

УДК 677-1.08

МОТИВАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ТЕКСТИЛЬНОЙ ОТРАСЛИ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ ИЗДЕРЖЕК ПРОИЗВОДСТВА

О.Б. УЛЬЯНОВА

(Краснодарский филиал Ивановской государственной текстильной академии)

В рыночных условиях для текстильного предприятия, на наш взгляд, актуальной становится проблема внедрения продуктовой организационной структуры, позволяющей достигать лучшей согласованности действий коллектива, и, как следствие, удовлетворения запросов заказчика.

Ранее в [1] в качестве стержня продуктовой структуры текстильного предприятия предлагалось использовать ассортиментную линию, представляющую обобщенную технологическую цепочку производства с законченным циклом, предназначенную для изготовления ткани конкретной ассортиментной группы. Организация технологического комплекса в таком виде позволяет более эффективно управлять издержками производства за счет упрощения учета.

Ориентация фирмы на массовый выпуск однородной продукции, унификация ассортимента позволяют снизить производственные затраты, цену ткани и за счет этого укрепить свои позиции на рынке сбыта, что увеличивает преимущества в конкурентной борьбе. Такая стратегия становится эффективной, если ценовая конкуренция является главной, выпускаемая продукция однородна по ассортименту и качеству; покупателями ее являются в основном крупные швейные фабрики, при массовых закупках получающие существенные экономические выгоды.

На примере текстильного предприятия, работающего в условиях продуктовой структуры, нами предлагается к исследованию один из факторов снижения издержек производства продукции, выраженный через мотивацию оплаты труда, суть кото-

рой заключается в тенденции к индивидуализации установления заработной платы.

Индивидуализация установления заработной платы достигается прежде всего за счет применения гибких систем и новых подходов к ее формированию.

В условиях предпринимательской деятельности предприятия нашей страны перешли от тарифов к сдельной расценке, позволяющей комплексно учитывать труд работника.

Рассмотрим методику расчета фонда оплаты труда в условиях текстильного производства, основанную на критериях выполнения заказа в установленные сроки с обеспечением требований качества.

Оплату труда целесообразно разделить на две части: 1) оплата за выработку продукта $K_{\text{ритм}}$ по переходам прядильного, ткацкого и отделочного отделов в сроки и планируемые объемы выпуска $K_{\text{вып}}$; 2) оплата за создание потребительских свойств $U_{\text{перех}}$ на соответствующем переходе в соответствии с требованиями стандарта.

Здесь $K_{\text{ритм}}$ – коэффициент ритмичности, характеризующий непроизводительные потери от простоев по причине отсутствия полуфабрикатов на предыдущем переходе согласно расчетной сопряженности оборудования и рассматриваемый как процент простоев по причине отсутствия полуфабрикатов; $K_{\text{вып}}$ – коэффициент объема выпуска (вводится с целью контроля ежедневного объема выработки, что позволяет отслеживать выполнение заказа в установленные сроки); $U_{\text{перех}}$ – издержки за выработанную нестандартную продукцию, удерживаемые из фонда заработной платы того перехода, по причине которого про-

изведен брак; после чего осуществляется распределение фонда заработной платы.

Возьмем за единицу расчета фонд оплаты, рассчитанный на один метр готовой ткани по трем производствам в калькуляции себестоимости (А – фонд оплаты прядильного отдела; В – ткацкого; С – отделочного).

$A+B+C$ = фонд оплаты на один метр (калькуляция себестоимости 1м ткани).

Рассмотрим методологию предлагаемого расчета фонда заработной платы на примере прядильного отдела для каждого перехода:

ФОНД "А" – фонд оплаты прядения.

Фонд заработной платы между сменами рассчитан пропорционально объему выпуска заказа по сменам.

ФА1 – фонд оплаты смены №1.

ФА2 – фонд оплаты смены №2.

ФА3 – фонд оплаты смены №3.

