

**ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПУТИ ЕГО
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ АО «РАДИОПРИБОР»)**

Низамгалиева Л.Н.

Магистр группы 325Мз-24,

*Казанский национальный исследовательский
технологический университет,*

Казань, Россия

Павлова И.В.

к.э.н., доцент,

*Казанский национальный исследовательский
технологический университет,*

Казань, Россия

Аннотация

Организация труда различных категорий работников требует пристального внимания работодателя, поскольку от того, как организован труд людей, напрямую зависят эффективность деятельности предприятия и его финансово-экономические результаты.

Ключевые слова: Организация труда, производство, рабочее место, заработная плата труда, рост производительности труда

***THE ORGANIZATION OF LABOR AT THE ENTERPRISE AND
THE WAYS OF ITS IMPROVEMENT (BY THE EXAMPLE OF JSC
"RADIOPRIBOR")***

Nizamgalieva L.N.

Group Masters 325Mz-24,

*Kazan national research
technological University,*

Kazan, Russia

Pavlova I.V.

*Ph.D., Associate Professor,
Kazan national research
technological University,
Kazan, Russia*

Annotation

Organization of labor of various categories of workers requires close attention of the employer, since the efficiency of the enterprise's activity and its financial and economic results directly depend on how people's work is organized.

Keywords:The organization of labor, production, the workplace, the wages of labor, the growth of labor productivity

Одним из ключевых показателей относительно эффективности работы предприятия является производительность труда. История человечества доказывает, что абсолютное изменение производительности труда осуществляется посредством замены средств производства. Однако в рамках современных условий можно выделить ряд факторов, которые оказывают влияние на увеличение производительности труда и, как следствие, на увеличение эффективности предприятия. Одним из таких факторов является комплекс мер по организации труда [1].

В комплекс мер можно включить определение потребности в кадрах, с учетом стратегического развития предприятия, определение состава персонала, деятельность в отношении подготовки персонала и т.д. [3]

Для выявления методов организации труда и разработки путей его совершенствования было рассмотрено предприятие АО «Радиоприбор», входящее в Акционерное общество «Концерн Радиоэлектронные технологии».

Компания осуществляет разработку, серийное изготовление и обслуживание:

- 1) авиационных навигационных и радиолокационных комплексов, бортовых вычислительных систем;

2) наземного радиоэлектронного оборудования специального назначения;

3) узлов и деталей для автомобильной промышленности

Основными потребителями являются: авиационная промышленность; теплоэнергетика; химическая, металлургическая, нефтегазовая промышленность; автомобилестроение.

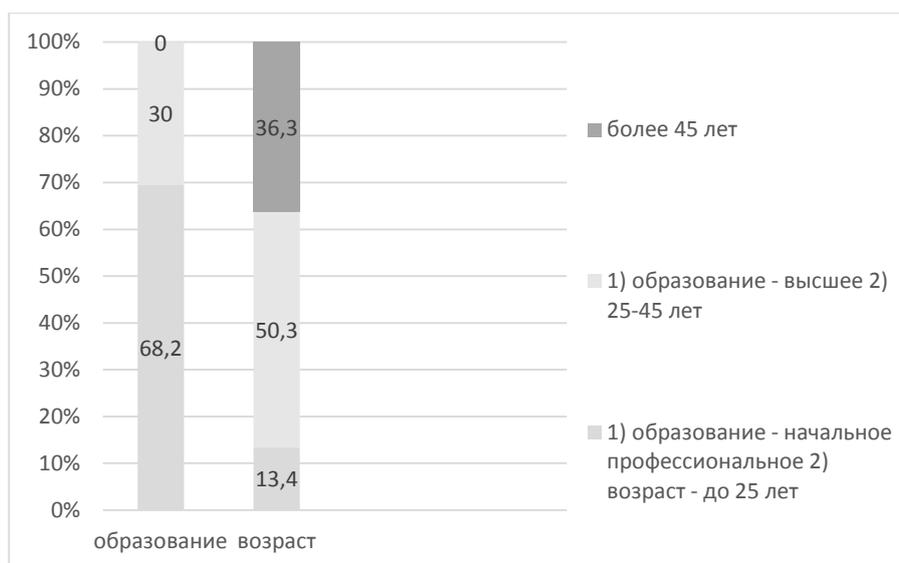
Таблица 1 – Численность персонала и производительность труда АО «Радиоприбор», 2014-2016 гг. [4]

	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Прирост/сокращ.2014/2016 гг, %
Численность сотрудников, чел.	8144	8044	594	- 26,39%
Производительность труда, тыс. руб.	1104	1441	2000	+ 81,16

В 2016 году численность персонала составляла 5994 человек. По сравнению с 2014 г., количество персонала сократилось на 26,39%.

Рост производительности труда в организации обусловлен ростом выручки от реализации продукции на фоне мероприятий по оптимизации численности персонала (количество сотрудников уменьшилось по отношению к 2014 г. на 26,39%).

