Таким образом, по итогу 2019 года ведущими сегментами в совокупном лизинговом портфеле оказались: железнодорожная техника (41 %), авиационный транспорт (21,3 %), грузовой автотранспорт (9,1 %), морские и речные суда (7 %).

Что касается дальнейшего развития лизинга в России, можно выделить следующие его среднесрочные перспективы:

- Увеличение лизинговых операций в малом сегменте бизнеса;
- Восстановление лизингового сектора к 2022 году вследствие пандемии COVID-19, за счет развития инфраструктурных проектов и шеринговой экономики, а также благодаря положительной динамике грузоперевозок и авиаперевозок в структуре лизинговых операций;
- Цифровизация лизинговой деятельности;
- Развитие операционного лизинга и дополнительных услуг.

В заключение следует отметить, что в современных экономических реалиях лизинговые операции приобретают весомую роль в обеспечении устойчивого развития национальной экономики. Российская Федерация, перенимая основы зарубежной практики, сформировала свой рынок лизинга, который сейчас достаточно успешно функционирует. Дальнейшее развитие лизинговой отрасли напрямую зависит от совершенствования нормативно-правовой базы, что будет способствовать созданию необходимых условий для развития конкуренции между лизинговыми компаниями и выходу на рынок лизинга новых организаций, а также повышение платежеспособности потребителей лизинговых услуг.

1. О финансовой аренде (лизинге) [Текст]: Федеральный закон от 29.01.2002 №10-ФЗ // Законы Российской Федерации. – 2016. – 20 с.
2. Архангельская Л. Ю. Состояние и динамика развития российского рынка лизинга (краткий статистический анализ) // Учет. Анализ. Аудит. – 2021. – №1. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-i-dinamika-razvitiya-rossiyskogo-rynka-lizinga-kratkiy-statisticheskiy-analiz>
3. Безуглова М.Н., Еременко И.А., Барышева А.С. Лизинг в России и его перспективы // Вектор экономики. – 2017. – № 10 (16). – С. 33.
4. Землякова С. Н., Исаева Г. В. Основные тенденции развития рынка лизинга в России // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 7-2. – С. 56-61.
5. Рейтинг лизинговых компаний России 2020 // Официальный сайт аналитиками Рэнкингового агентства «Эксперт РА». – [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://www.all-leasing.ru/lizingovye-kompanii/rejting/>

Сайфидинов Б.¹, Лопатин А.В.²

Некоторые особенности оценки экономической эффективности организации труда

¹*Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н.Ельцина (УрФУ)*

²*Российский государственный профессионально – педагогический университет (РГППУ) (Россия, Екатеринбург)*

doi: 10.18411/lj-03-2021-90

idsp: ljjournal-03-2021-90

Аннотация

Принцип оптимальности организации труда заключается в том, чтобы обеспечить наиболее результативное использование трудовых и материальных источников. В данной работе предлагается некоторые направления расчет экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.

Ключевые слова: персонал, оценка, нормирования труда, производительности труда, эффективность, организации труда, трудоемкость, фонда времени.

Abstract

The principle of optimal labor organization is to ensure the most efficient use of labor and material sources. In this paper, we propose some directions for calculating the economic efficiency of measures to improve the organization and rationing of labor.

Keywords: personnel, evaluation. labor rationing, labor productivity, efficiency, labor organization, labor intensity, time fund.

Принцип эффективности организации труда сводится к объективной необходимости создания и применения таких способов, методов и форм организации труда, которые гарантируют высокие производственные результаты при малых затратах общественного и живого труда, рациональном использовании рабочего времени и нормальных условий труда. [2. С.185].

Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда необходима:

- для выбора наиболее перспективных направлений и расчета ожидаемой экономической эффективности мероприятий при планировании этих работ;
- сопоставления различных вариантов и выбора наиболее эффективного из них;
- расчета экономической эффективности, достигнутой в результате внедрения более совершенной организации труда.

Благодаря комплексному характеру этих мероприятий, большинство из них в той или иной степени дает экономический, психофизиологический и социальный эффекты.

Экономический эффект достигается снижением трудоемкости продукции, потерь рабочего времени, высвобождением производственных площадей и оборудования, снижением материалоемкости и энергоемкости продукции и др. Психофизиологический эффект возникает при повышении работоспособности работающих, сохранении их здоровья.

Социальный эффект достигается повышением удовлетворенности трудом. Психологический и социальный эффекты в конечном счете создают условия для повышения мотивации труда, заинтересованности в его результатах, а, следовательно, ведут к росту производительности и качества труда, т. е. к экономическому эффекту.

Расчет экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда в основном базируется на тех же принципах, что и определение эффективности новой техники. Если эти мероприятия внедряются в комплексе с мероприятиями по совершенствованию техники, технологии и организации производства, то определяется суммарная экономия от внедрения всего комплекса мероприятий.

