

УДК 331.108.22:658(571.1)

НОРМИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ОСНОВНЫХ РАБОЧИХ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Рябцева Л.В., Собакина Т.А.

*Новокузнецкий институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»,
Новокузнецк, e-mail: rjabtzewa@yandex.ru*

Рассмотрены проблемы нормирования труда на промышленных предприятиях. Предложен новый подход к нормированию численности основных рабочих на примере одного из промышленных предприятий г. Новокузнецка – ООО «РУС-Инжиниринг». При этом последовательность расчета численности основных рабочих обратна принятой на предприятии. Основой расчета норм в предлагаемом подходе являются целевые показатели деятельности предприятия. Определен порядок расчета нормы численности основных рабочих: определяется фонд оплаты труда, устанавливается стоимость человеко-часа, рассчитывается нормативное количество трудовых ресурсов (трудоемкость), определяется целевая явочная численность основных рабочих, рассчитывается нормативная списочная численность. Рассмотрены прикладные аспекты предлагаемого подхода. Рассчитана численность рабочих в соответствии с изложенным подходом. Изложены проблемы и сложности, связанные с реализацией предлагаемого подхода, и возможные пути их решения.

Ключевые слова: нормирование труда, нормы численности, списочная численность основных рабочих

NORMALISATION OF STAFF QUANTITY ON FACTORIES

Ryabtseva L.V., Sobakina T.A.

Novokuznetsk branch of Kemerovo State University, Novokuznetsk, e-mail: rjabtzewa@yandex.ru

We viewed the problems of norm-fixing in factories of Novokuznetsk city. New method of normalization of the main staff number was offered, with one of the factories of Novokuznetsk city, branch of Corporation with Limited Liability "RUS-Engineering" as an example. At that, our method of settlements is opposite with accepted one in that factory. The main part of the settlements is target performance of factory activities. The order of settlements was determined: determination of remuneration fund, fixing of men-hour value, calculation of normed manpower (labour content), appointment of main staff appearance, calculation of list quantity. Applied aspects of proposed method were viewed. Quantity of staff was calculated according to this method. We showed the problems and difficulties of application of this method and ways of their solving.

Keywords: normalization of labour, norms of quantity, list quantity of staff

Промышленные предприятия при внедрении нормирования труда получают значительный эффект, выражающийся в увеличении объемов выпуска и повышении качества продукции (услуг) при неизменных производственных мощностях, в росте прибыли за счет сокращения издержек, а также социальный эффект: снижение текучести кадров, уменьшение числа трудовых конфликтов и т.п. [1].

В то же время нормирование труда оказывает существенное влияние на решение многообразных социально-экономических задач лишь в том случае, если на предприятии действуют прогрессивные нормы, учитывающие оптимальные организационно-технические, экономические, психофизиологические и социальные факторы [2].

Условия труда, производственные процессы на предприятиях, да и сам характер труда сильно изменились за последние 20–30 лет, в то время как методы по нормированию каким-либо существенным изменениям так и не подверглись [3].

В настоящее время назрела острая потребность в качественно другом нормировании труда, связанная с созданием эффективных рабочих мест: оптимальное количество трудовых ресурсов, которое качественно должно соответствовать сложности выпол-

няемых функций и ответственности за качество выполняемой работы [4].

Цель исследования – переход к принципиально иному методу нормирования, позволяющему предприятию ориентироваться на целевые показатели деятельности, а также учитывать при планировании достижения НТП.

В результате исследования нами предложена методика нормирования численности основных рабочих на примере одного из промышленных предприятий г. Новокузнецка ООО «РУС-Инжиниринг», основным видом деятельности которого является капитальный ремонт электролизёров, текущий ремонт и обслуживание основного технологического оборудования ОАО «РУСАЛ Новокузнецк». При этом последовательность расчета численности основных рабочих обратна принятой на предприятии.

В настоящее время расчет численности основных рабочих в цехе капитального ремонта «РУС-Инжиниринг» производится в соответствии с Положениями, представленными в Сборнике норм трудовых затрат работников алюминиевых заводов. Процесс нормирования численности на предприятии осуществляется в соответствии со схемой, представленной на рис. 1.