Фонд заработной платы между переходами прядения распределен пропорционально рассчитанной трудоемкости переходов.

Расчет технологической трудоемкости для трепального, чесального, ленточного, прядильного переходов производится следующим образом:

$$T=1000K_3P_{\text{об}}N_{\text{обс}} \quad (1)$$

или

$$T=1/P_{\text{тр}}= \text{ч работы}/В,$$

где K_3 – коэффициент загрузки оборудования; $P_{\text{об}}$ – производительность оборудования; $N_{\text{обс}}$ – норма обслуживания; $P_{\text{тр}}$ – производительность труда; В – выработка перехода.

Т а б л и ц а 1

Фонд А1	Трудоемкость перехода	Фонд заработной платы перехода	Корректировка фонда		
			$K_{\text{вып}}$, %	$K_{\text{ритм}}$, %	к выплате
Разрыхлительно-трепальный	0,243	0,243А1	100	100	0,243А1
Чесальный	0,247	0,247А1	100	100	0,247А1
Ленточный	0,253	0,253А1	100	98	0,248А1
Прядильный	0,257	0,257А1	98	98	0,247А1

В табл.1 приведен пример расчета фонда заработной платы одной смены по переходам (предоставленные цифры являются

фактической трудоемкостью джинсового комплекса ЗАО "Югтекс" и сведены в табл. 2).

Таблица 2

Профессии основных рабочих	Явочная численность	Норма обслуживания оборудования одним рабочим	Производительность единицы оборудования, кг/ч·м/ч	K_{po}	Коэффициент загона	Эффективный фонд времени	Сменность, см	Количество машин в заправке	Технологическая трудоемкость при выработке 1 т пряжи чел./ч на 1 т	Трудоемкость технологической	Объемы выпуска в тоннах, тыс. пог. м	Заработная плата в у.е.	Примечание
Оператор трепальных машин	4	2	180	1	1,059	8000	4	2	2,94	2,52	3177	135	1
Оператор чесальных машин	4	14	25	1	1,04	8000	4	16	2,6	2,56	3120	135	2
Оператор ленточных машин	4	2	380,6	1	1,015	8000	4	2	2,67	2,63	3045	150	3
Прядильница RITER	4	2	180	1	1,000	8000	4	2	2,67	2,67	3000	150	4
Оператор сновальных машин	1,5	1	1600	0,9954		3211	1	1	0,628	0,625	5137,6	120	
Оператор шпихтовальных машин	4		642,2	0,9997		8000	4	1	1,46	1,56	5137,5	180	
Ткач станка Зульцер Рюти Р7100	8		19,5	1		8000	4	16	6,41	6,4	642,5	190	Коеф. 1,16
Помощник мастера ткацкого станка	4		19,5	1		8000	4	3,2	3,2	2500	210		
Красильщик основ "Деним"	4		642,2	1		8000	4	1,56	1,56				

В табл. 1:

Разрыхлительно-трепальный переход:

– трудоемкость = 0,243 рассчитана по формуле (1);

– фонд оплаты этого перехода определен как произведение фонда оплаты смены на трудоемкость перехода: $\Phi A1_{\text{треп}} = 0,243A1$;

– фактический $K_{\text{вып}}$ составил 100%, так как ежемесячно выполнялось задание;

– фактический $K_{\text{ритм}}$ составил 100%, так как простоев по причине отсутствия полуфабрикатов не произошло.

Чесальный переход рассчитан аналогично трепальному.

Для ленточного перехода фонд заработной платы рассчитывается следующим образом:

– трудоемкость = 0,253 – расчет по формуле (1);

– фонд заработной платы перехода определен произведением фонда оплаты смены на трудоемкость перехода $0,253A1$;

– $K_{\text{ритм}}$ составил 98%, так как простоев из-за отсутствия полуфабрикатов по факту равнялись 2%;

– $K_{\text{вып}}$ по факту составил 100% за счет сверхурочной работы.

