

УДК 331.103

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Куликова Н.Ю.¹

магистрант,

ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»,

Саранск, Россия

Аннотация

В настоящее время нормирование труда на современном предприятии выступает ключевым фактором в области повышения производительности труда. Установленные на предприятии нормы труда позволяют руководству предприятия более эффективно использовать труд своих сотрудников. С целью экономии предприятия вынуждены прибегать к оптимизации процессов использования не только оборудования, но и рабочей силы. Основной целью статьи является определение влияния нормирования труда на повышение производительности труда на современном предприятии. В данной статье проведён анализ результатов фотографии рабочего времени и производительности труда на примере конкретного предприятия.

Ключевые слова: нормирование труда, сотрудники, техническое нормирование труда, методы нормирования труда, организация нормирования труда.

LABOUR RATIONING AS A FACTOR IN INCREASING LABOUR PRODUCTIVITY

¹ Научный руководитель – Горина Алла Петровна, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и организации производства Экономического института Мордовского государственного университета имени Н.П. Огарёва

Kulikova N.Yu.

master's student,

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «National Research Ogarev Mordovia State University»,

Saransk, Russia

Abstract

Nowadays, labour rationing at a modern enterprise is a key factor in increasing labour productivity. Labour standards established at the enterprise allow the management of the enterprise to use the labour of its employees more efficiently. In order to save money, enterprises are forced to optimise the use of not only equipment, but also the workforce. The main purpose of the article is to determine the influence of labour rationing on the increase of labour productivity at the modern enterprise. This article analyses the results of working time photography and labour productivity on the example of a specific enterprise.

Keywords: labour rationing, employees, technical labour rationing, methods of labour rationing, organisation of labour rationing.

Повышение производительности труда для любого предприятия является одной из ключевых целей, так как от производительности труда в целом зависит эффективность его деятельности. Основным фактором, посредством которого современные предприятия повышают производительность труда, является нормирование труда. Под нормированием труда необходимо понимать процесс равномерного распределения работы между всеми сотрудниками предприятия, а также поддержание уровня соответствия между затратами на производство и полученной прибылью от реализации деятельности. Кроме того, нормирование труда должно не только воздействовать на повышение производительности труда на предприятии, но и обеспечивать предприятие максимальным использованием

всех имеющихся ресурсов (материальных, человеческих, финансовых ресурсов и т. д.) [7, 51].

Ключевой целью процесса нормирования труда является максимально эффективное использование потенциала работников предприятия. Данная цель на предприятии может быть достигнута посредством составления нормативов работы для каждого сотрудника, так чтобы вся осуществляемая работа сотрудниками была сбалансирована (не перегружая сотрудников и, тем самым, не снижая качества их работы).

В ООО «ССЗ «Лисма» нормирование труда применяется как основное мероприятие в области повышения производительности труда. Рассмотрим более подробно, как в ООО «ССЗ «Лисма» осуществляется процесс нормирования труда.

Организацией нормирования труда на данном предприятии в настоящее время занимается группа по труду и заработной плате, которая входит в состав отдела по работе с персоналом и труду. В состав этой группы входят руководитель группы и главные специалисты. Как такового отдельно обособленного отдела по нормированию труда в ООО «ССЗ «Лисма» не существует.

Главный специалист группы по труду и заработной плате в ООО «ССЗ «Лисма» – один из ключевых сотрудников, ответственных за соблюдение норм временных затрат на тот или иной производственный процесс. Обязанности главного специалиста включают большой спектр различных функций.

В ООО «ССЗ «Лисма» используется следующий алгоритм нормирования труда (рис. 1).

На первом этапе организации нормирования труда в ООО «ССЗ «Лисма» главные специалисты группы по труду и заработной плате проводят сбор информации и определяют необходимость в пересмотре нормативов. Для этого проводится анализ установленных нормативов с фактическими данными.

На втором этапе организации нормирования труда на данном предприятии главные специалисты проводят исследования с целью выявления новых

нормативов и методов технического нормирования труда на предприятии. Далее они выбирают наиболее подходящие нормативы и методы для предприятия.