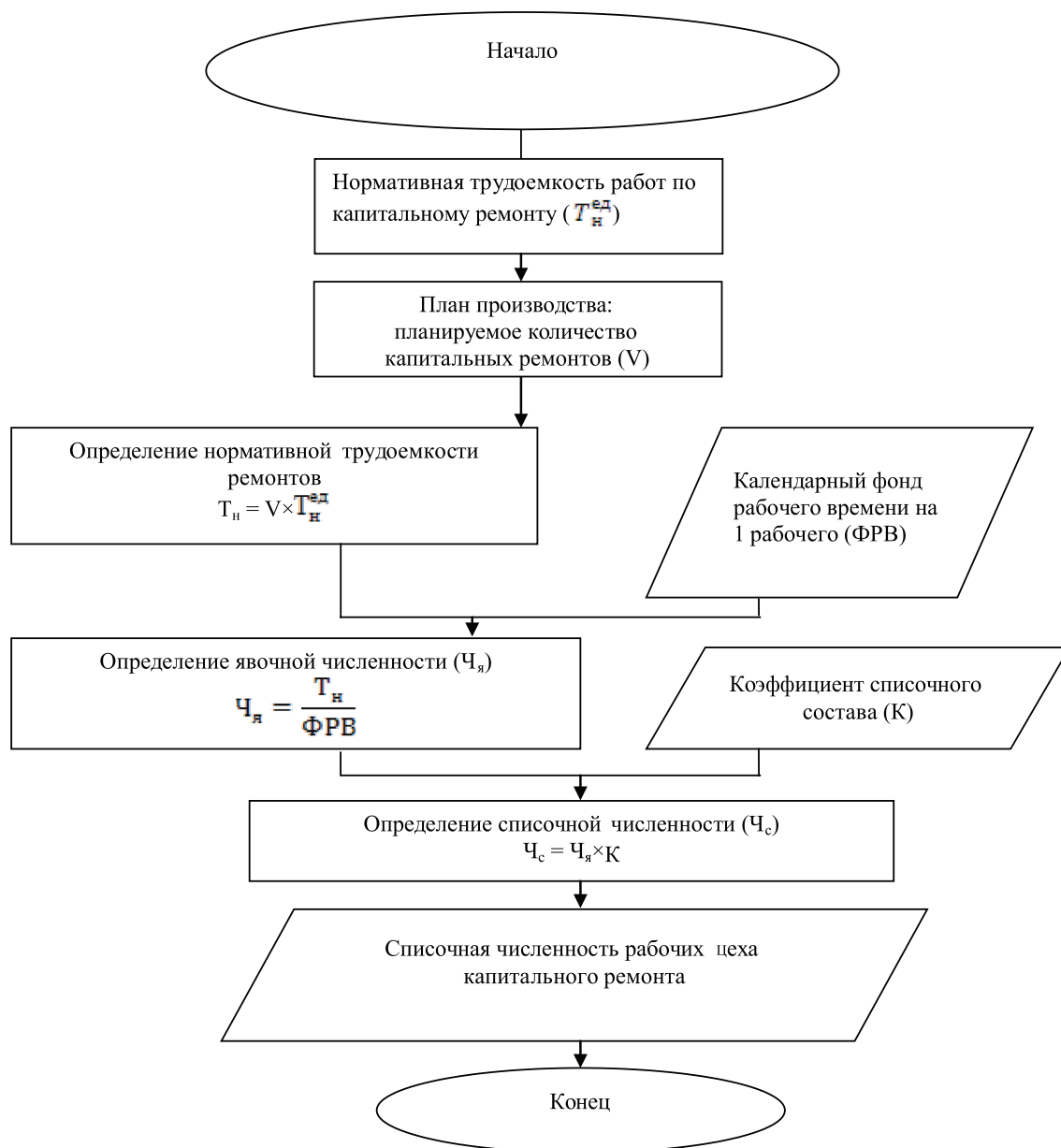


Рис. 1. Алгоритм нормирования численности основных рабочих на предприятии «РУС-Инжиниринг»

Основой расчета норм в предлагаемом подходе являются целевые показатели по себестоимости, в соответствии с которыми структурным подразделениям предприятия ставятся конкретные цели. Планирование численности происходит исходя из объема работ, необходимого для выполнения поставленных целей. Таким образом, обеспечивается оптимальная загрузка работников, исключается дублирование функций, перед персоналом ставятся конкретные цели и задачи.

