

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ И ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ ЗАТРАТ ЖИВОГО ТРУДА

Статья посвящена проблемам оценки развития системы управления предприятием в рыночных условиях и определению путей оптимизации структуры затрат живого труда. Рекомендуется преподавателям, аспирантам, студентам экономических специальностей и менеджерам предприятий.

В современных условиях деятельности отечественной промышленности важнейшей проблемой экономической науки и практики хозяйствования является развитие систем управления эффективным функционированием предприятий, восприимчивых к инновациям. Они должны быть ориентированы на потребителей и адаптироваться к изменениям условий внешней и внутренней среды. А поскольку на эффективность их деятельности влияет множество факторов, трудно выбрать какой-то один критерий оценки эффективности.

Существующие методики при всем их разнообразии, на наш взгляд, не позволяют в полной мере оценить эффективность системы управления промышленным предприятием, особенно в условиях кризисного периода и крайней нестабильности внешней среды.

Переход к рыночным методам хозяйствования обусловил пересмотр планов выпуска продукции предприятиями. В результате в большинстве случаев произошло сокращение объемов товарного выпуска и изменение ассортиментной политики. Изменились и абсолютные показатели работы промышленных предприятий: объем производства продукции, объем продаж, себестоимость выпускаемых изделий, рентабельность. Очевидные изменения произошли и во всех функциональных подразделениях и службах промышленных предприятий, в том числе и в системах управления. Эффективность функционирования предприятия в целом и ее динамика уже не могут в должной мере отражать эффективность систем управления им, т. к. были нарушены сложившиеся за многие годы взаимосвязи между управляющей и управляемой системами. Для исследования эффективности управления необходимо оценить произошедшие изменения.

В рыночных условиях цена на продукцию формируется под влиянием платежеспособного спроса, оказывая значительное влияние на нестабильность внешней среды. Производитель продукции в условиях конкуренции име-

ет немного возможностей оказывать влияние на ее формирование. Но он может регулировать собственные затраты и тем самым оказывать влияние на рентабельность производства и продаж. Значит, при сложившейся рыночной цене для повышения эффективности функционирования предприятия требуется сокращать затраты и систематически анализировать структуру. Соответственно эффективность системы управления может быть оценена в зависимости от динамики затрат на ее функционирование и изменение в рентабельности производства.

Анализ динамики затрат на производство готовой продукции в стоимостном выражении не очень эффективен при оценке систем управления, т. к. на их структуру влияет множество макроэкономических факторов (инфляция, структурные изменения в промышленности, непропорциональные изменения стоимости различных материалов и сырья, комплектующих и т. д.). Наличие таких факторов приводит к искажениям в разработке выводов по развитию систем управления предприятием. Также при сравнительном анализе работы различных предприятий трудно будет избежать влияния микроэкономических факторов, обусловленных спецификой и условиями деятельности конкретного предприятия.

Исследование динамики затрат живого труда, на наш взгляд, позволяет более точно оценить влияние интересующих факторов на изменение эффективности производства. Последняя во многом зависит от производительности труда, которая, в свою очередь, связана с величиной трудозатрат обратно пропорциональной зависимостью. Кроме того, при сложившихся рынках ресурсов и известной потребности в них в натуральном выражении в любой момент времени возможно определить стоимость любых ресурсов в любой подсистеме предприятия, в том числе и трудовых. Это позволит на базе натуральных показателей построить показатели стоимостные.

Для более точного определения степени влияния различных внутренних факторов на изменение эффективности производства предлагается осуществить исследование структуры затрат живого труда на выпуск товарной продукции. За базу, характеризующую объем выпуска продукции, предлагается принимать затраты труда основных производственных рабочих.

В зависимости от целей исследования можно сделать основной акцент на затраты живого труда той или иной группы работников предприятия. Затраты на управление, как известно, относятся к условно-постоянным, не зависящим от объема выпускаемой продукции. Напрямую не зависят от объемов производства затраты на ремонтное, инструментальное, транспортное обслуживание и осуществление контрольных операций. А это означает, что необходимо выявлять тенденцию изменения затрат на управление с течением времени с учетом динамики выпуска товарной продукции. Условно-постоянные затраты при сокращении объемов производства не снижаются пропорционально, что отрицательно влияет на себестоимость продукции и рентабельность.

Ввиду специфики производства каждого из предприятий и уже сложившейся на них структуре затрат простое сравнение данных не дает достоверных сведений о существовании решаемой задачи. Значит, вместо сопоставления абсолютных показателей целесообразно использовать относительные величины. В связи с этим можно осуществить анализ с помощью известной системы коэффициентов:

1. Коэффициенты, характеризующие отношение затрат определенной группы работников к затратам труда основных производственных рабочих. Здесь можно выделить две подгруппы коэффициентов, первая из которых характеризует уровень затрат труда во вспомогательных и обслуживающих производствах, вторая – уровень затрат живого труда в системе управления. Это соответственно $K_1 - K_7$.