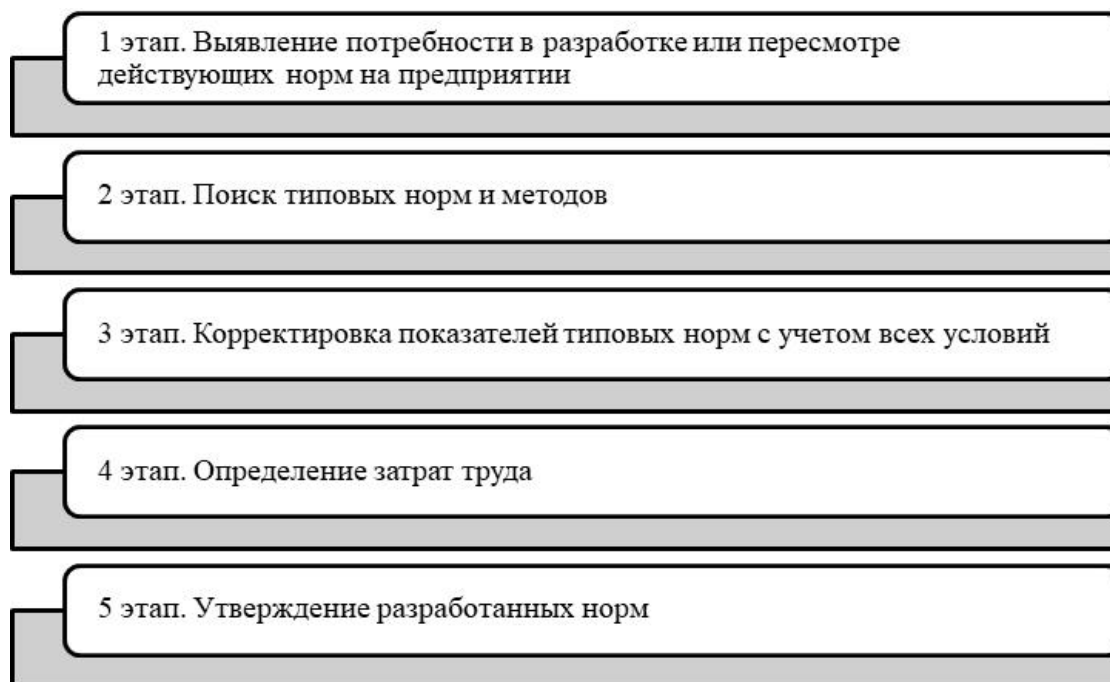


Рис. 1 – Алгоритм нормирования труда в ООО «ССЗ «Лисма»²

На третьем этапе организации нормирования труда в ООО «ССЗ «Лисма» проводится корректировка имеющихся технических норм труда с учётом ранее выбранных методов и условий.

На четвёртом этапе организации нормирования труда главными специалистами ООО «ССЗ «Лисма» определяются затраты труда, то есть устанавливается, сколько времени необходимо затрачивать конкретным сотрудникам на выполнение своих прямых обязанностей.

На последнем этапе проводится утверждение новых нормативов для сотрудников предприятия. Для этого подготовленные документы передаются вышестоящему руководству для их утверждения.

² Составлено автором

В таблице 1 представлена фотография рабочего времени ведущего бухгалтера по расчётам с персоналом ООО «ССЗ «Лисма». Рабочий день ведущего бухгалтера начинается с 8:00.

Таблица 1 – Фотография рабочего времени ведущего бухгалтера по расчётам с персоналом ООО «ССЗ «Лисма»

Затраты времени	Текущее время, ч:мин	Продолжительность, мин	Индекс
Приход на рабочее место	7:55	–	–
Включение компьютера	8:00	3	ПЗ
Загрузка программы 1С:ЗУП 8.3	8:03	2	ПЗ
Составление плана на день	8:05	11	ПЗ
Работа с электронной почтой	8:16	14	ОП
Составление письменных ответов работникам предприятия и в уполномоченные органы	8:30	32	ОП
Подготовка отчётов по заработной плате	9:02	178	ОП
Обеденный перерыв	12:00	–	–
Совещание с директором	12:30	25	ОП
Формирование отчёта по удержанию из заработной платы налоговых отчислений	12:55	107	ОП
Обновление конфигурации базы 1С:ЗУП 8.3	14:42	8	ПНТ
Телефонные переговоры на рабочие темы	14:50	20	ОП
Работа с документами	15:10	65	ОП
Личные надобности	16:15	13	ОТЛ
Уборка рабочего места	16:28	2	ОБС
Завершение рабочего дня	16:30	–	–

В таблице 2 представлен фактический баланс рабочего времени ведущего бухгалтера по расчётам с персоналом ООО «ССЗ «Лисма».

Таблица 2 – Фактический баланс рабочего времени ведущего бухгалтера по расчётам с персоналом ООО «ССЗ «Лисма»

Затраты времени	Продолжительность		Индекс
	мин	%	
Подготовительно-заключительное время	16	3,33	ПЗ
Оперативное время	441	91,87	ОП
Время на личные надобности	13	2,71	ОТЛ
Обслуживание рабочего места	2	0,42	ОБС
Потери рабочего времени по организационно-техническим причинам	8	1,67	ПНТ
Потери рабочего времени по вине работника	–	–	ПНД
Итого	480	100,00	–

Таким образом, на основе данных, представленных в таблице 2, видно, что общее количество затрат времени ведущего бухгалтера по расчётам с персоналом ООО «ССЗ «Лисма» составляет 480 минут. Отметим, что наибольший удельный вес в фактическом балансе рабочего времени данного сотрудника приходится на оперативное время (91,87 %), а наименьший удельный вес – на обслуживание рабочего места (0,42%). На подготовительно-заключительное время ведущий бухгалтер ООО «ССЗ «Лисма» потратил 3,33 % рабочего времени, на личные надобности – 2,71 %. В течение рабочего дня у сотрудника выявлены потери рабочего времени по организационно-техническим причинам (1,67 %) вследствие обновления конфигурации базы 1С:ЗУП 8.3. Также следует отметить отсутствие потерь рабочего времени по вине работника.

