

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №3 (2016) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-3>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/15EVN316.pdf>

Статья опубликована 24.05.2016.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Судакова А.Д. К вопросу о повышении производительности труда на примере Камышловской дистанции пути // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №3 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/15EVN316.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/15EVN316

УДК 332.012.2

Судакова Анна Дмитриевна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Россия, Екатеринбург¹

Ассистент кафедры «Экономика транспорта»

E-mail: Anna-fedchenok@yandex.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=677490

К вопросу о повышении производительности труда на примере Камышловской дистанции пути²

Аннотация. Вопрос о росте производительности труда никогда не теряет актуальности. Постоянное стремление к повышению производительности ставит перед предприятиями железнодорожной отрасли серьезные задачи по сокращению текучести кадров, что на сегодняшний день, является одной из основных проблем на транспорте. Наряду с данной проблемой необходимо должное внимание уделять системе премирования работников. Прозрачность и доступность расчетов премиальной составляющей заработной платы оказывает непосредственное влияние на уровень производительности труда работников. Все эти нюансы необходимо учитывать при разработке плана по повышению производительности труда на предприятии. Автором представлена методика расчета премирования работников для сокращения текучести кадров на предприятии. Произведенные расчеты позволяют сделать выводы о том, что грамотное финансирование на удовлетворение потребностей работника позволяет существенно экономить денежные средства предприятия на увольнение и принятие, и обучение новых работников. Вопрос премирования актуален на любом предприятии, постоянное обновление и пересмотр документации по стимулирующим выплатам позволяет эффективно использовать трудовые ресурсы предприятия. Данные исследования помогают решить вопрос о грамотном планировании штата работников организации и повысить производительность труда.

Ключевые слова: система премирования; железнодорожный транспорт; производительность труда; текучесть кадров; тарифный разряд; балльная оценка; тарифная ставка

От любого сотрудника требуется заинтересованность в общем росте производительности предприятия, увеличении производительности социального и

¹ 620034, г. Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66

² Камышловская дистанция пути - структурное подразделение Свердловской дирекции инфраструктуры Центральной дирекции инфраструктуры - филиала ОАО «Российские железные дороги».

собственного труда, повышении качества выпускаемой предприятием и им непосредственно продукции, как в средстве увеличения общественного и собственного благосостояния. Подъем заработной платы считается следствием увеличения квалификации сотрудников, совершенствования организации труда, внедрения свежих машин, устройств, современных способов и в конечном результате производительности труда.

Темпы подъема производительности труда обязаны опережать темпы роста заработной платы [1].

В путевом хозяйстве используются сдельная и повременная формы оплаты труда. Сдельная форма делится на: прямая сдельно-премиальная и аккордно-премиальная. Прямая сдельно-премиальная система применяется, к примеру, на ремонтных работах. Повременная система применяется на работах, которые невозможно нормировать. Повременная форма делится на протую повременную и повременно-премиальную.

В зависимости от качества содержания пути осуществляется премирование монтеров пути. Размер ежемесячных премий установлен при отличном состоянии пути - 35% фонда заработной платы, при хорошем – 30%, при удовлетворительном – 20%.

Бригада лишается премирования, если на участке имеется от 1 км пути с неудовлетворительной оценкой. Премия бригадиру пути выплачивается в размере на 15-20% больше, чем процент, начисленный бригаде.

Рост размера премии прямо пропорционален росту трудовых затрат и позволяет стимулировать работников к повышению срока полезного использования верхнего строения пути.

Премирование работников сокращается до 50% в случае ненадлежащего выполнения работ, приводящих к неудовлетворительной оценке против фактического содержания пути в предыдущем месяце.

Премия в размере до 10% от сдельного заработка получают рабочие из материального фонда поощрения за содержание пути в отличном и хорошем состоянии. В случае если рабочее отделение обслуживает не менее 30% участков с невыполненными межремонтными сроками, рабочим выплачивается премия в 2% за снижение месячного плана по бальной оценке за каждый процент соответственно [2].

Формирование размеров премий для рабочих происходит при согласовании с профсоюзным комитетом.

Увеличение производительности труда возможно при росте объема производства и одновременном сокращении рабочей силы.

Повышение производительности труда позволяет говорить о увеличении производства продукции и повышении ее качества. Отсюда можно сделать вывод, что темп роста производительности труда определяет темпы наращивания общественного производства.

В круг обязанностей начальника дистанции пути входит координирование и организация всех видов ремонта железнодорожного полотна, а также их реконструкции, в запланированном объеме.

