

Влияние производственных и трудовых отношений на траекторию развития горнодобывающего предприятия

Асель Нурабаевна Сатиева

аспирант

Карагандинский государственный технический университет, Караганда, Казахстан

E-mail: assel-satieva@rambler.ru

Происходящие в РК преобразования требуют решения актуальных проблем в области управления социально-экономическими отношениями для отраслей угольной промышленности. Система социально-экономических отношений представляет собой сложную, иерархическую структуру связей интегрированных в её рамках людей, организаций, социальных институтов и органов управления. Функционирование и воспроизводство этой системы тесно связано с циклическими воздействиями внешних и внутренних факторов. Можно выделить три типа воздействий: трудовое поведение больших групп наёмного персонала, носящее в значительной степени спонтанный, вероятностный характер; деятельность органов управления разных уровней, обладающая чёткой формализацией отношений и построенная на основе регулирования социальных процессов; рыночные отношения, воздействующие на трудовое поведение работников опосредованно через рынок труда.

Следовательно, регулирование социально-экономических процессов должно охватывать все типы упомянутых воздействий.

Оценка трудового потенциала компании получается умножением расчётного трудового потенциала на коэффициенты, характеризующие конкурентоспособность компании на рынке труда и эффективность программ повышения квалификации её работников. При этом первый коэффициент определяется как отношение среднемесячных затрат на рабочую силу в расчете на одного работника дочернего АО или компании в целом к данному показателю для промышленности региона (страны). Второй коэффициент характеризует отношение долей персонала, повысившего квалификацию в дочернем АО, и компании в целом, которое корректируется постоянным коэффициентом, равным 0,65. Указанная константа представляет частное от деления годового прибавочного продукта, получаемого в результате повышения квалификации, на затраты на подготовку рабочей силы. Она была определена по данным из [3].

Оценка изменения условий рабочей среды (среды функционирования) отражает степень износа основного капитала, изменение удельного веса числа работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, уровень производственного травматизма, широту охвата персонала нормированием и коллективными формами организации труда, уровень социальных выплат персоналу. Особо отмечу возрастающую значимость нормирования труда работников (в том числе их численности), которая характеризует интенсивность использования трудового потенциала.

Мотивированность работников на высокопроизводительный труд предлагается измерять частными оценочными показателями, характеризующими конкурентоспособность уровня заработной платы работника и её потенциал, изменение доли затрат на персонал в себестоимости реализации (издержках обращения), степень дифференциации уровня заработной платы в компании (дочернем АО), уровень задолженности по оплате труда персонала и оценку эффективности системы организации стимулирования труда работников.

Показатели, характеризующие выделенные направления оценки (расчётный трудовой потенциал, состояние рабочей среды и мотивацию персонала), формируются как средние арифметические взвешенные величины. При этом вес входящих в них частных оценочных показателей определяется экспертным путем. Большинство частных показателей представляют относительные величины, характеризующие эффективность работы структурной единицы в рамках всей компании. Это позволяет устранить

недостатки оценки от достигнутого состояния производственной системы.

Интегральная модель для компании в целом представляет среднее арифметическое взвешенное комплексных оценок групп дочерних АО, занятых разными видами деятельности. При этом веса рассчитываются как доля численности персонала данной группы в среднесписочной численности работников компании в целом. Разработанная модель допускает введение новых оценочных показателей, характеризующих особенности деятельности конкретных компаний и их дочерних АО. Она апробирована в АО «Испат Кармет».

Разработанная интегральная модель может использоваться для выработки рациональных стратегических решений и оптимизации планирования кадровой работы. В крупных угледобывающих компаниях появляется возможность организации мониторинга социально-кадровой деятельности дочерних АО и получения оценки результатов работы по данному направлению руководящих кадров и работников служб управления персоналом. В частности, предлагаемая модель может найти применение для оценки результатов деятельности кадровых служб создаваемых генерирующих компаний, угледобывающих угольных и угледобывающих газовых холдингов. При этом рассмотренная модель расширяет возможности модуля HR SAP R/3 и им подобных систем. Кроме того, разработанная модель может быть основой для организации диагностики управления персоналом и системы кадрового аудита (в том числе аудита организации оплаты труда работников).

В таблице 1 представлены принципы формирования системы диагностики управления персоналом угледобывающей компании.

Таблица 1

Принципы формирования системы диагностики управления персоналом угледобывающей компании

<i>Принципы</i>	<i>Общенаучные</i>	<i>Особенные (теории управления персоналом)</i>	<i>Специальные (диагностики управления персоналом)</i>
Методологические	Идеализация	Системность	Комплексность
Методические	Инвариантность	Конструктивность определений	Нормативность
Практической реализации	Полезность	Интерпретируемость	Базирование на действующей системе учёта

Предлагаемая модель может быть использована для оценки развития кадрового «ядра» угледобывающей компании. Данная проблема чрезвычайно важна, так как наметилось определённое снижение качества кадрового «ядра» угледобывающих предприятий из-за старения персонала, снижения уровня полученного образования и других сходных причин.

Разработанная методика может быть использована для сравнения результатов кадровой работы в отраслях угольной промышленности. Выполненные расчёты показали, что в 2001 году комплексная оценка результативности управления персоналом для угольной промышленности составила 1,26, нефтяной, газовой и топливной промышленности соответственно 3,05, 5,70 и 2,31. Для электроэнергетики данный показатель составил 1,79, для отраслей ТЭК в целом — 1,50. Существенный отрыв газовой промышленности по величине оценки автор может объяснить прежде всего высоким уровнем оплаты труда персонала в газовой отрасли, относительной стабильностью её кадрового состава, значительным образовательным потенциалом работников и достаточно высокой долей расходов на персонал в структуре производственных затрат.