

DOI: 10.12731/2218-7405-2014-4-9

УДК 331.103

**РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА
ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОЧИХ
ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Коркина Т.А., Макарова В.А.

В статье рассмотрен организационный механизм повышения производительности труда рабочих и алгоритм его развития. Организационный механизм представлен как комплекс методов и институциональных средств, направленный на устранение ограничений по достижению целевых значений производительности труда. Алгоритм обеспечивает регулирование социально-трудовых отношений посредством перевода рабочих из сопротивляющихся повышению производительности труда в поддерживающие.

Ключевые слова: рабочий, организационный механизм, производительность труда, социально-трудовые отношения, сопротивление.

**DEVELOPMENT ORGANIZATIONAL MECHANISM INCREASE
PRODUCTIVITY OF WORKERS MINING COMPANIES**

Korkina T.A., Makarova V.A.

The article describes the institutional mechanism for increasing the productivity of workers and the algorithm of its development. Institutional mechanism is presented as a set of methods and institutional funds, aimed at removing restrictions to achieve target values of productivity. The algorithm provides

for the regulation of social and labor relations by transferring workers from resisting increased productivity in support.

Keywords: worker, organizational mechanism, labor productivity, social and labor relations, resistance.

В современных условиях для российской горнодобывающей отрасли рост производительности труда является приоритетной задачей, решение которой обеспечивает повышение конкурентных позиций предприятий. Сравнение деятельности предприятий отечественной и зарубежной горнодобывающей отрасли показывает, что российский горный рабочий получает заработную плату в 4-5 раз ниже, чем в экономически развитых странах, в то же время фонд оплаты труда, в расчете на 1 т добываемого полезного ископаемого в РФ в 2-3 раза выше, чем за рубежом. Рост производительности труда становится единственным способом одновременного повышения конкурентоспособности предприятия и уровня жизни рабочих при снижении зарплатоемкости продукции. Применяемые на отечественных предприятиях методы не позволяют значительно повысить производительность труда, поскольку направлены преимущественно на материально-технические факторы (приобретение и модернизацию высокопроизводительного оборудования, средств автоматизации и механизации трудового процесса).

Анализ экономических публикаций по проблемам повышения производительности труда позволил сделать вывод, что для эффективного управления повышением производительности труда требуется концентрация внимания не на материально-технических факторах, а на организационном механизме, направленном на регулирование социально-трудовых отношений субъектов производства.

Основными субъектами производства, оказывающими влияние на повышение производительности труда на горнодобывающем предприятии, являются: рабочие; линейные руководители; руководство предприятия.

Целенаправленное регулирование социально-трудовых отношений невозможно без представления о качественном их состоянии, что предопределяет необходимость типизации. На основании критерия вовлеченности субъекта предложено выделить два типа социально-трудовых отношений: 1) конструктивный тип, при котором субъект участвует в разработке и реализации мероприятий по повышению производительности труда; 2) деструктивный, характеризующийся активным или пассивным сопротивлением повышению производительности труда.

Как показывают фактические данные, сопротивление работников повышению производительности труда приобретает массовый характер, что подтверждают анкетные опросы более 900 работников горнодобывающих предприятий по проблемам, связанным с повышением производительности труда, выполненных в 2008-2013 гг. с участием автора на предприятиях компании ОАО «СУЭК», ООО «ЕВРАЗХолдинг», ОАО «Распадская Угольная Компания», ОАО «Минерально-химическая компания „ЕвроХим“». Выявлено, что на основе совершенствования организации труда усилиями только рабочих можно повысить производительность труда на 20-30%; при участии руководителей производственных подразделений – на 30-60%; при участии руководства предприятия – на 20-60%. Но в то же время только 20% из опрошенных готовы принимать участие в разработке и реализации мероприятий по совершенствованию производства. Типичной ситуацией для горнодобывающих предприятий является искажение и сокрытие информации о состоянии организации и безопасности труда: по оценке самих работников при передаче информации с уровня руководителя предприятия до рабочего места теряется около 70% информации, в обратном направлении – до 90%. Одной из существенных форм проявления сопротивления работников является увеличение из-за временной нетрудоспособности потерь времени на 80% при «невыгодных» работах.

