

УДК 332

Л.В. Калачева

кандидат экономических наук, доцент,

*Центральный научно-исследовательский институт экономики
и научно-технической информации*

г. Москва, Россия

Д.Ю. Савон

доктор экономических наук, профессор,

Высшая школа бизнеса Южного федерального университета

г. Ростов-на-Дону, Россия

redaction-el@mail.ru

ХАРАКТЕРИСТИКА ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО РАБОЧЕГО МЕСТА ПРИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

***[Kalacheva L.V., Savon D.Yu. Features of high-efficient job place
at innovation activity in coal industry]***

The article explains the concept and content of high-efficient workplace (VPRM). It is proposed key performance indicators for the implementation of VPRM in the coal industry. The authors believe that the creation of high-performance jobs in the coal industry needs to analyze the situation with the growth of labor productivity and the average wage of workers and engineering and technical personnel. When creating a high-performance workplaces one should apply advanced techniques to facilitate creativity and improve the efficiency of coal production specialist activities.

Key words: high-performance workplace, labor potential, coal industry, indicators.

Трудовой потенциал является важнейшей составляющей национального богатства. Главное богатство любого государства – люди, которые являются движущей силой социальных, политических, экономических преобразований. Уровень знаний и квалификации людей, их способность выполнять конкретные работы (что наряду с другими условиями является основой для привлечения иностранных инвестиций) во многом определяют перспективы роста национальной экономики [1].

26 мая 2013 года на встрече с представителями малого и среднего бизнеса Президент России В.В. Путин сказал: «Важно, чтобы новые рабочие места были высокотехнологичными. Там, где они появляются, наблюдается так называемый синергетический эффект по всем направлениям: по эффективности, по повышению производительности труда, по решению социальных задач, включая уровень заработной платы и улучшение условий труда» и выдвинул лозунг о необходимости осуществления «новой индустриализации» страны за счет создания 25 млн. высокотехнологичных рабочих мест [2, с. 53 а].

Современная экономика должна опираться на последние технологические достижения, что равносильно созданию множества высокопроизводительных рабочих мест (ВПРМ). Понятие ВПРМ как таковое в научной и деловой литературе отсутствует. Между тем данное понятие не является столь сложным, что нуждается в специальных академических определениях; специалисты хорошо понимают сущность этого понятия.

«Высокопроизводительное» рабочее место – это рабочее место, дающее возможность произвести максимум продукта за минимум времени. Дадим характеристику основным свойствам ВПРМ:

1. оснащенность самым современным технологическим оборудованием, основанным на последних достижениях науки и техники;
2. высокая экономическая эффективность производства (производительность труда должна, как правило, в разы превосходить аналогичный показатель традиционных производств; например, в 3,5 раза выше средней производительности труда в стране);
3. хорошие условия труда, отвечающие самым строгим современным нормам;
4. хорошее образование и высокая квалификация работников, занятых на данном рабочем месте;
5. высокая заработная плата работников, занятых на данном рабочем месте (в разы выше, чем у работников традиционных производств);
6. высокая стоимость создания нового рабочего места или модернизации старого рабочего места (не менее 100 тыс. долларов).

Процесс воспроизводства ВПРМ (ВВПРМ), который в явном виде в литературе как таковой не обсуждается, предполагает три ключевых момента:

1. Создание новых ВПРМ (в том числе за счет модернизации старых).
2. Подготовка квалифицированных кадров для новых ВПРМ.

3. Создание благоприятных институциональных условий для инвестирования в новые ВПРМ [3].

Возникновению комплекса высокотехнологичных отраслей в экономиках развитых стран способствовало: а) ускоренное развитие ряда отраслей научных знаний, связанных с возможностью освоения в короткие сроки результатов научно-технического прогресса; б) устойчивое развитие уникальных научно-технических коллективов, способных создавать конкурентоспособную на мировом рынке продукцию, включая компьютерную и телекоммуникационную технику и ПО; в) использование передовых технологий для выпуска конечной продукции; г) включение в стоимость продукции авторских прав (интеллектуальной собственности) при использовании результатов перспективных разработок в других отраслях экономики; д) ключевая роль государственного финансирования и всей системы поддержки инновационного производства на начальном этапе формирования наукоемких секторов промышленности и сферы услуг.

Чтобы осуществить внедрение ВПРМ в угольную промышленность, рассмотрим набор показателей, которые наиболее полно характеризуют этот процесс. В числе ключевых индикаторов можно предложить следующие 7 агрегатов:

1. Число ВПРМ.
2. Рост производительности труда.
3. Средняя стоимость ВПРМ.
4. Средняя заработная плата работников ВПРМ.
5. Инвестиции в ВПРМ.
6. Доля валовых внутренних затрат (ВВЗ) на НИОКР в ВВП.
7. Условия труда на ВПРМ.