Единым и более объективным аспектом оценки степени организации труда является целесообразность использования рабочего времени, а исходной базой с целью его анализа и определения – совокупный возможный фонд времени коллектива предприятия. Для того чтобы определить величину совокупного фонда устанавливается величина календарного фонда времени по формуле (1):

$$\Phi_K = Ч * T_{к.дн.} * T_{см} \quad (1)$$

где, Φ_K – календарный фонд времени;

$Ч$ – общая списочная численность всего персонала;

$T_{к.дн.}$ – количество календарных дней в плановом периоде,

$T_{см}$ – продолжительность рабочего дня.

Стоит отметить, что расчет совокупного потенциального фонда рабочего времени производственного коллектива производится по формуле (2), путем вычитания

из величины совокупного календарного фонда рабочего времени суммарную величину нерезервообразующих неявок и потерь:

$$\Phi_{\Pi} = \Phi_{\text{к}} - (\text{НП} * \text{Тсм} + \text{НПС}) \quad (2)$$

где, Φ_{Π} – совокупный потенциальный фонд рабочего времени;

НП – целосменные нерезервообразующие неявки и потери;

НПС – внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери.

Отметим, что при установлении уровня организации труда за единицу принимается совокупный потенциальный фонд. Применение совокупного потенциального фонда на практике может быть равным единице только, когда все резервообразующие издержки и неявки будут ликвидированы полностью. Фактический уровень всегда менее единицы, однако, это не влияет на достоверность оценки и соотносимости показателей.

Общий коэффициент уровня организации труда как в организации в целом, так и в отдельных ее подразделениях вычисляется как отношение использованного времени работы к потенциальному фонду рабочего времени, формула (3):

$$Y_0 = \frac{\Phi_{\text{н}}}{\Phi_{\Pi}} \quad (3)$$

где, Y_0 – уровень организации труда;

$\Phi_{\text{н}}$ – фактически использованный фонд рабочего времени;

Φ_{Π} – потенциальный фонд рабочего времени.

Для обозначения общего уровня организации труда также берется во внимание коэффициент трудовой дисциплины и коэффициент условий труда.

Отметим, что при помощи коэффициента условий труда определяется общий уровень организации труда по всем рабочим позициям. Коэффициент же трудовой дисциплины вычисляется как разница между единицей и долей всех издержек рабочего времени в общем плановом фонде рабочего времени. Главным итогом анализа организации труда является введение результативного комплекса мероприятий для улучшения организации труда в компании.

К основным показателям экономической эффективности комплекса мероприятий по улучшению организации труда относят такие показатели, как рост производительности труда и годовой экономической эффект. Рост производительности труда в случае полного сокращения потерь рабочего времени, может быть, достигнут, благодаря:

- устранению потерь, которые зависят от работников;
- устранению потерь вследствие организационно–технических причин;
- устранению неявок, которые связаны с заболеваемостью;
- устранению всех непроизводительных затрат и потерь рабочего времени, включая скрытые потери.

Расчет эффективности применения целодневного фонда рабочего времени производится по формуле (4). Так, коэффициент использования целодневного фонда рабочего времени определяется как отношение фактического фонда рабочего времени к максимально возможному фонду рабочего времени.

$$K_{\text{дн}} = \text{ФРВ}_{\text{ф}} / \text{ФРВ}_{\text{max}} \quad (4)$$

где, $K_{\text{дн}}$ – коэффициент использования целодневного фонда рабочего времени;

$\text{ФРВ}_{\text{ф}}$ – фонд рабочего времени фактический;

ФРВ_{max} – максимально возможный фонд рабочего времени.

Отметим, что максимально возможный фонд рабочего времени рассчитывают, как сумму фактически отработанного реального фонда рабочего времени, неявок с разрешения администрации, неявок из-за временной нетрудоспособности, прогулов целодневных простоев.

Для того чтобы выявить стабильную тенденцию увеличения коэффициента использования целодневного фонда рабочего времени, в компании анализируется эффективность использования целодневного фонда рабочего времени.

Далее рассмотрим формулу (5) для расчета эффективности использования внутрисменного фонда рабочего времени:

$$K_{см} = T_{см} - T_{потерь} / T_{см} \quad (5)$$

где, $K_{см}$ – коэффициент использования внутрисменного фонда рабочего времени,

$T_{см}$ – номинальная продолжительность рабочего времени,

$T_{потерь}$ – время неэффективного использования рабочего времени и потерь.

Так наиболее весомую часть потерь внутри смены составляют затраты, произошедшие вследствие организационно-технических причин, а именно неполадки оборудования, отсутствие инструмента, плохая организация ремонта и др.

Таким образом, рациональное использование рабочего времени при данном техническом уровне является задачей организации труда на предприятии.

