

ки развитых стран мира, а некоторые скорее характерны для стран догоняющегося развития. Это говорит о необходимости совершенствования государственного регулирования данной подсистемы социальной сферы в направлениях: всеобщего декларирования доходов населения на основе единого социального кода, приведения черты бедности в соответствие с продовольственной корзиной и прожиточным минимумом, определения перечня материальных активов.

Литература

1. «Измерение и диагностика бедности в странах Европы и Центральной Азии, разрабатывающих ДССБ», Материалы научно-практического семинара, Москва, РФ, 2002г.
2. Sen A. 1989. "Development as Capability Expansion" In: Journal of Development Planning, No.19.
3. Бедность в Казахстане: причины и пути преодоления. Серия публикаций ПРООН в Казахстане. № UNDPKAZ 08.
4. Концепция по снижению бедности в Республике Казахстан на 2003-2007годы, Астана, 2001.
5. С.В.Калашников. Функциональная теория социального государства. М., Экономика, 2002, 188с.
6. Статистика доходов и расходов домохозяйств. Доклад 2. 17 Международная конференция статистиков труда. Женева, 24 ноября – 3 декабря 2003 года.
7. Samuelson P. Complementarity – An essay on the 40th anniversary of the Hicks-Allen revolution in demand theory. // Journal of Economic Literature, 1984, №15, С.24-55.
8. Хикс, ДЖ. Стоимость и капитал, Москва, 1993, С.216.
9. WorldBank, 2000. Том 1, стр.275, табл.11.1
10. Кристина Берендот. Социальная помощь в Германии. М.: Изд-во МОТ. Отдел финансовых, актуарных и статистических услуг по социальной защите. 2003, С.3.
11. Б.Густафссон Социальная помощь в Швеции. Международный опыт организации системы социальной помощи (на примере пяти стран), МОТ, Представительство ПРООН в Республике Казахстан, Астана, 2003г.
12. Конрад Х. Система социального обеспечения Японии – оценка последних реформ. //JournalofEuropeanSocialPolicy, том 4, (1), pp. 36-51.

УДК 65.012.4

ОПТИМИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

к.э.н., доц. Дружникова Е.П.

студент Молчанов В.С.

Белгород, Россия

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Аннотация: в данной статье автор рассматривает основные виды оплаты труда работников в организации. В частности им были предложены рекомендации по автоматизации процесса оплаты труда, внедрение бальнорейтинговой системы оплаты труда.

Ключевые слова: сдельная оплата труда, повременная оплата труда, автоматизированный системы управления (АСУ), бальнорейтинговая система оплаты труда (БРСОП)

THE OPTIMIZATION MECHANISM TO IMPROVE PERFORMANCE OF EMPLOYEES THROUGH THE INTRODUCTION OF AN AUTOMATED PAY SYSTEM

A.P. Druzhnikova E.P.

Student Molchanov V.C.

Belgorod, Russia

Belgorod State National Research University

Abstract: in this article the author examines the main types of compensation of employees in the organization. In particular, they offered recommendations for automating the process of payroll point-rating system implementation of the remuneration system.

Keywords: piece wages, time wages, the automated systems management (ASM), the wage point-rating system (PRS).

На предприятиях и организациях не зависимо от форм собственности и вида деятельности, материальное вознаграждение, является основным средством поощрения работников за успешные результаты их

труда. Данный способ поощрения, в виде заработной платы и стимулирующих надбавок существует давно. Однако, с развитием информационных технологий, позволяющих значительно упростить монотонную работу, на смену устаревших бумажных архивов на предприятиях, пришли локальные сети, с единым сервером (Базой данных) и множеством клиентов (ПК, подключённые по локальной сети) по всем структурным подразделениям, позволяющим осуществлять обмен данными с наивысшей скоростью. Внедрение АСУ (Автоматизированных систем управления), в сфере бухгалтерского учёта, значительно упрощает расчёт заработной платы, уменьшает задержки её начисления.

Под АСУ понимается система управления, предназначенная для сбора, обработки и выдачи информации, необходимой для оптимизации управления в различных сферах человеческой деятельности. АСУ базируется на использовании экономико-математических методов, средств вычислительной техники для поиска и обработки необходимой информации [2]. В связи с этим, уменьшаются затраты на оплату труда работников (так как раньше, из-за отсутствия автоматизированных систем, требовался целый штат сотрудников, ведущих Accountingmanagement (управление бухгалтерским учётом)), значительно облегчается весь производственный процесс, обеспечивается стабильный рост производительности труда, а также возможно увеличение объёма выпускаемой продукции.

Оплата труда работника на предприятии осуществляется в зависимости от уровня производительности и качества его труда [1, С.1]. Сумма выплат по результатам трудовой деятельности во многом зависит от квалификационного уровня работника, сложности выполняемых задач и уровню ответственности за данную работу.

