

УДК 331.2

¹Т.А. Булохова, ²Л.Г. Соколова

¹Иркутский университет путей сообщения, Иркутск, email: 677623@mail.ru

²Красноярский институт железнодорожного транспорта (КРИЖТ ИРГУПС), Красноярск, email: sokolova-lg@yandex.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПА ПАРЕТО ПРИ ОЦЕНКЕ НОРМ ТРУДА И РАЗРАБОТКЕ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ФОРМИРОВАНИЮ СТРАТЕГИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Ключевые слова: железнодорожный транспорт, нормирование труда, норма времени, принцип Парето, формирование заработной платы.

Доходы и заработная плата работников предприятия напрямую зависят от результатов их труда. Разработанные нормы трудоемкости выполняемых работ напрямую оказывают влияние на формирование уровня заработной платы и разработку стратегии по ее совершенствованию. В работе изложены основные стратегические подходы формирования заработной платы и проведено исследование, а также дана оценка существующих норм труда, используемых в путевой машинной станции – структурного подразделения дирекции по ремонту пути. Установлено, что фактическое время работы работника ниже нормативного. Предложено использование принципа Парето, для проведения ранжирования работ, исходя из процента перевыполнения норм времени. Разработаны предложения по совершенствованию и проведена оценка экономической эффективности от приведения процента выполнения норм времени до нормативного.

¹T.A. Bulokhova, ²L.G. Sokolova

¹Irkutsk University of Railway Engineering, Irkutsk, email: 677623@mail.ru

²Krasnoyarsk Institute of Railway Transport (KRIRT), Krasnoyarsk, email: sokolova-lg@yandex.ru

USING THE PARETO PRINCIPLE IN ASSESSING LABOR STANDARDS AND DEVELOPING PROPOSALS FOR FORMING A STRATEGY FOR REMUNERATION OF EMPLOYEES

Keywords: railway transport, labor standards, time standards, Pareto principle, wage formation.

The income and wages of the enterprise employees directly depend on the results of their work. The developed labor intensity standards for the work performed directly affect the formation of the wage level and the development of a strategy for its improvement. The paper presents the main strategic approaches to wage formation and conducts a study, as well as an assessment of the existing labor standards used in the track machine station – a structural unit of the track repair directorate. It is established that the actual working time of the employee is lower than the standard. It is proposed to use the Pareto principle to rank the work based on the percentage of overfulfillment of time standards. Proposals for improvement have been developed and an assessment of the economic efficiency from bringing the percentage of time standards to the standard has been carried out.

Успешное развитие экономики любой страны невозможно без эффективно функционирующей транспортной системы. Транспорт участвует в формировании конечной стоимости товара, поэтому проблема снижения транспортной составляющей в конечной цене товара является актуальной, о чем свидетельствует распоряжение президента РФ. Особая роль в данном вопросе отводится железнодорожному транспорту, на долю которого приходится наибольший удельный вес в гру-

зобороте страны [1,2]. Безусловно, снижение расходов на перевозку грузов и пассажиров невозможно без четкой, слаженной организации перевозочного процесса при использовании современных инструментов эффективного управления, одним из которых является система организации, оплаты и нормирования труда [3]. Важным элементом в этом процессе является установление норм и оценка их выполнения.

Так, нормы труда позволяют планировать, учитывать, анализировать

трудозатраты, являющиеся частью издержек производства [4]. Поэтому, очень важно чтобы нормы труда были реальными, отражающие научно обоснованные затраты труда на выполнение объемов работы.

От эффективной работы по установлению трудозатрат на объемы выполняемых работ зависит определение стратегии формирования уровня заработной платы работников.

Любое предприятие, формирующее уровень заработной платы работников, учитывает факторы, сложившиеся на федеральном, региональном, муниципальном и корпоративном уровнях управления. На федеральном уровне управления, это прежде всего, стратегические бюджетно-формируемые показатели: рост ВВП, фонд оплаты труда (или темпы роста) производственных отраслей, фонд оплаты труда (или темпы роста) непроизводственных отраслей, размер прибыли, а также, устанавливаемый Правительством РФ минимальный размер заработной платы. В дополнение к этому идут документы, формируемые на федеральном уровне управления трехсторонней системой социального партнерства – Генеральное трехстороннее соглашение и отраслевые тарифные соглашения.

