

Ардашева Д.Д.

Магистрант 2 курса

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта», РУТ (МИИТ)

РФ, г. Москва

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ ТРАНСПОРТА

Аннотация. Вопросы повышения производительности труда всегда волновали владельцев предприятий. Современный менеджмент не может обойтись без научного подхода в организации процесса производства, важной частью которого является нормирование труда. Предприятия разных отраслей экономики находятся в постоянном поиске резервов для снижения себестоимости продукции и разработки на их основе графиков производства и загрузки оборудования, а в этом процессе вопросы нормирования труда выходят на первый план. В данной статье рассматриваются различные методы оценки эффективности нормирования труда в организации транспорта.

Ключевые слова: нормирование труда, производительность труда, методика, оценка, норма, производство, транспорт.

D.Ardasheva

2 year undergraduate

Russian University of Transport

Russia, Moscow

METHODICAL APPROACHES TO ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF LABOR REGISTRATION IN THE ORGANIZATION OF TRANSPORT

Annotation. Issues of increasing labor productivity have always worried business owners. Modern management can not do without a scientific approach to the organization of the production process, an important part of which is the regulation of labor. Enterprises of various sectors of the economy are constantly looking for reserves to reduce production costs and develop production schedules for their production and equipment loading, and in this process labor regulation issues come to the fore. This article discusses various methods for assessing the effectiveness of labor standards in the organization of transport.

Key words: labor rationing, labor productivity, methodology, assessment, norm, production, transport.

В настоящее время существуют различные методы анализа эффективности системы нормирования труда [3, 4 с.19-41, 5, 6, с.247-258].

Алгоритмы расчета большинства методов нормирования состоят из двух или более этапов.

На первом этапе рассчитывается размер доли охвата работников нормированием труда. Для этого предлагается использовать информацию об общем количестве работников на предприятии или в структурном подразделении и количестве работников, труд которых нормируется. Это позволяет количественно оценить сферу применения норм и определить мероприятия по ее применению. Однако, необходимо учесть следующее: если работники-сдельщики охвачены нормированием на 100%, то повременщики — в значительно меньшей степени. Также необходимо заметить, что на современном уровне развития производства, для определенных категорий работников (например, менеджеров)

целесообразнее устанавливать не нормы, а KPI (Key Performance Indicators)— числовые показатели деятельности отдельного работника, подразделения или всей организации, которые помогают в достижении результативности.

На втором этапе необходимо провести оценку и анализ качества норм. Для этого имеющиеся на предприятии нормы сравниваются с технически обоснованными нормативами. Но в большинстве случаев на предприятии нет таких технически обоснованных нормативов. Исключения случаются достаточно редко, например, есть нормативы в нефте- и газодобывающей отраслях.

Существует второй способ оценки качества норм — расчет показателя напряженности норм (Ун.н.). Сделать это можно по формуле:

$$Ун. н. = \frac{100}{\% \text{ в.н.}}, \quad (1)$$

где: %_{в.н.} — процент выполнения норм по анализируемому объекту.

В данном расчете вначале необходимо рассчитать процент выполнения норм. ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в своих рекомендациях приводит следующие цифры: при поточно-массовом производстве среднее выполнение норм рабочими — 110 %, в серийном — 113 %, в мелкосерийном и единичном производствах — 117 %. [6, с.248, 9]

Проблема заключается в том, что в настоящее время данный подход не может применяться на производстве, так как он противоречит практике. Сейчас у каждого работника есть, или должно быть, производственное задание, которое он должен выполнить ровно на 100 %. Это производственное задание сформировано, в том числе, на основе производственного плана, рассчитанного на основе имеющихся заказов. В отличие от недавнего советского прошлого, в подавляющем большинстве случаев не требуется производства большего, чем указано в задании, количества продукции. Сейчас перед предприятиями стоит задача по

поиску новых заказчиков на свою продукцию, а не по производству ее в максимально большом количестве.

