

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

© 2015 М.В. Киселева, А.Е. Махметова*

Ключевые слова: конкурентоспособность предприятия, качество продукции, управление предприятием, организация трудового процесса, нормирование труда.

Рассматриваются вопросы взаимосвязи качества продукции и совершенствования организации трудового процесса с помощью инструмента нормирования труда, влияющие на конкурентоспособность предприятия. Проведена оценка состояния нормирования труда на примере промышленных предприятий г. Саратова и его влияния на качество продукции.

На данном этапе развития российской экономики остается актуальной проблема низкой конкурентоспособности промышленных предприятий на мировом рынке, связанная не только с технологическим отставанием и неразвитой системой стимулирования, но и с низкой производительностью труда, неэффективной и недостаточно развитой системой управления по сравнению с предприятиями-конкурентами. Основными целями для успешной деятельности предприятий являются повышение конкурентных позиций на рынке, ориентация на конечного потребителя, рост и увеличение объема продаж, обеспечение высокого качества выпускаемой продукции, а также удержание и усиление конкурентных позиций на рынке для максимизации прибыли.

Управление предприятием в современных условиях, направленное на повышение конкурентоспособности, должно основываться на комплексном подходе, включающем в себя экономические, организационные, технологические, социальные факторы. Для этого необходим тщательный анализ внутренних и внешних факторов и условий, учитывающих взаимодействие с внешней средой и оказывающих влияние на конкурентоспособность предприятия. На основе анализа производитель может оценить свою реальную и потенциальную способность изготавливать, реализовывать, экономически и материально обеспечивать, а также технически обслуживать произведенные товары.

Традиционно считается, что на качество продукции предприятия влияют научно-техни-

ческий, производственный, кадровый потенциал, потенциал маркетинговых служб и совокупность внешних социально-экономических и организационных факторов, позволяющих предприятию производить продукцию, более привлекательную для потребителей. В этом случае управление конкурентоспособностью товара представляет собой продвижение производимого продукта на рынке. Однако следует отметить, что в данном контексте недостаточное внимание уделяется совершенствованию процессов по созданию самого товара, без которых невозможны качество и конкурентоспособность товаров.

Одним из немаловажных факторов, способствующих повышению качества производимого товара и, как следствие, конкурентоспособности предприятия, является грамотная организация труда сотрудников, в частности, нормирование труда. Являясь составной частью, элементом организации труда на предприятии, а также инструментом управления трудом, нормирование труда создает возможность решения вопросов, связанных с повышением мотивации и производительности труда сотрудников за счет более рационального использования рабочего времени. Максимальный охват нормированием всех категорий работников улучшает положение предприятия на конкурентном рынке, дает возможность получения дополнительного объема прибыли, повышает эффективность объединения интересов и потребностей персонала с интересами и целями предприятия, а также обеспечивает точный учет и контроль издержек производства,

* Киселева Марина Владимировна, аспирант; Махметова Айна Ербулатовна, кандидат экономических наук, доцент. - Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова". E-mail: marina.balashova@list.ru.

в том числе на трудовые ресурсы. Кроме того, все изменения в организации труда и производства, в технике и технологиях отражаются, прежде всего, в нормах труда, и уровень норм труда есть показатель уровня организации производства и труда на предприятии. Таким образом, в рыночных условиях нормирование труда является инструментом измерения, оценки и регулирования хозяйственной деятельности, а не инструментом принуждения к труду.

Нормирование труда следует рассматривать как непрерывный процесс адаптации предприятия к динамически меняющимся внешним и внутренним производственно-хозяйственным факторам с целью повышения конкурентоспособности предприятия. Представляя собой фактор эффективного стратегического и оперативного внутрифирменного планирования¹, нормы выступают основанием для поиска резервов снижения себестоимости продукции, планирования производственного процесса, определения производственных возможностей, сроков выполнения заказов и поставок готовой продукции потребителям, осуществления координации работы между различными подразделениями.

Экономический эффект от применения инструмента нормирования труда заключается в экономии рабочего времени за счет улучшения организации трудовых процессов, а также в повышении качества продукции, лучшем использовании оборудования, экономии сырья, материалов, энергии. Помимо экономического эффекта, можно выделить и социальный эффект, заключающийся в повышении работоспособности сотрудников, в их удовлетворенности трудом, сохранении их здоровья. Однако в конечном итоге социальный эффект выражается в эффекте экономическом. Все это способствует росту эффективности деятельности предприятия, повышению качества и конкурентоспособности продукции на мировом рынке.