Штат работников укомплектовывается исходя из поставленных перед руководством задач по выполнению работ по содержанию пути и составляет такое количество рабочих, которые способны осуществлять запланированные объемы работ вовремя и в полном объеме.

Эффективное использование трудовых ресурсов является ключевой задачей наряду с повышением производительности труда в рамках ведения финансово-хозяйственной деятельности дистанции пути.

При неизменной численности работников, занимающихся капитальным ремонтом (30 чел), производительность труда составит 1,41 прив. км/чел в 2015 году, увеличение к базовому году составит 0,52 прив. км/чел.

В рамках предложений по повышению производительности возможно совершенствование бригадного метода текущего содержания пути за счет повышения минимальной тарифной ставки, а также снижения текучести кадров.

Бригадная форма организации труда является наиболее эффективной с точки зрения роста влияния системы материального поощрения на развитие производства и достижение высоких результатов работы [3]. Такая практика активно используется в путевом хозяйстве для выполнения различных работ.

При выполнении ремонтных работ создаются комплексные бригады, которые состоят из рабочих разных специальностей, необходимых для выполнения качественного ремонта пути. При формировании такой команды необходима высокая согласованность действий всех работников и четкое, последовательное руководство их деятельностью. Данный метод формирования бригад позволяет обеспечить полную загрузку в течение дня всех рабочих, поскольку работа имеет высокую степень согласованности и не может быть разделена на отдельные элементы и операции [8].

Каждая бригада имеет бригадира, назначенного приказом начальника дистанции по согласованию с бригадой. Контролирующим органом, решающим вопросы организации труда, качества работы, обеспечения безопасности, повышения дисциплины является совет бригад, который активно участвует в мобилизации коллектива на выполнение плана. В функции совета бригад также входит определение вносимого вклада каждым работником в общий результат, после подведения итогов совет выдвигает кандидатов на моральное и материальное поощрение. Наличие данного органа позволяет оценить долю качественного участия каждого члена бригады и коллективно оценить его работу [9].

Основной принцип премирования и оплаты труда, это заинтересовать каждого рабочего в достижении результата и выполнении плана по ремонту пути.

Результаты работы бригады за месяц, квартал и год рассматриваются на совете бригады, общем собрании ее членов и расширенном заседании комитета профсоюза [4].

При осуществлении оплаты труда рабочих бригадной формы необходимо правильно установить квалификацию каждого работника, вести учет отработанного времени, объема выполненной работы, постоянно повышать квалификацию рабочих, что позволит совмещать несколько смежных профессий и обеспечить взаимозаменяемость всех членов бригады. В случае совмещения работником смежных профессий и увеличения объема выполняемой работы устанавливается доплата в размере до 50% тарифной ставки рабочего, которого он замещает [7].

Поскольку на рассматриваемом предприятии высокий уровень текучести кадров, и основной проблемой текучести является неудовлетворенность работников заработной платой и условиями труда, то руководству дистанции пути рекомендуется пересмотреть действующую тарифную систему путем повышения минимальной тарифной ставки [10].

Произведем расчет ущерба от текучести кадров, который предприятие несет ежегодно.

1. Потери предприятия за простаивание рабочего места:

Среднее количество рабочих, увольняющихся по собственному желанию в год – 56 чел.; среднее количество дней нахождения рабочего места в качестве вакантного – 30 дн.; среднедневная выработка на 1 рабочего – 281 руб.

$$56 \text{ чел.} \times 30 \text{ дн.} \times 281 \text{ руб.} = 472080 \text{ руб.}$$

2. Объем недополученной продукции по причине снижения выработки рабочего перед увольнением:

Среднее количество дней перед подачей заявления и увольнением – 21 дн.; снижение ПТ перед увольнением – 16%.

$$56 \text{ чел.} \times 21 \text{ дн.} \times 281 \text{ руб.} \times 0,16 = 52873 \text{ руб.}$$

3. Объем недополученной продукции по причине снижения морального климата у коллег уволившегося:

Снижение ПТ у коллег уволившегося из-за ухудшения морального климата – в среднем у 6 чел. в течение 5 дней на 7%.

$$56 \text{ чел.} \times 6 \text{ чел.} \times 5 \text{ дн.} \times 0,07 \times 281 \text{ руб.} = 33046 \text{ руб.}$$

4. Объем недополученной продукции в период адаптации новых работников:

Среднегодовая выработка у 1 рабочего – 91700 руб.; невыполнение норм выработки в период адаптации: 1-ый месяц – 14%; 2-ой месяц – 8%; 3-ий месяц – 3%.

$$56 \text{ чел.} \times 91700 \text{ руб.} / 12 \text{ мес.} \times (0,14 + 0,08 + 0,03) = 142644 \text{ руб.}$$

5. Затраты на рекламирование потребности в рабочей силе: 4650 руб.

