

**ХАРЬКОВСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
ИНСТИТУТ**

На правах рукописи

МАЛЫШЕВ АЛЕКСАНДР ВЛАДИМИРОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОГО
ХОЗЯЙСТВЕННОГО РАСЧЕТА
ПРИ КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЕ
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

(на примере инструментальных подразделений
предприятий электротехнической промышленности)

Специальность 08. 00. 05 — «Экономика, планирование,
организация управления народным хозяйством и его отраслями
(промышленности)»

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

ЛННБ України ім.В.Стефаніка



00825551 (Q)

**ХАРЬКОВСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
ИНСТИТУТ**

На правах рукописи

МАЛЫШЕВ АЛЕКСАНДР ВЛАДИМИРОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОГО
ХОЗЯЙСТВЕННОГО РАСЧЕТА
ПРИ КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЕ
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

(на примере инструментальных подразделений
предприятий электротехнической промышленности)

Специальность 08. 00. 05 — «Экономика, планирование,
организация управления народным хозяйством и его отраслями
(промышленность)»

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

1.1. Актуальность проблемы. Переход к рыночной экономике затрагивает отношения между предприятиями и государственным управлением в целом; отношения внутри предприятий между их структурными подразделениями; отношения между предприятиями и их работниками.

Совершенствование бригадной формы организации труда в условиях развития рыночной экономики — проблема комплексная. Она требует проведения работы по улучшению внутрихозяйственного планирования, организации производства и труда, системы его учета и оплаты, формирования производственных связей, социальных отношений, т. е. совершенствования всей системы производственно-экономической деятельности предприятия и его основных производственных подразделений как единых, целостных объектов. Решение этих проблем должно предполагать проведение глубоких исследований в направлении определения оптимальных путей решения поставленных задач, повышения эффективности работы первичных коллективов.

Сегодня теоретические и практические вопросы развития и совершенствования первичных коллективов в условиях перехода к рынку не в полной мере изучены. Одной из причин является отсутствие четкого теоретического обоснования проблем перестройки основного звена народного хозяйства — предприятия. Недостаточно внимания уделяется созданию устойчиво функционирующих коллективов бригад, вопросам планирования, совершенствования организации производства и стимулирования, особенностям внутрипроизводственного управления в условиях бригадных форм организации труда.

Необходимость качественного совершенствования бригадного хозрасчета, привлечение рабочих к управлению производством, направленного на увеличение получаемого конечного результата труда, обеспечение конкурентоспособности, соединение воедино индивидуальных и коллективных интересов, обусловили теоретическую и практическую актуальность темы диссертации.

1.2. Цель и задачи исследования. Целью диссертации является обоснование подходов и разработка научно-практических рекомендаций и предложений по повышению эффективности работы производственных бригад рабочих инструментальных цехов (ИЦ) предприятий.

Исходя из поставленной цели определены следующие задачи:

— уточнить направления совершенствования и развития бригадных форм организации и стимулирования труда в коллективах рабочих-инструментальщиков;

— раскрыть объективную необходимость и разработать научно-практические рекомендации по вовлечению работников в управление производственно-экономическими процессами;

— усовершенствовать методы расчета цен и планирования выпуска продукции инструментальными подразделениями в новых условиях хозяйствования;

— усовершенствовать методы распределения заработной платы в бригадах инструментальщиков;

— определить конкретные меры по достижению постоянного роста производительности труда в бригадах рабочих-инструментальщиков.

1.3. Предмет и объект исследования. Предметом исследования являются социально-экономические и организационные процессы, протекающие в первичных производственных коллективах.

Объектом исследования выбраны инструментальные подразделения с многономенклатурным мелкосерийным и единичным типом производства предприятий электротехнической промышленности.

1.4. Методология и методика исследований. Теоретической и методической основой исследования явились труды ученых-экономистов, ведомственные материалы и фактические данные предприятий электротехнической промышленности Украины.

Диссертационное исследование базируется на применении системного подхода и использовании практического опыта.

