

новые группы: компетенции, необходимые для выполнения текущей работы в условиях стабильного функционирования организации и компетенции, необходимые для выполнения стратегических задач в нестандартных, нестабильных условиях, возникающих в условиях экономических санкций;

– обеспечение наращивания человеческого капитала, посредством использования в отношении сотрудников различных форм и методов обучения. Это обуславливает установление основных направлений (областей) обучения / переобучения / повышения квалификации сотрудников конкретных специальностей, а также формирование перечня конкретных сотрудников, в рамках обеспечения эффективной реализации конкурентных стратегий на внешних и внутреннем товарных рынках. Это достигается посредством осуществления инвестиций в человеческий капитал;

– обновление (увеличение) качественных характеристик человеческого капитала за счет ротации кадров или приема на работу новых сотрудников, чей уровень профессионализма позволяет решать долгосрочные стратегические цели организации. Как правило, организации предпочитают в кризисной ситуации не принимать новых сотрудников, а использовать внутренние резервы в части персонала. Однако приток нового человеческого капитала необходим. В этом случае первоначальная оценка «нового» человеческого капитала будет осуществляться при прохождении «входного порта» в организацию посредством проведения различных профессиональных и психологических тестов, интервью, эссе и др. методов.

Таким образом, налаживание гармоничных взаимоотношений между активными стейкхолдерами будет способствовать повышению эффективности процесса непрерывного образования населения региона и приведению в соответствие структуры рабочих мест в субъектах хозяйствования реальным потребностям региональной экономики.

Литература

1. R-195 – Human Resources Development Recommendation. 2004 (№195) [Electronic resource]. – 2020. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/137orms/documents/normative/instrument/wcms_r195_ru.htm. – Date of access: 28.08.2022.

2. Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 июля 2011 г., №954: в ред. от 26.12.2018г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 15 июля 2011 г., № 954: в ред. от 26.12.2018г // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. Положение об обучающих курсах дополнительного образования взрослых [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 15 июля 2011 г., № 954: в ред. от 26.12.2018г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

УДК 331.101.6:658:338.45:669.1(476.2-21Гомель)

Е. Г. Дегтеренко
degterenko4@list.ru

С. Д. Лин

svetlana.lin@list.ru

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Республика Беларусь

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В ОАО «ГОМЕЛЬСКИЙ ЗАВОД ЛИТЬЯ И НОРМАЛЕЙ»: АНАЛИЗ И СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ

Статья посвящена анализу производительности труда в ОАО «ГЗЛиН» и поиску мероприятий по повышению этого показателя. В ней рассмотрено значение производительности труда для предприятия. Представлены показатели среднечасовой, среднедневной, среднегодовой выработки продукции. Предложено мероприятие по повышению уровня производительности труда в рассматриваемой организации.

Производительность труда является ключевым фактором, влияющим на эффективность бизнеса. Она определяет основные экономические показатели предприятия и прежде всего, его конкурентоспособность.

Производительность труда – показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. Она выражается отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда т.е. выработкой на единицу затрат труда [1, с. 231].

Рост производительности труда имеет существенное значение, как фактор снижения издержек и получения прибыли, необходимой для развития производства.

Из этого следует, что повышение производительности труда может повлечь за собой рост выручки от реализации продукции. Естественно, возрастают и личные доходы предпринимателя. Наряду с этим рост производительности является основой повышения заработной платы и доходов работников; только при этом условии они могут возрастать без увеличения издержек на единицу продукции.

Из вышесказанного следует необходимость в анализе производительности труда на предприятии и разработке мероприятий по повышению ее уровня. В качестве объекта рассмотрим ОАО «Гомельский завод литья и нормалей».

В настоящее время ОАО «ГЗЛиН» представляет собой современную промышленную организацию, обладающую достаточно высоким потенциалом, имеющую сложное оборудование и квалифицированные кадры. Основным видом деятельности предприятия является производство сельскохозяйственных машин [2].

Деятельность ОАО «ГЗЛиН» направлена на увеличение вклада в ускорение социально-экономического развития Республики Беларусь, области, города, холдинга «Гомсельмаш» и обеспечения на этой основе роста благосостояния трудового коллектива.

К обобщающим показателям измерения производительности труда на производственных предприятиях относят среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку продукции одним рабочим, а также среднегодовую выработку продукции на одного работающего в стоимостном выражении [3, с.79–80]. Значения данных показателей для рассматриваемого предприятия приведены в таблице 1.

Из данных таблицы 1 следует, что среднегодовая выработка одного работника в 2020 году снизилась по отношению к предыдущему году на 3,82%, по сравнению с 2018 годом – на 5,5%. Снижение среднегодовой выработки обусловлено сокращением среднечасовой выработки по отношению к 2019 году на 4,17%, к 2018 г. – на 8%. Снижение выработки от реализации продукции связано, главным образом, со снижением объемов производства, а также уменьшением среднесписочной численности работников.

Таблица 1 – Динамика показателей производительности труда в ОАО «Гомельский завод литья и нормалей» в 2018-2020 гг.

Показатель	Годы	Отло-	Темп	Откло-	Темп
------------	------	-------	------	--------	------

	2018	2019	2020	изменение (+/-) 2020 от 2018	изменение, % 2020 от 2018	изменение (+/-) 2020 от 2019	изменение, % 2020 от 2019
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	45,07	44,29	42,6	-2,47	94,52	-1,69	96,18
Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс. руб.	62,69	62,06	60,68	-2,01	96,79	-1,38	97,78
Среднедневная выработка одного работника, тыс. руб.	0,200	0,196	0,185	-0,015	92,5	-0,011	94,39
Среднечасовая выработка одного работника, тыс. руб.	0,025	0,024	0,023	-0,002	92	-0,001	95,83

Так как в рассматриваемый период наметилась негативная тенденция в динамике производительности труда, необходимо разрабатывать мероприятия по повышению анализируемого показателя. Одним из таких мероприятий может стать организация рабочего места по системе «5S».

