

Хегай Юрий Александрович

кандидат технических наук,
доцент кафедры экономики и организации
предприятий энергетического
и транспортного комплексов
Сибирского федерального университета

Рындина Ксения Сергеевна

студент Сибирского федерального университета

Бобровский Григорий Викторович

студент Сибирского федерального университета

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА

Аннотация:

Статья направлена на обобщение теоретических основ организации труда на автотранспортном предприятии. Подробно рассмотрены мероприятия по нормированию труда водителей и ремонтных рабочих, приведены формулы расчета нормативного времени с учетом особенностей сменного задания. Кроме того, в работе отражены системы оплаты труда, стимулирования и премирования, получившие наибольшее распространение в последнее время в сфере автомобильного транспорта. Охарактеризованы способы мотивации работников, направленные на достижение высоких производственных результатов.

Ключевые слова:

автотранспортные предприятия, нормирование, время, труд, оплата труда, задание, норма, стимулирование.

Khegay Yury Aleksandrovich

PhD in Technical Sciences,
Assistant Professor, Department for Economics
and Management of the Energetic
and Transport Complexes Enterprises,
Siberian Federal University

Ryndina Ksenia Sergeevna

Student, Siberian Federal University

Bobrovskiy Grigoriy Viktorovich

Student, Siberian Federal University

MANAGEMENT OF MOTOR TRANSPORT WORKERS' LABOUR

Summary:

This article summarizes the theoretical foundations of the labour management at the motor transport company. The particular measures of labour norm-setting for drivers and mechanics are examined in details, and the formulas for normative time calculation taking into account the peculiarities of the shift task are given. The authors review the systems of remuneration, incentives and awarding bonuses, which has recently become widespread at the motor transport companies. In addition, some methods of employees' encouragement aimed at the improvement of labour effectiveness are described.

Keywords:

motor transport company, regulation, working time, labour, remuneration, task, norm, motivation.

Важнейшим фактором успеха деятельности любой, в том числе транспортной, компании является труд человека. Наиболее многочисленной категорией работников автотранспортного предприятия, принимающей участие в транспортном процессе, выступают работники, в основном занятые во вспомогательном производстве, – водители и ремонтные рабочие. В современных неблагоприятных условиях мирового кризиса автотранспортные предприятия не могут себе позволить нерационально использовать рабочее время, содержать персонал, который загружен не полностью. Чтобы добиться эффективного использования рабочего времени, необходимо уделять особое внимание производительности труда водителей и ремонтных рабочих, сокращать потери их рабочего времени.

В рабочее время водителей входит время:

- управления автомобилем, не превышающее 9 часов в день;
- кратковременных остановок для отдыха продолжительностью не менее 15 минут;
- выполнения подготовительно-заключительных работ;
- медицинских осмотров перед выездом водителей на линию и после возвращения с линии;
- простоев не по вине водителя;
- стоянки в пунктах разгрузки и погрузки грузов;
- устранения возникших неисправностей автомобиля во время работы на линии;
- охраны груза и автомобиля, предусмотренное в трудовом договоре, заключенном с водителем.

Проведению ремонтными рабочими технического обслуживания автомобилей присуще множество специфичных элементов, которые почти не встречаются у других категорий рабочих.

В первую очередь это высокий процент ручного труда. Применение механизированных инструментов (электрических талей, подъемников, кран-блоков, тельферов и т. д.) не исключает необходимости выполнения вручную большей части работ по поддержанию работоспособности автомобиля.

Нормативная база труда работников транспорта регулируется Трудовым кодексом РФ, в котором рассматриваются вопросы продолжительности рабочего времени и дисциплины работников, непосредственно связанные с управлением транспортных средств.

Для нормирования работы водителей автомобильного транспорта можно использовать нормированные сменные задания на автотранспортном предприятии.

Нормативное (плановое) время для выполнения водителем нормированных заданий представляет собой сумму времени простоя автомобилей под погрузкой и разгрузкой грузов, времени передвижения по маршруту и на подачу транспортного средства к месту первой погрузки и возврата в автотранспортное предприятие после последней разгрузки, а также подготовительно-заключительного времени и времени прохождения предрейсового медицинского осмотра [1].