Следовательно, для оптимизации механизма повышения производительности труда работников на предприятии и уменьшение временных затрат на расчёт заработной платы, целесообразно рекомендовать внедрение автоматизированной системы оплаты труда.

Одной из разновидностей автоматизированных систем данной категории, выступает бальнорейтинговая система (БРС). Данная система, представляет собой базу данных (для создания базы данных руководствуются средствами MicrosoftOffice, а именно MSAccess), которая содержит огромное количество данных о работниках различных структурных подразделений предприятия, их окладе, стаже, деловых качествах, окладах, уровне образования стимулирующих надбавках и т.д. Все данные представлены в табличной форме, исключительно, для удобства их дальнейшего использования.

Рассмотрим процесс внедрения бальнорейтинговой системы оплаты труда на предприятии. Поскольку начисление затратный и трудоёмкий процесс, то для упрощения операции расчёта суммы оплаты труда при повременной и сдельной форме оплаты, будем использовать приложение MicrosoftExcel (одно из составляющих пакета MicrosoftOffice).

При повременной форме оплаты труда, заработная плата начисляется в результате запроса по данным конкретного работника, в результате которого осуществляется сопоставления в ячейках базы данных, информации о каждом работнике (стаж, должность, уровень квалификации) с критериями выполняемой работы (уровень сложности выполняемых работ, уровень ответственности) [3, С.1].

При сдельной форме оплаты труда, заработная плата начисляется аналогично, по способу сопоставления данных о работнике и выполняемых им работ. Однако, в данном случае, к системным критериям начисления зарплаты, в отличие от повременной формы оплаты, в которой плата начисляется за установленный промежуток времени, здесь плата начисляется за количество произведённых единиц продукции [4, С.3]. Следовательно, установленная сумма денежных средств, для оплаты 1-го часа работы, заменяется на оплату, за 1 единицу продукции.

Осуществляя внедрение бальнорейтинговой системы оплаты труда (БРСОТ), предприятию предстоит решить следующие задачи, а именно:

1. Осуществить поиск высококвалифицированных специалистов (бухгалтеров, программистов), для разработки и обслуживания базы данных(MicrosoftExcel) и заполнения бально-факторной матрицы о сотрудниках организации.
2. Разработать интерфейс бально-факторной матрицы, с одновременным созданием формы запроса на статистику конкретного специалиста или группы специалистов одного структурного подразделения.
3. Создать отчётные таблицы в MicrosoftExcel, содержащие информацию об уровне образования, опыте работы т.д. (табл.).

Таблица

Информация о вакансиях

Должность	Уровень ответственности	Количество штатных единиц сотрудников	Уровень образования	Опыт работы/ года	Количество отработанных часов/день
Директор	Высокий	1	Высшее	9	10
Зам. Директора	Высокий	1	Высшее	5	7
Бухгалтер	Высокий	2	Высшее	6	8
Маркетолог	Высокий	4	Высшее	4	8

Администратор (кадровик)	Средний	4	Высшее	2	7
Водитель	Средний	7	Высшее	7	7
Кладовщик	Низкий	8	Среднее	5	5
Сантехник	Низкий	2	Высшее	1	3
Повар	Высокий	4	Высшее	2	7
Упаковщик	Средний	10	Средние	1	7
Фасовщик	Средний	10	Среднее	2	7

4. Разработать критерии для начисления баллов, за вклад в выполнение трудовых обязанностей. Для оценки вклада должна быть разработана следующая система признаков оценки:

1). К0 – коэффициент, характеризующий общеобразовательный уровень (количество образований или степень);

- высшее, не законченное = 0.2 б

- оконченное высшее = 0.3 б

- прохождение профессиональных курсов, подготовки или повышения квалификации = +0.1б, к общей сумме

2). Кс – коэффициент, характеризующий опыт работы;

- менее 1 года = 0.3 б

- 1-3 года = 0.3 б

- свыше 3-х = 0.9 б

3). КЗ – коэффициент, характеризующий значимость работника (место, должность). Распределение идёт в зависимости от должности работника.

Например:

- ст. менеджер/ продажи = 0.2 б

- помощник бухгалтера = 0.15 б

4). Кот – данный коэффициент также зависит, от уровня ответственности работника за выполнение работ.

В данном случае уровень ответственности зависит от должности, чем выше должность, тем выше уровень ответственности за выполняемую работу и её результаты. Следовательно, представлены следующие критерии:

- низкий уровень = 0.1 (Сcleaner manager и т.д.)

- средний уровень = 0.3(повар, технич. спец. И т.д.)

- высший уровень = 0.5(директор предприятия, маркетолог, глав. бухгалтер и т.д.)