Выбранные индикаторы должны иметь целевые значения, т.е. в нашей постановке те значения, которые должны быть достигнуты к 2030 г., который является контрольным для программы новой индустриализации [4].

На основе исследований можно сделать вывод, что сущность закона повышения производительности труда заключается в создании максимума продукции при минимуме затрат труда. Поэтому рост указанного показателя способствует прогрессу во всех областях деятельности и прежде всего научно-техническому и социально-экономическому развитию, что находит выражение в улучшении количественных и качественных показателей (аспектов

деятельности). В условиях модернизации производства, формирования новых интенсивных и инновационных путей его развития все аспекты совершенствования связаны в значительной мере с тем, что на основе выявления внутрипроизводственных резервов и принятия рациональных управленческих решений возникают новые текущие и перспективные возможности для повышения производительности труда [5].

Прежде чем создавать высокопроизводительные места работников в угольной отрасли, необходимо проанализировать сложившуюся ситуацию с ростом производительностью труда и среднемесячной заработной платой. При анализе этих двух показателей период времени был разбит с 2000 года до 2009 года и за последние три года. Анализ изменения среднемесячной заработной платы рабочего по добыче угля по отрасли показал, что заработки рабочих увеличились почти в шесть раз и составили в 2009 г. 22200 рублей в месяц. Рабочие на шахтах стали получать в 6,2 раза больше, чем в 2000 г. И темпы повышения заработной платы рабочих значительно опережали в рассматриваемом периоде их темпы роста производительности труда. За рассматриваемый период производительность труда рабочего по добыче угля выросла в 1,86 раза, что значительно ниже этого показателя по заработной плате. Значительные темпы роста оплаты труда связаны в основном с инфляционными процессами в стране. Об этом свидетельствует, в частности, коэффициент опережения, который по отрасли вырос с 0,777 в 2000 г. до 0,984 в 2009 г. Такая тенденция характерна как для подземного, так и открытого способов добычи угля. Значительно снизился коэффициент прироста заработной платы на процент прироста производительности труда (с 5,05 до 2,00) [6].

Однако следует отметить, что в последние 3 – 4 года темпы повышения заработной платы рабочих по добыче угля значительно снизились и начали приближаться к темпам роста производительности труда (см. таблицу).

Таблица 1

**Динамика среднемесячной производительности труда
и среднемесячной заработной платы рабочего по добыче угля**

Показатели	2011	2012	2013	2014 полугодие
Среднемесячная производительность труда рабочего по добыче угля, тонн	196,8	206,1	229,4	251,3
в том числе: на шахтах, тонн	127,0	144,3	148,2	165,4
на разрезах, тонны	294,5	300,7	322,2	340,1

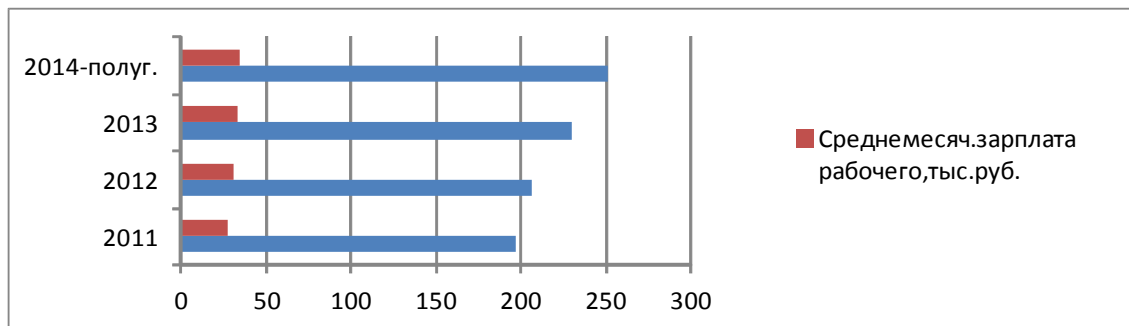
Темпы роста производительности труда к предыдущему году – всего, %	101,5	104,7	111,3	105,9
на шахтах	97,2	113,6	102,7	112,5
на разрезах	102,3	102,1	107,1	143,2
Среднемесячная заработная плата рабочего по добыче угля – всего, тыс.руб.	27,7	30,6	33,0	33,8
Темпы роста среднемесячной заработной платы рабочего к предыдущему году – всего, %	120,3	110,8	107,8	104,8
Коэффициент опережения – всего	0,844	0,945	1,033	1,01

Анализ данных за последние годы подтверждает выводы о том, что среднемесячная заработная плата рабочего возрастает незначительно по сравнению со среднемесячной производительностью труда рабочего по добыче угля, причем, рост наблюдается по шахтам и по разрезам, о чем свидетельствует таблица. Темпы роста в 2013 г. по сравнению с 2012 г. по шахтам снизились на 10,9%, но возросли по разрезам на 36,1%. Тенденция роста продолжилась в первом полугодии 2014 г. [7].

