

методические указания / И. Г. Абрамова, Д. А. Абрамов. – Самара, 2010. – 28 с.

2. Формирование механизма управления качеством и конкурентоспособностью продукции в ОАО «Знамя индустриализации» / Т.Б. Савицкая, Н.С. Демина // Материалы докладов 49 Международная научно-техническая конференция преподавателей и студентов. В 2 т. Т1 / УО «ВГТУ». – Витебск, 2016. – 387 с. – С.99 – 101.

УДК 331.103.2

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ПРИМЕНЯЕМЫХ НОРМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Сысоев И.П., к.т.н., доц., Тарабарова М.А., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Социально-экономические характеристики нормирования и организации труда на производстве имеет огромное и актуальное значение, поскольку они являются важнейшими элементами экономики предприятия, посредством которых осуществляется взаимосвязь и взаимозависимость всех трудовых показателей со всеми другими показателями хозяйственной деятельности. Традиционно, нормирование труда рассматривается как одна из составляющих оплаты труда, поскольку дает возможность устанавливать обоснованные нормы ее расхода, способствует выявлению и использованию резервов роста производительности труда, снижению себестоимости и трудоемкости изготовления продукции, стимулирует повышение квалификации работников.

Нормирование труда работников в ОАО «Знамя индустриализации» проводится на основе норм времени, выработки, численности, обслуживания, а также нормированных заданий, в которых отражены межотраслевые, отраслевые и местные нормативные материалы.

Используемые в организации нормы и нормативы рассчитаны с учетом оптимальных приемов и методов труда и предусматривают среднюю интенсивность труда работников.

Проведения исследования выполнения норм выработки показывают о том, что средний процент выполнения нормы выработки в целом по организации за 2015 год составляет 82,81 %, в то время в 2014 году оно составляло 90,67 %. Снижение выполнения норм выработки по сравнению с 2014 годом составило 7,86 %. Тенденция изменения процента выполнения норм выработки по цехам за 2015 год показывает, что количество рабочих, перевыполняющих норму выработки, составляет 80 из 390 чел. (или 20,5 %). Сравнив показатели за 2014 и 2015 годы, можно сделать вывод о том, что наблюдается ситуация ухудшения за 2015 год. В организации действуют нормы обслуживания оборудования, которые составляют 1045 единиц. Каждое оборудование обслуживается в цехе двумя механиками.

Анализируя организацию обслуживания рабочих мест в организации, можно сказать, что все места оснащены согласно нормам и нормативам. Рабочие места достаточно оснащены основным и вспомогательным оборудованием, а также организационной и технологической оснасткой.

Динамика изменения численности персонала говорит о снижении среднесписочной численности работников на 8 % промышленно-производственного персонала, который составляет 95 % среднесписочной численности персонала. Структура промышленно-производственного персонала практически не изменилась – в процентном соотношении составляющих его элементов все осталось примерно на прежнем уровне.

Однако, если количество рабочих уменьшилось, то количество служащих возросло. Персонал неосновной деятельности уменьшился на 6 %, что в

абсолютном выражении составило 2 человека. В 2015 г. на работу были приняты 221 чел. Большую часть ресурсов составляют женщины. Проведённые исследования показывают, что в организации имеется большой качественный потенциал трудовых ресурсов.

Поэтому одним из важнейших направлений обеспечения социальной направленности рыночной экономики является совершенствование методов организации и нормирования труда, которые призваны обеспечивать усиление мобилизующей роли норм в повышении производительности труда и наиболее полном использовании оборудования, на основе своевременного пересмотра норм и оптимальной, равномерной их напряженности.

УДК 338.242

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Сысоев И.П., к.т.н., доц., Шаколо А.А. студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

В современных организациях огромную роль играет социальное развитие коллектива. Предприятия с эффективной системой социального развития персонала имеют возможность максимизировать свои рыночные усилия и предложить рынку свои услуги и получить за их осуществление максимально возможную цену, позволяющую сполна окупить все затраты. Единственным условием роста любой организации в социальном плане является способность к развитию человека, человеческого капитала, персонала.

Социальное развитие организации предполагает решение таких задач как: стимулирование труда; оптимизация структуры персонала; улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда; соблюдение социальных гарантий и гражданских прав работников, социальное страхование; улучшение социальной инфраструктуры; рост жизненного уровня работников и членов их семей; создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом.

В соответствии с поставленными задачами проведенные исследования показывают, что в организации ОАО «Знамя индустриализации» в достаточной степени осуществляется: совершенствование социальной структуры персонала; его демографического и профессионально-квалификационного состава; регулирование численности работников; повышение их образовательного и культурно-технического уровня.

Характеристика динамики численности в организации показывает, что численность персонала за последний год возросла. Образовательный уровень работников достаточно высок, что является немаловажным критерием качественной характеристики персонала. Большую часть трудовых ресурсов занимают женщины (88,3 % от общей численности).

Важным моментом в совершенствовании социального развития организации является текучесть кадров. В 2014 году по причине прогулов было уволено 16 человек, что составило 9,3 % от общей численности уволенных или 2,4 % от среднесписочной численности работников. В 2015 году количество выбывших работников составило 173 человека, при среднесписочной численности – 669 человек. Текучести персонала составляет 26 % при норме для предприятия в 10 – 15 %. Как показывает исследования, имеется превышение на 11 % (26 % – 15 %). То есть в организации наблюдается излишняя текучесть, которая создает кадровые, технологические, организационные трудности, вызывает экономические