На региональном уровне управления при формировании заработной платы предприятие должно учитывать такие факторы, как региональное трехстороннее соглашение между региональными союзами работодателей, региональными профессиональными союзами и представителями власти региона, состояние регионального рынка труда, среднюю заработную плату по региону, темпы роста валового регионального продукта, индекс потребительских цен, размер регионального прожиточного минимума.

На муниципальном уровне управления при формировании заработной платы предприятия учитывается влияние следующих факторов: состояние муниципального рынка труда, средняя заработная плата по муниципальному образованию, темпы роста валового муниципального продукта, индекс потребительских цен.

Таким образом, можно выделить основные факторы, влияющие на формирование стратегии заработной платы корпоративного уровня управления (табл. 1).

Основополагающим показателем, влияющим на уровень оплаты труда организации, является рост производительности труда, который обеспечивается долгосрочными (создание новых видов продукции, внедрение новых методов производства, изыскание новых ресурсов и капитализация производства, рационализация структуры предприятия и внедрение передовых методов управления) и краткосрочными факторами (внедрение научной организации труда, улучшение нормирования труда, повышение коэффициента использования фонда рабочего времени и др.). В последние годы все большую значимость стали приобретать социальные факторы роста производительности труда [5, 6].

Наиболее продуктивными в реализации резервов роста производительности труда для повышения заработной платы работников являются краткосрочные факторы, имеющие методически разработанный процесс внедрения. Улучшение нормирования труда рассматривается передовыми предприятиями как основное направление в улучшении организации труда.

И это вполне экономически обосновано, поскольку завышенные нормы труда приводят к невыполнению установленных производственных заданий, занижению заработной платы, соответственно снижению мотивации персонала в повышении производительности и качества труда. Заниженные нормы приводят к снижению производительности труда, низкой его эффективности. Так, например, высокий процент выполнения норм времени может быть обусловлен устареванием нормы, недостаточным вниманием к качеству работы, что может привести к браку и дополнительным затратам на исправление ошибок. Помимо этого, быстрое выполнение работ может быть из-за игнорирования организационно-технических норм и стандартов, что может негативно сказаться как на работниках, так и на оборудовании, уменьшить срок его службы.

Таблица 1

Факторы определения стратегии формирования уровня заработной платы корпоративного уровня управления

Уровни управления	Факторы определения стратегии
Федеральный	• минимальный размер заработной платы • отраслевые тарифные соглашения
Региональный	• состояние регионального рынка труда, • индекс потребительских цен, • размер регионального прожиточного минимума
Муниципальный	• состояние муниципального рынка труда, • средняя заработная плата по муниципальному образованию, • индекс потребительских цен
Корпоративный	• внутренние факторы