В связи с этим основное внимание уделено деструктивному типу и определена категория «сопротивление», под которой понимается ситуация, возникающая при выполнении трудовых функций, характеризующаяся несогласием и сознательным препятствием работника мероприятиям по повышению производительности труда.

Социально-трудовые отношения, связанные с повышением производительности труда, имеют двойственную природу, с одной стороны, они обусловлены индивидуальными характеристиками, специфичными для каждого работника (ценности, интересы, квалификация и т.п.), с другой стороны – существенное влияние оказывают внутриорганизационные (корпоративные) факторы трудовой деятельности, формирующие среду для реализации способностей работников (система организации и оплаты труда, нормирование труда, порядок взаимодействия субъектов и т.д.).

Следовательно, в организационном механизме необходимо выделить две относительно обособленные группы методов, которые по-разному обеспечивают снижение сопротивления:

1. Методы, направленные на снижение сопротивления, связанные с индивидуальными характеристиками работника.

2. Методы, нейтрализующие причины корпоративной среды, вызывающие сопротивление со стороны работника повышению производительности труда.

К первой группе методов отнесены – метод оценки и ранжирования результатов труда, метод регулярного обучения работников, ко второй – метод программно-целевого управления, метод стандартизации, метод учета и стимулирования экономических результатов.

Применение выделенных групп методов позволяет оказывать комплексное влияние на причины, генерирующие деструктивный тип социально-трудовых отношений.

Реализация методов регулирования социально-трудовых отношений требует соответствующих институциональных средств. Институциональные

средства в контексте развития организационного механизма повышения производительности труда рассматриваются как наиболее существенные нормы и правила, обладающие способностью активизировать деятельность субъектов по достижению целевых параметров производительности труда. В связи с этим целесообразно выделять общие институциональные средства, применяемые для регулирования социально-трудовых отношений всех субъектов, и дифференцированные, учитывающие специфику деятельности каждого субъекта.

В качестве общих институциональных средств могут применяться – программа развития предприятия/подразделения/личного развития работника, оргпроект, стандарт производственного процесса/рабочего процесса/функции, положение о внутрифирменном хозрасчете, положение о формировании и распределении ФОТ подразделения, положение об оплате труда и стимулировании, а в качестве дифференцированных – обучающий аналитико-моделирующий семинар, имитационно-моделирующий семинар, развивающая аттестация, система ключевых показателей эффективности.

В литературе существуют разнообразные подходы к определению организационного механизма, раскрывающие различные аспекты. В контексте преодоления сопротивления работников повышению производительности труда организационный механизм представляет собой комплекс методов регулирования социально-трудовых отношений и институциональных средств их реализации, направленный на устранение ограничений по достижению целевых значений производительности труда (рис. 1).



Рис. 1. Схема структуры организационного механизма повышения производительности труда

Организационный механизм повышения производительности труда предназначен для реализации ее резервов. Поскольку горнодобывающие предприятия имеют существенные особенности трудовых процессов, то традиционные способы определения резервов роста производительности труда не всегда применимы. В связи с этим в качестве основного результирующего индикативного показателя функционирования организационного механизма целесообразно применять – функциональное время работы, как время выполнения работником трудовой функции при рациональных организационных и технологических параметрах [1]. Функциональное время работы (T_{ϕ}) определяется по формуле:

$$T_{\phi} = \frac{Q_{\phi}}{Q_n} \times T_n, \quad (1)$$

где Q_{ϕ} – фактический объем производства продукции (услуг) за период, т (м^3 , пог. м, ткм и т.д.);

Q_n – нормативный объем производства продукции (услуг) за одну операцию, т (м^3 , пог. м, ткм и т.д.);

T_n – норма времени выполнения операции, установленная с учетом рациональных организационно-технологических параметров, ч.