2. Коэффициент K_8 характеризует относительный уровень трудозатрат всех подсистем предприятия, не связанных напрямую с выпуском товарной продукции.

3. Коэффициент K_9 характеризует относительный уровень затрат труда управляющей системы по управлению управляемой системой.

4. Доли затрат труда каждой из подсистем предприятия в общей сумме трудозатрат – коэффициенты $K_{10} - K_{16}$ [1].

Модификация методики состоит в дополнении набора расчетных показателей для большего их соответствия целям осуществляемого исследования.

Предлагается известные четыре группы систем коэффициентов дополнить следующими:

– коэффициент K_{17} – соответствует количеству часов, затрачиваемых работниками управляющей системы и вспомогательных производств на один час совокупных затрат живого труда, потребных для изготовления товарной продукции;

– коэффициент K_{18} – доля затрат живого труда контролеров в совокупных затратах труда, затрачиваемых на изготовление товарной продукции;

– коэффициент K_{19} – соответствует количеству часов, затрачиваемых всеми категориями вспомогательных рабочих на один нормо-час, используемых основными производственными рабочими на выпуск товарной продукции;

– коэффициент K_{20} – доля затрат живого труда всех категорий вспомогательных рабочих в совокупных затратах труда, затрачиваемых на изготовление товарной продукции.

Следует отметить, что модифицированная методика дает возможность выполнять сравнительный анализ эффективности систем управления каждого исследуемого предприятия. Для его осуществления строится система индексов, определяющих отклонения определенного показателя от тренда выпуска готовой продукции – динамики затрат живого труда основных производственных рабочих. Такие индексы позволяют избежать влияния специфики каждого из анализируемых производств и получить сопоставимые и годные для сравнения данные. Индекс исследуемого показателя за первый год исследуемых данных принимается за единицу, дальнейшие индексы строятся исходя из сопоставления значений показателя в динамике. Полученные индексы позволяют оценить гибкость изучаемой подсистемы и сравнить эффективность управления подсистемой на различных предприятиях.

Система индексов, характеризующих изменение затрат живого труда, также дополняется четырьмя индексами:

i_{17} – индекс изменения коэффициента K_{17} в текущем году по сравнению с базовым, соответствует относительному изменению (росту или падению) затрат живого труда работников управляющей системы и вспомогательных

производств на один час совокупных затрат труда, расходуемых на изготовление товарной продукции;

i_{18} – индекс изменения коэффициента K_{18} в текущем году по сравнению с базовым, соответствует относительному изменению (росту или падению) доли затрат живого труда контролеров в совокупных затратах, затрачиваемых на изготовление товарной продукции;

i_{19} – индекс изменения коэффициента K_{19} в текущем году по сравнению с базовым, соответствует относительному изменению (росту или падению) затрат живого труда всеми категориями вспомогательных рабочих на один нормо-час трудозатрат основных производственных рабочих;

i_{20} – индекс изменения коэффициента K_{20} в текущем году по сравнению с базовым, соответствует относительному изменению (росту или падению) доли затрат живого труда всех категорий вспомогательных рабочих в совокупных затратах труда, расходуемых на изготовление товарной продукции.

Расчетные данные рекомендуется размещать в таблицах, на основе которых возможно построить диаграммы и графики, наглядно отображающие динамику структурных изменений трудовых затрат по выпуску товарной продукции.

По результатам проводимого исследования руководство предприятия устанавливает причины произошедших структурных изменений, делает соответствующие выводы и разрабатывает управленческие мероприятия по оптимизации имеющейся структуры трудозатрат.

Отличительной чертой предлагаемой методики являются ее универсальность, системность, комплексность и дискретность.

Универсальность методики заключается в возможности ее применения при построении систем коэффициентов и индексов для совершенно различных систем и подсистем предприятия ввиду наличия в них соизмеримых затрат труда. Именно по такому же принципу проводится анализ структуры затрат труда конкретного работника, известный как фотография рабочего дня. Универсальность методики также подтверждается возможностью осуществления анализа структуры затрат при изменении критерия времени на стоимостной критерий и проведения анализа структуры затрат уже не во временном, а стоимостном выражении.

Комплексность методики отражается в возможности и необходимости учета всего комплекса затрат труда вне зависимости от его природы и места осуществления. Также методика позволяет осуществить комплексный, всесторонний анализ трудозатрат ввиду их сопоставимости как в любой из подсистем предприятия, так и на осуществление всей хозяйственной деятельности компании.

Системность методики заключается в наличии системообразующих связей в трудозатратах различных подсистем и невозможности комплексного анализа без учета системных факторов.