В данной ситуации возникает проблемы разной производительности труда отдельных рабочих. Кто-то справиться с производственным заданием быстрее, чем закончиться его рабочая смена, кто-то не справляется с выполнением нормы. На разных предприятиях существуют разные подходы к решению этой проблемы, где-то работник может раньше закончить свою смену после выполнения нормы и уйти домой, где-то он должен оставаться на рабочем месте. В ряде случаев работник, не выполнивший норму, задерживается до ее выполнения.

В связи с этим можно утверждать, что нормирование труда в рыночных условиях служит основой оптимизации численности персонала.

К сожалению, во многих организациях до сих пор понятие оптимизации подменяют исключительно сокращением численности персонала.

Третий этап подразумевает расчет охвата нормированием труда служащих и административно-управленческого персонала. На практике большинство служащих и все руководители должны быть охвачены самонормированием или для них должны быть установлены нормы на основе самых современных и прогрессивных методов нормирования, о чем мы будем говорить далее.

Сам собой напрашивается вывод о необходимости глубокого анализа системы нормирования труда. Но проводить его необходимо по иным параметрам.

Доктор экономических наук И.А. Кулькова предлагает проводить анализ состояния нормирования труда в современных организациях в семь этапов [7]:

1. Анализ документационного обеспечения системы нормирования труда

На этом этапе необходимо проанализировать Положения о нормировании труда, графики пересмотра норм, наличие разных нормативов на одни и те же виды работ, наличие корректирующих коэффициентов, применяемых к нормативам, и их обоснованность.

Все это необходимо делать ответственно, с применением современных программ по обработке больших объемов информации, так как эти данные послужат основой для дальнейшего анализа.

2. Анализ организации работ по нормированию труда.

На втором этапе необходимо определить, какая система организации нормирования применяется на предприятии. Существует три вида таких систем:

- централизованная;
- децентрализованная;
- смешанная.

Для определения степени централизации работы по нормированию труда можно воспользоваться коэффициентом централизации (K_c), который рассчитывается по формуле: [4, с.32]

$$K_c = \frac{N_3}{N_d}, \quad (2)$$

где:

N_3 – количество норм, разработанное общезаводскими службами;

N_d – общее число действующих на предприятии норм.

Далее необходимо изучить уровень эффективности существующей системы разделения труда между службами, выявить дублирование функций. Также необходимо проанализировать эффективность системы стимулирования и мотивации труда работников, непосредственно занятых нормированием труда.

3. Анализ численности и состава работников, занимающихся нормированием труда.

На данном этапе необходимо изучить и проанализировать качественный состав работников, занимающихся нормированием труда по следующим показателям:

- образование;
- стаж работы по специальности;
- возраст;
- периодичность и формы повышения работниками своей квалификации.

Далее необходимо определить степень загруженности этих работников выполнением своих прямых обязанностей. Уровень загруженности работников, занимающихся нормированием труда, определяется по количеству рабочих и объему нормируемых работ в расчете на одного такого работника. [4, с.33]

4. Анализ материального обеспечения системы нормирования труда

На этом этапе необходимо проанализировать абсолютное и относительное количество оборудования, используемого для автоматизации работ по нормированию труда. Составляется таблица, на основе которой анализируется уровень обеспеченности материальными средствами работников, занимающихся нормированием, причем в динамике за ряд лет.

5. Анализ организации внедрения и пересмотра норм

Поддержание и обеспечение современного уровня норм — одна из важных задач работников по нормированию труда. Нормы должны своевременно пересматриваться, так как они постепенно устаревают и перестают соответствовать новым организационно-техническим условиям.

Необходимо составить таблицу, в которой указывается плановое и фактическое снижение трудоемкости и процент пересмотренных норм по

каждому фактору на предприятии в целом и в каждом отдельном подразделении. В качестве основного показателя уровня динамичности норм используется объем пересмотра норм, поэтому рассчитывается доля пересмотренных норм в процентах.