Нормированное сменное задание водителя или бригады водителей – это производственный план по работе на смену, определяющий объем перевозок грузов (в ездах или других натуральных показателях), нормативное время, маршруты движения, последовательность и сроки выполнения задания.

Нормированные сменные задания могут устанавливаться на один рейс, сутки, декаду и другие периоды времени.

При разработке и эффективном применении нормированных сменных заданий необходимо соблюдать следующие основные требования и условия:

- своевременное представление на автотранспортное предприятие (АТП) заявок от клиентов (заказчиков) на перевозку грузов с указанием наименования и объемов перевозимых грузов;
- продолжительность и условия работы постов погрузки и разгрузки;
- ежедневный учет и контроль выполнения нормированного сменного задания и т. д.

Для разработки нормированных сменных заданий на АТП необходимо:

- провести анализ выполнения плана сменно-суточных заданий, выявить недостатки и разработать эффективные меры по их устранению;
- определить потребное количество автомобилей для выполнения заявленного объема перевозок заказчиками;
- разработать рациональные маршруты перевозок грузов;
- обследовать дорожные условия для обеспечения безопасности движения автомобилей и т. д.

Нормированные сменно-суточные задания разрабатываются службой эксплуатации совместно с отделом по заработной плате и труду, исходя из единых норм на перевозку грузов автомобильным транспортом и установленного режима работы, и утверждаются руководством автотранспортного предприятия.

Нормированное сменное задание выдается водителю при выезде на линию и подтверждается подписью диспетчера в путевом листе.

Количество ездок грузовых автомобилей за смену при перевозках по постоянному маршруту за смену определяется по формулам [2]:

- а) если пункт последней разгрузки автомобиля совпадает с пунктом под первую погрузку:
- $$n_e = \frac{T_H}{T_e}, \quad (1)$$

где n_e – количество ездок;
 T_H – время в наряде, ч;
 T_e – нормативное время ездки, ч.

- б) если пункт последней разгрузки не совпадает с пунктом подачи под первую погрузку:

$$n_e = \frac{T_H - (T_{дв} - T_{гр})}{T_e}, \quad (2)$$

где n_e – то же, что в формуле (1);
 T_H – то же, что в формуле (1);
 $T_{дв}$ – нормативное время движения на одну ездку, ч;
 $T_{гр}$ – нормативное время движения с грузом на одну ездку от пункта погрузки к пункту разгрузки, ч;
 T_e – то же, что в формуле (1).

Нормативное время на выполнение объема перевозок за смену по пункту «а» рассчитывается по формуле:

$$T = T_e + n_e, \quad (3)$$

где T – нормативное время за смену, ч;
 T_e – то же, что в формуле (1);

n_e – то же, что в формуле (1).

Нормативное время на выполнение объема перевозок за смену по пункту «б» определяется по формуле:

$$T_n = T_e \cdot (n_e - 1) + t_{n-p} + T_{гр}, \quad (4)$$

где T – то же, что в формуле (3);

n_e – то же, что в формуле (1);

t_{n-p} – время простоя под погрузкой и разгрузкой на одну езду, ч;

$T_{гр}$ – то же, что в формуле (2).

Нормированное сменное задание считается выполненным, если водитель обеспечил выполнение задания за установленное нормативное время или досрочно.

Корректировка нормативных сменных заданий происходит в сторону уменьшения (если фактическое время выполнения задания меньше нормативного, например, из-за схода автомобиля с линии по причине неисправности и т. д.) или увеличения (если по просьбе заказчика увеличивается плановое рабочее время выполнения задания).

