**Демидова, Наталья Евгеньевна. Методические положения по оценке и выявлению направлений повышения эффективности труда персонала угледобывающих организаций : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Демидова Наталья Евгеньевна; [Место защиты: Центр. науч.-исслед. ин-т экономики и науч.-техн. информ. угол. пром-сти].- Шахты, 2011.- 166 с.: ил. РГБ ОД, 61 12-8/490**

**Шахтинский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный технический университет (Новочеркасский политехнический институт)"**

04 2 01 2 50 42 9“ На пРавах рукописи

**ДЕМИДОВА Наталья Евгеньевна**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ОЦЕНКЕ И ВЫЯВЛЕНИЮ НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством**

**(экономика труда)»**

**Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук**

**Научный руководитель, доктор экономических наук, профессор Черкесова Э.Ю.**

**Шахты 2011**

Стр.

Введение

1. [Общие методические положения оценки эффективности труда персонала организаций ] 1](#bookmark0)
   1. Формирование понятийного аппарата и исходных теоретических

положений оценки эффективности труда работников организаций 11

* 1. [Оценка состояния научных разработок в области исследования эффективности труда работников в угледобывающих организациях 21](#bookmark2)
  2. Формы и методы оценки эффек тивности труда работников за рубежом 32

[Выводы по первой главе 44](#bookmark3)

1. Исследование практики, методов и перспективных направлений оценки эффективности труда персонала в угледобывающих организациях 48
   1. Эволюция и тенденции развития технико-экономических показателей, характеризующих эффективность производства и труда в угледобывающих организациях 4g
   2. Изучение используемых в практике угледобывающих организаций методов оценки эффективности труда работников 61
   3. [Выявление перспективных направлений оценки эффективности труда работников в угледобывающих организациях 71](#bookmark6)

Выводы по второй главе 80

1. [Разработка методических рекомендаций по комплексной оценке эффективности труда персонала в угледобывающих организациях 86](#bookmark7)
   1. Формирование исходных методических положений комплексной оценки эффективности труда персонала в угледобывающих организациях 86
   2. Разработка методических рекомендаций по оценке эффективности труда персонала в угледобывающих организациях 96
   3. Разработка методических подходов к оценке эффективности труда на основе учета качества, результативности и экономичности деятельности при аттестации работников в угледобывающих организациях 112
   4. Разработка методических рекомендаций по оценке эффективности труда при установлении стимулирующих надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам 128
   5. [Рекомендации по оценке эффективности труда персонала на основе рационального использования трудового потенциала 135](#bookmark16)

Выводы по третьей главе 148

Заключение (методические и практические результаты исследования) 155

Список использованных источников 157

**Актуальность темы исследования. В** настоящее время исключительно важное значение приобретает научная задача всемерного повышения эффективности труда работников. Решить ее возможно только на основе сбалансированного улучшения количественных и качественных показателей деятельности, связанных с ростом результативности труда, снижением материальных и трудовых затрат, рациональным' использованием всех видов ресурсов, улучшением качества и повышением конкурентоспособности продукции, ростом производительности труда и снижением трудоемкости работ, рационализацией использования оборудования по мощности и во времени, вскрытием внутрипро­изводственных резервов.

Рассматриваемая научная задача наиболее актуальна для угледобывающих организаций, труд в которых остается сложным, опасным и тяжелым по горно-геологическим условиям производства, требует постоянного поиска новых методических подходов к более полному использованию трудового потенциала персонала, повышению качества его подготовки, всемерного поиска неиспользованных возможностей управления для обеспечения эффективности, охраны труда и безопасности ведения работ. Особую значимость эти вопросы приобретают в условиях развития рыночных отношений, когда существенно возрастают требования к качеству деятельности, от которой, прежде всего, зависят бережливость, экономичность, эффективность и конкурентоспособность производства.

В условиях модернизации и социально-экономического развития угледобывающих организаций оценка эффективности труда персонала должна охватывать практически все основные аспекты производственно­хозяйственной деятельности. Вместе с тем этой важной задаче не уделяется должного внимания, что существенно снижает эффективность угледобычи. Необходимо отметить, что многие разработанные в угольной отрасли

нормативно-методические документы по вопросам труда требуют совершенствования и корректировки исходя из современного состояния техники, технологии, организации производства и труда, социально- экономического развития.

Все это свидетельствует не только о своевременности, но и высокой научной и практической значимости исследуемой темы.

**Степень разработанности научной задачи.** Вопросы повышения эффективности труда работников в условиях рыночных отношений исследовались Волгиным Н.А., Гомбергом Я.И., Довбой А.С., Жуковым А.Л., Капустиным Е.И., Карловой М.В., Карпухиным Д.Н., Кибановым А.Я., Кокиным Ю.П., Костиным J1.A., Никифоровой А.А., Ракоти В.Д., Слезингером Г.Э., Шатовой Т.Н., Яковлевым Р.А.