Для выявления особенностей и оценки состояния нормирования труда на современном этапе было проведено исследование на ряде промышленных предприятий г. Саратова. В исследовании приняли участие 25 предприятий различных отраслей: ОАО «Газаппарат», ОАО «Завод Проммаш», ОАО «Знак хлеба», ОАО «Нефтемаш-САПКОН», ОАО «Элеватормельмаш», ЗАО «Мебельная фабрика № 2», ОАО «НПП «Контакт»», ООО «Саратовстрой-

стекло», ОАО «Саратовский НПЗ», ООО «Геофизмаш», ОАО «Конструкторское бюро промышленной автоматики», ОАО «Саратовский радиоприборный завод», ОАО «Сейсмоаппарат», ООО «Промэлектроника СП», ООО «Синкросс», ООО «СЭПО-ЗЭМ», АО «НПП «Алмаз»», ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе», ЗАО «НПЦ «АЛМАЗ-ФАЗОТРОН»», ФГУП СЗПУ, ООО «ЭПО «Сигнал»», ЗАО «Электроисточник», ООО «ЭТЗ «ГЭКСАР»», ОАО «Саратовдизельаппарат», ООО «Саратовгазприборавтоматика».

В качестве метода исследования было использовано анкетирование и опрос специалистов служб нормирования труда, руководителей структурных подразделений (отделов нормирования труда и заработной платы или других, в ведении которых находились вопросы нормирования труда).

Проведенный анализ полученной информации выявил, что, как правило, проблемы в области нормирования труда носят комплексный характер (см. рисунок).

Наибольший удельный вес (17%) в общем объеме имеют проблемы, связанные с

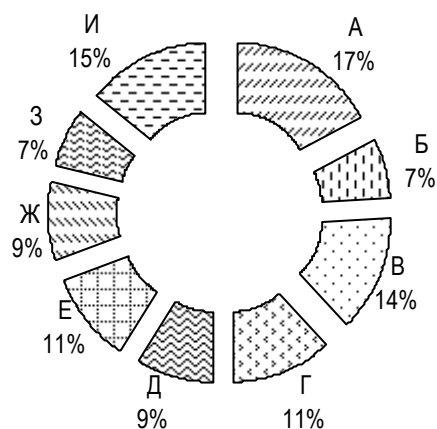


Рис. Состояние организации и нормирования труда на предприятиях г. Саратова

Примечание: А - неудовлетворительное состояние нормативно-методической базы; Б - недостаточная численность служб, занимающихся вопросами НОТ; В - высокая степень загруженности специалистов; Г - недостаточный уровень технического обеспечения; Д - отсутствие системности, планирования и регламентации деятельности; Е - недостаточная профессиональная подготовка специалистов; Ж - невнимание со стороны руководства к проблемам служб организации труда и заработной платы; З - отвлечение специалистов на выполнение работ, не соответствующих их должностным обязанностям; И - недостаточный уровень оплаты труда специалистов.

неудовлетворительным состоянием нормативно-методической базы, что вызвано устареванием нормативной информации по нормированию труда, не соответствующей современным технологиям. Сегодня предприятиям необходимо заново осваивать способы, приемы и методы проведения нормирования и формировать нормативную базу с учетом особенностей собственного производства.

Долю в 15% получили проблемы, связанные с неудовлетворительным уровнем заработной платы, удельный вес в 14% - проблемы перегруженности специалистов текущей работой, что вызвано необходимостью масштабной адаптации и разработки новых норм и нормативов, формирования баз данных и разработки программных продуктов для нужд отделов нормирования труда.

По 11% в общем объеме выделенных проблем получили вопросы недостаточного технического и информационного обеспечения работы отделов, что обусловлено отсутствием на рынке необходимого количества программных продуктов, соответствующих всем потребностям производства, а иногда и финансовой возможности предприятия по обеспечению его подразделений и профессиональной подготовки специалистов. Как правило, данных специалистов выпускают вузы экономического профиля, что не всегда оказывается актуальным для производства и требует от работников дополнительного обучения. Кроме того, постоянно изменяющаяся технология производства предъявляет определенные требования к подготовке специалистов.

По 9% получили проблемы, связанные с отсутствием системности в работе специалистов, планирования работ и четкой регламентации деятельности, и невниманием со стороны руководства к проблемам организации и нормирования труда.

Наименьший удельный вес получили проблемы недостаточной численности служб, занимающихся вопросами организации труда, в результате масштабного сокращения отделов по нормированию труда, утраты квалифицированных специалистов и отвлечения специалистов на выполнение работ, не соответствующих их должностным обязанностям, что вызвано совмещением рабочих функций и в ряде случаев отсутствием выделенных профильных подразделений.

Таким образом, как показало исследование, наиболее остро перед предприятиями сто-

ят проблемы нормативно-методического обеспечения, перегруженности специалистов и низкого уровня заработной платы.

Данные, полученные в результате исследования, перекликаются с мнением других авторов, неоднократно подчеркивающих актуальность вопросов нормирования труда на предприятиях, среди которых наиболее приоритетными, по их мнению, являются создание нормативной базы и автоматизация процессов нормирования. Так, основная проблема предприятий Томской и Тюменской областей - устаревшая нормативная база в области нормирования труда и ее использование, которая не может отражать технические, организационные возможности производства и потенциальные возможности самих работников².

