

ное взаимодействие между различными структурными подразделениями и работниками, т.е. предприятие должно работать как единое целое [4].

Исходя из выше сказанного можно сделать вывод о том, что данный метод управления и учета затрат «таргет-костинг» значительно отличается от других методов тем, что он является стратегическим, а не сугубо операционным инструментом, что позволяет ему вычислять ожидаемый спрос, определить загрузку производственных мощностей, рассчитать прибыль, которую предприятие получит от внедрения товара.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Славников, Д.В. Target costing как метод целевого стратегического управления затратами / Д.В. Славников // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 6.

2. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]: Таргет-костинг К. Редченко. – [www.cfin.ru/ias/target\\_costing.shtml](http://www.cfin.ru/ias/target_costing.shtml) (дата обращения: 01.04.2020).

3. Славников, Д.В. TARGET COSTING как метод целевого стратегического управления затратами // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 6.

4. Новиков И. В. Target Costing как стратегическая концепция управления затратами // Молодой ученый. — 2011. — №6. Т.1. — С. 166-169. — URL <https://moluch.ru/archive/29/3311/> (дата обращения: 01.04.2020).

УДК 331.103.1

Студ. А.С. Живицкая, О.В. Сакаловская

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

#### **СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА 5S**

В Республике Беларусь наблюдается слабая динамика производительности труда. Это обусловлено тем, что в настоящее время, в организациях из-за отсутствия правильной организации рабочего места нередко имеют место потери рабочего времени, сказывающиеся на производительности труда рабочих, а также на быстрой утомляемости сотрудников из-за выполнения ими лишних движений. Для недопущения этого с целью снижения затрат и повышения производительности труда сотрудников, необходимо соблюдать определенные правила расстановки и организации рабочего места.

Проблемы в организации труда наступают тогда, когда появляются негативные факторы, отрицательно влияющие на производительность труда, такие как неорганизованная работа руководителя; наличие избыточных запасов ненужного и неиспользуемого оборудования; беспорядок на рабочих местах; нерациональная расстановка мебели в помещении офисных предметов и техники на рабочем столе; трата времени на поиск нужных документов, канцелярских принадлежностей на своем рабочем столе и т. д. [1].

Для исключения данных факторов, существует система организации рабочего места 5S. Система 5S – это 5 шагов к созданию комплексной качественной среды, способствующей повышению производительности, качества и безопасности труда. Целью системы 5S являются снижение числа несчастных случаев, повышение уровня качества продукции, создание комфортного психологического климата, унификация и стандартизация рабочих мест, повышение производительности труда за счёт сокращения времени поиска предметов в рамках рабочего пространства [2].

Система 5S значительно повышает эффективность и управляемость операционной системы. Задачами метода 5S являются:

- 1) улучшение условий труда (повышение уровня техники безопасности, чистота и т. п.);
- 2) повышение уровня вовлеченности персонала в процесс улучшения рабочего пространства;
- 3) повышение качества производимой продукции;
- 4) повышение производительности труда;
- 5) поиск и сокращение всех видов потерь, связанных с организацией рабочего места и рабочего пространства в целом [3].

Метод 5S состоит из пяти шагов по организации и поддержанию порядка на рабочих местах, начиная от поиска источников беспорядка до внедрения системы постоянного совершенствования рабочего пространства:

1. *Сортировка* предполагает разделение предметов на необходимые и ненужные и удаление ненужных предметов. В качестве предметов могут выступать оборудование, инструмент, оснастка, сырье и материалы, комплектующие, документация и информация в бумажном и электронном виде и т. п.). Сортировка должна проводиться по этапам:

- определение необходимых (нужных) предметов (организация должна определить перечень нужных предметов, с указанием их наименования и количества, на каждом рабочем месте, рабочем пространстве);
- разделение предметов на нужные и ненужные (при сортировке происходит разделение предметов на нужные и ненужные по временным

критериям использования, которые организация определяет самостоятельно);

- удаление ненужных предметов (организация должна определить способы, место и сроки удаления ненужных предметов);

- обеспечение персонала нужными предметами (организация должна определить перечень необходимых предметов и их количество, способы, сроки обеспечения нужными предметами).

