

УДК 622.3:338.45

И.Н. Богданова

УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Рассмотрены основные факторы, влияющие на эффективность использования рабочей силы в соответствии с развитием рыночных отношений в экономике РФ и реструктуризацией угольной промышленности.

Ключевые слова: эффективность, рабочая сила, труд, работник, производительность труда, угольная промышленность, факторы производства.

Главными рычагами воздействия на экономику остаются монетарные методы. Одной из причин снижения их эффективности в настоящее время является ограничение государственных расходов. На усложнение условий экономического роста указывается во многих публикациях последнего времени, однако процессы экономического роста связываются в первую очередь с эволюцией финансовых и административных методов управления. А между тем социально-экономическое развитие может быть связано только с повышением эффективности использования рабочей силы и в первую очередь эффективности труда. Так, в 1986 г повышение производительности труда на 1 % было равнозначно экономии 1 млн. работников. Темпы роста производительности труда в промышленности СССР в тот период составляли 3,2, в Великобритании – 2,6, во Франции 2,5, а в США -2,0 [1]. В настоящее время по данным Минэкономразвития отставание России по производительности труда от Евросоюза и США в ряде отраслей достигает 30 раз. Динамика эффективности труда определяется состоянием основных фондов, технологии процессов, организации производства

и труда, конъюнктурой рынка труда, наличием необходимых инвестиций и развитием инноваций.

Президент России Владимир Владимирович Путин назвал повышение производительности труда в РФ в разы одной из приоритетных задач на долгосрочную перспективу. Россия ставит перед собой амбициозную цель - войти к 2020 году в пятерку ведущих экономик мира. История экономического развития показывает, что темпы роста производительности труда могут быть уникально высокими. Следует учитывать, что повышение производительности труда - важнейший вопрос и требует серьезной и глубокой проработки. К сожалению сегодня же в России отсутствует государственная программа повышения производительности труда, не разработана научная доктрина организации труда, отвечающая современным экономическим реалиям, отсутствуют научно обоснованные нормы труда, не достаточно внимания уделяется повышению научной обоснованности учета потенциальной и фактической оценок качества эффективности использования рабочей силы.

Исследованию проблем эффективности производства и труда посвящено огромное количество работ,

но они продолжаются, поскольку эффективность производства и труда как научная проблема является проблемой вечной, ведь научно-технический прогресс постоянно меняет производственные отношения, сам характер труда и непосредственно рабочую силу. Такие признаки деятельности человека как целенаправленная, сознательная, целесообразная характеризуют понятие труд, которое в определенной степени устоялось в экономической науке, а термин «рабочая сила» более разнообразен, но большинство исследователей под рабочей силой понимает «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которыепускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие – либо потребительские стоимости» [2], определение данное К. Марксом. Становление в России постиндустриального общества и характеризуется сменой характера труда, а, следовательно, и характера рабочей силы. Наряду с традиционными, появляются новые факты производства и труда, которые требуют детального исследования. Так, содержание внутрипроизводственных трудовых отношений в трансформационный период развития экономики определяется затруднением трудовой адаптации работников к стремительно меняющимся экономическим, технологическим, организационным и правовым условиям. Основная проблема заключается в росте сложности самой жизни и окружающих явлений, энтропии, неопределенности и непредсказуемости событий, порождаемой ускоренным ростом знаний и коммуникаций. Для принятия решений даже на личном уровне сегодня нужно в десятки раз больше знаний и оперативной информации, повышения ответственно-

сти, самостоятельности и инициативности. В период формирования рыночных отношений произошло резкое ослабление политических, экономических, правовых, нравственных и иных регуляторов поведения человека в обществе. Мотивацией уже становится не столько максимизация личного дохода, сколько улучшение своего положения в рамках корпоративной культуры, ментальности, обычаев, принятых в той или иной организации. Стало происходить дальнейшее углубление массового отчуждения работников от самого процесса труда как деятельности, эффективно удовлетворяющей разносторонние потребности личности, превращении труда в фактор выживания. В обстановке резкого снижения стабильной занятости и ослабления позиций профессиональных организаций, роста зависимости персонала от администрации работники оказываются беззащитными и все чаще вынуждены мириться с не удовлетворяющими их условиями труда, чтобы сохранить работу.