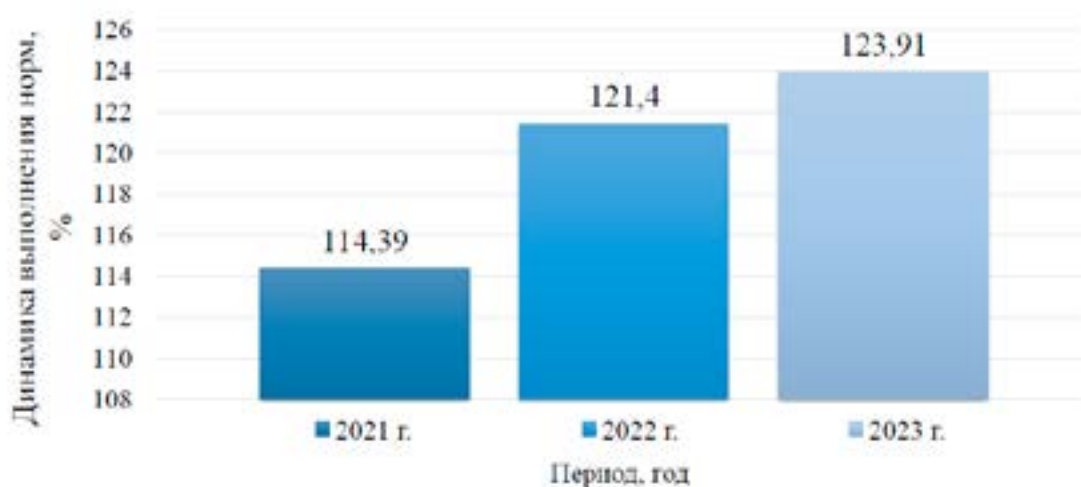


Рис. 1. Динамика выполнения норм времени в ПМС за три года

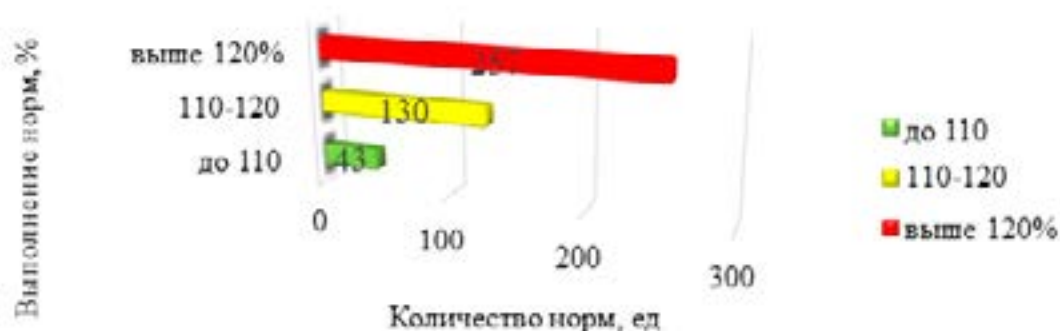


Рис. 2. Ранжирование норм времени по проценту их перевыполнения

Цель и объект исследования

Оценка качества норм труда, применяемых в структурных подразделениях ОАО «РЖД», проводится на основании регулярного (ежемесячного) анализа уровня выполнения норм времени

или нормированных заданий, сопоставления норм обслуживания с фактическими зонами обслуживания, фактической численности с численностью, рассчитанной по нормам (нормативам) труда [7].

Таблица 2

Местные нормы фактические и пересмотренные (фрагмент)

Наименование местных работ	Единица измерения	Норма времени на ед	Объем работ	Норма времени на объем	Фактически отработанное время	Выполнение норм, %	Пересмотр норм	Разница во времени, час
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Инструменты, запчасти на погрузчик погрузить, выгрузить		1	48	48	32,95	145,69	0,72	0,28
Замена инвентарных рельсов на рельсовые плети на скреплении типа ЖБР-65 в прямых участках пути при капитальном ремонте пути	Километр	284,29	77,026	22351,8804	17234,92	129,69	230,17	54,12
Сварка рельсов стационных путей передвижными рельсосварочными машинами ПРСМ-3, ПРСМ-4 и ПРСМ-5	Штука	0,57	255	145,35	112,17	129,58	0,46	0,11
Очистка стрелочных переводов от обледенелого снега	Стр. перев.	15,1	130	2378,25	1865,32	127,5	12,44	2,66
Молоток костыльный отремонтировать		1	32	32	25,1	127,47	0,82	0,18
Ограждение места работ сигналами уменьшения скорости		1	168	168	132,05	127,23	0,83	0,17
Смена железобетонных шпал (одиночная) на щебеночном балласте при бесподкладочном рельсовом скреплении ЖБР-65	шпала	2,64	16	42,24	33,47	126,21	2,20	0,44
Укладка подкладок в штабель	10 Прокладка	0,277	700,8	194,1216	154,37	125,75	0,23	0,05
Раскладка элементов скреплений на деревянных шпалах	100 Штука	0,66	62,35	46,7683	37,22	125,67	0,55	0,11
Погрузка инструмента, инвентаря и материалов на платформу, в вагон рабочего поезда или автомобиля	штука	0,1530	2905,0000	547,8750	441,79	124,01	0,13	0,02
Погрузка звеньев рельсоопальной решетки на платформы краном УК 25/9-18	10 звено	4,774	62,72	343,8474	278,56	123,44	4,06	0,71

Таблица 3

Тарифная сетка монтеров пути

Разряд	Стоимость часа, руб.
2	100,65
3	115,14
4	138,86
5	155,76

С целью оценки качества применяемых норм труда, проведем анализ применяемых норм в путевой машинной станции, являющейся структурным подразделением Дирекции по ремонту пути (далее – ПМС).

Результаты исследования

Основным видом деятельности путевой машинной станции является – Дирекции по ремонту пути капитальный ремонт пути (рис. 1).