2. *Самоорганизация* предусматривает размещение нужных предметов на рабочем месте (рабочем пространстве) таким образом, чтобы максимально снизить потери при их использовании и поиске персоналом организации. В результате второго шага метода 5S необходимо определить постоянное местонахождение для каждого предмета на рабочем месте.

3. *Систематическая уборка* – это постоянное поддержание рабочих мест, предметов в чистоте и постоянной готовности к использованию. Во время проведения систематической уборки должны выявляться источники загрязнений рабочих мест, предметов. Организация должна принимать меры по устранению источников загрязнения.

4. *Стандартизация* предполагает установление стандартов по выполнению первых трех шагов (стандарты рабочего места, содержания рабочих мест и иные регламентирующие документы). Организация должна разработать стандарт рабочего места, включающий в себя:

- перечень и количество необходимых предметов;
- схемы расположения необходимых предметов;
- фотографию образцового состояния рабочего места/пространства;

- лиц, ответственных за состояние рабочего места.

5. *Совершенствование* – процесс непрерывного поддержания и развития результатов, достигнутых с помощью первых четырех шагов. Персонал должен соблюдать стандарты, разработанные на четвертом шаге и непрерывно совершенствовать их [3].

Для поддержания и развития метода 5S в организации необходимо периодически (не реже одного раза в квартал) проводить аудиты рабочих мест на соответствие стандартам по утвержденной программе (планом, графиком и др.), на основе разработанных контрольных листов. Организация должна создать и реализовать механизм вовлечения персонала, основанный на материальной и нематериальной мотивации, включая: проведение конкурсов и соревнований, конференций, объявление благодарности, присвоение звания лучшего работника, размещение фотографии на доске почета и др. [2].

Таким образом, представленный в данной работе краткий обзор системы организации рабочего места 5S, применяемого в организациях,

независимо от их сфер деятельности, экономически развитых стран, позволяет сделать вывод о том, что данная система могла бы быть эффективна в организациях Республики Беларусь.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Как надо работать: Практическое введение в науку организации труда / под ред. Н.М. Бахраха, Ю.А. Гастева, А.Г. Лосева, Е. А. Петрова.– Изд. 3-е. –М.: Книжный дом «ЛИБРИКОМ», 2011.–48 с.

2. Грачёв, А. Культурные аспекты преобразования компании на основе метода 5S / А. Грачев, И. Кисевлев // Стандарты и качество. – 2009. – № 5. – С. 88–93.

3. Хироюки, Х. 5S для рабочих: как улучшить свое рабочее место / Х. Хироюки; пер. с англ. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2013. – 176 с.

УДК 630\*651.71(476.4)

Студ. В.В. Жуковская

Науч. рук. ст. преп. А.Н. Кривоблоцкий

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

### **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛХУ «БЕРЕЗИНСКИЙ ЛЕСХОЗ»**

Объектом исследования является ГЛХУ «Березинский лесхоз» и его структурные подразделения. В соответствии с задачами исследования представлена характеристика учреждения и основных видов его деятельности, информация по истории создания и развития, юридический адрес, размер уставного фонда и другие сведения. Рассмотрена организационно-производственная структура и отмечены особенности ее реализации в условиях конкретного субъекта хозяйствования.

Проанализированы объемы выпуска продукции в стоимостном и натуральном выражениях за 2016–2018 гг., динамика производства и продаж продукции на экспорт, трудовые ресурсы и основные показатели эффективности труда, издержки на производство и реализацию продукции.

Изучены теоретические аспекты повышения эффективности учреждения, сущность, функции и виды прибыли, показатели рентабельности, обоснование направлений повышения прибыльности в деятельности лесхоза. Проанализирована полученная выручка и прибыль за 2016–2018 годы ГЛХУ «Березинский лесхоз». Так в 2018 г. по сравнению с 2017 г. выручка от реализации продукции (за вычетом НДС, акцизов и аналогичных обязательств платежей) увеличилась на 14,6% и составила 13692,0 тыс. руб., себестоимость проданных товаров, продукции, работ,