1.5. Научной новизной результатов исследования являются:

— выявлены направления развития устойчиво функционирующих производственных коллективов работников ИЦ в условиях переходного периода развития рыночной экономики страны;

— предложения по доведению комплексных сдельных норм и расценок до ведущих укрупненно-комплексных бригад, обладающих правом самостоятельного распределения работ и денежных средств как внутри бригады, так и между бригадами-смежниками;

— разработка направлений улучшения нормирования труда по пути создания комплексных норм и расценок на основе их предварительного установления в целом по изделиям (видам работ);

— разработаны предложения по установлению внутренних цен на продукцию ИЦ на основе метода «директкостинг» (себестоимость по переменным затратам);

— усовершенствованы методы расчета КТУ в бригадах рабочих инструментальных цехов;

— даны рекомендации по индексации заработной платы.

1.6. Практическая значимость диссертационной работы состоит в:

— решении конкретных вопросов по улучшению работы бригад, широкому вовлечению работников к управлению производственно-экономическими процессами, установлению ответственности за конечные результаты труда;

— разработке нормативно-методической базы по совершенствованию организации нормирования труда и ценообразования;

— практической возможности применения разработанных методических рекомендаций в инструментальных подразделениях с многономенклатурным мелкосерийным и единичным типом производства предприятий электротехнической промышленности.

1.7. Реализация результатов исследования. Предлагаемые в диссертационной работе методические и практические реко-

мендации о порядке внедрения и совершенствования бригадных форм организации труда, улучшения нормирования, ценообразования, организации оплаты труда, нашли применение в практике работы НПО «Укрэлектромаш». Экономический эффект составил 45300 рублей.

1.8. Апробация работы. Результаты исследования докладывались на производственных совещаниях и получили одобрение работников НПО «Укрэлектромаш».

1.9. Публикации. По результатам выполненных исследований опубликованы 2 работы, отражающие основные направления исследования.

1.10. Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников из 102 наименований, приложений, рисунков и таблиц.

2. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность выполненного исследования с точки зрения перспектив развития и совершенствования внутривозводских хозяйственных отношений, раскрыта цель исследования, задачи, предмет и объект исследования, его методическая база, изложены научная новизна и практическая ценность полученных результатов.

В первой главе «Состояние системы организации, планирования и управления производственно-экономической деятельности бригад инструментальных цехов» с позиций перспектив рыночного развития рассматривается экономическая и социальная сущность бригадной организации труда, ее роль в управлении инструментальными подразделениями. Изучены особенности реорганизации управления инструментальными цехами предприятий в условиях выполнения этими подразделениями как заказов головного предприятия, так и коммерческих заданий сторонних заказчиков. На примере инструментальных подразделений подробно рассматриваются права и обязанности органов бригадного самоуправления, и на этой основе формируются подходы к организации управления первичными коллективами в новых условиях хозяйствования. Раз-

работаны перспективные направления совершенствования организации планирования работ в инструментальных цехах, а также предложена комбинированная схема организации планирования изготовления техоснастки и инструмента по заданиям головного предприятия и сторонних заказчиков.

Во второй главе «Развитие нормативной базы планирования для совершенствования хозрасчета инструментальных цехов» показаны направления развития и совершенствования методов внутреннего ценообразования и нормирования труда в коллективах рабочих инструментальных подразделений, на примере показан порядок расчета арендных платежей, обобщен положительный опыт.

В третьей главе «Повышение эффективности организации оплаты труда в бригадах рабочих ИЦ» рассмотрены пути совершенствования оплаты труда рабочих, проведен анализ рекомендуемых методов распределения заработной платы с помощью коэффициента трудового участия, разработан макет положения об организации и оплате труда рабочих в бригадах инструментального цеха, работающих на единый наряд. Исследованы особенности развития тарифной системы оплаты труда рабочих в новых условиях хозяйствования предприятий.

В заключении обобщены основные выводы и полученные результаты выполненного в диссертационной работе исследования.

3. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИИ

3.1. Рассмотрены проблемы развития производственных бригад рабочих инструментальных подразделений. Бригадная форма организации труда создает благоприятные условия для совершенствования хозяйственного расчета. В хозрасчетных бригадах наиболее полно раскрываются творческие возможности коллектива и всех его работников, повышается экономическая заинтересованность в выпуске высококачественной, конкурентоспособной продукции, что способствует, в конечном счете, увеличению размеров прибылей предприятия. Внутривзаводской хозрасчет предполагает использование отдельных

принципов или элементов хозрасчета предприятий для эффективной организации деятельности внутренних подразделений. Подразделения предприятий могут быть не наделены правами юридического лица, не иметь законченного бухгалтерского баланса, им устанавливается более узкий круг показателей. Однако при определении конечных результатов деятельности первым и необходимым принципом должно быть соответствие этих результатов интересам предприятия в целом и достижение наиболее высокого уровня эффективности использования имеющихся материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

Эффективное применение бригадной формы организации труда зависит от объема и содержания выполняемых работ, типа и задач соответствующего производства. В этой связи крайне необходимо изучение вопросов внедрения и совершенствования бригадной формы организации и стимулирования труда в конкретных производственных подразделениях. Так, использование бригадной формы организации и стимулирования труда в инструментальных подразделениях предприятий электротехнической промышленности имеет свои особенности, вызванные условиями функционирования инструментальных подразделений в системе единого машиностроительного комплекса.

При формировании проблем развития и совершенствования производственных бригад рабочих ИЦ в условиях рыночной экономики учитывались сложившиеся организационно-технические задачи каждого инструментального подразделения. Это необходимо для обеспечения комплексного и взаимосвязанного характера нововведений во всех сферах инструментального производства. В основе рекомендаций лежит анализ производственно-экономических условий работы каждой бригады. Такой подход позволяет привести в соответствие с требованиями рыночной экономики систему внутрибригадного планирования и учета, организацию производства и управления, нормирование и оплату труда, ценообразование и т. д.

3.2. Установлены особенности развития и определены перспективные производственные структуры управления бригадными формами организации труда в коллективах работников ИЦ. Управление промышленным производством представляет собой особую функцию — разновидность трудовой деятельности человека в процессе создания необходимых материаль-

ных благ. Управление — процесс непрерывный. Конечным результатом этого процесса является управленческое решение и его реализация. В этой связи особую роль приобретает эффективность управленческих решений в условиях проводимых преобразований на производстве, так как от нахождения верных решений в организации процесса управления во многом зависит эффективность самих преобразований. Следовательно, необходима такая система управления производственными подразделениями, которая могла бы в максимальной мере удовлетворять уровню проводимых изменений.

Сегодня самой актуальной задачей следует считать придание максимально возможной хозяйственной самостоятельности бригаде рабочих ИЦ, превращение бригадира из простого исполнителя указаний мастера участка, назначаемого администрацией цеха, в самостоятельное доверенное лицо как коллектива рабочих его бригады, так и администрации. Роль органов бригадного самоуправления еще более усиливается тогда, когда коллективам работников ИЦ дается возможность выполнения заданий сторонних заказчиков, т. е. заказов по хозяйственным (коммерческим) договорам в дополнение к имеющейся программе заданий предприятия. Признание бригады в качестве равноправного партнера внутрипроизводственного экономического сотрудничества ведет к поиску, соответствующих новым условиям, экономических отношений между коллективами рабочих в рамках единого цеха. Наилучшим решением задачи быстрого приспособления бригад к изменчивой и труднопредсказуемой структуре заказов предприятия и сторонних коммерческих заказчиков является организация укрупненно-комплексных бригад.

Бригады укрупненно-комплексного типа, создаваемые на базе производственных участков ИЦ, сохраняют все особенности комплексных бригад, но в отличие от них выполняют полный комплекс работ по изготовлению техоснастки и инструмента. Вместе с тем реорганизация управленческих структур на базе создания укрупненно-комплексных бригад должна носить постепенный характер. Это означает эволюционное преобразование производственных участков, с целью сохранения достигнутого уровня производства, приемственности в работе, избежания текучести кадров и т. п.

3.3. Даны рекомендации по совершенствованию организации планирования работ в инструментальных цехах (ИЦ). Выполнение бригадами ИЦ предприятия хоздоговорных (коммерческих) заданий сторонних заказчиков требует перестройки организации планирования работ. Перестройка планирования должна помочь добиться оптимального сочетания как интересов предприятия, так и интересов сторонних заказчиков. Организация планирования изготовления техоснастки и инструмента должна быть объединенной (комбинированной), т. е. она должна учитывать и включать в себя выполнение бригадами двух видов заказов. Такой подход помогает, несмотря на дифференциацию заказов по видам, сразу формировать единый общецеховой портфель заказов, сохраняя тем самым все преимущества существующей тесной бригадной кооперации труда в ИЦ. Само собой разумеется, что формирование общецехового портфеля заказов должно вестись с учетом комплектования по заказчикам, с указанием наименования заказа, комплектования и передачи чертежей, заготовок и т. д.

