

Статья подготовлена по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции «Актуальные проблемы и современные тенденции развития социально-экономических систем», Донской государственной технической университет, Ростов-на-Дону,

4-6 декабря 2023 года

УДК 331

Аксёнов Алексей Александрович

канд. эк. наук, доцент Донского государственного
технического университета, г. Ростов-на-Дону

Лысак Алина Андреевна

магистрант Донского государственного
технического университета, г. Ростов-на-Дону

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ

Аннотация. В статье представлены особенности системы нормирования труда и рассмотрены проблемы ее совершенствования на предприятии энергетической промышленности. Проведена оценка состояния данного процесса в системе управления человеческими ресурсами в филиале ПАО «Россети» - Ростовское ПМЭС. Разработаны основные направления совершенствования нормирования труда в энергетической компании

Ключевые слова: энергетическая компания, нормирование труда, система управления человеческими ресурсами, направления совершенствования, проблемы нормирования труда

Aksenov Alexey Alexandrovich

Ph.D. eq. Sciences, Associate Professor of Don State
Technical University, Rostov-on-Don

Lysak Alina Andreevna

master's student at Don State
Technical University, Rostov-on-Don

PROBLEMS OF IMPROVING THE LABOR STANDARDING SYSTEM IN AN ENERGY COMPANY

Abstract. The article presents the features of the labor standardization system and discusses the problems of its improvement at an energy industry enterprise. An assessment was made of the state of this process in the human resource management system in the branch of PJSC Rosseti - Rostov PMES. The main directions for improving labor standards in an energy company have been developed

Keywords: energy company, labor standardization, human resource management system, areas of improvement, problems of labor standardization

В настоящее время многие предприятия нацелены на развитие только производственных процессов, что обусловлено происходящими экономическими процессами, вследствие чего не отдают должного внимания процессу нормирования труда, так как не осознают важность данного инструмента. Однако, именно этот процесс в системе управления человеческими ресурсами позволяет повысить уровень эффективности и конкурентоспособности предприятия посредством снижения затрат на труд в себестоимости изготавливаемой продукции или предоставляемых услуг [1, с.565].

Сущность нормирования труда в организации заключается в том, что посредством данного процесса устанавливаются конкретные нормы затрат рабочего времени и труда на производство качественной продукции. То есть нормирование труда – это инструмент, позволяющий сформировать нормы затрат рабочего времени и труда на производство качественной продукции, оказывая влияние на функционирование организации в целом (реализацию организационных, социальных и экономических методов) [2, с.31].

В процессе нормирования труда для более точного и рационального установления трудовой нормы используются следующие методы: аналитические методы нормирования труда (расчётно-аналитические, аналитико-исследовательские, метод микроэлементного нормирования),

суммарные методы нормирования труда (статистический, опытный, метод сравнения), а также хронометраж, применение элементных и микроэлементных нормативов [3, с.131].

Рассмотрим состояние нормирования труда на примере энергетической компании – филиала ПАО «Россети» Ростовского ПМЭС. Предприятие энергетической промышленности осуществляет следующие виды деятельности: обслуживание линий электропередач и подстанций Ростовской области и республики Калмыкия [4].

В таблице 1 представлены результаты анализа системы по управлению человеческими ресурсами энергетического предприятия (анализируемый период 2021-2023 гг.).

Таблица 1 – Анализ системы по управлению человеческими ресурсами в филиале ПАО «Россети» - Ростовское ПМЭС

Показатель	2021г.	2022г.	2023г.
Кол-во персонала	1156	1153	1165
Принято	39	37	50
Уволено, в том числе:			
- по собственному желанию	40	38	6
- в связи с сокращением	-	-	-
- за нарушения	-		1
Коэффициент оборота по приему $K_{пр} = T_{пр} / T_{сп} \times 100$	3,3	3,2	4,2
Коэффициент оборота по увольнению $K_{выб} = T_{выб} / T_{сп} \times 100$	3,4	3,3	0,6
Коэффициент постоянства $K_{пк} = T_{сп} - T_{ув} / T_{сп} \times 100$	96,5	96,7	99,3
Коэффициент текучести кадров $K_{тек} = T_{тек} / T_{сп} \times 100$	3,4	3,3	0,6

На основе представленных данных можно сделать следующие выводы:

1. В 2023 году отмечается повышенный показатель приема сотрудников в филиал ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС – 4,2%. Данный показатель выше показателей коэффициента оборота по приему в соотношении с показателями за 2021 и 2022 годы.