Решением данной научной задачи в угольной отрасли занимались такие видные ученые, как: Антонов Н.П.; Астахов А.С.; Архипов Н.А.; Гранин И.В.; Грибин Ю.Г.; Добрянская А.М.; Игнатущенко Н.А.; Калапуц П.А.; Кирилова Г.В.; Каминский И.Н.; Кундин М.Б.; Липатов А.А.; Миневич А.С.; Попов В.Н.; Рожков А.А.; Рубинский Ю.М.; Черкесова Э.Ю.; Шибаев Е.В.; Штейнгард Н.А.; Ястребинский М.А. В их монографиях и научных трудах рассмотрены многие важные методические и практические проблемы повышения производительности труда, снижения трудоемкости работ, сокращения трудовых и материальных затрат. Однако недостаточно проработаны вопросы системного подхода к изысканию резервов производства и управления, а также оценке эффективности труда работников.

Наряду с отечественными научными разработками накоплен значительный опыт оценки и повышения эффективности труда работников в промышленно развитых странах мира, который требует глубокого изучения и обобщения.

**Целью диссертационной работы** является формирование методических положений по оценке и выявлению направлений повышения эффективности труда работников угледобывающих организаций.

Для достижения этой цели решались следующие научные и практические задачи:

* изучались, структурировались и систематизировались действующие методические положения оценки эффективности труда работников промышленных организаций;
* исследовались практика и методы оценки эффективности труда работников в угледобывающих организациях;
* разрабатывались методические и практические рекомендации по оценке и выявлению направлений повышения эффективности труда работников угледобывающих организаций.

**Объектом исследования** являются угледобывающие организации.

**Предмет исследования** -методические положения и практика оценки эффективности труда работников в угледобывающих организациях.

**Методы исследования. В** процессе выполнения работы использовались методы инженерных и экспертных оценок, структурного и системного анализа, математической статистики и моделирования, процедуры, приемы и способы технико-экономического изучения процессов трудовой деятельности.

**Теоретическая и методологическая основы исследования -** фундаментальные труды отечественных и зарубежных ученых, положения Конституции Российской Федерации и Трудового Кодекса Российской Федерации, правительственные программы развития и реформирования экономики России, социально-экономические прогнозы развития угольной отрасли, научные труды специалистов Института труда и социального страхования, Академии труда и социальных отношений, ОАО «ЦНИЭИуголь», Московского государственного горного университета,

Московского государственного открытого университета, материалы общероссийских и отраслевых научных конференций, симпозиумов, научных семинаров.

При подготовке диссертационной работы реализовывались принципы комплексного подхода, включающие исследование и обобщение исходных методических положений, изучение тенденций, практики и методов оценки эффективности труда, разработку положений, выводов и рекомендаций по выявлению направлений повышения эффективности труда работников, апробацию и внедрение результатов исследования в практику работы угледобывающих организаций.

**Информационная база исследования.** При выполнении диссертационной работы использованы материалы Росстата, нормативно­методические и правовые акты об управлении трудом в условиях рыночной экономики, фондовые материалы научно-исследовательских институтов и горных вузов по вопросам оценки эффективности труда персонала компаний и организаций, материалы МОТ об изыскании резервов роста эффективности труда за рубежом, отчетные данные о работе угольной отрасли, результаты исследований, выполненных при участии автора в 1998-2011 гг.

**Основные научные положения, выносимые на защиту:**

* при изыскании резервов повышения эффективности труда работников в угледобывающих организациях необходимо учитывать не только количественную ее составляющую (объемы производства), но и качественную на основе оценки результатов деятельности и затрат трудовых, материальных и финансовых ресурсов, позволяющей выявлять основные направления рационализации производства и труда;
* при организации аттестации персонала следует учитывать показатели качества труда (сложность выполняемых функций, квалификационный уровень, деловые и личностные качества), результативности (организационно-производственную деятельность, степень инновационности

6

труда) и экономичности (экономия ресурсов, снижение текущих затрат, повышение конкурентоспособности продукции) с учетом значимости факторов и их количественной оценки по рекомендованным критериям;

* установление стимулирующих надбавок за профессиональное мастерство (высокие достижения в труде) персоналу угледобывающих организаций следует осуществлять дифференцированно в зависимости от результатов количественной оценки эффективности их деятельности в соответствии с разработанным методическим подходом, включающем систему влияющих факторов, их значимость, критерии, оценочные шкалы и зависимости;
* обоснование и выбор оптимального управленческого решения в области использования трудового потенциала угледобывающей организации следует осуществлять на основе разработанной экономико-математической модели, представляющей целевую функцию максимизации эффективности расходования средств на персонал.