Общецеховой портфель заказов — база расширенной подготавливаемой программы на квартал. Программу нужно конкретизировать по номенклатурным позициям для отдельных бригад. В планах бригад следует вести процесс изготовления изделий с указанием их степени готовности. Основой для установления величин степеней готовности по периодам планирования должна служить нормируемая трудоемкость обработки изделий, а также срок их полного изготовления по договору с заказчиками.

Единство общецехового портфеля заказов облегчает формирование планов укрупненно-комплексных бригад, которые являются основой сводного плана контролируемых позиций как по заказам предприятий, так и сторонних заказчиков.

Практическим результатом применения рекомендуемого подхода к организации планирования изготовления техоснастки и инструмента будет являться дальнейшее усиление бригадной формы организации труда в ИЦ, на основе установления полной ответственности бригад за конечные результаты работы. Усилению бригадного хозрасчета будет способствовать также придание статуса коммерческих заказов — внеплановым заказам головного предприятия. Такая возможность поз-

волит начать процесс развития межхозяйственных отношений с подразделениями-заказчиками предприятия на новой рыночной основе, способствуя тем самым совершенствованию внутрипроизводственного хозрасчета.

3.4. Определены особенности нормирования труда в бригадах рабочих ИЦ. Нормирование труда как система в условиях современного инструментального производства должно быть более многообразным, многовариантным. Это объясняется разновидностью требований возникающих под влиянием складывающихся рыночных отношений в коллективах работников ИЦ.

Особенностью инструментального производства является широкое применение опытно-статистических норм времени, которые, в настоящее время, являются преобладающими. Работа по совершенствованию нормирования труда в бригадах ИЦ усложняется недостатками присущими опытно-статистическим нормам, применение которых в виду малой точности, вызывает серьезные трудности.

Одним из вариантов решения проблемы улучшения качества применяемых норм может служить разработка комплексных норм и расценок по основным видам изготавливаемой техоснастки и инструмента на основе используемых маршрутно-операционных технологий для бригад сдельщиков ИЦ.

Возможно два подхода к установлению комплексных норм и расценок, а именно:

— определять комплексную норму как сумму индивидуальных пооперационных норм на основе калькуляции трудоемкости всего комплекса работ с последующим контролем за их выполнением;

— устанавливать комплексную норму и расценку в целом по изделию (видам работ) с последующим доведением ее до ведущей бригады ответственной за выпуск, с наделением ее правом самостоятельного распределения работ и денежных средств как внутри бригады, так и между бригадами-смежниками.

В практической деятельности бригад рабочих ИЦ происходит постоянное изменение характера выполняемых работ под влиянием различных конструкторских и технологических корректировок, что непосредственно воздействует на трудоемкость. Поэтому, первый подход к определению комплексной нормы и расценки хотя и возможен, но в то же время очень сложен. Кроме того его применение объективно ведет к усилению индивидуальной формы организации труда рабочих. В этой связи наиболее рациональным является второй метод. В основе его лежит фактор ответственности за весь комплекс работ за одной ведущей укрупненно-комплексной бригадой, наделенной правом распределения работ и зарплаты как внутри бригады, так и между бригадами-смежниками за конечные результаты.

Применение рекомендуемого метода должно:

— помочь определить долю участия в общей работе как бригад-смежников, так и самих членов ведущей бригады, усиливая тем самым межбригадную и внутрипроизводственную кооперацию труда с помощью методов материального стимулирования;

— содействовать совершенствованию бригадной формы организации труда в ИЦ по пути создания бригад укрупненно-комплексного типа, что в свою очередь может позволить отказаться от деления ИЦ на участки и способствовать вовлечению каждого рабочего к управлению производством.

