

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЗАО «ВОРОНЕЖСТАЛЬМОСТ»)

Рябушкина В. С., Ефимова С. В.

*Воронежский государственный университет
ЗАО «Воронежстальмост»*

Приводятся данные социологического исследования позиции различных категорий работников по проблемам мотивации трудовой деятельности нормирования и организации оплаты труда ЗАО «ВСМ». Даны рекомендации по совершенствованию управления трудом.

Со стабилизацией российской экономики многие предприятия обратились к поиску путей совершенствования организации и повышения эффективности труда. Эта задача оказалась актуальной и для предприятий, которые не испытавших в годы реформ катастрофических потрясений, вызванных мало предсказуемыми колебаниями на отраслевых рынках. Задачи стратегического развития и устойчивого функционирования потребовали актуализации их трудовой сферы. К таким предприятиям вполне может быть отнесено ЗАО «Воронежстальмост» («ВСМ») — один из национальных лидеров в области производства стальных конструкций мостов.

Мощный производственный потенциал, высококвалифицированный персонал, современные технологии, стабильная сырьевая база, высокая надежность и долговечность изделий, удобное географическое положение позволяют ЗАО «ВСМ» чувствовать себя уверенно и поддерживать устойчивое экономическое положение. Вместе с тем, в последние годы менеджмент предприятия, ориентированный на совершенствование системы управления, регулярно обращается к исследованию состояния дел в трудовой сфере.

Важной составляющей этой работы стало социологическое исследование*, которое охватило 109 работников завода (6,8 %) разных категорий: рабочих, в том числе имеющих наибольший удельный вес профессий — газорезчиков и электросварщиков, мастеров, руководителей и специалистов цехов.

Результаты исследований (они представлены ниже применительно к этим группам). Позволили

© Рябушкина В. С., Ефимова С. В., 2007

* Исследование выполнено в 2006 в сотрудничестве экономистов ЗАО и Воронежского государственного университета.

сопоставить оценки и определить зоны совершенствования трудовых отношений.

При анкетировании рабочих акцент делался, в первую очередь, на выявлении причин потерь и непроизводительных затрат рабочего времени в основных и обслуживающих (вспомогательных) цехах ЗАО. Часть вопросов была обращена к нормированию и оплате труда.

Исследуемая группа рабочих (44 человека) имеет в целом большой стаж работы: 50 % — более 20 лет) и высокий уровень квалификации: высококвалифицированные — 29,5 %, квалифицированные — 65,9 %. Средний возраст 41 год. По образованию выделяются имеющие среднеспециальное — 17 человек (38,6 %) и общее среднее — 21 человек (47,7 %). По уровню заработной платы респонденты разделены следующим образом: в интервале 5001—10000 руб. — 17 человек (39,6 %), свыше 10000 руб. — 27 человек (61,4 %).

На поставленный в анкете вопрос: «Часто ли происходят потери рабочего времени на Вашем рабочем месте?» были получены следующие ответы:

- да, часто — 12 чел. — 27,3 %,
- бывают, но не часто — 28 чел. — 63,6 %,
- не бывают — 3 чел. — 6,8 %,
- затрудняюсь ответить — 1 чел. — 2,3 %.

Причины потерь рабочего времени и показатели.

Как следует из данных таблицы, они обусловлены:

– недостатками в организационной подготовке производства. Это потери в начале смены, связанные с задержками в подаче материалов и заготовок, несогласованностью в действиях отдельных подразделений и др.

– недостатками в технической подготовке производства: ремонт оборудования в течение смены,

потери времени в связи с переналадкой оборудования, невысокое качество инструмента и технической документации и др.

Для повышения объективности оценки потерь и непроизводительных затрат рабочего времени аналогичное исследование было проведено среди мастеров, как правило, людей с высоким уровнем квалификации, имеющих большой опыт работы. Результаты опроса свидетельствуют об идентичности оценок (см. табл. 2).

