

2. Прямые затраты труда на производство 1 ц семян подсолнечника в хозяйствах Ульяновской области

Показатели	1996 г.	1997 г.	1998 г.	Темпы роста, %
Затраты труда, чел/час:				
– на 1 га	16,2	20,4	19,4	119,7
– на 1 ц	2,6	3,2	3,8	146,1
Оплата 1 чел/час, руб.	2,7	2,8	2,7	100,0

Так, затраты труда на 1 га посева подсолнечника увеличились в 1998 году в сравнении с уровнем 1996 года на 19,7%, а прямые затраты на 1 ц продукции – на 46,1%. При этом оплата 1 чел-час. осталась неизменной.

Следовательно, для повышения эффективности производства семян подсолнечника и снижения себестоимости необходимо:

1. Увеличить урожайность подсолнечника за счет внедрения высокоурожайных сортов, повышения плодородия почвы, проведения комплекса агротехнических и организационных мероприятий.

2. Укрепить материально-техническую базу хозяйства путем замены устаревшей техники и оборудования, что позволит повысить уровень механизации полевых работ и сократить затраты труда.

3. Провести работу по совершенствованию системы оплаты труда, повысить материальную заинтересованность работников.

УДК 631.152

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

Т.В.Яшина, кандидат эконом. наук, Е.А.Яшин

Значение соизмерения умственной и физической деятельности, а также вклада руководителя в итоговый результат производства возрастает в условиях рыночной экономики.

Оценка своевременности, надежности и качества решений, принимаемых линейными руководителями, очень сложна. Через руководителя структурного подразделения за год проходит до 2000 документов. В настоящее время применяется несколько методик оценки качества труда специалистов и надежности управления.

Основу комплексной оценки управленческого труда (КОУТ) составляют экономические, социальные и организационные показатели. Их номенклатура определяется методами техно-экономического анализа, анкетирования, экспертных оценок.

Рассмотрим матрицу распределения показателей среди подразделений предприятия (табл.).

Матрица распределения показателей КОУТ

Показатели	Руководство предприятия	Функциональные подразделения	Производственные подразделения
Себестоимость продукции	Зам.директора по экономике	Плановый отдел	Начальник цеха
Затраты на управление	Зам.директора по экономике	Бухгалтерия	Начальник цеха
Объем товарной продукции	Директор	Плановый отдел	Начальник цеха
Выручка от реализации продукции	Зам.директора по маркетингу	Отдел маркетинга	Начальник отдела сбыта
Внедрение научно-технического прогресса	Гл. инженер	Производственно-технический отдел	Начальник цеха (участка)
Кредиторская и дебиторская задолженность	Зам. директора по экономике	Бухгалтерия	Начальник отдела сбыта
Производительность труда	Гл. инженер	Производственно-технический отдел	Начальник цеха (участка)
Потери рабочего времени на 1 работника	Зам. директора по кадрам	Отдел по работе с персоналом	Руководители подразделений
Средняя заработная плата на 1 работника	Директор	Плановый отдел	Руководители подразделений
Социально-психологический климат коллектива	Зам. директора по кадрам	Плановый отдел	Руководители подразделений

Расчет показателей ведется с применением балльного метода оценки, при котором эффективность работы предприятия рассчитывается как отношение фактически полученных результатов к базисным. За нормативное значение эффективности берется оценка, равная 100 баллам.

Численные значения экономических и социальных показателей определяются из плановых документов, статистической и оперативной отчетности, например:

$$X_i = \frac{P_i^{\Phi}}{P_i^{\delta}} \times 100,$$

где X_i – процентное отношение i -го частного показателя эффективности, %;

P_i^{Φ} – фактическое значение i -го экономического и социального показателя конечного результата за отчетный год, нат.ед.;

P_i^{δ} – базисное значение i -го показателя конечного результата (план, норматив) за отчетный период, нат.ед.

Стимулирование реализуется путем введения в оценку эффективности работы скорректированных значений показателей по формуле:

$$Y_i = f(x_i),$$

где Y_i – численное значение скорректированного i -го показателя конечного результат, %;

$f(x_i)$ – математическая функция стимулирования i -го показателя.

Следовательно, при 100%-ном выполнении базисного показателя скорректированный показатель также должен быть равен 100%, а при отклонениях рассчитывается по конкретной функции стимулирования в зависимости от важности и экономического значения показателя.

Практическая ценность данных расчетов определяется возможностью оценки динамики функционирования персонала предприятия в различные периоды времени.

Литература:

Санталайнел Т. Управление по результатам / Пер. с фин. М.: Прогресс, 1993 – 318 с.

УДК 681

ОБ АЛГОРИТМЕ АВТОМАТИЧЕСКОЙ КЛАССИФИКАЦИИ, ОСНОВАННОМ НА КРИТЕРИИ СОГЛАСИЯ

Е.Г.Чекал, А.А.Чичев

1. Задача классификации объектов, являющаяся одной из проблем статистического анализа данных, представляет собой важную составную часть разнообразных автоматизированных систем поддержки принятия решений в различных отраслях человеческой деятельности.