**Научная новизна результатов исследований** заключается **в** следующем:

* систематизированы и структурированы методические положения, характеризующие принципы, формы и методы количественной и качественной оценки эффективности труда с учетом совокупности, технических, организационных и социально-экономических факторов;
* критически проанализированы практика и действующие в угольной отрасли методы оценки эффективности труда персонала и выявлены основные направления их развития;
* разработаны методические рекомендации по количественной оценке эффективности использования живого и овеществленного труда персонала угледобывающих организаций на основе учета действенности расходования ресурсов (трудовых, материальных, финансовых), позволяющие выявлять основные направления повышения эффективности труда;
* сформированы методические положения по аттестации работников угледобывающих организаций на основе оценки потенциальных и фактически достигнутых результатов их деятельности с учетом факторов качества, результативности и экономичности труда;
* разработаны рекомендации по усилению мотивации персонала к эффективному труду на основе установления дифференцированных надбавок за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде исходя из научно обоснованного учета совокупности факторов и критериев оценки;

разработана экономико-математическая модель максимизации финансовой отдачи от использования трудового потенциала

угледобывающей организации, позволяющая обосновать и выбрать оптимальное решение по управлению человеческими ресурсами организации с учетом динамики финансовых потоков.

**Научное значение диссертационной работы** заключается в разработке и обосновании комплекса методических положений и рекомендаций по оценке и выявлению направлений повышения

эффективности труда работников в угледобывающих организациях с учетом совокупности технических, технологических, организационных и социально- экономических факторов, что позволит обеспечить взаимосвязь

стимулирующей составляющей оплаты труда с квалификацией персонала и результативностью его труда.

**Практическая значимость диссертационной работы** связана с тем, что разработанные научные положения, выводы и рекомендации способствуют повышению эффективности принимаемых управленческих решений по рационализации производственных и трудовых процессов, выявлению внутрипроизводственных резервов роста производительности и эффективности труда, экономии материальных, трудовых и финансовых ресурсов, выпуску конкурентоспособной угольной продукции.

**Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций** обусловлена тем, что при выполнении диссертационной работы: использованы представительные первичные и статистические

данные о деятельности угледобывающих организаций; применены современные научные методы обобщения и анализа информационных материалов; произведена апробация разработанных рекомендаций в условиях угледобывающего производства, а также освещение их в открытой печати, на конференциях, симпозиумах, научных семинарах; осуществлено внедрение- методических положений и рекомендаций в угледобывающее производство.

**Реализация научных положений, выводов и рекомендаций на производстве.** Научные разработки использованы в практике работы ОАО «Угольная компания «Донской уголь» при изыскании резервов повышения эффективности труда работников. Методические положения и практические рекомендации по оценке эффективности труда в угледобывающих организациях внедрены в учебном процессе (программы обучения и лекционные курсы) в Шахтинском институте ЮРГТУ.

**Апробация работы.** Разработанные на основе исследования методические положения и рекомендации обсуждались в Шахтинском институте ЮРГТУ (г. Шахты, 2009, 2010 и 2011 гг.), на научном симпозиуме «Неделя горняка» (г. Москва, 2011 г.), на научных семинарах в ОАО «ЦНИЭИуголь» (г. Москва, 2010 и 2011 гг.).

**Публикации.** По теме выполненной работы опубликовано 18 научных статей общим объемом 16,0 печ. л., из них две работы в изданиях, рекомендованных ВАК РФ для публикации основных результатов диссертационных исследований.

**Объем и структура диссертации.** Данное исследование состоит из введения, трех глав, заключения (основных методических и практических результатов выполненной работы), списка использованных источников из

103 наименований. Объем диссертации составляет 168 страниц машинописного текста, в том числе 11 таблиц, 31 рисунок.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ** (методические и практические результаты исследования)

1. На основе выполненных исследований в работе: сформированы исходные теоретические положения оценки эффективности труда персонала организаций; оценено состояние научных разработок в области эффективности труда; рассмотрены формы и методы оценки эффективности труда персонала за рубежом; освещены тенденции развития технико­экономических показателей, характеризующих эффективность производства и труда в угледобывающих организациях; изучены используемые в практике угледобывающих организаций методы оценки эффективности труда

персонала, выявлены направления их совершенствования; сформированы методические положения комплексной оценки эффективности труда

персонала в угледобывающих организациях; разработан методический подход к оценке качества, результативности и экономичности труда при аттестации работников; разработаны методические рекомендации по оценке эффективности труда при установлении стимулирующих надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников; сформированы рекомендации по оценке эффективности труда персонала на основе

рационального использования трудового потенциала в угледобывающих организациях.