Резервы повышения производительности труда на основе применения показателя «функциональное время работы» предложено рассчитывать по формуле:

$$Q_{рез} = \frac{T_{рез}}{T_n} \times Q_n. \quad (2)$$

где $T_{рез}$ – резервы повышения времени функциональной работы, ч;

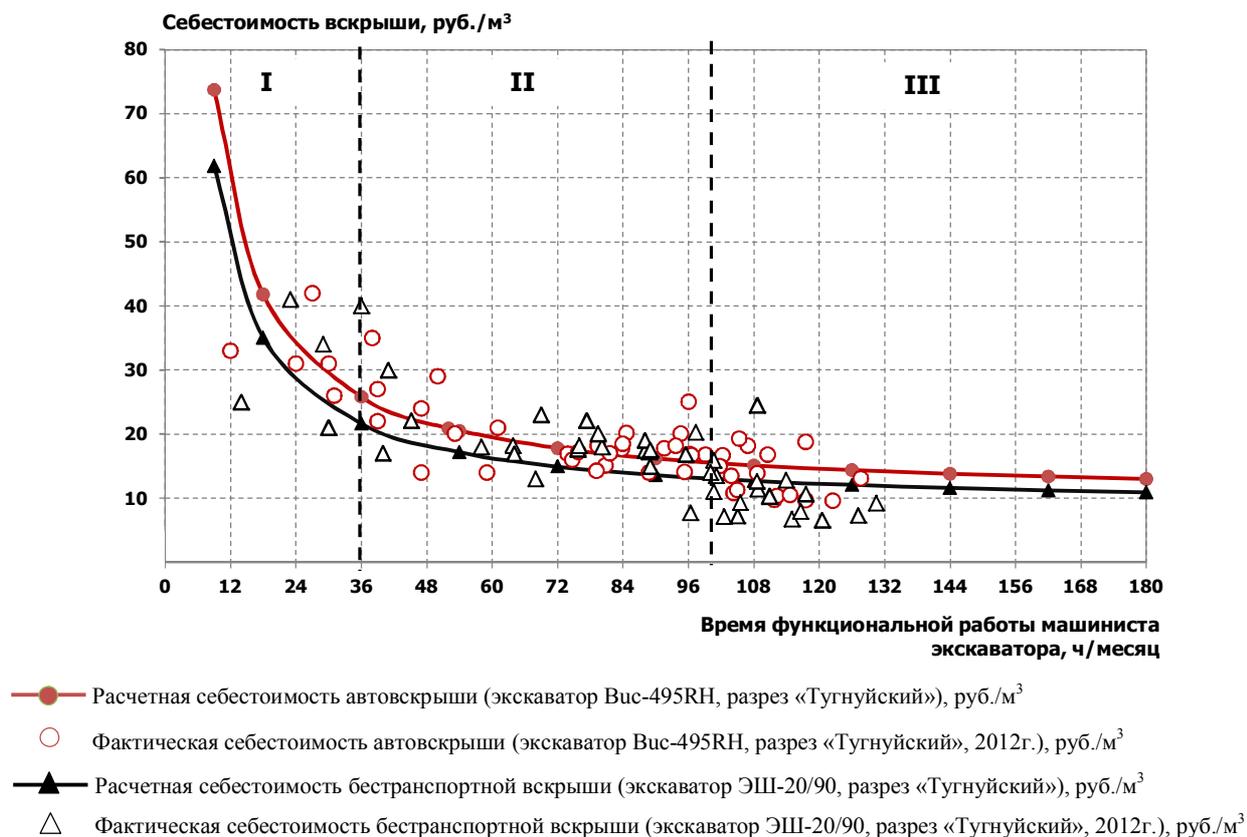
T_n – норма времени выполнения операции, установленная с учетом рациональных организационно-технологических параметров, ч;

Q_n – нормативный объем производства продукции за одну операцию, т (м³, пог. м, ткм и т.д.).