Нормирование труда рабочих, занятых техническим обслуживанием автомобилей, осложняется определением меры труда и нормированием операций по ЕО, ТО-1, ТО-2 [3]. В нормативной части действующего «Положения о техническом обслуживании и ремонте автомобилей» представлены типовые нормативы по выполнению операций по агрегатам, узлам и системам автомобилей при соответствующих видах обслуживания. Эти нормативы трудоемкости отражают затраты времени всех рабочих, занятых на конкретном виде обслуживания определенной модели подвижного состава. Нормативы могут применяться относительно труда рабочих, занятых техническим обслуживанием автомобилей, независимо от системы оплаты труда. На основании общих нормативов трудоемкости можно определить время на отдельные технические операции. Нормативы трудоемкости могут корректироваться относительно погодных условий, характера перевозимого груза, сезонных и местных условий работы и т. д. При значительном объеме работ по техническому обслуживанию на предприятии комплектуются комплексные бригады, где каждый из рабочих специализируется на определенных видах работ [4].

Производительность труда ремонтного рабочего, то есть количество автомобилей, которое он может обслужить за смену, можно определить по формуле:

$$ПТ_{рр} = \frac{(T_{см} * 60)}{T_{об}}, \quad (5)$$

где $ПТ_{рр}$ – производительность труда ремонтного рабочего;

$T_{см}$ – продолжительность рабочей смены, ч;

$T_{об}$ – время обслуживания автомобиля рабочим, выполняющим определенные виды работ (подготовительно-заключительное время, время обслуживания рабочего места и отдыха), ч.

Технически обоснованная норма времени состоит из технически обоснованной нормы подготовительно-заключительного времени и технически обоснованной нормы штучного времени:

$$T_{нвр} = T_{пз} + T_{шт}, \quad (6)$$

где $T_{нвр}$ – технически обоснованная норма времени, ч;

$T_{пз}$ – технически обоснованная норма подготовительно-заключительного времени, ч;

$T_{шт}$ – технически обоснованная норма штучного времени, ч.

Технически обоснованная норма штучного времени определяется по формуле:

$$T_{шт} = T_o + T_{всп} + T_{обс} + T_{отд}, \quad (7)$$

где $T_{шт}$ – то же, что в формуле (6);

T_o – основное время, ч;

$T_{всп}$ – вспомогательное время, ч;

$T_{отд}$ – время перерывов на отдых и естественные надобности, ч.

В свою очередь, сумма основного и вспомогательного времени составляет оперативное время:

$$T_{оп} = T_o + T_{всп}, \quad (8)$$

где $T_{оп}$ – оперативное время, ч;

T_o – то же, что в формуле (7);

$T_{всп}$ – то же, что в формуле (7).

Сумма времени обслуживания рабочего места и перерывов на отдых и естественные надобности составляет дополнительное время:

$$T_{доп} = T_{обс} + T_{отд}, \quad (9)$$

где $T_{доп}$ – дополнительное время, ч;

$T_{обс}$ – то же, что в формуле (7);

$T_{отд}$ – то же, что в формуле (7).

Технически обоснованная норма времени на изготовление (восстановление) партий деталей определяется по формуле:

$$T_{\text{пд}} = T_{\text{пз}} + T_{\text{шт}} * n, \quad (10)$$

где $T_{\text{пд}}$ – технически обоснованная норма времени на изготовление (восстановление) партии деталей, ч;

$T_{\text{пз}}$ – то же, что в формуле (6);

$T_{\text{шт}}$ – то же, что в формуле (6);

n – объем партии деталей;

Главной особенностью работ, выполняемых вспомогательными рабочими, является нестабильность. Поэтому для вспомогательных рабочих зачастую устанавливаются специфические формы нормирования труда и способы их применения, отличные от основных рабочих.

При нормировании труда вспомогательных рабочих применяют:

– укрупненные нормативы численности вспомогательных рабочих (трудно определить нормативы трудоемкости из-за нестабильности вспомогательных работ по объему и повторяемости операций);

– нормы обслуживания и нормы времени (для нормирования нестабильных по объему работ, имеющих периодически повторяющиеся элементы, расстановки по рабочим местам рабочих, выполняющих нестабильные по объему и повторяемости работы, когда их расстановка не может быть произведена при помощи нормативов численности);

– нормы времени и нормы выработки (для нормирования труда вспомогательных рабочих, выполняющих однородные работы).

Нормативы численности вспомогательных рабочих разрабатываются на типовые условия организации вспомогательных работ, соответствующие достигнутому условию технической оснащенности, научной организации труда и производства, и устанавливаются путем графоаналитического и корреляционного анализа данных о скорректированной явочной численности и факторов, характеризующих объем по каждому виду работ.