6. Затраты на оформление рабочих:

Затраты на оформление 1 рабочего – 220 руб.; затраты на увольнение 1 рабочего – 100 руб.

$$56 \text{ чел.} \times 100 \text{ руб.} + 56 \text{ чел.} \times 220 \text{ руб.} = 17920 \text{ руб.}$$

Общий ущерб от текучести кадров составляет:

$$472080 \text{ руб.} + 52873 \text{ руб.} + 33046 \text{ руб.} + 142644 \text{ руб.} + 17920 \text{ руб.} = 718563 \text{ руб.}$$

Таким образом, за счет повышения минимальной тарифной ставки и тарифных коэффициентов для рабочих с 1 по 5 разряд, Камышловская дистанция пути решит проблему с высокой текучестью кадров среди данной категории персонала. Следовательно, предприятие ежегодно будет экономить по 718563 руб. С помощью данных денежных средств предприятие может покрыть расходы по увеличению заработной платы среди рабочих. Т.е. предприятие в данном случае ничего не теряет, снизив при этом уровень текучести кадров, что в свою очередь послужит росту эффективности и производительности труда в целом на предприятии [6].

Социальный эффект от проведенных мероприятий рассчитать на год вперед трудно. Но можно предположить, что произойдет:

- рост мотивации работников на эффективную работу за счет внедрения понятной и прозрачной системы оплаты труда;
- обеспечение стабильности персонала, т.к. повысится уровень трудовой мотивации персонала;
- повышенные тарифные коэффициенты для начальных разрядов решат проблему дефицита неквалифицированных кадров и высокой текучести персонала;

- рост материальной заинтересованности в повышении мастерства и образовательного уровня.

В Камышловской дистанции пути наблюдается снижение капитальных ремонтных работ (рис. 1).

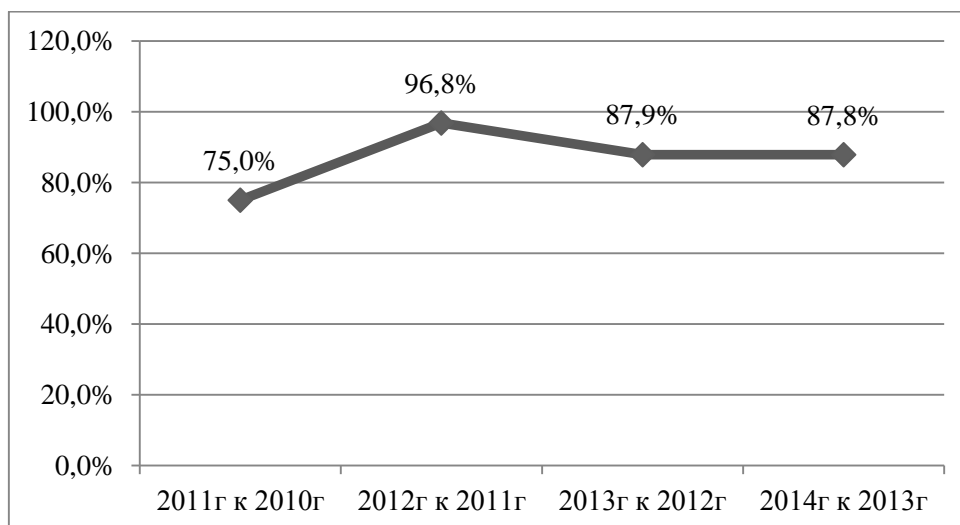


Рисунок 1. Динамика объемов капитальных ремонтных работ, %

В 2013 и 2014 годах снижение объемов капитальных ремонтных работ находятся на одном уровне.

Предположим, что объем выполненного капитального ремонта будет доведен до 100%, и Камышловской дистанции пути необходимо дополнительно выполнить объем на 15,53 прив. км, а увеличение объема перевозок составит 20%, т.е. увеличится на 903,7 прив. км.