На графике (рис.1) ярко выражено увеличение среднемесячной производительности труда рабочего по добыче угля в сравнении со среднемесячной заработной платой.

Рисунок 1

Среднемесячная производительность труда и среднемесячная заработная плата рабочего по добыче угля за 2011 – 2014 гг.

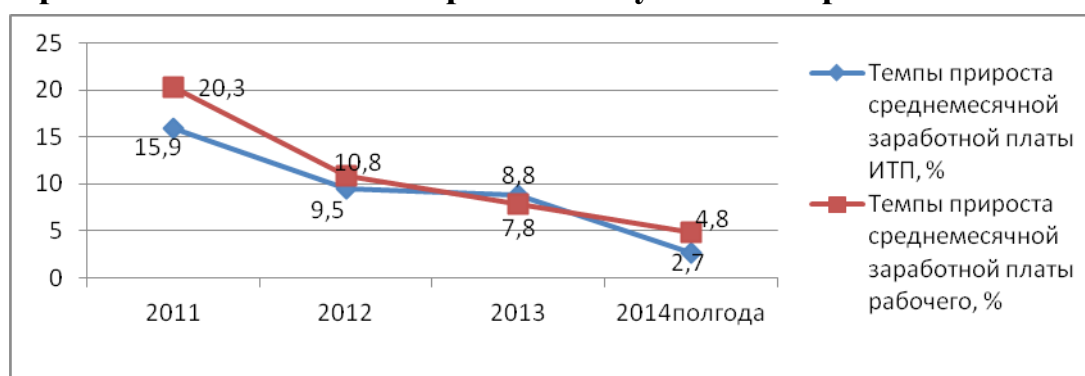


Темпы роста заработной платы рабочего по добыче угля приближались к темпам роста производительности труда, а с 2013 г. достигнуто опережение темпов роста производительности труда по отношению к темпам роста средней заработной платы. Коэффициент опережения темпов роста производительности труда по отношению к темпам роста средней заработной платы рабочего составил в 2013 г. 1,03, что больше по сравнению с 2012 г. на 0,1. Тенденция опережения сохраняется и в 2014 г. [8].

Анализ среднемесячной заработной платы работника инженерно-технического персонала (ИТП) угледобычи и переработки показал, что в среднем ее рост составлял 4 тыс.руб. В угольной отрасли и акционерных обществах (компаниях) имеют место нарушения в соотношениях оплаты инженерного труда и рабочих. Минимально гарантированный должностной оклад начальника участка по добыче угля, отвечающего за всю организацию работ, безопасность труда, материально-техническое снабжение, состояние горно-транспортного оборудования на участке, выполнение плановых заданий, качество угольной продукции, лишь на 11 % превышает месячную ставку рабочего. А у горного мастера он оказался почти на 20 % ниже, чем у рабочего. В угледобывающих организациях сложилось, что заработная плата специалистов не в полной мере выполняет возложенные на нее функции воспроизводства, стимулирования, регулирования, мотивации труда. Сложившиеся уровни оплаты труда не создают должных стимулов к высокопроизводительному труду, росту квалификации, изысканию внутрипроизводственных резервов. За 10 тысяч идти под землю и нести ответственность отказывается не только молодежь. Что же касается выпускников, то работать по специальности идут не все, а только из вузов, расположенных в районе добычи угля [9].

Рисунок 2

Динамика темпов прироста среднемесячной заработной платы ИТП и рабочего в угольной промышленности



Как видно из рис. 2 темпы прироста заработной платы рабочего превосходят темпы прироста инженерно-технического персонала, вычисленные по отношению к предыдущему году.

На уровень производительности труда отрицательно сказывается тот факт, что до настоящего времени не сформированы межотраслевые методические положения и порядок дифференциации оплаты труда по отраслям

промышленности и категориям работников. Угольная отрасль по темпам и уровню заработной платы стала значительно отставать от других отраслей промышленности, прежде всего, от газовой и нефтяной. В современных условиях уровень устанавливаемых тарифных ставок и должностных окладов значительно зависит от финансового состояния угледобывающей компании, которое определяется конкурентоспособностью продукции. Различный уровень оплаты труда в зависимости от неодинаковых финансовых возможностей предприятий не согласуется с формирующимся рынком трудовых ресурсов, когда размер оплаты должен определяться, в первую очередь, ценой рабочей силы. Результаты деятельности инженерно-управленческих работников не воплощаются непосредственно в количестве добытого угля, а, следовательно, не поддаются, как правило, непосредственному измерению и находят выражение лишь в общих количественных и качественных результатах труда коллектива организации или структурного подразделения [10].