При определении процента выполнения норм времени следует всю работу, выполненную одним работников или группой, выраженную в нормо-часах, отнести к фактически отработанному времени в человеко-часах. При среднем уровне выполнения норм свыше ста двадцати процентов требуется проведение мероприятий по повышению качества норм труда, их замене и пересмотру. Как видим из рисунка 1, за период 2022-2023 гг. выполнение норм составляло более 120%, что превышает допустимую норму и говорит о необходимости проведения мероприятий по повышению качества норм труда, их замене или пересмотру.

В своем исследовании мы использовали правило Парето, или правило «80/20», означающее, что 20% усилий приводят к 80% результатов, а точнее, один из его принципов: с увеличением числа решаемых задач падает общая эффективность [8].

Так, для того, чтобы в первую очередь определить и сосредоточить исследования на работах, имеющих наибольшее перевыполнение процента норм, нами было проведено ранжирование всех работ, выполняемых в путевой машинной станции на три группы (зоны). Всего в исследование вошли 431 наи-

менованние видов работ, выполняемых по местным нормам. В красную зону попали работы, процент перевыполнения норм по которым превышает 120%; в желтую зону вошли работы процент перевыполнения, по которым составляет от 110 – 120% включительно; и зеленая зона – работы, процент выполнения норм по которым составил менее 110%.

Результаты ранжирования представлены на рисунке 2.

Из рисунка 2 видно, что количество норм, которые выполнялись в 2023 году в соответствии с Положением [6] – 43 единицы, что составляет 10% от всех норм. Нормы, которые находятся в допустимом значении – 30,2%. Количество норм, превышающие допустимое значение составляют 257 единиц или 59,8% от всех норм. Таким образом, можно сделать вывод, что больше половины норм выполняются свыше 120%.

Безусловно, работы по пересмотру норм необходимо начинать с красной зоны, а затем с желтой. Если норма времени на объем станет меньше, то процент выполнения норм будет допустимым, что позволит предприятию оптимизировать фонд оплаты труда. Нами был рассчитан экономический эффект от приведения данных норм времени до 105% (табл. 2).

В таблице 3 представлена стоимость человека-часа оплаты труда монтеров пути [5]. Данная стоимость нам необходима для расчёта экономии фонда оплаты труда в результате доведения процента выполнения норм до 105%.

В таблице 4 представлен расчет сдельного заработка после пересмотра нормы времени на объем, а также показана экономия расходов в результате данного мероприятия.

Таблица 4

Расчет сдельного заработка после пересмотра нормы времени, руб. (фрагмент)

Наименование местных работ	Новая норма времени на объем	Объем работ	Сумма сдельного заработка после	Сумма сдельного заработка до	Экономический эффект
1	2	3	4	5	6
Инструменты, запчасти на погрузчик погрузить, выгрузить	0,72	48,00	3983,15	5526,72	1543,566729
Замена инвентарных рельсов на рельсовые плети на скреплении типа ЖБР-65 в прямых участках пути при капитальном ремонте пути	230,17	77,03	2041305,30	2521303,66	479998,3601
Сварка рельсов стационарных путей передвижными рельсосварочными машинами ПРСМ-3, ПРСМ-4 и ПРСМ-5	0,46	255,00	13561,03	16735,60	3174,571874
Очистка стрелочных переводов от обледенелого снега	12,44	130,00	186133,97	226019,82	39885,85059
Молоток костыльный отремонтировать	0,82	32,00	3034,99	3684,48	649,4882372
Ограждение места работ сигналами уменьшения скорости	0,83	168,00	15963,76	19343,52	3379,756737
Смена железобетонных шпал (одиночная) на щебеночном балласте при бесподкладочном рельсовом скреплении ЖБР-65	2,20	16,00	4046,18	4863,51	817,3292406
Укладка подкладок в штабель	0,23	700,80	18663,00	22351,16	3688,163747
Раскладка элементов скреплений на деревянных шпалах	0,55	62,35	3958,81	4738,13	779,3193866
Погрузка инструмента, инвентаря и материалов на платформу, в вагон рабочего поезда или автомобиль	0,13	2905,00	43330,77	51175,70	7844,932335
Погрузка звеньев рельсошпальной решетки на платформы краном УК 25/9-18	4,06	62,72	29325,68	34475,83	5150,147805
Смена деревянных шпал	12,17	6,00	8405,29	9879,01	1473,726691
Очистка стрелочных переводов от рыхлого снега	1,47	64,00	10837,41	12674,61	1837,199343
Уборка мусора и грязи автотракторной АГД на прицепную платформу УП	3,34	60,00	23044,88	26942,76	3897,877302
Сортировка и укладка старогонных деревянных шпал в штабель	0,40	54,00	2501,30	2916,04	414,7388325
Монтаж звеньев рельсошпальной решетки с железобетонными шпалами со скреплением ЖБР-65Ш, ЖБР-65ППШ, СМ-1 на пути-шаблоне. Шпалы укомплектованы узлами скреплений	1,98	2569,38	585637,57	678949,16	93311,58645