Для определения влияния усовершенствованной организации труда на экономические показатели организации, в частности на увеличение производительности труда вследствие повышения уровня организации труда, используются результаты количественной оценки уровня организации труда, формула (6):

$$\Delta P_T = \frac{U_{пл} - U_{ф}}{U_{ф}} * 100\% \quad (6)$$

где, ΔP_T — прирост производительности труда;

$U_{пл}$ — планируемый уровень организации труда;

$U_{ф}$ — фактический уровень организации труда.

Создание и введение определенных мероприятий по совершенствованию организации труда требует материальных (денежных) и трудовых расходов. Экономическая значимость организации труда находится в зависимости не только от числа внедренных мероприятий, но и от их эффективности. При этом экономическая результативность определяется повышением производительности труда, а также за счет сокращения себестоимости продукции.

Экономический итог усовершенствования организации труда – уменьшение себестоимости товаров и получение дополнительной прибыли благодаря:

- увеличению производительности труда вследствие уменьшения трудоемкости товаров, относительного сокращения численности персонала, повышения качества использования внутрисменного и целодневного фонда рабочего времени, повышения работоспособности и квалификации персонала;
- уменьшению затрат на производство продукции, а именно за счет снижения затрат заработной платы на 1 руб. продукции;
- росту выпуска и объема реализации товаров;
- сокращению брака и улучшению качества товаров;
- сокращению материальных затрат.

Важнейшим моментом при расчете экономической целесообразности мероприятий по усовершенствованию организации труда явилось соотнесение ожидаемого или расчетного и достигнутого фактически экономического эффекта, а также проведение анализа факторов, которые определили их различия.

Основное экономическое значение совершенствования организации труда заключается в том, что усовершенствование организации труда происходит, в первую очередь, с целью увеличения производительности труда, являющейся неисчерпаемым источником роста эффективности производственного цикла. Социальное же значение

содержится в повышении качества условий труда и увеличении возможностей для становления разносторонней и развитой личности.

Экономическая эффективность комплекса мероприятий по усовершенствованию организации труда и нормированию труда оценивается с целью определения перспективнейших направлений и для расчета ожидаемой прибыли при реализации данных работ. Также оценка производится для соотнесения различных вариантов и выбора наиболее эффективного из них, для расчета эффективности, которая была достигнута по итогу внедрения усовершенствованной организации труда. Вследствие комплексного характера данных мероприятий, большинством из них в определенной степени могут дать психофизиологический, экономический и социальный эффекты. [2. С.87].

Таким образом, в ходе рассмотрение организации труда как самостоятельного направления экономической работы организации, было выявлено, что ее нельзя отделять от остальных элементов организации производства. Отметим, что наиболее сильный эффект от внедренных мероприятий по совершенствованию организации труда достигается тогда, когда они разрабатываются и внедряются в комплексе с мероприятиями по совершенствованию организации производства и техники.

Проанализировав все выше упомянутое, организация труда – это конкретные формы и способы объединения людей и техники с целью достижения нужного результата трудовой деятельности.

Производственный процесс у современных организаций происходит на основе разделения труда и кооперации. В связи с этим высокие результаты производства могут быть достигнуты при правильном разделении труда, рациональной расстановке кадров и полной их загруженности в ходе производственного процесса. Признаки разделения труда: характер труда и целенаправленность выполняемых работниками работ, значение технической однородности работ в осуществлении производственного процесса, расчленение производства на технологические процессы и операции, сложность и ответственность выполняемых работ.

Организация труда проводится с целью решения психофизиологических, экономических и социальных задач. Выполнение экономических задач имеет целью повышение производительности труда, эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, увеличение объема выпуска продукции и повышение ее качества; психофизиологических — обеспечение наименьших затрат физической и нервной энергии человека в процессе труда; социальных — всестороннее развитие человека, повышение содержательности и привлекательности труда.

Выделяют такие направления организации труда на предприятии, как организация и обслуживание рабочих мест, разделение и кооперация труда, повышение квалификации сотрудников компании, стимулирование и нормирование труда, улучшение условий труда и соблюдение техники безопасности.

1. Буланова В.С. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. проф. В.С. Буланова, проф. Н.А. Волгина. Экзамен, 2013. 490с.
2. Дубровин И. А. Экономика труда : учеб. / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. Дашков И.К, 2012. 229 с.
3. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. ИНФА, 2015. 320 с.
4. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки: ТК РФ от 30.12.2001 №197 // Консультант плюс. 2017. №197. Ст. 163. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
5. О нормах труда: ТК РФ от 30.12.2001 №197 // Консультант плюс. 2017. №197. ст. 160. Режим доступа <http://www.consultant.ru/>
6. О рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей: Постановление Министерства Российской Федерации от 20.08.2004г. (ред. От 13.10.2015). № 15// Консультант плюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>