2. В сравнении с 2021 годом оборот по увольнению в исследуемой организации снизился, однако наличие его показателей в настоящее время

(0,6%) свидетельствуют о том, что сотрудники не удовлетворены заработной платой и наличием системы премирования.

3. Коэффициент постоянства в 2023 году составляет 99,3%, что гораздо выше, чем в предыдущие периоды 2021-2022 годы. Стоит отметить, что данный коэффициент из года в год увеличивается, что обусловлено следующими обстоятельствами: в данной организации создаются комфортные условия для осуществления трудовой деятельности, а также удовлетворяются требования персонала в отношении организации их рабочих мест.

4. Коэффициент текучести кадров в сравнении с 2021 годом снизился с 3,4% до 0,6%, что показывает относительную стабильность кадрового состава.

Организацией нормирования труда в филиале ПАО «Россети» - Ростовское ПМЭС занимается отдел кадров. Данный отдел включает в себя начальника, специалистов по организации труда и специалистов технического нормирования труда. Каждый из перечисленных специалистов реализует работы по нормированию труда в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС (рисунок 1).



Рисунок 1 – Организационная структура отдела по нормированию труда в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС

Основная работа по осуществлению нормирования труда выполняется специалистами технического нормирования труда в филиале ПАО «Россети» –

Ростовское ПМЭС. Перечислим первостепенные виды работ по нормированию труда специалистами технического нормирования труда:

- специалисты отдела кадров осуществляют разработку специализированных нормативных и методических документов по реализации нормирования труда в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС;

- специалисты технического нормирования труда планируют, контролируют и оценивают уровень эффективности мероприятия, нацеленных на усовершенствование системы нормирования труда в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС;

- специалисты отдела кадров и технического нормирования труда принимают участие в создании определенных трудовых норм, которые увеличивают экономичность выполнения технологических процессов;

- данные специалисты рассчитывают трудовые нормы, анализируют и внедряют их в процесс осуществления деятельности в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС.

В таблице 2 представлено изменение численности специалистов технического нормирования труда в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС за период 2021-2023 годы.

Таблица 2 – Численность специалистов технического нормирования труда в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС за период 2021-2023 годы

Категория специалистов	Период			Отклонение		
	2021г.	2022г.	2023г.	2022 от 2021	2023 от 2022	2023 от 2021
Отсутствует категория	3	3	4	-	+1	+1
2 категория	6	5	3	-1	-2	-3

Численность персонала, который занимается организацией нормирования труда в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС за период 2021-2023 годы понизилась на 30%. В данном случае квалификационный уровень данных специалистов тоже снизился. Это объясняется тем, что в организации увеличилось количество специалистов технического нормирования труд без

категории на 1 человека и снизилось количество сотрудников в данном отделе со 2 категорией на 3 человека. Такая тенденция показывает отрицательные изменения в кадрах, которые осуществляют деятельность в отделе по организации и нормированию труда в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС.

В таблице 3 представлена оценка нормирования труда специалиста службы эксплуатации ЛЭП в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС.

Таблица 3 – Оценка нормирования труда специалиста службы эксплуатации ЛЭП в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС

Вид деятельности	Кол-во времени на 1 заявку	Кол-во заявок			Трудоемкость		
		1 день	1 месяц	1 год	В 1 час	В 1 месяц	В 1 год
Прием заявок на выезд	20 минут	6	120	1440	2	40	480
Информирование о выезде	40 минут	3	60	720	2	40	480
Подготовка документов	30 минут	3	60	720	1,5	30	360
Выездные работы	140 минут	1	10	120	140	23	280
Контроль	30 минут	1	20	240	0,5	10	120
Итого:					7,1	143	1720

Исследование особенностей нормирования труда специалистов службы эксплуатации ЛЭП в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС осуществлялось с помощью расчётно-аналитического метода, который посредством нормативно-правовых документов и формул устанавливает нормы затрат времени на осуществление производственного и организационного процесса данной штатной единицы.

Расчет времени на выполнение трудовой деятельности осуществляется посредством следующей формулы (1):

$$T = \sum_{i=1}^n m_i t_i, \quad (1)$$

где: Т–трудоемкость выполнения нормируемых работ;

п–количество видов, наименований работ;

m_i –ожидаемое количество выполнений данного вида работ (например, количество заказов) за расчетный период (например, месяц, год);

t_i –нормативное время на выполнение i -го вида работ.