5S – это система организации рабочего места, которая позволяет значительно повысить эффективность и управляемость операционной зоны, улучшить корпоративную культуру, повысить производительность труда и сохранить время. Это первый шаг на пути к созданию бережливого предприятия и применению других инструментов системы менеджмента компании Toyota.

Данная система включает следующие действия: сортировка, рациональное расположение, уборка, стандартизация работ, совершенствование [4].

Для анализа было выбрано рабочее место сварщика на машинах контактной сварки. Оценим каждый элемент системы «5S» по 5-балльной шкале с целью выделения наиболее проблемных направлений организации рабочего места сварщика в таблице 2.

Таблица 2 – Оценка рабочего места сварщика на машинах контактной сварки в ОАО «Гомельский завод литья и нормалей» по системе «5S»

Элемент 5S	Оценка по 5-балльной шкале	Характеристика, недостатки
1	2	3
Сортировка	4	В целом на рабочем месте сварщика на машинах контактной сварки все предметы нужны для работы, однако в шкафу приспособлений имеются инструменты для других видов продукции

Продолжение таблицы 2

1	2	3
---	---	---

Сортировка	4	В целом на рабочем месте сварщика на машинах контактной сварки все предметы нужны для работы, однако в шкафу приспособлений имеются инструменты для других видов продукции
Рациональное расположение	3	Шкаф приспособлений расположен нерационально (далеко от рабочего), слишком низко расположен стол для сырья
Уборка (содержание в чистоте)	5	Уборка рабочего места проводится в начале и конце смены
Стандартизация	5	Стандарты чистоты оборудования и рабочих мест разработаны, доводятся до исполнителя, мастеров, инженеров по охране труда
Совершенствование	3	В привычку превратилось только выполнение установленных процедур по уборке и чистоте рабочего места

Как показал анализ, рабочее место сварщика на машинах контактной сварки по системе «5S» организовано не полностью, есть недостатки по сортировке, рациональному расположению и совершенствованию.

Средняя оценка по 5-балльной шкале составит 4 балла.

В качестве предложения по совершенствованию организации рабочего места по системе «5S» необходимо предложить следующее:

- перемещение ящика приспособлений для хранения инструмента и запасных частей ближе к рабочей зоне;
- установление стола для хранения сырья ближе к машине и на уровне рук рабочего.

Это позволит исключить наклоны и повороты корпуса тела и сократить путь перемещения рабочего.

Результаты организации рабочего места представлены изменениями параметров планировки рабочего места в таблице 3.

Таблица 3 – Изменения параметров планировки рабочего места сварщика на машинах контактной сварки

Показатели	Варианты	Варианты
	существующий	Проектируемый
1	2	3
Протяженность перемещения рабочего за период одной операции, м., $l_{пр}$	1,0	0,5
Норма выработки в смену, шт., $N_{выр}$	120	120
Скорость перемещения рабочего, м/мин., V_n	19	19
Количество наклонов и поворотов корпуса при выполнении одной операции, n_n	2	-
Продолжительность наклона, с., $t_{в.н.}$	0,1	-

Продолжение таблицы 3

1	2	3
Путь рабочего за инструментом, м., $l_{и}$	1,0	0,5
Количество замен инструмента в течение рабочей смены, $n_{с.и.}$	9	9
Действительный годовой фонд рабочего времени, дн., $\Phi_{р.в}$	254	254
Оперативное время работы в год, час., $T_{оп.с}$	1040	-

На основании данных таблицы 3 определили время, затрачиваемое на перемещение рабочего в рабочей зоне в течение года; время, затраченное в течение на наклоны и повороты корпуса; время, затраченное на хождение за инструментом. В итоге, общие затраты времени по существующему варианту составят 71,6 часов, по проектируемому – 23,4 часов.

Прирост оперативного времени – 75% от общего сэкономленного времени.

Процент роста производительности труда – 3,5%.

Таким образом, в результате предложения по совершенствованию организации рабочего места сварщика на машинах контактной сварки по системе «5S» производительность труда увеличится на 3,5%.

После внедрения мероприятия средняя оценка рабочего места сварщика на машинах контактной сварки по системе «5S» составит 4,8 балла. По всем элементам системы, кроме «совершенствование» выставлено 5 баллов (по «совершенствованию» – 4 балла, так как необходимо время, чтобы применение всех элементов вошло в привычку).

Для повышения производительности труда было предложено организовать рабочее место сварщика на машинах контактной сварки по системе «5S». В результате выявлено, что это позволит повысить производительность труда сварщика на машинах контактной сварки на 3,5%. Рост производительности труда будет способствовать повышению конкурентоспособности предприятия и доходов работников.

Литература

1. Бородай, В. А., Галенко, Е. В., Дегтева, Л. В. Экономика предприятия (организации) [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Эл. изд. – Электрон. – Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2018. – 500 с. – Режим доступа <http://scipro.ru/conf/enterprisedeconomy.pdf>. – Дата доступа: 10.09.2022.
2. Официальный сайт ОАО «ГЗЛиН» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gomezlin.by> – Дата доступа: 11.09.2022.
3. Афонасова, М. А. Экономика предприятия: учебное пособие / М. А. Афонасова. – Томск: Эль Контент, 2014. – 146 с.
4. Система 5S. [Электронный ресурс]: Деловой портал «Управление производством», 2010-2022. – Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/5s-sistema.html/> – Дата доступа: 15.09.2022.