Для вспомогательных работ устанавливаются нормы обслуживания, позволяющие определить количество единиц оборудования или производственных площадей, или других обслуживаемых объектов для закрепления за одним рабочим или их группой.

$$H_{\text{обс}} = T_{\text{см}} * \frac{N_{\text{рр}}}{T_{\text{вр}}}, \quad (11)$$

где $H_{\text{обс}}$ – норма обслуживания, ед.;

$T_{\text{см}}$ – фонд рабочего времени за смену, ч;

$N_{\text{рр}}$ – количество рабочих, чел.;

$T_{\text{вр}}$ – норма времени обслуживания одного объекта, чел./ч.

На любом автотранспортном предприятии эффективным рычагом организации работы персонала является оплата труда работников. В Трудовом кодексе РФ понятие «оплата труда» – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами.

На грузовом автомобильном транспорте наибольшее распространение получили две формы оплаты труда в зависимости от измерителя затрат труда: сдельная и повременная [5].

При сдельной форме оплаты труда заработная плата начисляется как установленная расценка за единицу выполненной работы и является стимулом для работника в повышении производительности труда. При повременной оплате труда заработная плата зависит от отработанного времени и определяется произведением часовой тарифной ставки и отработанного времени.

В современных условиях методы нормирования труда стали применяться и для водителей, получающих повременную заработную плату, что придает повременной оплате многие черты сдельного заработка. Такая тенденция сближения двух форм оплаты труда прослеживается в ее новейших системах [6].

При формировании оплаты труда ремонтных рабочих хозяйствующих субъектов грузового автомобильного транспорта используются повременная и сдельная формы. Повременная форма оплаты труда реализуется, как правило, в виде повременно-премиальной системы оплаты труда ремонтных рабочих, которая способствует увеличению числа автомобилей, выпускаемых на линию, и является достаточно простой при начислении заработной платы. Недостатками применения повременно-премиальной заработной платы является то, что она не стимулирует в достаточной мере рост производительности труда рабочих за счет сокращения их численности и не заинтересовывает рабочих в освобождении водителей от участия в техническом обслуживании и ремонте, так как на предприятиях большая часть заработной платы, рассчитанная по тарифу, не зависит от фактического числа используемых рабочих.

В настоящее время наибольшее распространение получила косвенно-сдельная система оплаты с установлением расценки за 1 км пробега по типам и маркам автомобилей, или за день работы (если суточный пробег постоянный), или за 1 ч работы.

Кроме того, при начислении заработной платы наибольшее распространение получило премирование [7]:

- фактически отработанного времени на линии автомобилей с учетом режима их работы и моделей;

- ремонтных рабочих с учетом коэффициента выпуска автомобилей на линию;

- рабочих, выполняющих ТО-1 и ТО-2, за оперативное и качественное выполнение единицы технического обслуживания; а также рабочих, выполняющих текущий ремонт, в зависимости от уменьшения числа автомобилей, одновременно находящихся в ремонте.

Если раньше для рабочих преобладающей была индивидуальная сдельная оплата труда, то в последнее время наиболее распространена коллективная, заработная плата, которая рассчитывается согласно конечному результату производства. Вознаграждение за труд начисляется бригаде в целом и распределяется пропорционально отработанному времени и разряду рабочего или согласно принципам по решению бригады.

Некоторые предприятия применяют систему индивидуального стимулирования, основанную на личностном подходе, то есть оценке личного вклада каждого рабочего в производственный процесс. В последнее десятилетие получила распространение бестарифная система, при которой существует тесная связь труда работника с фондом заработной платы, начисляемой коллективу по результатам его работ, а также каждому работнику. Размер вознаграждения работника зависит от его квалификации, по которой начисляется соответствующий коэффициент. Сегодня приобретает популярность разделение труда всех категорий работников с помощью квалификационных коэффициентов, на базе которых происходит установление фиксированной заработной платы.