3.5. Предложены методы ценообразования на продукцию ИЦ в новых условиях хозяйствования. Важную роль для обеспечения высоких показателей в работе коллективов ИЦ отводится совершенствованию ценообразования на их продукцию в условиях перехода к рынку.

В современных рыночных условиях хозяйствования работники ИЦ встречают ряд трудностей в применении внутренних цен при расчетах со своими партнерами внутри предприятия. Так, периодически происходящие колебания цен на ресурсы, порождают колебания затрат на производство по всему технологическому циклу. В этих условиях весьма настоятельной

является необходимость пересмотра работниками ИЦ сложившихся подходов и приемов к определению внутренних цен на продукцию. Для решения данной задачи крайне важно и нужно использование опыта западных фирм в вопросах решения проблем внутреннего ценообразования.

Внутренняя или трансфертная цена — это цена, назначаемая одним подразделением на продукт или услугу, поставляемую другому подразделению той же организации. В идеале трансфертная цена (ТЦ) должна содержать в себе информацию, которая бы заставляла руководителей подразделений принимать оптимальные решения.

В качестве показателя оптимальности используется максимизируемый совокупный маржинальный доход предприятия, включающий кроме прибыли постоянные затраты, не зависящие от изменения уровня производства или других объемных показателей. Маржинальный доход может рассчитываться и как абсолютная величина, и как часть цены продукции.

Существует три основных метода расчета конкретной величины цены:

— ТЦ, основанные на рыночных ценах, с использованием преysкурантных, публикуемых цен на такие же продукты и услуги в тех случаях, когда подразделение имеет и внешних и внутренних заказчиков;

— цены, в основе которых лежат затраты (себестоимость): переменные затраты; полные затраты и т. д.;

— договорные ТЦ.

Идея использования рыночных и договорных цен для контроля внутренних трансфертов заключается в создании условий конкурентного рынка внутри предприятия. Вместе с тем, отсутствие двух главных условий — свободного рынка промежуточных продуктов и стабильных цен — сводит на нет применение сегодня рыночного и договорного методов в расчетах между ИЦ и предприятием.

Для современных условий хозяйствования наших ИЦ наиболее приемлем второй метод, особенно в части определения ТЦ на основе переменных затрат (метод «директкостинг» или ограниченной (переменной себестоимости).

Ограниченная себестоимость включает лишь переменные затраты. Именно эти затраты требуют усиленного контроля по сравнению с постоянными. Последние начисляются равными суммами за равные промежутки времени. На них рассчитывается баланс расходов и доходов по предприятию в целом и его структурным подразделениям. На основании учетных отклонений можно определить вклад каждого подразделения (в том числе и ИЦ) в хозяйственный результат предприятия.

При определении ограниченной себестоимости для продукции ИЦ предприятий целесообразно пользоваться следующей номенклатурой статей затрат:

1. Прямые переменные затраты;

1.1. Сырье и материалы за вычетом стоимости возвратных отходов.

1.2. Топливо; энергия на технологические цели.

1.3. Покупные полуфабрикаты, комплектующие изделия, услуги производственного характера сторонних подразделений предприятия.

1.4. Материальные потери от брака.

1.5. Основная зарплата рабочих.

2. Косвенные переменные затраты (условнопостоянные):

2.1. Отчисления в амортизационный фонд.

2.2. Отчисления в ремонтный фонд.

2.3. Отчисления на соцстрах и др.

Следует отметить, что применяемый сегодня метод расчета внутренних цен на продукцию ИЦ, основанный на учете полных или абсорбирующих издержек, непригоден в полной мере для целей оптимального рыночного хозяйствования. Основной недостаток такой системы — смешивание прямых, косвенных, основных, накладных, переменных и постоянных затрат, что очень затрудняет контроль за производимыми издержками. В то же время, известно, что отклонения затрат чаще всего бывают по переменным издержкам. Выделение их в виде ограниченной себестоимости усиливает контроль, упрощает учет и калькуляционную работу, повышает точность расчетов.

3.6. Предложены методы определения КТУ, а также пути совершенствования организации оплаты и стимулирования труда в укрупненно-комплексных бригадах рабочих ИЦ.