На сегодняшний день в ОАО «РУСАЛ Новокузнецк» используется подобная методика нормирования численности управ-

ленческого персонала. Однако считаем целесообразным использовать данный подход для нормирования численности основных рабочих с целью унификации методик нормирования.

Предлагаемый алгоритм расчета численности основных рабочих цеха представлен на рис. 2.

При этом порядок расчета нормы численности основных рабочих следующий.

На первом этапе определяется фонд оплаты труда (ФОТ) как статья затрат в себестоимости, которая характеризует количественную стоимостную меру трудовых ресурсов.

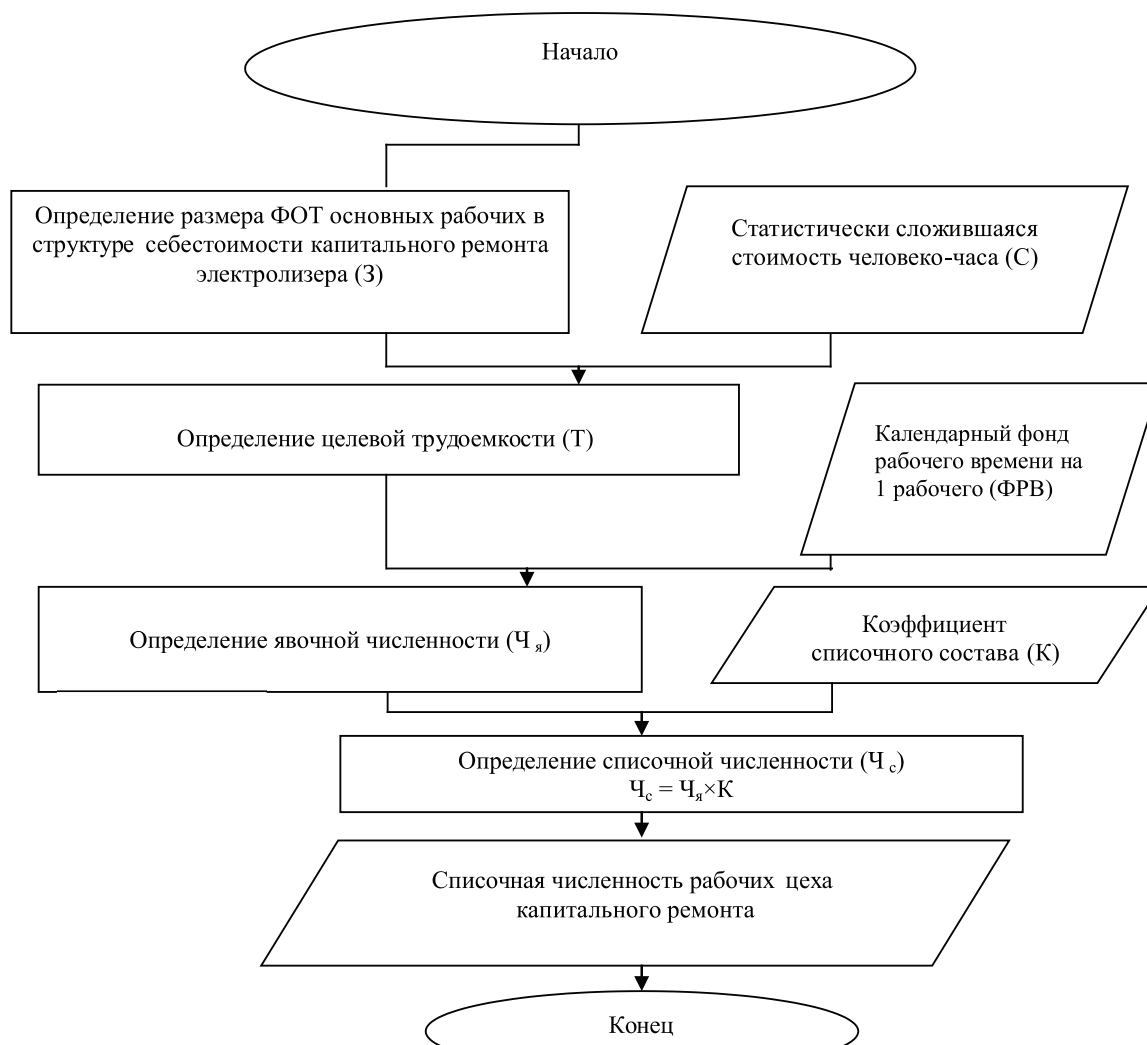


Рис. 2. Предлагаемый алгоритм нормирования численности основных рабочих

На втором этапе устанавливается стоимость человеко-часа как статистически сложившаяся, базирующаяся на мониторинге регионального рынка труда, исходя из конкретных организационно-технических условий и вида выполняемых работ.

Далее рассчитывается нормативное количество трудовых ресурсов (трудоемкость) как отношение величины затрат на ФОТ в себестоимости продукции к стоимости человеко-часа. Получаемая трудовая норма – удельный расход трудовых ресурсов в натуральном измерении, необходимый для выполнения заданного объема работы.

На четвертом этапе определяется целевая (нормативная) явочная численность основных рабочих как отношение нормативной трудоемкости к календарному/номинальному фонду рабочего времени. В итоге получается целевая (нормативная) списочная численность основных рабочих как произведение целевой (норматив-

ной) явочной численности и поправочного коэффициента.

Коэффициент списочного состава по оптимальным графикам рабочего времени определяется с учетом выявленных причин потерь рабочего времени и предложений по их снижению.

Целевое значение заработной платы в структуре себестоимости должно быть дифференцировано не только по типам электролизеров, но и по отдельным бригадам, задействованным в процессе капитального ремонта.

Для расчетов используется усредненная статистически сложившаяся стоимость человеко-часа для объективности полученных данных, а также с целью минимизации степени ориентации на достигнутый результат.