Коэффициент использования рабочего времени ведущего бухгалтера по расчётам с персоналом составляет:

$$K_{исп} = (16+441+13+2)/480 \times 100 \% = 98,33 \%$$

Коэффициент потерь рабочего времени ведущего бухгалтера по организационно-техническим причинам составляет:

$$K_{пнт} = 8/480 \times 100 \% = 1,67 \%$$

Таким образом, ведущим бухгалтером по расчётам с персоналом ООО «ССЗ «Лисма» эффективно используется 98,33 % рабочего времени, а 1,67 % составили потери рабочего времени вследствие обновления конфигурации базы 1С:ЗУП 8.3. Поэтому можно сделать вывод, что нормирование труда ведущего бухгалтера по расчётам с персоналом на данном предприятии соответствует разработанным нормам.

По данным таблицы 3 необходимо провести анализ производительности труда в ООО «ССЗ «Лисма» за 2020–2022 гг.

Таблица 3 – Показатели производительности труда работников ООО «ССЗ «Лисма» за 2020–2022 гг.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Абсолютное отклонение (2022 г. к 2020 г.)
Среднегодовая выработка рабочего тыс. р.: – одного работающего;	907,5	1 255,8	1 183,9	+276,40

– одного рабочего	1 013,4	1 396,7	1 430,5	+417,10
Среднедневная выработка рабочего, тыс. р.	5,9	5,8	6,0	+0,2
Среднечасовая выработка одного рабочего, тыс. р.	0,7	0,7	0,8	+0,1

Исходя из таблицы 3 видно, что среднегодовая выработка одного рабочего ООО «ССЗ «Лисма» в 2020 году составила 1 013,4 тыс. р., в 2021 году – 1 396,7 тыс. р., в 2022 году – 1 430,5 тыс. р. Таким образом, за три года отмечается увеличение среднегодовой выработки рабочего на предприятии на 417,1 тыс. р.

Среднедневная выработка рабочего ООО «ССЗ «Лисма» в 2022 году относительно 2020 года возросла на 0,2 тыс. р., среднечасовая выработка одного рабочего на предприятии также возросла на 0,1 тыс. р. и составила на конец 2022 года 0,8 тыс. р. Все показатели производительности труда работников ООО «ССЗ «Лисма» за исследуемый период увеличились, что свидетельствует об улучшении эффективности использования рабочей силы.

В заключении следует отметить, что нормирование труда в современном промышленном предприятии является основным фактором повышения производительности труда. Оттого, насколько эффективно установлены нормы труда на предприятии, зависит уровень производительности труда. Анализ нормирования труда в ООО «ССЗ «Лисма» показал, что в 2020–2022 гг. на предприятии нормы установлены корректно, что привело к росту производительности труда в исследуемом периоде.

Библиографический список:

1. Алексеева С. Н., Харитонов Т. В. Производительность, организация и нормирование труда – основные факторы устойчивого роста оплаты труда / С. Н. Алексеева, Т. В. Харитонов // Нива Поволжья. – 2022. – № 3. – С. 45-51.
2. Воеводина Е. И., Бурькин А. Д. Аналитический метод нормирования труда / Е. И. Воеводина, А. Д. Бурькин // Вестник научных конференций. – 2019. – № 10. – С. 35-37.

3. Захаров А. Д. Перспективные подходы к нормированию труда управленческого персонала / А. Д. Захаров // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2018. – № 22. – С. 31-34.

4. Ким К. А. Система нормирования труда / К. А. Ким // Молодой ученый. – 2022. – № 12. – С. 1277-1280.

5. Кречетников К. Г., Варжин М. Р., Матвеев Д. М. Нормирование труда персонала в России / К. Г. Кречетников, М. Р. Варжин, Д. М. Матвеев // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. – 2022. – № 8. – С. 45-49.

6. Матвеев М. Ю. Развитие системы нормирования труда / М. Ю. Матвеев // Вестник МГСУ. – 2020. – № 3. – С. 68-74.

7. Панченко А. Ю. Обоснование и оптимизация норм труда как фактор оценки эффективности трудовых процессов / А. Ю. Панченко // Наука и бизнес. – 2019. – № 11. – С. 50-53.

8. Подсумиова Л. А. Особенности нормирования труда управленческого персонала в инновационной экономике / Л. А. Подсумиова // Инновационная деятельность. – 2019. – № 2. – С. 18-23.

Оригинальность 83%