В условиях перехода к рынку целесообразность применения коллективной оплаты труда (сдельной или повременной) для бригад ИЦ может быть определена при обязательном учете как влияния инфляционных изменений денежных доходов работников (индексация доходов), так и результатов коммерческой деятельности на рынке либо самого ИЦ, либо его головного предприятия. Зависимость производственной деятельности ИЦ от этих двух факторов является новым явлением в их экономической жизни, вызванного происходящими рыночными изменениями. А это, в свою очередь, ставит задачу обеспечения соответствия системы организации зарплаты работников, новым условиям, улучшению общих результатов работы, сокращению трудовых затрат, улучшению использования оборудования и т. д. Вместе с тем в условиях возникающей финансовой зависимости работников ИЦ от складывающейся на рынке коммерческой ситуации становится чрезвычайно трудно осуществить планирование фонда зарплаты на длительную перспективу. Это особенно касается сдельщиков, которые являются основной группой рабочих.

Известная независимость сдельщиков связанная с существующей системой индивидуального опытно-статистического нормирования и оплаты труда ставит серьезные преграды не только в организации труда на коллективных принципах, но и в планировании фонда заработной платы рабочих в бригаде. В этой экономической обстановке все попытки ИЦ перейти в своей работе на принципы полной самоокупаемости и самофинансирования по сути дела бессмысленны и нереальны. Для решения этой задачи весьма актуальным для работников ИЦ является поиск путей перехода к более совершенным формам организации оплаты труда в бригадах, которые бы соответствовали новым рыночным отношениям.

В целях усиления материальной заинтересованности членов бригады ИЦ необходимо начисление их зарплаты осуществлять на базе единого наряда по конечным результатам работы коллектива. Коллективный заработок каждой бригады рабочих ИЦ складывается из двух частей, а именно:

— зарплаты, за выполненные работы и услуги для головного предприятия, в лице которого выступают производственные цеха и прочие подразделения-смежники предприятия;

— зарплаты, за выполненные работы и услуги для сторонних заказчиков, с которыми имеются коммерческие договоры.

Весь коллективный заработок распределяется на основе базового коэффициента трудового участия (КТУб). Автор, на практических примерах, проанализировал несколько методов определения КТУ, таких, как:

— определение (КТУб) через расчет средней зарплаты рабочего-сдельщика в бригаде;

— определение (КТУб) как средней величины процента переработки сдельных норм времени рабочими.

Сопоставительный анализ дал возможность доказать необходимость применения в современных условиях хозяйствования ИЦ первого метода.

$$КТУ_{\delta} = \frac{\sum_{i=1}^n Z_{ci}}{100 \times n}, \quad (3.1.)$$

где Z_{ci} — начисленная зарплата рабочего-инструментальщика в i -м месяце; n — число месяцев, принятых за базовые при определении величины средней зарплаты рабочего на момент перехода бригады к работе на единый наряд.

Предлагаемая система позволяет учитывать происходящие сегодня под влиянием складывающихся рыночных отношений частые изменения и отсутствие устойчивости в хозяйствовании как самих ИЦ так и их предприятий.

В настоящее время работа на единый наряд не получила широкого распространения в коллективах работников ИЦ. Главной трудностью на этом пути является нерешительность самих инструментальщиков в отказе от современной доминирующей системы оплаты труда по индивидуальным расценкам в бригадах рабочих. В этой связи очень актуальной для ИЦ является задача создания бригадной системы оплаты труда, которая бы позволила сохраняя индивидуальные нормы и

расценки обеспечить объективный учет вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда.

Для решения этой проблемы необходимо при определении КТУ каждого сдельщика в бригаде брать за основу прежде всего:

- часовую тарифную ставку рабочего,
- фактический тариф за час.