Рассчитаем производительность труда:

$$ПТ = 5422,20 \text{ млн т-км брутто} / 732 \text{ чел.} = 7407 \text{ т-км/чел}$$

$$ПТ_{\text{кап.р.}} = 42,3 \text{ прив. км} / 30 \text{ чел.} = 1,41 \text{ прив. км}$$

Проведенные расчеты обобщим в таблицу 1.

Показатели до внедрения мероприятия принимаются равными фактическим данным 2014 года. Списочная численность после внедрения мероприятий не изменится.

Как видно из таблицы, предложенные мероприятия позволят Камышловской дистанции увеличить объем перевозок на 20%, а объем выполненных работ по капитальному ремонту на 58%.

Таблица 1
Расчет производительности труда до и после внедрения мероприятий

Показатели	До внедрения	После внедрения	Отклонение, в %
Списочная численность всего, чел.	732	732	-
в т.ч. по эксплуатации	684	684	-
по кап. ремонту	30	30	-
Объем перевозок, млн т-км брутто	4518,5	5422,2	120
Выполнение кап. ремонта, прив. км	26,77	42,3	158
Производительность труда, т-км / чел.	6,173	7,407	120

Показатели	До внедрения	После внедрения	Отклонение, в %
Производительность капитального ремонта, прив. км/чел.	0,892	1,41	158

На рисунке 2 представлен более наглядно рост производительности труда и производительность кап. ремонта.

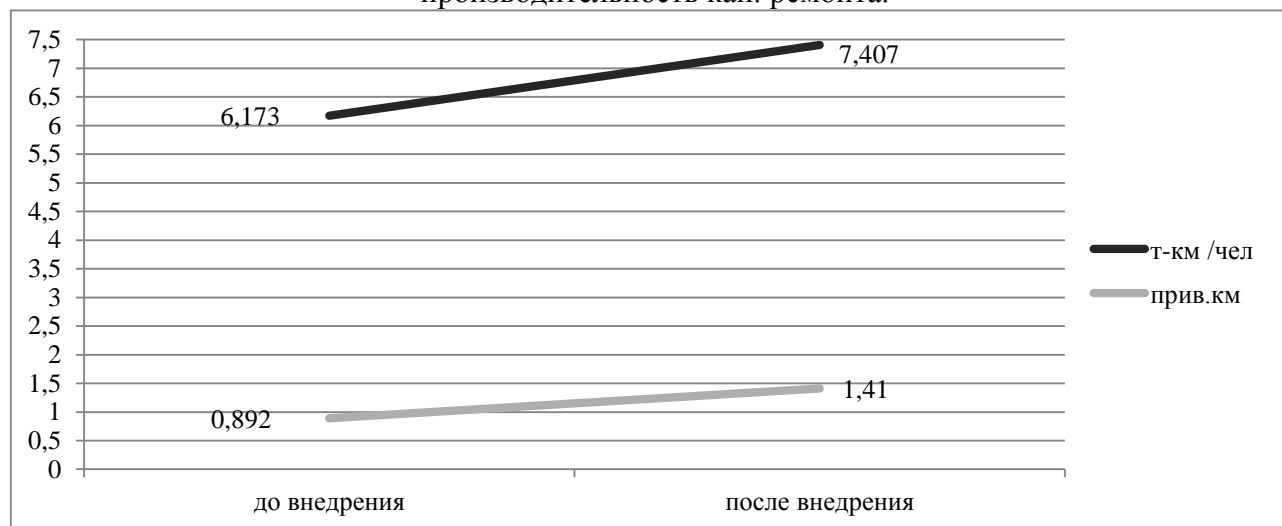


Рисунок 2. График изменения производительности труда до и после внедрения мероприятий

Из графика изменения производительности труда видно, что предложенные мероприятия позволят Камышловской дистанции повысить производительность труда на 1,23 т-км/чел и производительность капитального ремонта на 1,41 прив. км.