1) Прием заявок о выезде: 480 чел/часов трудоемкость в год;

2) Информирование о выезде: 480 чел/часов трудоемкость в год;

3) Подготовка документов: 360 чел/часов трудоемкость в год;

4) Выездные работы: 280 чел/часов трудоемкость в год;

5) Контроль: 120 чел/часов трудоемкость в год.

Соответственно общая трудоемкость отдела эксплуатации ЛЭП $1720 * 5 = 8600$ чел./часов.

Далее рассчитаем нормативную численность персонала, путем уточнения явочного фонда рабочего времени специалиста службы эксплуатации ЛЭП по формуле (2):

$$T_{яв} = T_{г} - T_{о} - T_{б/к}, \quad (2)$$

где: $T_{яв}$ –явочный фонд за год, часы;

$T_{г}$ –рабочее время за год, часы;

$T_{о}$ –отпуск сотрудников за год, часы;

$T_{б/к}$ –больничные листы, часы.

$1973 - 150 - 12 = 1811$ часов –явочный фонд рабочего времени. Расчет на основании данных производственного календаря за 2023 год. Рабочее время за год составило 1973 часов. Расчет на основании локальных нормативных актов организации за 2023 год. Отпуск одного сотрудника – 150 часов в год, отсутствие по уважительным причинам (больничные листы, командировки) –12 часов в год.

Для того, чтобы уточнить время на выполнение нормируемых работ (V_n) нужно из явочного фонда времени вычесть затраты на отдых в рабочее время, на подготовку и завершение работ (всего 9% времени): $1811 - 9\% = 1648$ часов – время на выполнение нормируемых работ.

Рассчитаем расчетную численность персонала по формуле (3):

$$Ч_{п} = T / V_{н} , \quad (3)$$

где $Ч_{п}$ – расчетная численность персонала, чел.;

T – трудоемкость выполнения нормируемых работ;

$V_{н}$ – время на выполнение нормируемых работ.

$8\ 600 / 1\ 648 = 5,2$ чел. – расчетная численность персонала в службе эксплуатации ЛЭП.

Использование данного метода нормирования труда в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС позволяет отделу кадров установить трудовые нормы. Чаще всего в организации с учетом трудоемкости данного процесса используются устаревшие данные расчетов и смет.

В филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС выявлено, что в службе эксплуатации ЛЭП в штате сотрудников должны осуществлять трудовую деятельность пять специалистов с категорией выше 3 разряда.

На основании представленной оценки нормирования труда выявлено, что основным методом определения трудовой нормы считается аналитически-расчетный, также численность сотрудников в службе эксплуатации ЛЭП должна составлять 5 человек, и достаточное количество электромонтеров по ремонту ЛЭП, трудоемкость специалистов службы эксплуатации ЛЭП составляет в месяц – 143 чел./часов, в год – 1 720 чел./часов, общая трудоемкость – 8600 чел./часов, оплата трудовой деятельности сотрудников сдельная: оклад + премия (ежеквартальная).

Оценка состояния нормирования труда в филиале ПАО «Россети» - Ростовское ПМЭС показала следующее:

1. Не полностью выполняются заявки клиентов на работы по ремонту ЛЭП и устранение различных неполадок. Направления по совершенствованию данной проблемы нормирования труд:

- применение современных методов нормирования труда – фотография рабочего дня. Данный метод нормирования труда позволяет рассчитать производительность труда на каждый вид деятельности в течение 1 рабочего дня в отделе [5, с.111];

- сокращение времени на обзвон и уведомление клиентов, а также на оформление документов к заявкам;

- сокращение времени на выезды и увеличение времени на контроль [6, с.612].

2. Снижается уровень квалификации специалистов по осуществлению нормирования труда в организации. Для преодоления вышеперечисленной проблемы в исследуемой организации необходимо систематизировать систему обучения и повышения квалификации персонала, который занимается организацией и нормирование труда. Данное направление деятельности позволит повысить уровень квалификации сотрудников, обновить знания и актуализировать их в соответствии с актуальными современными регламентами.

Проведение обучения специалистов технического нормирования труда по автоматизации необходимо осуществлять в процессе реализации проекта по внедрению программы «Нормировщик». Данная программа позволит повысить производительность труда и снизить трудоемкость процесса в филиале ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС. Программа предназначена для расчета норм времени выполнения технологических операций и расчета трудозатрат на производство продукции.