Величина, отражающая взаимосвязь этих двух показателей, определяет фактический квалификационный уровень труда сдельщика.

$$КТУ_{\delta} = \sum_{i=1}^n \frac{Z_i}{T_{нi}} \times K_i \times Ч_c, \quad (3.2)$$

где Z_i — начисленная зарплата рабочего-сдельщика за i -й период времени выполнения бригадой заданий головного предприятия, руб.; $T_{нi}$ — нормированное, по сдельным нарядам, время выполнения сдельщиком заданий предприятия в бригаде за i -й период, нормочас; K_i — совокупный поправочный коэффициент за выполнение требований качества выпускаемой продукции, дисциплины труда и т. д.

$$K_i = K_{Ti} \times K_{Vi} \times K_{Mi}, \quad (3.3)$$

где K_{Ti} — коэффициент, отражающий удельный вес фактически отработанного времени сдельщиком в номинальном фонде времени выполнения объема работ головного предприятия.

$$K_{Ti} = \frac{\Phi_{fi}}{\Phi_{режнi}}, \quad (3.4)$$

где Φ_{fi} — фактически отработанный фонд времени сдельщиком по табельному журналу, час; $\Phi_{режнi}$ — режимный (номинальный) фонд времени выполнения работ предприятия, час;

K_{vi} — коэффициент выполнения норм времени, определяется путем деления процента выполнения сдельных норм рабочим на величину средне-бригадного процента выполнения сдельных норм.

$$K_{vi} = \frac{B_i}{B_{vi}}, \quad (3.5.)$$

где B_i — процент переработки сдельных норм членом бригады за i -й период времени выполнения заданий предприятия, %; B_{vi} — среднебригадный процент выполнения норм выработки членами бригады за i -й период времени выполнения заданий предприятия

$$B_{vi} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i}{K}, \quad (3.6.)$$

где K — количество сдельщиков в бригаде, чел.; K_{mi} — поправочный коэффициент, устанавливается бригадой самостоятельно согласно разработанному трудовому соглашению; C_e — часовая тарифная ставка сдельщика, руб.

В формуле 3.3 коэффициенты K_{Ti} и K_{vi} рекомендуются как исчисляемые нормативные коэффициенты, которые доводятся бригаде без последующего их изменения. С помощью этих коэффициентов предполагается заинтересованность членов бригады повышать свою индивидуальную производительность до условно принятого бригадного уровня. Конечной целью этого процесса должно стать выравнивание квалификаций рабочих в бригаде.

Зная нормированный период времени выполнения заданий сторонних заказчиков (хоздоговорные заказы), и КТУ рабочего-сдельщика можно найти долю коммерческого дохода члена бригады за выполненные работы (X_g)

$$X_g = K_{TU} \times C_n, \quad (3.7.)$$

где *C_н* — нормированное время выполнения бригадой сельщиков программы договорных заказов, нормочас.

Рекомендуемый метод позволяет, для тех ИЦ, которые производят реализацию своей продукции по свободным ценам на рынке (биржи, аукционы и прочие места коммерческой торговли), учитывать колебания цен на продаваемую техоснастку и инструмент. Так, например, в результате сложившейся ценовой конъюнктуры может возникнуть ситуация, когда вырученных денежных средств от продажи может не хватать для выплат по индивидуальным расценкам (ниже себестоимости), либо наоборот, полученные средства превышают производственные затраты (выше себестоимости). Использование же предложенного метода позволяет учитывать эти изменения, так как к распределению берется целая конечная сумма полученного коммерческого дохода. Кроме того, заложенная связь между величиной коммерческого дохода каждого рабочего и величиной его КТУ, определенного на основании результатов выполнения членом бригады заданий головного предприятия, ставит жесткую взаимосвязь между ними, что дает возможность учитывать также интересы головного предприятия.

При установлении КТУ учитывается экономическая ответственность работника перед бригадой за проявление и развитие своих способностей к труду в целях улучшения коллективных показателей труда. В то же время рекомендуемый метод имеет ряд условий своего применения, которые нужно обязательно учитывать при его практическом внедрении. Так, во-первых, необходимо внимательно изучать соответствие присвоенных тарифных разрядов членов бригады фактическому квалификационному уровню выполняемых ими работ. Во-вторых, следить за качеством применяемых индивидуальных сельских норм и расценок. В-третьих, обеспечить условия для быстрого учета, сбора и математического расчета поступающей информации о состоянии зарплаты и производительности труда в бригаде. Если при внедрении метода не удастся добиться соблюдения вышеуказанных условий — его практическое применение не возможно.