Горное производство является капиталоемким – доля постоянных затрат в единице продукта горнодобывающих предприятий достигает 70%. В связи с этим, даже несущественное изменение объемов выпуска и продажи продукта оказывает существенное влияние на прибыль предприятия. В основе такого эффекта, как известно, лежит влияние соотношения постоянных и переменных расходов на финансовые результаты деятельности предприятия, измеряемое показателем операционный рычаг.

Использование подхода, базирующегося на экономическом смысле операционного рычага, позволило разработать методический прием, позволяющий обосновать влияние функционального времени работы на себестоимость выполненных работ, из которых формируется себестоимость продукции ГДП.

Проведенные расчеты и построение операционных рычагов по основным процессам горного производства, сравнение полученных расчетных значений с фактическим данными предприятий показали их высокую сходимость, а, следовательно, и возможность использования в практике для снижения себестоимости работ (рис. 2).



Область влияния: I – сильное; II – заметное; III – умеренное.

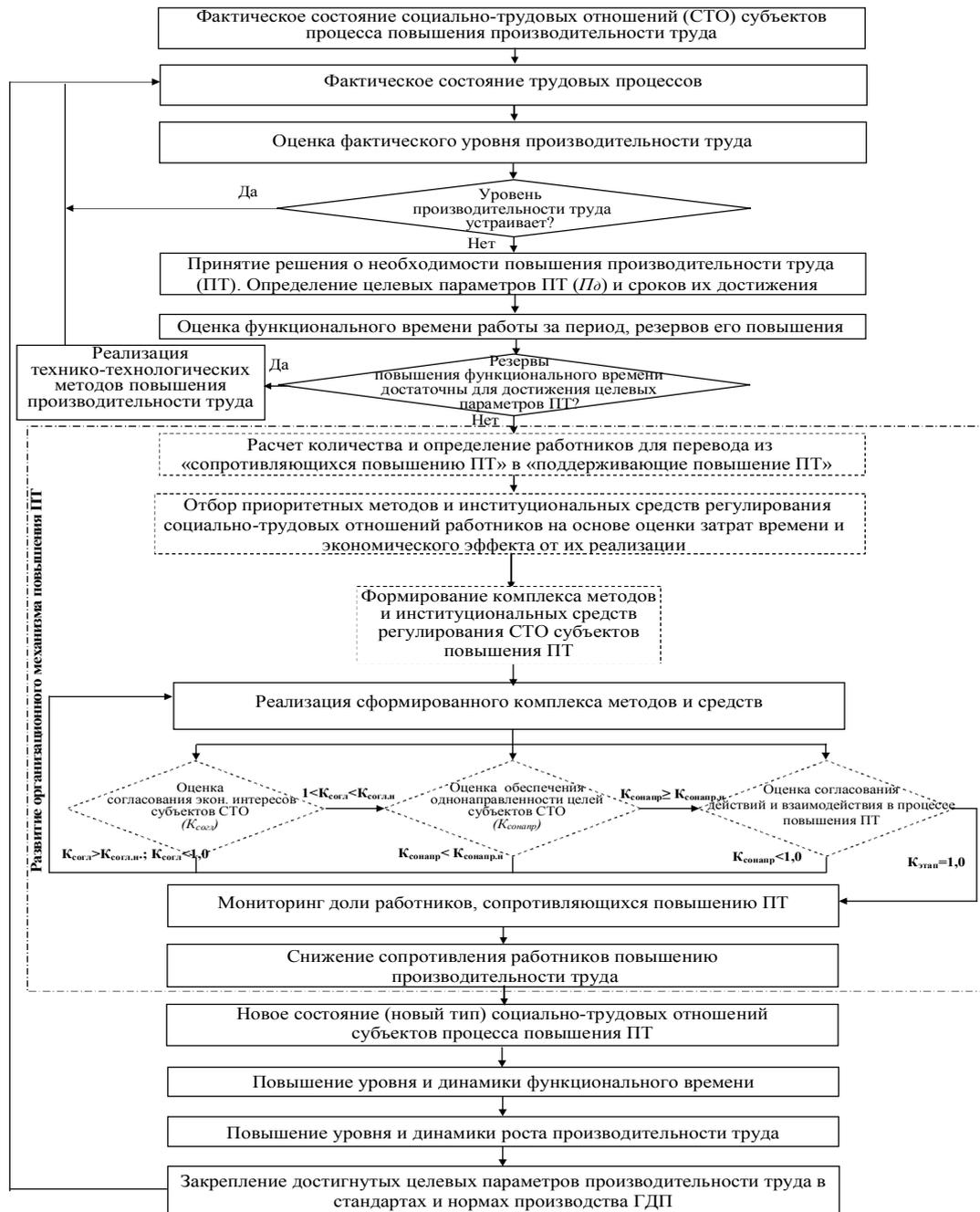
Рис. 2. Зависимость себестоимости экскавации от времени функциональной работы машиниста экскаватора (разрез «Тугнуйский», 2012 г.)

