

ОСОБЕННОСТИ ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО АУДИТА

Ванкевич Е.В., д.э.н., проф., Демидова М.А., студ.

Витебский государственный технологический университет,

г. Витебск, Республика Беларусь

Реферат. В статье систематизированы существующие подходы к проведению кадровой диагностики организации. Выделены направления анализа социально-трудовой сферы организации в составе комплексного технологического аудита, предложены дополнительные показатели оценки эффективности использования человеческих ресурсов в организации, использование которых позволит установить и оценить связь между эффективностью использования человеческих ресурсов организации и результатами ее деятельности.

Ключевые слова: технологический аудит, кадровая диагностика, эффективность управления человеческими ресурсами организации.

В условиях кризиса большинство организаций не располагает средствами и не видит необходимости в кадровой диагностике, считая, что это не позволит решить текущих проблем. Существует мнение, что все вопросы диагностики текущего состояния организации и её подготовленности к внедрению инновации решит технологический аудит. В то же время, для организаций, ориентированных на выпуск инновационной продукции и повышение конкурентоспособности, необходимость кадровой диагностики возрастает.

Поэтому актуальным является встраивание методики кадровой диагностики в процедуру комплексного технологического аудита организации, что позволит оценить социально-трудовую составляющую, не затрачивая на это необоснованно много усилий и времени, обеспечив при этом четкую и полную увязку полученных результатов с функционированием организации.

В Республике Беларусь основным документом, применяемым для оценки социально-трудовой сферы организаций, являются Методические рекомендации по проведению кадровой диагностики организаций в целях выявления потенциально избыточной численности работников [13].

Проведение полной кадровой диагностики по одной из таких методик нецелесообразно ввиду их «раздутости», вследствие чего стоит ожидать лишь распыления ресурсов организации, сложности анализа данных показателей, проблемности осуществления выводов и четкой связанности результатов исследования с функционированием организации в целом.

При проведении кадрового анализа и оценке эффективности управления персоналом в белорусских организациях используются традиционные для анализа хозяйственной деятельности методики. Их можно объединить в несколько групп в зависимости от объекта, заложенного в основу оценки:

1) оценка состава и структуры организации предприятия как совокупного работника, эффективность деятельности которого определяется конечными результатами производства за определённый период [2]. При данной методике анализируется ряд показателей: объём произведённой и реализованной продукции, её качество, прибыль и себестоимость продукции, рентабельность и т. д.;

2) оценка эффективности работы с персоналом, основанная на показателях результативности и качества труда. Основными показателями анализа в данной методике выступают производительность труда, её динамика, трудоёмкость продукции, процент выполнения норм выработки, анализ потерь рабочего времени, удельный вес фонда заработной платы в себестоимости продукции;

3) оценка эффективности управления персоналом в зависимости от форм и методов работы с персоналом (от организации работы персонала, мотивации, социально-психологического климата в коллективе) [2]. Данная методика опирается на структурный анализ персонала и анализ движения кадров (применяется ряд коэффициентов: приёма, выбытия, замещения кадров, текучести);

4) оценка персонала, основанная на использовании тестов, интервью, деловых игр и т. д. [2]. Подобной методики оценки персонала придерживаются современные консалтинговые фирмы. Так, например, широкую известность получила методика Ассесмент Центр (Assessment Center) и оценка 360 градусов. Их особенностью является, в первую очередь, качественное регулирование численности персонала (отбор, увольнение, понижение или сокращение, повышение или перемещение сотрудника), а также обучение и развитие сотрудников (идентификация сотрудников с повышенным потенциалом, определение потребности в обучении, изменение оплаты, премирование).

Каждая методика имеет свои преимущества и недостатки, но при этом все они стоят обособленно от самого понятия технологического аудита, несмотря на то, что персонал – один из важнейших элементов функционирования любой организации. Все это объясняет актуальность создания инструмента для анализа социально-трудовой сферы при проведении комплексного технологического аудита организации.

В настоящее время в рамках технологического аудита организации в анализ социально-трудовой сферы включается ряд направлений:

- анализ организационной структуры организации;
- кадровый SWOT-анализ;
- анализ состава и структуры затрат на персонал;
- анализ навыков и квалификации, а также профессионального обучения работников.

Анализ существующих методик кадровой диагностики позволяет дополнить этот перечень следующими показателями:

1) показатели производительности труда, рассчитанные в натуральных, стоимостных и трудовых измерениях;

2) KPI (Key Performance Indicator), то есть показатель достижения успеха в определенной деятельности или в достижении определённых целей. Можно сказать, что KPI – это количественно измеримый индикатор фактически достигнутых результатов;

3) добавленная человеческая экономическая стоимость, показывающая, сколько добавленной экономической стоимости может быть приписано среднему количеству труда, затраченному для получения результата [11]. Особенностью данного показателя является использование при расчётах показателя FTE (full-time equivalent, то есть эквивалента полной занятости). Эквивалент полной занятости отражает затраты труда работников, занятых как полный день, так и неполный. По мнению Я. Фитц-Енца [11], традиционный показатель продаж на сотрудника «не только упрощенческий – сегодня он устарел», поскольку в настоящее время многие сотрудники заняты лишь часть рабочего дня [11];