Календарный (номинальный) фонд рабочего времени принимается в соответствии с производственным календарем на текущий год. Также при расчете

необходимо учитывать тот факт, что в цехе продолжительность рабочей недели в структурных подразделениях различна.

Коэффициент списочного состава закреплен в Сборнике нормативов трудовых затрат и для основных рабочих цеха капитального ремонта, работающих по 36-часовой неделе, его значение равно 1,18, а для работающих по 40-часовой рабочей неделе – 1,15.

Проблемы и сложности, которые могут возникнуть с применением данного метода:

– необходимость определения степени разукрупнения себестоимости и дифференцирования по видам работ либо по подразделениям;

– необходимость определения взаимосвязи установленной нормы с существующими показателями трудового процесса. Соответственно должен быть достаточно высокий уровень технического нормирования операций в КПВО (карте пошагового выполнения операций) или технологических картах при условии их фактического (реального) соблюдения;

– необходимость проведения мероприятий по сбору и анализу текущего статуса рабочих мест.

Проблема определения взаимосвязи установленной нормы с существующими показателями трудового процесса решается разработкой и внедрением «Сборника норм трудовых затрат работников цехов алюминиевых заводов».

В данном сборнике детально описываются нормативы на все виды работ, выполняемые при капитальном ремонте электролизеров. Нормы, закрепленные в сборнике, являются технически обоснованными и рекомендованы Институтом труда Министерства труда Российской Федерации.

Мероприятия по сбору и анализу текущего статуса рабочих мест проводятся в НФ ООО «РУС-Инжиниринг» постоянно. В 2008 г. была проведена массовая аттестация рабочих мест совместно Отделом охраны труда, промышленной безопасности и эксплуатации и Отделом управления персоналом.

Мониторинг изменения условий труда, появления новых рабочих мест ведется непрерывно в ходе аттестации рабочих мест.