5). Кт- коэффициент показывает количество отработанного времени. Минимальным рабочем временем, в расценках, является 1 час, следовательно, 1час = 0.1 балла

6). Одним из важных критериев оценки является темперамент человека (работника). Темперамент – это набор индивидуальных особенностей каждого индивида, отражающих специфику его поведения в той или иной ситуации.

7). Заметка: в случае отсутствия работника на своём рабочем месте, по уважительной или неуважительной причине, осуществляются следующие операции по отношению к заменяющему его сотруднику, а именно:

– в случае болезни, из суммы баллов вычитается 0.1 – 0.5, в зависимости от времени отсутствия на рабочем месте и прибавляются к сумме баллов заменяющего специалиста.

Затем может быть выведена следующая расчетная формула:

$$Pe = (K0 + Kc + K3 + Kот + Kt) \times MCO$$

где, Pe – рейтинг работника;

MCO – минимальная выплата сотруднику (устанавливается в зависимости от финансовых показателей предприятия – «Ссуда»).

5. Разработать алгоритма внедрения вычислительных формул в MicrosoftExcel, внедрение текущих критериев оценки. Данный этап требует наличия навыков создания и редактирования формул в MicrosoftExcel.

6. Реализовать внедрение системы БРСОТ для оптимизации механизма повышения производительности труда.

Данная система, в случае отрицательного результата (брака и т.п.), предусматривает вывод информации (в электронном виде, либо, выдача направления на консультацию со специалистами более высшего разряда и т.п.) о том, в результате чего (каких действий) был допущен данный результат. Это позволит сотруднику, не только понять свои ошибки, но и обучит его правильному алгоритму действий, необходимому для выполнения поставленной задачи.

Применительно к программе MicrosoftExcel, это можно представить в виде трёх уровней оценки выполняемой работы, за которую начисляются соответствующие баллы. Например, первому уровень – это наивысшая оценка (идеально выполненное поручение, задание или созданная продукция соответствует всем установленным стандартам) результата деятельности. Второму уровню присвоена средняя оценка выполняемых работ (лёгкий брак, невнимательность на рабочем месте, в результате которого специалистом была допущена незначительная ошибка). Если результат выполненной работы был оценён по третьему уровню,

следовательно, были допущены серьёзные производственные недочёты, возможно, несоответствие уровня квалификации работника, со степенью сложности выполняемых работ.

Оценка, предположительно, осуществляется при сопоставлении чертежей (аналогов), с объектами результатов производственного процесса (деталью, программами и т.п.) по конкретным критериям, установленным для каждой детали.

В случае оценки по второму уровню, работнику предоставляется информация о его текущих недочётах, допущенных в результате деятельности. Помимо этого, он также получает информацию о том, в результате чего был допущен конкретный производственный недочёт и последующий алгоритм действий, направленный на его компенсацию. Специфика данной информации зависит от конкретного предприятия, его сферы деятельности.

В результате оценки по третьему уровню, в результате которого может быть определён, несоответствующий уровень квалификации работника, уровню сложности используемого им оборудования.

Система временно освобождает работника от своих обязанностей (происходит штатная замена работников, что влияет на конечное количество баллов заменяемого работника) и направляет его на курсы повышения квалификации, после которых он проходит повторную проверку на соответствие уровня знаний и навыков.

Система автоматически начисляет соответствующие баллы и могут быть предложены следующие критерии оценки:

- первый уровень: +0.3б
- второй уровень: + 0.1 б
- третий уровень: – 0.3 б (плюс, отнимаются баллы за отсутствие на рабочем месте).

Не смотря на значительную простоту внедрения данной системы оплаты труда, необходимо отметить целый ряд ее преимуществ и недостатков.

К основным преимуществам данной системы можно относят следующие:

- стимулируется трудовая инициативность и активность работников, повышается ритмичность их работы;
- формируется ответственное отношение и своевременность выполнения заданий;
- возникает мотивация к выполнению заданий более высокого уровня, в связи с большей балльной планкой его оценки;
- снижается количество неуважительных отсутствий на рабочем месте (пропусков);
- свободный доступ к своей статистике (рейтинг);
- сводится до минимума несправедливость и непредсказуемость в оценке деятельности членов рабочего коллектива (субъективный фактор);
- минимизируются затраты времени на расчёт заработной платы, так как баллы заносятся в процессе выполнения трудовых заданий и в конце периода их выполнения, выводится сумма баллов, набранная работником, либо за назначенный срок (месяц, неделя, год) при повременной форме оплаты, либо за количество произведённой продукции при сдельной форме оплаты труда.