1. На основе изучения теоретических положений и практики оценки труда персонала систематизированы и структурированы методические рекомендации по оценке его эффективности, включающие: выявление факторов, которые целесообразно учитывать в процессе оценки

эффективности трудовой деятельности; формирование структурных схем, раскрывающих сущность указанной оценки; проектирование зависимостей, для оценки эффективности труда применительно к рабочим процессам, функциям управления и факторному анализу производительности труда; процедуру выявления направлений повышения эффективности деятельности.

Предложены зависимости и порядок определения общего комплексного коэффициента управления эффективностью деятельности с учетом затрат живого и овеществленного труда на основе установления продуктивности использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

1. Разработаны принципы, процедуры, критерии, шкалы и зависимости, позволяющие комплексно оценивать количественные и качественные показатели деятельности при аттестации работников, принимать научно обоснованные управленческие решения и оценивать эффективность труда при дифференциации стимулирующих надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам с учетом совокупности факторов.
2. Предложены методические рекомендации и экономико­математическая модель формирования и рационального использования трудового потенциала на основе определения соотношения между результативностью и затратами.
3. Разработанные в процессе исследования научные положения, выводы, рекомендации, а также методические и практические рекомендации использованы ОАО «Угольная компания «Донской уголь»» при изыскании внутрипроизводственных резервов и формировании нормативно­методических положений по оценке эффективности труда, а также Шахтинским институтом (филиалом) ЮРГТУ (НПИ) при разработке учебных программ и лекционных курсов по дисциплинам: «Мотивация трудовой деятельности», «Организация труда персонала».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ **источников**

1. Слезингер Г.Э.Труд в условиях рыночной экономики. М.: Институт труда. - 1996. - 335 с.
2. Экономика труда (под ред. кэн, проф. Шлендера П.Э., дэн, проф. Кокина Ю.П.). М.: Юристъ. - 2002. - 588 с.
3. Черкесова Э.Ю., Топчиенко Л.Н. Экономическая оценка трудового потенциала личности / Шахт, ин-т ЮРГТУ (НПИ). - Новочеркасск : Набла, 2007. - С. 67-71
4. Стукалова Е.С. Эффективность труда и ее показатели / Тульский государственный университет. Тула. - 2005.
5. Политика доходов и заработной платы (под ред. дэн, проф. Савченко П.В. и дэн, проф. Кокина Ю.П.). М.:Юристъ. - 2000. - 455 с.
6. Чертенкова Л.П. Повышение эффективности инженерного труда на угледобывающих предприятиях: автореф. дисс. канд.экон.наук: 08.00.05 /

ЦНИЭИуголь. - М, 2002. - 24 с.

1. Цыганков В.А. Теория и методология исследования качества трудовой жизни. М.: Экономика. - 2006. -277 с.
2. Белокрылова Щ.С., Михалкина Е.В. Экономика труда. Ростов на Дону: Феникс. — 2002. — 224 с.
3. Владимирова Л.П. Экономика труда / Учебное пособие. М.: Издательский дом «Дашков и К0. - 2002. - 299 с.
4. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов). М.: Экономика. - 1989. - 52 с.
5. Клюев М.М. Опыт управления качеством инженерного труда в промышленно- развитых угледобывающих странах мира / Научные труды ЦНИЭИуголь. М. - 2010. - выпуск 25. - С.60-66.
6. Айзен Л.Г. Исследование вопросов количественной оценки качества труда: автореф. дисс. канд.экон.наук: 08.00.05 / ЦНИЭИуголь,- М,1972.- 22 с.
7. Грибин Ю.Г., Петров В.Ф., Щанников А.Н. Разработка методических положений по оценке результатов деятельности руководителей и специалистов по управлению процессами добычи угля в условиях реструктуризации и развития рыночных отношений. М.: ЦНИЭИуголь. - 1999.-29 с.
8. Уколкин С.И. Разработка методических положений по оценке эффективности организации и функционирования рабочих мест угледобывающих предприятий: автореф. дисс. канд.экон.наук: 08.00.05 / ЦНИЭИуголь. - М, 2001. - 22 с.
9. Тимков М.Ю. Разработка методических рекомендаций по стимулированию роста квалификации рабочих на угледобывающих предприятиях . М.: ЦНИЭИуголь. 2003. -23 с.
10. Протасов В.А. Аттестация рабочих мест как фактор повышения эффективности труда в угледобывающих организациях. М.: ЦНИЭИуголь. — 2005.-25 с.
11. Куровский К.И. Проблема измерения качества труда. М.: Экономика. - 1977. - 141 с.
12. Топчиенко Л.Н. Методические рекомендации по оценке эффективности использования трудового потенциала в» угледобывающем регионе: автореф. дисс. канд.экон.наук: 08.00.05 / ЦНИЭИуголь. - М, 2006. - 22 с.
13. Балалаева Н.А. Формирование системы эффективной мотивации инженерного труда в угледобывающих организациях. Новокузнецк: СибГИУ. -2009.-25 с.