6. Выборочная проверка качества действующих норм

Выборочная проверка позволяет уточнить уровень напряженности действующих норм по формуле [6, с.255]:

$$Y_H = \frac{\sum t_{\phi} K}{\sum H_d}, \quad (3)$$

где:

$\sum t_{\phi}$ – сумма фактических затрат времени на анализируемые операции по хронометражу, мин.;

K – коэффициент, учитывающий нормативное время на обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности, выполнение подготовительно-заключительных работ;

$\sum H_d$ – сумма действующих норм времени на эти операции, мин.

Объем выборки определяется по формуле:

$$n = \frac{t^2 \sigma^2 N}{N \Delta^2 + t^2 \sigma^2}, \quad (4)$$

где:

n – объем выработки;

t – коэффициент кратности ошибки (коэффициент доверия);

σ – среднее квадратическое отклонение выполнения норм отдельными группами рабочих от среднего уровня по предприятию;

N – общее количество норм, действующих на предприятии;

Δ – предельная ошибка (точность) выборки.

Требования к точности расчетов будут удовлетворены, если для расчета объема выборки будет принято $\Delta = \pm 5 \%$, $t = 1,96$.

Проверка проводится непосредственно на рабочем месте в следующем порядке [6, с.256]:

- сопоставление существующих и проектируемых организационно-технических условий выполнения операции;
- сопоставление фактического и проектируемого содержания операции, анализ методов и приемов ее выполнения;
- проведение хронометражных наблюдений и определение фактической продолжительности операции и ее элементов;
- сопоставление продолжительности элементов операции по действующим нормам, результатам изучения затрат рабочего времени;
- выводы о напряженности действующей нормы.

Такая комплексная проверка позволяет оценить качество действующих норм и разработать необходимые меры по его повышению.

Принимая во внимание особенности организации производственного процесса на железнодорожном транспорте, работников железных дорог можно подразделить на работников, труд которых непосредственно связан с движением поездов, осуществляющих свои трудовые обязанности в пути, а также работников, обеспечивающих непрерывность перевозочного процесса и безопасность движения поездов, и работников, осуществляющих деятельность в области строительства, ведомственной охраны, эксплуатационных организаций связи, образовательной деятельности, торговли, медицинского обслуживания, общественного питания, водителей автомобилей, а также работников, для которых применяется вахтовый метод организации работ.

Необходимо принимать во внимание, что широкое распространение на железнодорожном транспорте получила бригадная форма организации труда, которая применяется при эксплуатации локомотивов, на ремонте подвижного состава, в путевом хозяйстве, в механизированных дистанциях погрузочно-разгрузочных работ и в других структурных подразделениях, связанных с перевозочной деятельностью.

7. Оценка качества нормирования труда служащих

Оценку качества нормирования труда служащих осуществляется путем социологического опроса.

В качестве одного из показателей, характеризующих нормирование труда служащих, применяется доля обученных и процент реализации полученных знаний.

Данные методы оценки системы нормирования труда соответствуют современным рыночным условиям. Они способствуют выявлению резервов роста производительности труда и снижению себестоимости продукции.

Использованные источники

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, 2019. – 270 с.
2. О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 11.11.2002 № 804 – Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39526/ (дата обращения: 03.05.2020)
3. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б.М. Генкин. – М.: Норма. – 2003. – 400 с.

4. Кокшарова, В.В. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии / В.В. Кокшарова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та. – 2003. – 236 с.
5. Нормирование труда: Учебник: [Для вузов по специальности «Экономика труда»] / В. Б. Бычин, С. В. Малинин; Под ред. Ю. Г. Одегова; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – М.: Экзамен. – 2002. – 319 с.
6. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС. – 2011. – 320.
7. Кулькова, И.А. Методические подходы к анализу системы нормирования труда в организациях в рыночных условиях [Электронный ресурс] И.А. Кулькова // Журнал «Human Progress», том 1, № 2 (октябрь 2015) – Режим доступа: URL: http://progress-human.com/images/2tom/Kulkova_2.pdf. (дата обращения: 08.05.2020)