Та же ситуация сложилась и в горнодобывающей отрасли. В процессе реструктуризации произошло массовое сокращение неэффективных рабочих мест на действующих предприятиях и ликвидация убыточных и неперспективных производств. Цена на газ в начале реструктуризации была регулируемой государством и составляла порядка 15 долл. за 1 тыс. куб. м, и конкурировать с ним уголь не мог. Это явилось одной из главных причин ликвидации нерентабельных угольных предприятий. В итоге часть генерации была переведена с твердого органического топлива на газ, сокращая угольную составляющую до минимума. Как следствие только в Восточном Донбассе было потеряно более 100 тыс. рабочих мест. Прак-

тические все шахтерские города превратились в дотационные. Однако в связи со сдвигом в 2008 г. энергобаланса страны с газа на уголь государство стало стимулировать развитие новых месторождений и переработку угля. Продолжалось формирование в том числе новых организационных форм производства со своими правилами, нормативами, принципами и условиями производства и труда, иногда различающиеся в значительной степени и требующие от работника нового подхода.

Структурные преобразования естественно сопровождались определенной социальной напряженностью. В большинстве регионов страны четко обозначились проблемы, связанные с трудовыми ресурсами, характеризующиеся негативными тенденциями в области демографии (высокая смертность, низкая рождаемость, ухудшение здоровья населения, старение населения), дисбалансом между спросом и предложением на рынке труда, проблемами, связанными со сферой профессионального образования (дефицит квалифицированных молодых рабочих кадров), а также эффективностью использования рабочей силы (пассивностью, апатией, инертностью, неспособностью к творческой, инновационной деятельности). Последнее было связано с наложением новой системы ценностей на матрицу устоявшихся представлений и глубокого внутреннего конфликта.

Значительная часть основных рабочих преимущественно Кузбасса занята сверх норматива, в том числе при вахтовой организации труда (которая стала развиваться на многих предприятиях из-за удаленности месторождений). При соблюдении режимов междусменного отдыха в соответствии с трудовым законодательст-

вом среднегодовая величина продолжительности рабочего дня (с учетом его сокращения на тяжелых и вредных работах) должна находиться примерно в пределах 6,8-7,5 ч на одного работника в год. На деле повсеместно наблюдается превышение 8-часовой продолжительности. Между тем увеличение количества выходов, как и сокращение междусменного отдыха, снижает работоспособность, влияет на рост заболеваемости и травматизма, а главное, лишает работника свободного времени, необходимого для восстановления сил, здоровья и развития личности. Таким образом, налицо неэффективное использование рабочей силы. Однако многие работники с целью повышения доходов были согласны с такой ситуацией, некоторые не выдерживали повышенной напряженности труда и увольнялись. Увеличилась текучесть кадров. Действующий Трудовой кодекс позволяет сохранять большой объем сверхнормативного времени, поскольку в нем отсутствуют жесткие границы рабочего дня. Установлена лишь продолжительность рабочей недели. Законодатель обязывает работодателей вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, но они не должны отчитываться перед государством или каким-либо органом управления о фактическом использовании труда работников. Продолжительность рабочего дня, как и продолжительность ежедневной работы (смены), жестко регламентируется (ограничивается) лишь для подростков (в возрасте от 15 до 16 лет и от 16 до 18 лет), а также для учащихся общеобразовательных учреждений и профессиональных училищ. Для всех остальных границы рабочего дня (смены) должны устанавливаться

правилами внутреннего распорядка, являясь предметом договорных отношений, закрепляемых в коллективных договорах и соглашениях.

Трудовой кодекс в ряде статей предусматривает возможность работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени как по инициативе работника (в том числе совместительство), так и по инициативе работодателя (в том числе сверхурочно). При этом предусматривается возможность как внутреннего (в пределах предприятия), так и внешнего совместительства. Нарушение закона будет иметь место лишь в случаях, если продолжительность рабочего дня превысит 12 ч. Применение же 9-10-часового рабочего дня нарушением не является. Нет и ответственности работодателей за применение сверхнормативного времени. Правила внутреннего распорядка, так же как и организационная культура, являются

компетенцией администрации. При отсутствии профсоюза время начала и окончания работы может быть предметом соглашения работника и работодателя.