Выводы

Таким образом, в ходе проведенного исследования была выполнена оценка качества норм труда в одном из структурных подразделений железнодорожного транспорта: путевой машинной станции. Было выявлено, что на предприятии перевыполнение норм свыше 120% наблюдается у 60% выполняемых работ, что, безусловно, говорит о необходимости пересмотра данных норм, определения первопричин их перевыполнения.

Авторы данной статьи считают, что для обеспечения эффективного внедрения и освоения работниками норм труда в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД» необходимы следующие мероприятия:

- а) провести сравнение действующих норм труда с внедряемыми;
- б) проверить соответствие организационно-технических условий производственных участков и рабочих мест новым нормам труда;
- в) наметить и реализовать организационно-технические мероприятия по устранению выявленных недостатков в организации труда и производства, а также по улучшению условий труда.

Проведение предложенных мероприятий позволят применить стратегию изменениями при формировании оплаты труда. Выбор подхода к изменениям зависит

от сложившихся обстоятельств (факторов), успешный в течении короткого периода времени. Предприятие может выбрать тип стратегии изменений: директивная, переговорная или аналитическая. Стратегия может быть ориентирована на действие или быть нормативной.

На железнодорожном транспорте стратегии изменения могут быть: переговорная и аналитическая [8]. Аналитическая стратегия изменений предполагает определение проблемы, сбор и изучение информации, привлечение экспертов и, используя данный инструментарий, разрабатывается проект по новым системам оплаты труда (по категориям персонала), либо проект по повышению производительности капитала.

В рассмотренном в данной статье случае рекомендуется применить переговорный тип изменения стратегии формирования оплаты труда. Данный метод позволяет на уровне переговорных процессов при заключении коллективного договора организации согласование законных интересов участвующих сторон по темпам роста производительности труда и по темпам роста заработной платы.

Реализация предложений по совершенствованию норм труда может привести к повышению заработной платы работников, эффективности работы предприятия, а также улучшению качества продукции.

Библиографический список

1. Булохова Т.А., Каутц В.Э., Дементьева А.Н. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов как резерв роста производительности труда // Экономика и предпринимательство. 2023. № 9 (158). С. 1435-1440. DOI: 10.34925/EIP.2023.158.09.279.
2. Гольская Ю.Н., Кузнецова Е.А., Распопина В.И. Тенденции и проблемы развития транспортной инфраструктуры // Экономика и предпринимательство. 2024. № 9 (170). С. 616-618. DOI: 10.34925/EIP.2024.170.9.109.
3. Булохова Т.А., Каутц В.Э. Эффективное использование трудового потенциала как инструмента роста производительности труда // Финансовые аспекты структурных преобразований экономики. 2024. № 10. С. 256-261.
4. Крушинская О.И. Регламентация и нормирование труда на предприятиях железнодорожного транспорта в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД» // Экономика и предпринимательство. 2022. № 12 (149). С. 1454-1457. DOI: 10.34925/EIP.2022.149.12.289.
5. Соколова Л.Г. Оглоблин В.А. Социализация производительности труда в современных условиях // Экономика и предпринимательство. 2022. № 8 (145).
6. Соколова Л.Г. Теория и реалии разработки государственной политики по повышению производительности труда // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 2. С. 127-140.
7. Распоряжение ОАО «РЖД» от 15.01.2024 N 64/р «Об утверждении Положения о системе нормирования труда в ОАО «РЖД»».
8. Принцип Парето для чего нужен и как применять. [Электронный ресурс]. URL: <https://dasreda.ru/media/for-managers/printsip-pareto> (дата обращения 13.11.2024).