Большое развитие нормирование по микроэлементам получило и в России, что нашло отражение в работах Иоффе В. М., Труханова А. А., Миусковой Р. П.

Исследования, проведенные зарубежными специалистами показывают, что современные методы нормирования трудовых процессов и организации труда дают возможность устанавливать наиболее оптимальные затраты времени для выполнения определенной работы при поддержании заданного темпа труда в течение рабочего времени. Экономическое и социологическое исследование в ряде зарубежных фирм характеризуют влияние системы нормирования на эффективность производства и качество продукции через показатели – частота случаев отсутствия сотрудника на работе и коэффициента текучести кадров. Причем за счет обоснованного подхода к установлению норм труда было

выявлено снижение этих показателей до 80 %.

Однако признание системы нормирования как инструмента комплексного воздействия на все стороны деятельности предприятия указывают на необходимость повышенных требований к точности, обоснованности, прогрессивности, реальности норм затрат труда, а также методам и способам их установления.

Перспективным направлением обеспечения единства норм труда, повышения их качества и снижения трудоемкости работ по актуализации норм на основе использования компьютерной техники и программных средств является микроэлементное нормирование.

В современных условиях в США, Англии, Канаде, Швеции, Германии, России применяется большое число различных систем микроэлементных нормативов времени и их модификаций, которые различаются составом микроэлементов, порядком учета факторов, влияющих на их продолжительность, уровнем укрупнения и рядом других показателей.

Наибольшее распространение за рубежом получили детальные системы МТМ 1, Work Factor и укрупненные системы МТМ 2, МТМ 3, МТМ 4. В последнее время созданы автоматизированные системы микроэлементного нормирования, такие как Most, Univation, Wocom, 4 M-Data, Modapts Plus и др.

Специфической чертой подобной методологии нормирования является оценка темпа интенсивности труда, который должен быть заложен в норму времени.

Нормальный уровень интенсивности в экономической интерпретации данного понятия можно рассматривать как уровень, предусмотренный нормой, обеспечивающей минимальные издержки производства в целях достижения максимальной прибыли, а с точки зрения физиологии уровень интенсивности, не оказывающий вредного воздействия на здоровье исполнителя. Разработанные за рубежом специальные методы и системы в определенной степени учитывают факторы, оказывающие влияние на величину темпа труда. Однако научного обоснования критериев уровня интенсивности труда в зарубежной теории и практики нет.

Распространенным способом оценки темпа интенсивности труда является ряд хронометражных замеров скорости трудовых движений. При этом фиксируемая быстрота трудовых движений исполнителя сравнивается со скоростью движения при ходьбе или при выполнении эталонных операций. Другим способом является количественное определение не только темпа работы, но и степени освоения стандартного метода труда. Темп и напряженность работы определяется как усердие, а степень освоения метода труда – как умение. Кроме этого, здесь иногда используют еще два показателя – условия труда и постоянство работы, проявляющиеся в устойчивости хронометражного ряда. В последнее время за рубежом коэффициент темпа рассматривается как интегрированный показатель, учитывающий влияние различных факторов: темпа движений, уровня затрачиваемых физических усилий, производственных навыков, степень профессиональной пригодности данного работника и др. Вопросы оценки темпа работы тесно связаны с проблемой актуализации норм, поскольку перевыполнение норм может быть результатом как рационализации методов труда, так и следствием повышения его интенсивности или необоснованностью принятых норм.

По нашему мнению, оценить интенсивность плановых норм времени (I) можно следующим образом:

$$I = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} \sum_{j=1}^{j=K_{\phi}} K_{\phi ij} \times T_{\text{отр}ij}}{\sum_{m=1}^{m=k} \sum_{i=1}^{j=n} H_{\text{еп}i,k} \times B_k};$$

где i – от 1 до n число операций по изготовлению k -го изделия; j – от 1 до K_{ϕ} – количество рабочих на i -й операции; $K_{\phi ij}$ – j -й рабочий на i -й операции; $T_{\text{отр}ij}$ – количество часов (в неделю, месяц, год) отработанное j -м рабочим на i -й операции; $H_{\text{еп}i,k}$ – плановая норма времени на обработку k -го изделия на i -й операции (в часах); B_k – выпуск продукции в неделю, месяц, год в натуральных измерителях (шт., м, т).

Зарубежная практика свидетельствует, что по мере увеличения размеров предприятий число нормировщиков в расчете на каждые 100 рабочих уменьшается, в связи с чем увеличивается число рабочих на одного нормировщика.

Особое значение имеет проблема индивидуализации норм труда в целях более полного использования трудового потенциала каждого работника исходя из его реальных

способностей и личной материальной заинтересованности, отвечающих возможностям и интересам предприятия. Установление индивидуальных норм позволяет реализовать заинтересованность работника в таком содержании и таком объеме функций и работ, при которых обеспечивается наиболее полное и эффективное использование его рабочего времени и адекватная оплата его труда.

Адресное установление норм конкретному работнику определяется в соответствии с возможным повышением уровня производительности его труда и по согласованию с работодателем в рамках трудового договора. Предложение об установлении индивидуальной нормы, предусматривающей увеличение задания, расширение фронта работ или совмещение функций, может исходить как от работника, так и от работодателя. И в том и другом случае это позволяет реализовать экономическую заинтересованность обеих сторон соглашения – работника и работодателя.

Список использованных источников

1. Одегов, Ю. Г. Основные тенденции развития нормирования труда в странах с развитой рыночной экономикой / Ю. Г. Одегов, С. В. Малинин. / Экономика и труд. – 2005. – № 5. – С. 71–78.

УДК 338.5

АНАЛИЗ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ ОАО «КРАСНЫЙ ОКТЯБРЬ»

Суворов А.П., к.т.н., доц., Власенко Д.В., студ.

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

Реферат. В материалах представлены результаты анализа себестоимости продукции ОАО «Красный Октябрь».

Ключевые слова: себестоимость продукции, элементы затрат, затраты на рубль продукции, структура затрат.

В современной, быстро меняющейся, обстановке перехода к рынку, управлению предприятия необходимо постоянно проводить анализ деятельности предприятия для принятия управленческих решений.

Важным показателем, характеризующим работу производственной организации, является себестоимость продукции. От ее уровня зависят финансовые результаты деятельности организации, темпы расширенного воспроизводства, финансовая устойчивость и платежеспособность. При этом возникает необходимость управления затратами на производство продукции по мере того, как усложняются условия хозяйственной деятельности и возрастают требования к повышению конкурентоспособности и эффективности производства. Производственные организации, пользующиеся хозяйственной самостоятельностью, должны иметь четкое представление об окупаемости различных видов затрат и готовых изделий эффективности каждого принимаемого решения и их влияния на себестоимость продукции и последующие финансовые результаты. Для построения системы управления себестоимостью очень важное значение имеет анализ себестоимости продукции. Он позволяет выявить тенденции изменения данного показателя, выполнения плана по его уровню, определить влияние факторов на его изменение, установить резервы и выработать корректирующие меры по использованию возможного снижения себестоимости продукции.

Непосредственно объектами анализа себестоимости продукции являются такие показатели, как полная себестоимость товарной и реализованной продукции в целом и по элементам затрат, затраты на рубль продукции, отдельные статьи затрат.

При помощи методики факторного анализа определим размер влияния объема производства продукции и общей величины материальных затрат на изменение общей материалоемкости в ОАО «Красный Октябрь».

Анализ общей материалоемкости показал, что в 2017 году по сравнению с 2016 годом данный показатель уменьшился на 0,0068 руб./руб., что является положительной тенденцией. В результате увеличения материальных затрат, материалоемкость