Организация мотивационного процесса является одним из важных аспектов эффективной трудовой деятельности работников. Существует дисбаланс между сотрудниками автотранспортного предприятия и работодателем. Заработная плата работников для работодателей представляет собой издержки производства, которые они стремятся минимизировать, а для работников она является основным источником его дохода, который они хотят максимизировать.

Для достижения взаимопонимания между ними, учета интересов друг друга необходимо использовать материальные стимулы в сочетании с политикой, направленной на гуманизацию трудовых отношений, поскольку важным элементом в мотивации труда выступают факторы, характерные для трудового процесса, например потребность каждого работника в признании и самовыражении. Для любого работника очень важно, как оценивается его личный трудовой вклад, то есть количество и качество выполненной им работы, его доля в результатах коллективного труда. Вклад работника должен оцениваться в баллах и, согласно определенной на предприятии шкале, учитываться индивидуально для каждого работника в виде коэффициентов при исчислении заработной платы.

Важным условием является использование личностного стимулирования, представляющего собой вознаграждение конечных результатов трудовой деятельности в виде премий, бонусов и других выплат. Весьма значимую роль в формировании отношения к труду должны играть производственные факторы, к которым относится не только оплата, но и условия, организация, содержание труда, возможность работника влиять на решения, касающиеся трудового процесса.

В качестве поощрения за достижение высоких производственных результатов могут быть применены различные виды вознаграждений (жилищное и образовательное кредитование, скидки и льготы на приобретение товаров). Их целью является увеличение покупательской способности работника, что равносильно дополнительным выплатам, которые не всегда доходят до рабочего в денежной форме [8].

Труд человека является важным фактором в любой деятельности, и транспортная сфера – не исключение. Сложившееся трудное финансовое положение в отрасли автомобильного транспорта обусловило существенную миграцию профессиональных перевозчиков из предприятий автотранспортного комплекса в сферу с наиболее высокой оплатой труда водителей.

Для того чтобы автотранспортным предприятиям избежать проблем, связанных с организацией труда работников и повышением эффективности их работы, им необходимо планировать трудовую деятельность, руководствуясь важными аспектами эффективной деятельности сотрудников, которыми являются проведение мероприятий, направленных на нормирование рабочего времени и объема выполненных работ, выбор соответствующей системы оплаты труда в зависимости от подразделения, уровня занятости и от того, насколько индивидуален характер выполняемых заданий и правильна организация мотивационного процесса работников предприятия.

Ссылки:

1. Назаров В. Разработка и учет выполнения нормированных сменных заданий водителей грузовых автомобилей // Грузовое и пассажирское автохозяйство. 2010. № 10.
2. Там же.
3. Жуков Р. Нормирование труда на автотранспортных предприятиях и в цехах // Грузовое и пассажирское хозяйство. 2007. № 6.
4. Шибakov В.Г., Швеёва Е.И. Организация мотивационного процесса работников предприятий // Автомобильная промышленность. 2011. № 8.
5. Афинеевский С. Оплата труда работников автотранспорта // Грузовое и пассажирское автохозяйство. 2010. № 6.
6. Там же.
7. Там же.
8. Шибakov В.Г., Швеёва Е.И. Указ. соч.

References:

1. Nazarov, V 2010, 'Development and implementation of standardized accounting job change truck drivers', *Cargo and passenger car fleet*, no. 10.
2. Nazarov, V 2010, 'Development and implementation of standardized accounting job change truck drivers', *Cargo and passenger car fleet*, no. 10.
3. Zhukov, R 2007, 'Rationing of Labour on motor factories and workshops', *Cargo and passenger facilities*, no. 6.
4. Shibakov, VG & Shveeva, EI 2011, 'Organization of the motivational process enterprise employees', *Automotive*, no. 8.
5. Afineevsky, S 2010, 'Compensation of employees', *Cargo and passenger car fleet*, no. 6.
6. Afineevsky, S 2010, 'Compensation of employees', *Cargo and passenger car fleet*, no. 6.
7. Afineevsky, S 2010, 'Compensation of employees', *Cargo and passenger car fleet*, no. 6.
8. Shibakov, VG & Shveeva, EI 2011, 'Organization of the motivational process enterprise employees', *Automotive*, no. 8.