Диаграмма 1 – Структура персонала АО «Радиоприбор» по образованию и возрасту, 2014-2016 гг., % [4]



Основная часть персонала (68,2%) имеет образование начального профессионального уровня (училище) и среднего профессионального уровня (техникум). Около 30% работающих имеет высшее образование. Данная структура обусловлена деятельностью предприятия. Основной возрастной состав предприятия находится в пределах от 25 до 45 лет (50,3%). В целом персонал организации очень энергичный, легко обучаемый новым технологиям, постоянно совершенствуется, повышая квалификацию.

Таблица 2 – Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров АО «Радиоприбор», 2014-2016 гг. [4]

	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Прошли курсы повышения квалификации, чел.	1029	1035	909
– по инженерно-техническим специальностям, чел.	413	395	405
– по рабочим специальностям, чел.	616	640	504
Общие затраты на подготовку	123,480	124,200	109,080

кадров, млн. руб.			
-------------------	--	--	--

Увеличение производительности также имеет зависимость от квалификации сотрудников. Обучение персонала и повышение квалификации – одно из важнейших направлений деятельности в области развития человеческого капитала [2]. Подготовка и повышение квалификации должно осуществляться на курсах по всем категориям. Затраты на подготовку и повышение квалификации персонала предусмотрены в бюджете предприятия статьей – «Подготовка кадров». Бюджет затрат по подготовке кадров и повышению квалификации (см. табл. 2) призван обеспечить реализацию всех мероприятий по обеспечению подготовки специалистов необходимой квалификации [5].

Последствиями нехватки кадров становится потеря накопленных компетенций (ключевые компетенции поддерживаются сотрудниками в возрасте старше 60 лет), увеличение времени освоения нового оборудования, поставляемого в рамках ФЦП, увеличение отставания в технологиях разработки и производстве изделий. Для решения этой проблемы осуществляются мероприятия по привлечению молодых специалистов, ведется активное взаимодействие с вузами и школами.

По данным таблицы 2 можно отметить, что уменьшение количества сотрудников, которые прошли курсы повышения квалификации, связано не с сокращением финансирования или потребности в этом, а в связи с уменьшением количества сотрудников на предприятии. И только на основании этого можно говорить о сокращении финансирования за счет сокращения кадров. Затраты на подготовку сотрудников уменьшились на 14,4 млн. руб.

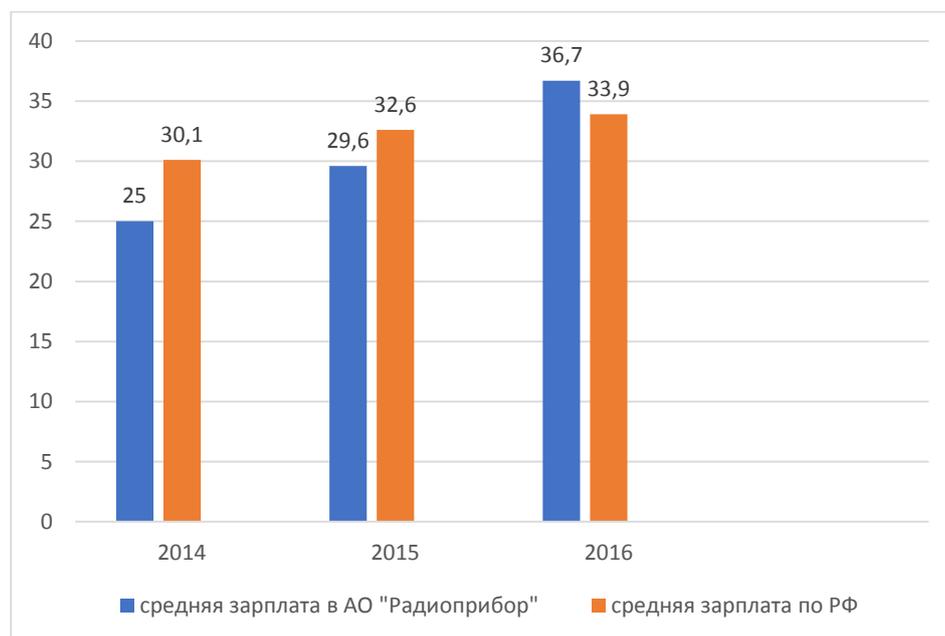
Учитывая, что повышение образовательного уровня является не единственным стимулом для улучшения производительности труда, следует рассмотреть основные принципы мотивации и оплаты труда в организации:

1. единый подход к оплате труда работников;
2. мотивация работников на достижение поставленных задач и целей путем повышения эффективности работы;
3. конкурентоспособность заработной платы на рынке труда.