Таким образом, для повышения производительности труда работников Камышловской дистанции пути руководству предприятия следует заинтересовать работников в конечном результате труда, предоставить условия труда, удовлетворяющие требованиям действующего законодательства, а также более эффективно организовывать работу предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гандельсмана Т.А., А.Б. Сидорова, А.В. Сафоновой, Н.Е. Першиной, Н.Н. Калгановой Экономика железных дорог – М.: «МЦФЭР». 2012. – №11. – 102-104 с.
2. Киселева В.А. Экономика труда: учебное пособие – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – 286 с.
3. Рачек С.В. Зарубежный опыт реформирования железных дорог, Известия УрГЭУ, Екатеринбург, 2013. - №6 (50). – С. 62-66.
4. Рачек С.В. Системное управление трудовым потенциалом современного предприятия / монография. – Екатеринбург: УрГУПС. – 2001. – 302 с.
5. Рачек С.В., Радченко В.И., Бельский А.Ю. Методология согласования управленческих решений // Экономика ЖДТ. 2012. №3. С.
6. Селина О.В. Ключевые факторы и резервы повышения производительности труда на предприятии / Наукоединие. – 2015. – №5. Том 7.
7. Селина О.В. Прикладной аспект совершенствования системы формирования бизнес-ориентированной конкурентоспособности выпускников вузов / Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №5. – С. 331.
8. Селина О.В. Особенности реализации целевой программы в ОАО «РЖД» на современном этапе развития холдинга / Фундаментальные исследования. – 2015. – №11. Часть 6. – С. 1249-1252.
9. Судакова А.Д. Совершенствование системы премирования сотрудников Уральского филиала АО "Федеральная пассажирская компания" / Современные проблемы науки и образования: электронный журнал, 2015, №1.
10. Терёшина Н.П., В.Г. Галабурда, М.Ф. Трихунков и др.; Под ред. Н.П. Терёшиной, Б.М. Лapidуса, М.Ф. Трихункова Экономика железнодорожного транспорта: Учеб. для вузов ж.-д. транспорта / - М.: УМЦ ЖДТ, 2006. – 801 с.

Sudakova Anna Dmitrievna

The Ural state university of railway transport, Russia, Ekaterinburg
E-mail: Anna-fedchenok@yandex.ru

To the question of increasing productivity on the example of Kamyshlovsky track

Abstract. The question of the growth of labour productivity never loses its relevance. Constant striving for higher productivity raises the rail industry will face major challenges to reduce employee turnover to date, is one of the main problems in transport. Along with this problem due consideration must be given to the system of awarding bonuses to employees. Transparency and availability calculations the premium component of wages has a direct impact on the productivity level of employees. All these nuances should be considered when developing a plan for improving productivity in the enterprise. The author presents the method of calculation of employee bonuses to reduce turnover in the company. The performed calculations allow to draw conclusions about what sound financing to meet the needs of the employee allows you to save funds of the enterprise on the dismissal and acceptance, and training new employees. The question of the actual bonus payment in any enterprise, the constant updating and revision of documentation for incentive pay allows you to effectively use the labour resources of the enterprise. Critical study of help to solve the issue of proper planning in staff organizations and improve productivity.

Keywords: the bonus system; railway transport; labour productivity; turnover of staff; tariff category; score; tariff rate

REFERENCES

1. Gandelsman, T.A., And A.B. Sidorov, A.V. Safonova, N.E. Pershina, N.N. Kalganova Economy of Railways – M.: "mtsfer". 2012. – №11. – 102-104 P.
2. Kiseleva V.A. labour Economics: study guide Chelyabinsk: SUSU Publishing center, 2011. – 286 p.
3. Rachek S.V. international experience of railway reform, Izvestia USUE, ECAT-rinburg, 2013. - №6 (50). – S. 62-66.
4. Rachek S.V. System management of labor potential of the modern enterprise]. – Ekaterinburg USURT. – 2001. – 302 p.
5. Rachek S.V., Radchenko V.I., Belsky A.Y. a Methodology for harmonization of management decisions // Economics ZHDT. 2012. No. 3.
6. Selina V.O. Key factors and reserves of increase of labor productivity at the enterprise / Naukovedenie. – 2015. – No. 5. Volume 7.
7. Selina O.V. the Applied aspect of improving the system of formation of business-oriented competitiveness of graduates / Modern problems of science and education. – 2014. – No. 5. – P. 331.
8. Selina O.V. Peculiarities of realization of the target program of JSC "RZD" on the modern stage of development of the holding / Fundamental research. – 2015. – No. 11. Part 6. – P. 1249-1252.
9. Sudakov, A.D. improvement of the system of awarding of staff of the Ural Phi-lial JSC "Federal passenger company" / Modern problems of science and education: electronic journal, 2015, №1.
10. Tereshina N.P., V.G. Galaburda, M.F. Tryukov etc.; ed.P. Tereshinoy, B.M. Lapidus, M.F. Tikhonkova Economy of railway transport: Proc. for universities well.-D. transport / - M.: UMTS ZHDT, 2006. – 801.