Однако внедрение БРСОТ сопровождается рядом организационных, технических проблем и недостатков, а именно:

- сложность и временная затратность операций по подключению, настройке, обслуживанию сервера;
- трудоёмкость разработки критериев оценки (специфика критериев оценки зависит от предприятия, вида его деятельности и т.д.);
- затраты на проведение контроля трудовой деятельности;
- промежуточный анализ результатов и постоянная поддержка, редактирование данных БРСОТ;
- нормирование знаний, умений, навыков и личностных качеств работников;
- несовершенство обработки полученных результатов трудовой деятельности (возможны программные сбои, из-за большого объёма данных)
- присутствует малая вероятность несовпадения реальных и фактических результатов расчёта заработной платы, приводящая к несправедливой оценке, и как следствие к возникновению конфликтов.

Таким образом, оптимизация механизма повышения производительности труда работников на предприятии на основе внедрения балнорейтинговой системы оплаты труда, позволит повысить производительность труда, сократить временные затраты на определенные финансово-экономические процессы (например, начисление заработной платы), что в свою очередь будет способствовать, уменьшению текучести кадров, увеличению объема выпускаемой продукции, с одновременным ростом уровня ее качества и повышению конкурентоспособности предприятия в целом.

Литература

1. Заработная плата и её функции [Электронный ресурс]//<http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html>
2. Понятие, функции АСУ [Электронный ресурс]// http://studopedia.ru/1_83853_ponyatie-asu-osnovi-funktsionirovaniya-asu.html
3. Повременная оплата труда [Электронный ресурс]//http://www.aup.ru/books/m170/6_2.htm

УДК 658.562(075)

ЭТАПЫ ЭВОЛЮЦИИ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТЕХНИЧЕСКИХ ОБЪЕКТОВ (ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ)

к. э. н., доц. Дружникова Е.П.

к. ф.-н. н., доц. Ткаченко Г.И.

Белгород, Россия

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Аннотация: изложены основные этапы эволюции систем управления качеством технических объектов, рассмотрены уровни развития понятия качества, а также основы концепции обеспечения качества продукции. Также авторами представлены лучшие образцы зарубежного и отечественного опыта управления качеством продукции в общем и технических объектов в частности.

Ключевые слова: качество, технический объект, системы управления качеством, контроль качества, модель, концепция управления качеством.

EVOLUTION STAGES OF THE SYSTEMS OF QUALITY MANAGEMENT OF TECHNICAL OBJECTS (INTERNATIONAL AND DOMESTIC PRACTICE)

Cand. Econ. Sci. Y.P.Druzhnova

Cand.Phys.Tech.Sci G.I. Tkachenko

Belgorod, Russia

Belgorod State National Research University

Abstract: the main evolution stages of the systems of quality management of technical objects have been stated; the stages of development of the concept “quality” as well as the basics of the conception of product quality guarantee have been considered. Also the authors have presented the best samples of international and domestic practices of quality management in general and that of technical objects in particular.

Key words: quality, technical object, systems of quality management, quality control, model, conception of quality management

Качество – синтетический показатель, отражающий совокупное проявление многих факторов – от динамики и уровня развития национальной экономики до умения организовать и управлять процессом формирования качества в рамках любой хозяйственной единицы. Вместе с тем мировой опыт показывает, что именно в условиях открытой рыночной экономики, немислимой без острой конкуренции, проявляются факторы, которые делают качество условием выживания товаропроизводителей, мериллом результативности их хозяйственной деятельности, экономического благополучия страны.

Качество, равно как и его понятие, прошло многовековой путь развития. При этом необходимо отметить 4 уровня в развитии понятия качества:

Первый уровень – «соответствие стандарту». Качество оценивается как соответствующее либо нет требованиям стандарта (или другого документа на изготовление продукта – технические условия, договор и т.п.).

Второй уровень – «соответствие использованию». Продукт должен удовлетворять не только обязательным требованиям стандартов, но и эксплуатационным требованиям, чтобы пользоваться спросом на рынке.

Третий уровень – «соответствие фактическим требованиям рынка». В идеальном варианте это означает выполнение требований покупателей о высоком качестве и низкой цене продукции.

Четвертый уровень – «соответствие латентным (скрытым, неочевидным) потребностям». Предпочтение у покупателей получает продукция, обладающая в дополнение к другим потребительскими свойствами, удовлетворяющими потребности, которые у потребителей носили неявный, мало осознаваемый ими характер.

Категорию качества технических объектов (ТО) необходимо рассматривать не только с позиций организационно-технических и производственно-экономических показателей, но и как общечеловеческую и мировоззренческую категорию.

Качество – это источник огромной экономической и созидательной силы и оно должно использоваться при оценке экономического положения страны. Низкий уровень качества обуславливает ущерб экономике в национальном масштабе и, соответственно, низкий уровень жизни населения. Этапы (стадии, фазы) в эволюции систем управления качеством приведены на рис. 1.

На первом этапе выходной контроль готовой продукции применялся в связи с появлением ремесел. При этом в отбраковке участвовали как исполнители (мастера, подмастерья), так и покупатели.