Предприятия Омской области указали на проблемы в области организации труда³, предприятия Архангельской области - на слабый охват нормами рабочих процессов (в среднем около 30%), а также недостаточную их напряженность для различных категорий работников и необходимость расширения сферы нормирования труда, обеспечение более высокого качества устанавливаемых норм трудовых затрат⁴.

Совокупность данных проблем существенно сокращает эффективность работы отделов организации труда и заработной платы, тем самым снижая эффективность производственного процесса и качество производимой продукции.

С целью определения влияния нормирования труда на качество продукции был проведен анализ показателей, имеющих наибольшее практическое значение - средний процент выполнения норм и уровень брака на предприятии ООО "Геофизмаш" (см. таблицу).

Как видно из таблицы, средняя ежемесячная выработка по предприятию имеет тенденцию к увеличению с незначительными отклонениями вниз. Так как не разработано критериев, определяющих нормальный уровень выполнения норм, то с известной степенью точности можно принять предложенный НИИТруда оптимальный уровень для серийного производства - 113%. Анализ показателя степени выполнения норм, проведенный за трехлетний период, позволяет сделать вывод о постепенном снижении напряженности норм, причиной которого могут быть изменения условий труда, техники и технологий, не учтенных в нормах труда.

Определение корреляционной зависимости между степенью выполнения норм и уров-

Данные о степени выполнения норм и качестве продукции на ООО "Геофизмаш" в 2012-2014 гг.

Год	Месяц	Степень выполнения норм, %	Уровень брака (среднемес. кол-во бракувок)	Степень выполнения норм, М (min-max)	Уровень брака, М (min-max)	Корреляция степени выполнения норм и уровня брака
2012	Январь	54,2	4	86 (46-117)	2,7 (0-7)	R = -0,74, p = 0,006
	Февраль	46	5			
	Март	58,7	5			
	Апрель	67,2	4			
	Май	61,4	7			
	Июнь	70,4	6			
	Июль	106,8	0			
	Август	111,3	0			
	Сентябрь	110,2	0			
	Октябрь	113,7	1			
	Ноябрь	117,2	0			
	Декабрь	115,1	0			
2013	Январь	117,7	0	118 (110-126)	1,4 (0-3)	R = 0,58, p = 0,046
	Февраль	119	2			
	Март	110,3	1			
	Апрель	121	1			
	Май	115,8	1			
	Июнь	110,5	0			
	Июль	123,2	1			
	Август	114,7	1			
	Сентябрь	125,7	2			
	Октябрь	118,1	2			
	Ноябрь	118,8	3			
	Декабрь	125,4	3			
2014	Январь	130,9	2	134 (126-145)	2,5 (1-4)	R = - 0,08, p = 0,803
	Февраль	132,1	4			
	Март	125,8	2			
	Апрель	125,7	2			
	Май	129,9	2			
	Июнь	135,8	4			
	Июль	134,7	3			
	Август	137,5	1			
	Сентябрь	138,4	2			
	Октябрь	144	1			
	Ноябрь	131,7	3			
	Декабрь	145,2	4			

Примечание: М - среднее значение; min - минимальное значение; max - максимальное значение.

нем брака позволяет сделать вывод, что чем ниже точность установленных норм (слишком низкая или высокая напряженность норм), тем выше уровень брака; наименьшее количество брака допускается при нормах, наиболее приближенных к оптимальному уровню.

Таким образом, решение проблем в области совершенствования организации трудового процесса с использованием инструмента нормирования позволит повысить качество продукции, а следовательно, и конкурентоспособность предприятия.

¹ Буллер Е.А. Нормирование труда как фактор эффективного стратегического внутрифирменного планирования // Вестник Адыгейского государственного университета. 2006. № 1. С. 89-90.

² Ога Р.Н., Ширинкина К.А. Нормирование труда на предприятиях Тюменской области // Актуальные вопросы экономических наук. 2012. № 28. С. 57-60; Юсупова Е.В., Цукублина К.А. Совершенствование организации нормирования труда на предприятии ОАО "Центрсибнефтепровод" // Наука и технологии трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов. 2013. № 1 (9). С. 115-117.

³ Алексеенко И.В., Смирнова О.В. Совершенствование нормирования труда на ООО "Швейное предприятие "Кроха" г. Омска // Технические науки - от теории к практике. 2014. № 31. С. 147-151.

⁴ Хайкин Р.М., Воробьева Т.Ю., Евдокимова А.В. Резервы современного производства: системная организация и нормирование труда (на примере Автоваза) // Успехи в химии и химической технологии. 2013. № 8. С. 66-72.

Поступила в редакцию 21.09.2015 г.