В целом фонд заработной платы ленточного перехода

$$\Phi A1_{\text{лент}} = 0,253A1 \cdot 100 \cdot 98 = 0,248A1.$$

Прядильный переход рассчитан аналогично ленточному.

Таким образом, формула определения фонда оплаты перехода имеет вид:

$$\Phi_{\text{зп/перехода}} = ((T_{\text{перех}} A_{\text{смены}}) - U_j) K_{\text{вып}j} \cdot K_{\text{ритм}j}, \quad (2)$$

где $T_{\text{перех}}$ – рассчитанная трудоемкость перехода (формула (1)); $A_{\text{смены}}$ – фонд оплаты смены; U_j – издержки качества j -го перехода.

Далее выведем формулу определения оплаты всего прядильного отдела (трепальный + чесальный + ленточный + прядильный):

$$\Phi A_{\text{факт}} = (\Phi A - U_{\text{пряд}}) K_{\text{вып}} K_{\text{ритм}},$$

где ΦA – расчетный фонд оплаты прядения на заказ; $U_{\text{пряд}}$ – издержки качества готового продукта по вине данного перехода, выраженные в руб.

Расчет фонда заработной платы A между сменами производится пропорционально объему выполнения заказа на месяц:

$$\begin{array}{l} OB1 \rightarrow \Phi A1 \\ OB2 \rightarrow \Phi A2 \\ OB3 \rightarrow \Phi A3 \end{array} \left. \begin{array}{l} \\ \\ \end{array} \right\} \Phi A \quad \begin{array}{l} (\Phi A1 - U A1) K_{в1} K_{р1} = \Phi A1_{\text{факт}}; \\ (\Phi A2 - U A2) K_{в2} K_{р2} = \Phi A2_{\text{факт}}; \\ (\Phi A3 - U A3) K_{в3} K_{р3} = \Phi A3_{\text{факт}}; \end{array}$$

где $OB1$ – объем выпуска смены №1; $\Phi A1$ – фонд оплаты смены №1; $U A1$ – издержки качества смены №1; $\Phi A1_{\text{факт}}$ – фонд заработной платы к фактической выплате.

Следовательно, плановый фонд оплаты труда заказа по прядильному производству делится:

$$A1_{\text{треп}} + A1_{\text{чес}} + A1_{\text{лент}} + A1_{\text{пряд}} = \Phi A1,$$

где $A1_{\text{треп}}$ – фонд оплаты трепального перехода смены №1; $A1_{\text{чес}}$ – фонд оплаты чесального перехода смены №1; $A1_{\text{лент}}$ – фонд оплаты ленточного перехода смены №1; $A1_{\text{пряд}}$ – фонд оплаты прядильного перехода смены №1.

на фонд оплаты между сменами:

$$\Phi A1 + \Phi A2 + \Phi A3 = \Phi A;$$

фонд оплаты смены – на фонд оплаты каждого перехода прядения пропорционально расчету трудоемкости:

ВЫВОДЫ

1. Разработана методика начисления фонда заработной платы, прошедшая апробацию в условиях текстильного предприятия и подтвердившая высокую мотивацию.

вацию в оплате труда рабочих, поскольку исчезло понятие обезличенности брака и произошло снижение процента его выхода. Одновременно повысился выход ткани из 1 кг сырья: чем больше метров качественной ткани, тем больше фонд начисленной заработной платы.

2. Выросла мотивация и со стороны менеджеров по производству: повысились их ответственность за выполнение заказа, самостоятельность в работе, а также и единая заинтересованность с рабочими в зарабатывании большего фонда оплаты.

3. Работодатель в этой ситуации выиграл больше других, так как данная мотивация в оплате направлена на сокращение издержек производства за счет простоев и снижения брака продукции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ульянова О.Б. //Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2001. №2. С.3...6.

Рекомендована кафедрой экономики промышленности ИГТА. Поступила 04.06.02.