При создании высокопроизводительных рабочих мест следует повышать творческую активность и результативность деятельности специалистов, используя практику зарубежных угольных компаний широко применяемых прогрессивные методы: индивидуализации и дифференциации заработной платы инженеров; аттестации и оценки результативности их труда с учетом совокупности важнейших аспектов деятельности и факторов, характеризующих специфику угледобывающего производства. Внутрифирменная мотивация инженерного труда должна базироваться на научно обоснованном планировании, организации, стимулировании, анализе, учете и контроле, позволяющих вырабатывать действенные рекомендации, направленные на повышение производительности труда.

Угольная отрасль остается в настоящее время одной из наиболее трудоемких и тяжелых по условиям производства и производительности труда, в связи с чем вопросы формирования, расстановки и рационального использования кадров, разделения и кооперации труда, внедрения передовых приемов и методов работы, нормирования и стимулирования труда, организации высокопроизводительных рабочих мест требуют поиска новых, неординарных методических и практических решений и их социально-экономического обоснования. Это относится ко всем категориям персонала на шахтах.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Калинин А.Р.* Мотивационная составляющая экономической системы стимулирования использования природных ресурсов // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2006. № 8.
2. *Костюхин Ю.Ю., Гусева М.Е.* Система грейдов: возможности применения в современных условиях // Экономика в промышленности. 2008. № 1.
3. *Костюхин Ю.Ю., Чалов В.И., Хорзов С.Е.* Актуальные задачи повышения эффективности высшей школы на современном этапе развития России // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2012. № 12.
4. *Петров И.В., Савон Д.Ю., Стоянова И.А.* Эколого-экономические последствия реструктуризации угольной промышленности Восточного Донбасса и пути их решения // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2014. № 5.
5. *Попов В.Н., Грибин Ю.Г., Мохначук И.И.* Оценка сложности, тяжести и привлекательности труда – основа научного проектирования профессиональных стандартов рабочих по добыче угля открытым способом // Уголь. 2013. № 10.
6. *Редина М.М., Калинин А.Р.* Анализ устойчивости эколого-экономических систем предприятий на основе экономических критериев // Научный вестник Московского государственного горного университета. 2011. № 5.
7. *Савон Д.Ю.* Социально-экономическая политика на региональном рынке занятости // Учет и статистика. 2005. № 5.
8. *Савон Д.Ю.* Финансовый инструментарий инвестирования проектов государственно-частного партнёрства в регионе // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2013. № S3 (1).
9. *Савон Д.Ю.* Методологические подходы финансирования сферы природопользования в условиях устойчивого развития региона // [Горный информационно-аналитический бюллетень \(научно-технический журнал\)](#). 2014. [№ 1](#).
10. *Тиболов Д.П.* Управление затратами в рамках современных систем планирования предприятия // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2005. № 2.

REFERENCES

1. *Kalinin A.R.* Motivational component of the economic system of stimulirova-use of natural resources // Mountain information-analytical bulletin (scientific and technical journal). 2006. № 8.
2. *Kostyukhin Y.Y., Gusev M.E.* Grading system: the possibility of using a modern-day conditions // Economy in the industry. 2008. № 1.
3. *Kostyukhin Y.Y., Chalov V.I., Horzov S.E.* Actual task of improving the efficiency of the higher school at the present stage of development of Russia // WORLD (Modernization. Innovation. Development). 2012. № 12.
4. *Petrov I.V., Savon D.Y., Stoyanova I.A.* Environmental and economic consequences of re-structuring of the coal industry of East Donbass and solutions // Mountain information-analytical bulletin (scientific and technical journal). 2014. № 5.
5. *Popov V.N., Gribin Y.G., Mohnachuk I.I.* Estimate of the complexity, severity and attractive-in labor – the basis of the scientific design of the professional standards of workers in opencast mining // Coal. 2013. № 10.
6. *Redin M.M., Kalinin A.R.* Stability analysis of ecological and economic systems of the enterprises on the basis of economic criteria // Scientific Bulletin of the Moscow State Mining University. 2011. № 5.
7. *Savon D.Y.* Social and economic policy at the regional employment market // Accounting and Statistics. 2005. № 5.
8. *Savon D.Y.* Financial instruments of investment projects, public-private partnerships in the region // Mountain information-analytical bulletin (scientific and technical journal). 2013. № S3 (1).
9. *Savon D.Y.* Methodological approaches funding for wildlife management in the context of sustainable development of the region // Mountain information-analytical bulletin (scientific and technical journal). 2014. № 1.
10. *Tibilov D.P.* Cost management within the modern enterprise planning systems // Mountain information-analytical bulletin (scientific and technical journal). 2005. № 2.

17 декабря 2014 г.