Реализация представленных направлений совершенствования системы нормирования труда в энергетической компании может сопровождаться рядом проблем, среди которых можно выделить следующие:

1. Организационная и техническая неготовность руководства компании внедрять мероприятия по совершенствованию нормирования труда в краткосрочном периоде, вследствие чего увеличится уровень текучести персонала, понизится прибыль организации.

2. Процесс реализации предложенных мероприятий может превысить намеченные сроки, что повлияет на увеличение количества времени на внедрение системы по совершенствованию нормирования труда, снижение

производительности трудовой деятельности сотрудников филиала ПАО «Россети» – Ростовское ПМЭС в данных мероприятиях.

3. На мероприятия по совершенствованию не будет выделено необходимого бюджета, в связи с чем сдвинутся сроки внедрения и развития системы нормирования труда, что в совокупности повлияет на эффективность деятельности предприятия.

Так стоит отметить, что существуют и другие проблемы совершенствования нормирования труда, связанные с низким уровнем квалификации специалистов, работающих с этой системой, использованием неэффективных методов, несвоевременным обновлением трудовых норм и нормативно-методических материалов.

Таким образом, совершенствование системы нормирования труда в энергетической компании представляет собой одно из важных направлений деятельности, которое сопровождается рядом проблем: невозможность утверждения проводимых мероприятий, отсутствие актуализации нормативной регламентации, сниженный квалификационный уровень специалистов по нормированию труда, недостаток бюджетных средств и прочие.

Список литературы

1. Аксенов, А.А. Современные проблемы управления персоналом: реалии функционирования отечественных организаций / А. А. Аксенов // Актуальные проблемы науки и техники. 2018: Материалы национальной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 12–14 марта 2018 года. – Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2018. – С. 565-567.

2. Захаров, А.Д. Перспективные подходы к нормированию труда управленческого персонала / А.Д. Захаров // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2022. – № 22. – С. 31-34.

3. Овчинникова, О.Ф., Чурилова, К.С. Содержание нормирования труда в современных условиях / О.Ф. Овчинникова, К.С. Чурилова // Дальневосточный аграрный вестник. – 2022. – №2 (38). – С.131-134.

4. ПАО «Россети». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rosseti.ru/?ysclid=lo5jenjqkh299923094> (дата обращения: 15.11.2023).

5. Садомина, С.Р. Фотография рабочего времени как инструмент оценки эффективности использования рабочего времени / С.Р. Садомина. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2023. – № 25 (472). – С. 111-113.

6. Лысак, А.А. Совершенствование системы нормирования труда персонала в энергетических компаниях / А. А. Лысак, А. А. Аксенов // Актуальные проблемы науки и техники. 2023: Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 15–17 марта 2023 года / Ответственный редактор Н.А. Шевченко. – Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2023. – С. 612-614.

References

1. Aksenov, A.A. Modern problems of personnel management: realities of functioning of domestic organizations / A. A. Aksenov // Current problems of science and technology. 2018: Proceedings of the national scientific and practical conference, Rostov-on-Don, March 12–14, 2018. – Rostov-on-Don: Don State Technical University, 2018. – P. 565-567.
2. Zakharov, A.D. Promising approaches to rationing the labor of management personnel / A.D. Zakharov // Bulletin of the University (State University of Management). – 2022. – No. 22. – P. 31-34.
3. Ovchinnikova, O.F., Churilova, K.S. Contents of labor standardization in modern conditions / O.F. Ovchinnikova, K.S. Churilova // Far Eastern Agrarian Bulletin. – 2022. – No. 2 (38). – P.131-134.

4. PJSC Rosseti. [Electronic resource]. URL: <https://www.rosseti.ru/?ysclid=lo5jenjqkh299923094> (access date: 11/15/2023).
5. Sdomina, S.R. Photography of working time as a tool for assessing the efficiency of using working time / S.R. Sdomina. – Text: immediate // Young scientist. – 2023. – No. 25 (472). – pp. 111-113.
6. Lysak, A.A. Improving the system of rationing labor for personnel in energy companies / A. A. Lysak, A. A. Aksenov // Current problems of science and technology. 2023: Materials of the All-Russian (national) scientific and practical conference, Rostov-on-Don, March 15–17, 2023 / Executive editor N.A. Shevchenko. – Rostov-on-Don: Don State Technical University, 2023. – P. 612-614.

Рецензент: заведующий кафедрой «Экономика» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственной технической университет», кандидат экономических наук, доцент Ерёмченко Игорь Анатольевич