Таким образом, главной сложностью в применении данной методики расчета численности основных рабочих остается дифференцирование себестоимости по видам работ либо по подразделениям.

Нами рассчитана численность рабочих в соответствии с вышеописанным алгоритмом.

Расчет производился по данным бизнес-плана на 2013 г. с учетом фактически проведенных ремонтов, сложившейся стоимости человеко-часа и целевой величины затрат на фонд оплаты труда основных рабочих в составе себестоимости продукции.

Результаты расчетов численности рабочих Цеха капитального ремонта по предлагаемой методике мы сравнили с фактическими данными и нормативными значениями, определенными по действующей на предприятии методике.

Анализ полученных данных показал, что рассчитанная по предлагаемой методике численность основных рабочих практически по всем структурным подразделениям цеха капитального ремонта ниже численности, рассчитанной по существующим нормативам. Отметим, что фактическая численность также не соответствует численности, рассчитанной по существующим нормативам (рис. 3).

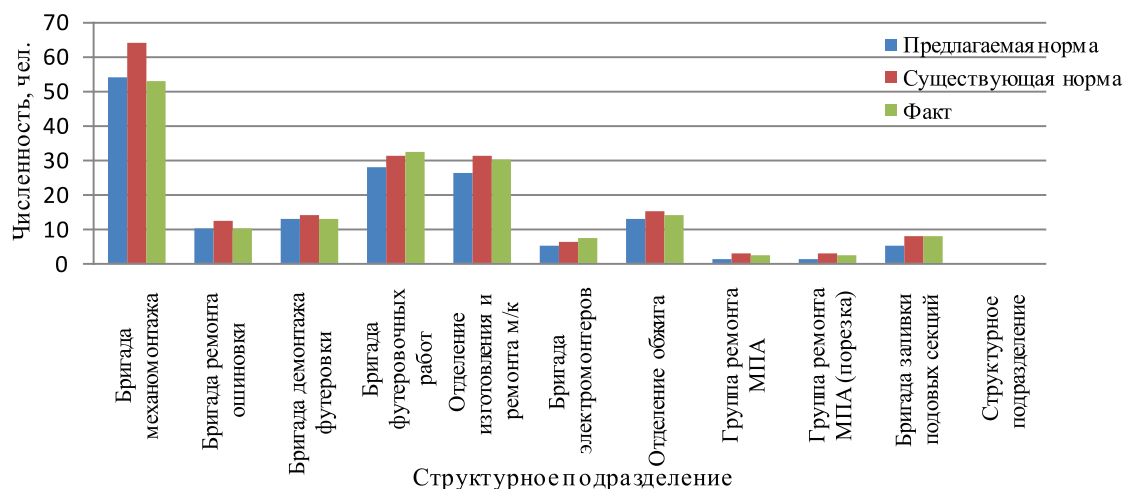


Рис. 3. Сравнение фактической и расчетной численности структурных подразделений цеха капитального ремонта

Расчетная численность рабочих цеха в основном оказалась ниже фактической капитального ремонта по месяцам также численности (рис. 4).