Развитие организационного механизма повышения производительности труда рабочих на горнодобывающем предприятии предлагается осуществлять с применением алгоритма (рис. 3), который основан на следующих положениях:

1) регулирование социально-трудовых отношений субъектов предприятия обеспечивается комплексным применением методов и институциональных средств, направленных на изменение как индивидуальных характеристик субъектов, так и состояния корпоративной среды;

2) выбор приоритетных методов и институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений осуществляется на основе оценки их эффективности;

3) непрерывность процесса повышения производительности труда рабочих горнодобывающих обеспечивается циклическим изменением состояния социально-трудовых отношений субъектов предприятия.



Дополнено и предложено автором

Рис. 3. Алгоритм развития организационного механизма повышения производительности труда

В результате реализации алгоритма развития организационного механизма повышения производительности труда у работников формируются позитивное отношение и навыки применения организационных способов совершенствования трудового процесса и производства.

Опробование разработанного алгоритма на ряде горнодобывающих предприятий и полученные при этом результаты позволили сделать вывод о возможности его применения в качестве инструментария для повышения эффективности использования рабочего времени наемных работников и на этой основе достижения целевых уровней производительности труда.

Список литературы

1. Захаров, С.И. Повышение эффективности рабочих процессов угледобывающего предприятия на основе совершенствования организационно-экономических отношений: Дис. ... канд. экон. наук / С.И. Захаров. – Челябинск, 2011. – 150 с.

References

1. Zakharov, S.I. Improving the efficiency of coal-mining enterprise work processes by improving organizational and economic relations: Dis. ... Cand. ekon. Science / S.I. Zakharov. – Chelyabinsk, 2011. – 150 p.

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Коркина Татьяна Александровна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры Государственного и муниципального управления

Челябинский государственный университет

ул. Братьев Кашириных 129, г. Челябинск, 454000, Россия

kort2005@mail.ru

Макарова Виктория Александровна, младший научный сотрудник

*Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного
производства*

пр. Ленина 83, г. Челябинск, 454080, Россия

makarova_niiogr@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Korkina Tatiana Aleksandrovna, Associate Professor, Doctor of Economics,
Professor, State & Municipal Management Department

Chelyabinsk State University

129, Brat'ev kashirinyh str, Chelyabinsk city, 454000, Russia

kort2005@mail.ru

Makarova Viktoria Aleksandrovna, junior research worker

Scientific research Institute of efficiency and safety of mining production

83, pr. Lenina, Chelyabinsk city, 454080, Russia

makarova_niiogr@mail.ru

Рецензент:

Полещук М.Н., к.э.н., научный сотрудник лаборатории «Организация и оплата
труда» ООО «НИИОГР»