Но не все так удручающе. Исследования показывают, что в настоящее время на угольном рынке существует немало предприятий активно формирующих адекватный рыночным отношениям тип работника, имеющего соответствующую структуру требований к работе, цивилизованный экономический интерес, предполагающий необходимость инициативной, качественной трудовой деятельности при соответствующей оплате труда. Они несут социальную ответственность, как перед своим трудовым коллективом, так и перед населением прилегающей территории, перед обществом в целом. Это такие как СУЭК, ОАО «Мечел», холдинг «Сибулгемет», ОАО Объединенная угольная компания «Южкузбассуголь».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Народное хозяйство СССР*. Юбилейный стат. Ежегодник/Госкомстат СССР. – М.: Финансы и статистика, 1987. – С. 657.
2. *Маркс К.* «Капитал». Т.1. Электронная библиотека/ libelli. – С. 179.
3. *Трудовой кодекс РФ*. Электронная библиотека/ libelli.ru.
4. *Богданова И.Н.* Методология совершенствования управления оплатой труда как основы механизма устойчивого развития горнодобывающих предприятий Научный вестник. Электронный журнал МГТУ, 2012, №1.
5. *Богданова И.Н.* Концептуальный подход к управлению трудовыми ресурсами./ 20-летие СНГ. Наука и 10-летие Института СНГ: сборник материалов международной научно-практической конференции (21 апреля 2012 г.).- М.: ИСНГ, 2012. ГИАБ

КОРОТКО ОБ АВТОРЕ

Богданова Ирина Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра «Экономика и планирование горного производства», Московский государственный горный университет, ud@msmu.ru



UDC 622.3:338.45

MANAGEMENT LABOR UTILIZATION

Bogdanova I.N., Candidate of Economic Sciences, docent, Department of "Economics and Planning of the mining industry",
Moscow State Mining University, Russia, ud@msmu.ru

The article describes the main factors affecting the efficiency of the labor force in line with the development of market relations in the Russian economy and the restructuring of the coal industry.

We consider the political, economic, legal, moral and other regulators of behavior human rights in society, the problems of restructuring in the mining industry - there was a mass the Reduction of inefficient jobs in existing plants and the elimination of unprofitable and non-promising industries. Economic reasons are given the elimination of unprofitable coal mines.

Structural transformations were accompanied by certain social tensions. In most regions of the country clearly identify the problems related to human resources, characterized by the negative trends in demography, the imbalance between supply and demand of the proposals in the labor market, problems related to the field of vocational education, as well as the efficient use of labor.

The causes of work outside the normal hours of work on the initiative of the employee and by the employer.

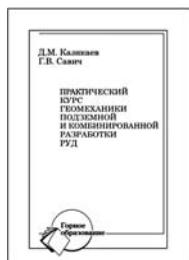
Key words: efficiency, labor, worker productivity, the coal industry, the factors of production.

REFERENCES

1. The national economy of the USSR. Jubilee stat . Yearbook / USSR State Committee for Statistics . - Moscow: Finance and statistics of 1987 . - S. 657.
- 2 . Marx 'Capital'. V.1 . E-library / libelli. - S. 179.
- 3 . The Labour Code of the Russian Federation . E-library / libelli.ru.
- 4 . Bogdanova I. Methodology for improving the management remuneration as
- 5 . framework of sustainable development of mining machinery enterprises Scientific Bulletin . An electronic journal MGGU , 2012, № 1.
6. Bogdanova I. The conceptual approach to human resource management . / 20 anniversary of the CIS. Science and the 10th anniversary of the Institute of the CIS : a collection of the international scientific - practical conference (April 21, 2012.) - Moscow ISNG , 2012.



ГОРНАЯ КНИГА



Практический курс геомеханики подземной и комбинированной разработки руд

Д.М. Казикаев, Г.В. Савич

2013 г., 2-е издание

224 с.

ISBN: 978-5-98672-341-9

UDK: 622.272:622.83

Рассмотрены наиболее характерные задачи геомеханики подземной и комбинированной разработки рудных месторождений. В каждой главе изложена методика решения одной или нескольких однотипных задач, также содержится информация об их месте и значимости в общем процессе освоения рудного месторождения.

Для студентов вузов, обучающихся по специальности «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых» направления подготовки «Горное дело».