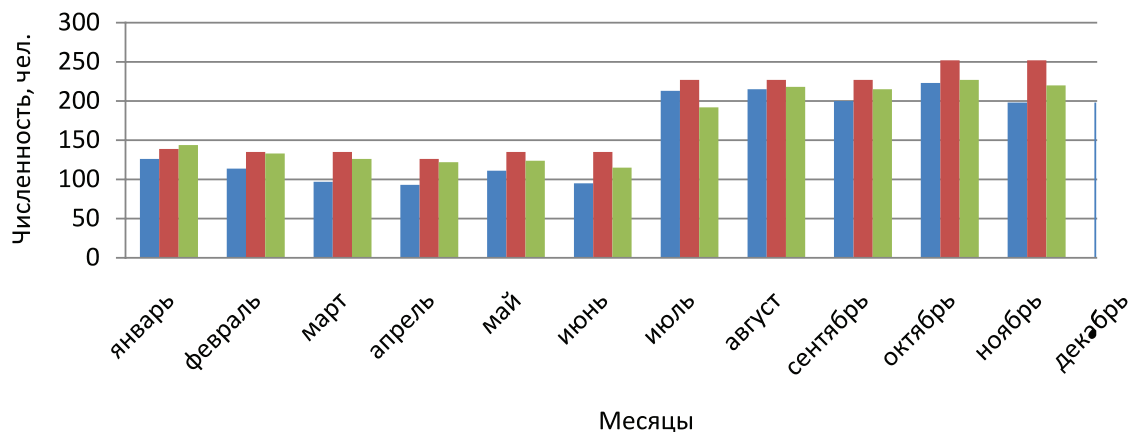


Рис. 4. Сравнение расчетной и фактической численности работников цеха капитального ремонта

Полученные данные свидетельствуют о необходимости пересмотра численности отдельных бригад, перегруппировки рабочих между ними, в результате чего будет достигнута равная напряженность норм.

Предлагаемая нами методика позволит предприятию разрабатывать эффективные нормы численности, которые обеспечат выполнение целевых показателей его деятельности. Для сохранения эффективности норм предприятиям следует их пересматривать через сравнительно небольшие промежутки времени – от 6 месяцев до 1 года, постоянно ужесточая их даже при небольших усовершенствованиях производственного и трудового процессов, проведении незначительных организационно-технических мероприятий [5].

Список литературы

1. Омельченко И.Б. Нетрадиционный метод нормирования численности управленческого персонала // Кадры предприятия: ежемесячный интернет-журнал. – URL: <http://www.kapr.ru/articles/2004/4/3517.html> (дата обращения: 15.11.13).
2. Шибаев А.А. Актуализация Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС): [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://niitru.ru/analytics/materials/Doklad%20ETKS.pdf> (дата обращения: 16.11.13).
3. Туровец О.Г., Родионов В.Б., Бухалков М.И. Производственный процесс и основные принципы его организации: [Электронный ресурс] // Корпоративный менеджмент: сайт. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/manufact/product_process.shtml (дата обращения: 16.11.13).
4. Качество норм труда и эффективность производства: [Электронный ресурс]: электронная энциклопедия. – Режим доступа: http://wiki.vicnicmed.info/index.php/Качество_норм_труда_и_эффективности_производства (дата обращения: 17.11.11).

5. Пархимович А.В. О нормировании труда // Планово-бюджетный отдел: специализированный журнал для экономистов. URL: http://peomag.by/number/2009/1/normir_tryda/ (дата обращения: 20.11.13).

References

1. Omelchenko I.B. Kadrypredpriyatiya – Enterprise shots, 2004, no. 4, available at: <http://www.kapr.ru/articles/2004/4/3517.html> (accessed 15 November 2013).
2. Shibaev A.A. Aktualizatsiya Edinogo tarifnokvalifikatsionnogo spravochnika rabot I Professiy rabochikh (Updating of the Uniform tariff and qualification reference book of works and professions of workers) available at: <http://niitru.ru/analytics/materials/Doklad%20ETKS.pdf> (accessed 16 November 2013).
3. Turovets O.G., Rodionov V.B., Bukhalkov M.I. Proizvodstvennyi process i osnovnye printsipy y ego organizatsii: (Production and basic principles of its organization) available at: http://www.cfin.ru/management/manufact/product_process.shtml (accessed 16 November 2013).
4. Kachestvo normtruda I Effectivnost proizvodstva (Quality of norms of work and production efficiency) available at: http://wiki.vicnicmed.info/index.php/Качество_норм_труда_и_эффективности_производства (accessed 17 November 2013).
5. Parkhimovich A.V. Planovobudgetnyi otdel – Planned and budgetary department, 2009, no. 1, available at: http://peomag.by/number/2009/1/normir_tryda (accessed 20 November 2013).

Рецензенты:

Баранов П.П., д.э.н., доцент, директор института экономики и менеджмента, ГОУ ВПО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк;
 Затеякин О.А., д.э.н., профессор кафедры экономики и менеджмента, филиал ФГБОУ ВПО «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева», г. Новокузнецк.
 Работа поступила в редакцию 19.12.2013.