Дискретность методики заключается в возможности анализа трудозатрат как в системе в целом, так и в каждой подсистеме в отдельности без потерь в качестве получаемых результатов. Так, возможно проводить анализ трудозатрат по всему выпуску продукции, по объему выполненных работ, по технологическим операциям, по единице выпускаемой продукции с учетом номенклатуры и т. д.

Предлагаемая методика позволяет также осуществить сравнительный анализ эффективности функционирования соответствующих систем предприятия для группы предприятий.

Таким образом, управление затратами является приоритетным направлением развития комплексной системы управления предприятием, базой для анализа эффективности функционирования всех его систем и подсистем и выявления и использования резервов эффективного развития не только системы управления, но и всего предприятия в целом.

На основе рекомендованных методических положений в ОАО «СЭПО» были выполнены исследования динамики затрат живого труда всех категорий производственного персонала с целью наиболее точной оценки влияния интересующих факторов на изменение эффективности производства продукции. В результате было выявлено, что развитие системы управления предприятием обусловлено увеличением доли затрат живого труда основных производственных рабочих в суммарных затратах туда на готовый выпуск продукции. В то же время доля трудозатрат всех категорий вспомогательных рабочих и каждой из них в отдельности имеет тенденцию к снижению. Что, безусловно, является положительным моментом. Но следует признать, что затраты живого труда всех категорий вспомогательных рабочих на каждый час

трудозатрат основных производственных рабочих снижаются более медленными темпами и на конец исследуемого периода все еще составляют значительную величину – 1,4 часа. Это говорит о том, что имеются значительные резервы сокращения затрат на производство за счет совершенствования инструментального, ремонтного, транспортного обслуживания и выполнения контрольных операций. Это в совокупности обеспечит существенное снижение затрат живого труда всех категорий вспомогательных рабочих. Наблюдается и тенденция снижения в целом доли затрат живого труда персонала управления в суммарных затратах на годовой выпуск продукции. Однако изменение затрат живого труда персонала управления цехов и заводоуправления происходит неодинаково.

Дальнейшие исследования показали, что хотя затраты живого труда всех категорий вспомогательных рабочих и персонала управления на один час трудозатрат основных производственных рабочих сократились на 31%, все же их величина достигает 1,8 часа.

Коллектив предприятия принимал соответствующие меры, направленные на сокращение затрат живого труда всех категорий вспомогательных рабочих и управленческого персонала. Но они имели разрозненный характер и были направлены на снижение затрат труда вспомогательных рабочих. При этом существенно возрастали трудозатраты персонала управления. И несмотря на значительное увеличение объема производства в ОАО «СЭПО», почти в 7 раз за пять предшествующих лет, сокращение удельных затрат живого труда персонала управления составило лишь 12,8%. Отсутствие эффективного комплекса мероприятий по оптимизации структуры затрат живого труда свидетельствует о недостаточной эффективности применяемой системы управления и наличии значительных резервов. Необходимо развивать менеджмент на предприятии.

Следует отметить, что использование модифицированной методики управления затра-

тами живого труда позволяет своевременно реагировать на все изменения во внешней и внутренней сфере, выявлять, оценивать и использовать значительные по объему резервы эффективного развития предприятия, конкурентоспособности и систем управления им.

Можно выделить два наиболее вероятных пути улучшения показателей затрат живого труда на предприятиях. Во-первых, возрастанию эффективности структуры трудозатрат в значительной мере будет способствовать увеличение объемов выпуска продукции на основе применения новых технологий. Но использование последних должно сопровождаться качественным совершенствованием организации инструментального, ремонтного, транспортного обслуживания и выполнения контрольных операций. Это позволит увеличивать не только производственную составляющую затрат живого труда, но и снизить долю затрат живого труда всех категорий вспомогательных рабочих на каждый час труда основных производственных рабочих. Во-вторых, развитие систем управления предприятием не только обеспечит сокращение условно-постоянных затрат на выпуск продукции, но и даст возможность целенаправленно воздействовать на структуру затрат с целью ее оптимизации.

Таким образом, процесс оптимизации структуры затрат живого труда на предприятии является важнейшей задачей развития управления. Она должна решаться на основе разработки и использования комплекса управленческих мероприятий, направленных на повышение эффективности функционирования всех подсистем и предприятия в целом, для достижения полного соответствия требований рыночных условий и развития социальной базы.

Исходя из изложенного, следует согласиться с мнением С. Ломоносова, что «...внешняя среда переходного периода способствовала формированию на предприятиях созидательной политики экономии затрат на рабочую силу». [2]

Список использованной литературы:

1. В.Т. Денисов, Д.В. Киреев, С.Б. Рыбаков, О.В. Грищенко. Труд: производительность и резервы ее повышения в машиностроении. Саратов. Изд. С.П. Лотанова, 2003, с. 135.
2. С. Ломоносова. Стратегия минимизации трудовых затрат на российских предприятиях в период реформ // Проблемы теории и практики управления, №6, 2003, с. 77.