4) добавленная стоимость человеческого капитала, отражающая прибыльность среднего работника. В данном показателе при расчете также используется эквивалент полной занятости;

5) коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал, рассчитываемый как отношение дохода к затратам на выплаты зарплаты и льгот сотрудникам. Данный показатель отражает количество дохода, полученного на каждый рубль (доллар), инвестированный в вознаграждение человеческого капитала [11] и включает в себя зарплату, надбавки, премии, другие виды оплаты труда, зарплату лиц несписочного состава, а также единовременные выплаты поощрительного характера и другие выплаты;

6) рентабельность персонала, показатель добавленной стоимости на одного работника.

Включение этих показателей в систему технологического аудита позволит более точно и объективно диагностировать эффективность использования трудовых ресурсов и их влияние на рекомендации по укреплению конкурентных преимуществ организации за счет эффективного использования её персонала.

Список использованных источников

1. Нехорошева, Л. Н. Новые возможности, глобальные вызовы и перспективы развития бизнеса в контексте четвертой промышленной революции / Л. Н. Нехорошева // Материалы докладов международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: эффективность и инновации», Витебск, 2017. – С. 15–22.
2. Ахметганеева, И. Т. Технологический аудит в системе управления развитием предприятия / И. Т. Ахметганеева // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2015. – № 1. – С. 60–66.
3. Современные проблемы организации производства, труда и управления на

- предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич [и др.]; под ред. Е. В. Ванкевич и В. А. Скворцова. – Витебск : УО «ВГТУ», 2010. – 284 с.
4. Пильнов Г., Тарасова О., Яновский А. Как проводить технологический аудит : Практическое пособие. Проект Euroraaid «Наука и коммерциализация технологий». – 2006. – 96 с.
 5. Вокина, Е. Б. Техничко-технологический аудит / Е. Б. Вокина // Экономика : реалии времени. – 2014. – № 3 (13). – С. 76–81.
 6. Митяшин, В. Г. Методологические и прикладные вопросы технологического аудита российских промышленных предприятий / В. Г. Митяшин // Инновации. – 2010. – № 6 (140). – с. 59–68.
 7. Баранов, В. В. Технологический аудит предприятия в семи шагах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/tekhnologicheskijj_audit_predpriyatija/. – Дата доступа: 03.05.2018.
 8. Колмакова, И. Д. Теория социально-трудовых отношений : учебное пособие / И. Д. Колмакова. – Челябинск : Энциклопедия, 2015. – 131 с.
 9. Деловой портал «Управление производством» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/tehnologicheskijj-audit.html>. – Дата доступа: 03.05.2018.
 10. Толстых, А. П. Разработка программ технического перевооружения предприятий Государственной Корпорации (Холдинга) / А. П. Толстых // Ремонт, восстановление, модернизация. – 2009. – № 11. – с. 55–71.
 11. Фитц-енц, Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц. – Москва : Вершина, 2006. – 320 с.
 12. Мигунова, М. А. Инновационный аудит как фактор дальнейшего развития экономики / М. А. Мигунова // Транспортное дело России. – 2009. – №7 – с. 98–99.
 13. Методические рекомендации по проведению кадровой диагностики организаций в целях выявления потенциально избыточной численности работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Metodreko-mendatsii-UTVERZHdDENNYE.pdf>. – Дата доступа: 10.05.2016.

УДК 338.3

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ «JUST IN TIME» (JIT)

Скворцов В.А., к.т.н., доц., Орлова А.М., студ.

Витебский государственный технологический университет,

г. Витебск, Республика Беларусь

Реферат. *Излагаются проблемы и вопросы эффективной организации производства на основе опыта японских фирм. Формулируются ключевые факторы успеха системы JIT.*

Ключевые слова: производство, организация, точно в срок, система JIT, эффективность.

Выражение «точно вовремя» вошло в обиход около 1960 года. В период времени, о котором идет речь, японские производители в результате быстрого развития накопили такие большие избыточные производственные мощности, что поставки сталелитейной продукции судостроительной промышленности начали осуществляться в предельно короткие сроки. Судостроители постарались извлечь максимальные выгоды из создавшегося положения, сократив производственные запасы стальных изделий с месячной до трехдневной нормы. Они стали получать сталь «точно вовремя». Это идея была, затем подхвачена другими компаниями, производящими конечную продукцию, которые стали также требовать поставок «точно вовремя» от своих поставщиков и такой же подход внедрили в производственный процесс.

Метод «точно вовремя» стал известен всему миру благодаря тому, что в середине 70-х годов вице-президент компании Toyota Таити Оно и несколько его коллег дали ясное объяснение заложенной в нем концепции в серии докладов, статей и книг [1].

Конечная цель системы JIT – это сбалансированный процесс, который обеспечивает