3.7. Рассмотрены перспективные направления развития и совершенствования тарифной системы оплаты труда работников ИЦ. Механизм оплаты труда должен учитывать не только

сложность выполнения работ, качество их исполнения, но и также специфические особенности самого производства в организации, управлении и планировании. Особенно важно исследование этих вопросов в инструментальном производстве, где имеется широкая номенклатура выпуска изделий и единственный характер основного производства ИЦ. Важно исследование не только эффективного применения систем оплаты труда в реальном производстве, но и выявление влияния каждого составляющего звена, особенно тарифной части заработной рабочих.

Рациональное использование элементов тарифной системы зарплаты инструментальщиков должно помочь решению вопросов регулирования производительности труда рабочих в условиях самостоятельного рыночного хозяйствования предприятий и их ИЦ, а также созданию эффективных методов индексации денежных доходов работников. Одним из примеров такого подхода может служить предлагаемый автором метод расчета коэффициента индексации зарплаты ($K_{иi}$) на основе применения фиксированных тарифных ставок

$$K_{иi} = \frac{(\Phi_{сi} + \Phi_{пi}) + \Phi_{дi}}{\Phi_{сi} + \Phi_{пi}}, \quad (3.8.)$$

где $\Phi_{сi}$ — плановый фонд зарплаты сдельщиков в i -м месяце, руб.; $\Phi_{пi}$ — плановый фонд зарплаты повременщиков в i -м месяце, руб.; $\Phi_{дi}$ — сверхплановый (дополнительный) фонд оплаты труда рабочих ИЦ, полученный в результате успешной хозяйственной деятельности на рынке, руб.

$$З_{фi} = З_{пi} \times K_{иi}, \quad (3.9.)$$

где $З_{фi}$ — сумма месячного заработка рабочего с учетом коэффициента индексации, руб.; $З_{пi}$ — сумма сдельного (повре-

менного) заработка рабочего по фиксированным тарифным ставкам в i -м месяце, руб.

Применение фиксированных тарифных ставок позволяет:

— добиться столь необходимой стабильности в формировании баз опытно-статистических норм и расценок применяемых в повседневной работе на основе неизменных и независящих от рыночных колебаний тарифных ставок;

— упростить формирование бригадных фондов оплаты труда, а также сделать вполне реальным и возможным переход к комплексным сдельным нормам и расценкам;

— использовать коэффициент индексации как дополнительный, стимулирующий показатель, величина которого может быть поставлена в зависимость от результатов работы как коллектива бригады инструментальщиков в целом, так и каждого члена бригады в отдельности;

— обеспечить оценку квалификации рабочих, на основе определения соответствия их квалификационных разрядов уровню выполняемых ими работ в течение определенного времени.

Использование фиксированных тарифных ставок дает возможность производить анализ производительности труда рабочих ИЦ в условиях изменения стоимостного уровня выполняемых ими работ, что, в свою очередь, позволяет производить более точную оценку изменения квалификации рабочих в бригаде.

4. ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ РАБОТЫ

4.1. Малышев А. В. Роль внутренних цен в расширении хозяйственной самостоятельности подразделений предприятий // Экономические законы, собственность и рынок. — Метод. рекомендации для работников предприятий, студентов, слушателей системы повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров и специалистов народного хозяйства Украины. — Харьков: ХПИ, 1992.

4.2. Малышев А. В. Стимулирование повышения квалификации рабочих в инструментальных цехах // Экономика и организация промышленного производства. — Респ. межвед. науч. тех. сб. — Киев: Техника, 1992. — вып. 29.

Мальшев Александр Владимирович

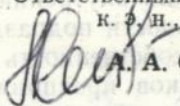
Совершенствование внутрипроизводственного хозяйственного расчета при коллективной форме организации труда (на примере инструментальных подразделений предприятий электротехнической промышленности)

Специальность 08. 00. 05 — «Экономика, планирование, организация управления народным хозяйством и его отраслями (промышленность)»

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени кандидата
экономических наук

Ответственный за выпуск
к. э. н., доцент


А. А. СЫТИН

Подписано к печати 10.11.1992 г. Усл. п. л. 1,0. Бумага типографская. Формат 60x84 1/16. Заказ № 2970. Тираж 110 экз. 100 экз. Бесплатно.

Красноградская межрайтипография, ул. Полтавская, 62.-А.

1469101

AB 26.180