Формирование заработной платы труда АО «Радиоприбор» происходит путем совокупности следующих элементов:

1. должностного оклада (тарифная ставка);
2. премии по результатам работы за месяц;
3. премии по итогам работы за год;
4. дополнительных премий;
5. персональных надбавок;
6. доплат и надбавок, которые предусматриваются законами РФ за производство работ в тяжелых условиях природно-климатического характера, а также за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и местностях, которые к ним приравнены;
7. доплат за совмещение профессий, рост объема работы, за особые условия деятельности, существование некоторых отклонение в отношении нормальных условий труда и др. [5]

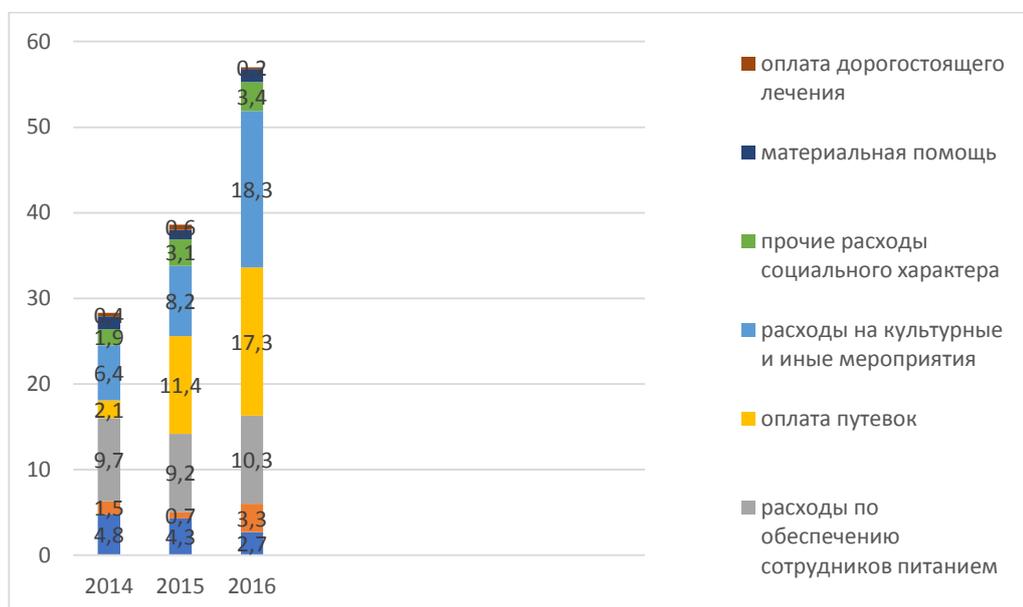
Диаграмма 2 – Уровень средней заработной платы в АО «Радиоприбор», 2014-2016 гг., тыс. руб. [4]



Согласно диаграмме 2, уровень средней заработной платы уже в 2016 г. превышал средний показатель по России. Стабильный позитивный тренд роста средней заработной платы демонстрируется на протяжении нескольких лет, несмотря на кризисную ситуацию в экономике.

Затраты организации на реализацию социальных программ в 2016 году выросли на 101,4% по сравнению с 2014 годом и составили 57 млн рублей.

Диаграмма 3 – Затраты организации на реализацию социальных программ АО «Радиоприбор», 2014-2016 гг., млн. руб. [4]



Согласно диаграмме 3, более всего выросли затраты на реализацию культурных и иных мероприятий (спортивных и т.д.), и отдых сотрудников, что дает возможность сотрудникам данной отрасли восстановить свои силы и тем самым увеличить производительность труда.

Таким образом, подводя итоги, можно отметить, что организация труда в АО «Радиоприбор» построена оптимальным образом. Если сравнивать показатели 2016 г. с такими же показателями 2014 г., то видно значительное улучшение. И если организация значительную часть своей

истории (с 1941 г.) не имела развития в данной области, то за последние три года положение существенно улучшилось.

Тем не менее, для того, чтобы не сокращать темпы роста уровня организации труда, следует реализовать некоторые мероприятия.

Необходимо содействовать решению социально-экономических вопросов работников предприятий на самой ранней стадии, а также способствовать созданию условий для заключения коллективных договоров на предприятии. Кроме того, следует сформулировать и в дальнейшем использовать системы оплаты труда и материального стимулирования с учетом соблюдения условий достижения опережающего роста производительности труда работников.

Библиографический список:

1. Власова Л. Организация труда // Управление предприятием. – 2013. – № 10.- с.98-106.
2. Макеева А.А. Анализ организации труда и управления персоналом на промышленном предприятии // А.А. Макеева, О.С. Бычкова, О.В. Степнова // Проблемы экономики и менеджмента. – 2017. – № 2 (66). – С. 43-47.
3. Тубольцева А.И. Вопросы организации труда на предприятии // Политика, экономика и инновации. – 2016. – № 4 (6). – С. 1-5.
4. Официальный сайт АО «Радиоприбор»
<http://radiopribor.kret.com/>
5. Устав АО «КРЭТ» <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=27759&type=1>