Анкетирование рабочих выявило неудовлетворенность организацией заработной платы, при максимальной оценке = 1,0 данная ими оценка составила от 0,13 до 0,35 (см. табл. 3).

Расчет показателей таблицы 3 с учетом значимости оценок свидетельствует, что самый высокий показатель получили: выполняемая работа ($k = 0,55$) и условия труда ($k = 0,22$), особенно низки показате-

ли значимости по таким критериям, как система льгот и поощрений ($k = 0,13$), оплата труда ($k = 0,06$), нормирование труда ($k = 0,06$).

При невысокой в целом оценке организации оплаты и нормирования труда рабочие выдвинули предложения по ее совершенствованию, которые сводятся, в основном, к следующим:

- приведение норм в соответствие с реальными затратами труда;
- пересмотр тарифных ставок и расценок;
- «нет уравниловке!»;
- информирование рабочих о выработке и расценках.

Анкетирование руководителей цехов и специалистов с целью выявления их оценок уровня нормирования и оплаты труда охватило 38 человек, в большинстве они имеют длительный общий стаж работы — более 20 лет — 76,3 % — и стаж работы

Таблица 1

Причины потерь рабочего времени в цехах ЗАО «Воронежстальмост» (по мнению рабочих цехов основного и вспомогательного производств)

№ п/п	Причины потерь рабочего времени	Ранг	Количество респондентов, %
1	Не вовремя подаются заготовки (материалы) к началу рабочей смены	I	93,2
2	Ремонт оборудования в течение смены	II	81,8
3	Несогласованность в действиях отдельных подразделений	II	81,8
4	Потери времени на переналадку оборудования	III	54,5
5	Невысокое качество инструмента	IV	52,3
6	Недостаточно полно и ясно подготовлена техническая документация	V	25,0
7	Отсутствие электроэнергии	VI	20,4
8	Несвоевременная выдача производственного задания мастером	VII	11,4
9	Другие причины	VIII	от 6,8 до 2,3

Таблица 2

Причины потерь рабочего времени по мнению мастеров цехов основного и вспомогательного производств ЗАО «Воронежстальмост»

№ п/п	Причины потерь рабочего времени	Ранг	Количество респондентов, %
1	Ремонт оборудования в течение смены	I	81,5
2	Не вовремя подаются заготовки (материалы) к началу рабочей смены	II	44,4
3	Недостаточно полно и ясно подготовлена техническая документация	III	37,0
4	Несогласованность в действиях отдельных подразделений	III	37,0
5	Невысокое качество инструмента	IV	29,6
6	Потери времени на переналадку оборудования	IV	29,6
7	Причины, связанные с нарушением трудовой дисциплины	V	7,4

Таблица 3

Степень удовлетворенности рабочих организацией и оплатой труда

№ п/п		Удовлетворены		Не удовлетворены		Затрудняюсь ответить
		Полностью	Частично	Полностью	Частично	
1	Условиями труда	2	27	2	8	5
2	Оплатой труда	3	20	4	13	4
3	Системой льгот и поощрений	2	24	3	11	4
4	Системой нормирования труда	1	22	6	7	8
5	Напряженностью труда	5	20	4	4	11
6	Выполняемой работой	14	22	—	2	6

на предприятии: более 20 лет — 57,9 %. Возраст респондентов свидетельствует об их зрелости: средний возраст руководителей цехов, мастеров 36—50 лет, специалистов — 48—50 лет. Уровень образования: высшее и незаконченное высшее — 52,6 %, среднее специальное — 44,7 %. Современный уровень оплаты труда этой категории работников ЗАО представлен в табл. 4.

Руководители и специалисты цехов дали невысокую оценку уровню организации и оплаты труда, особенно самую низкую — мастера.

По мнению респондентов, уровень оплаты труда в малой степени корреспондирован с их образованием, должностным статусом и усилиями.

Вместе с тем, руководители и специалисты считают, что их знания и способности могут быть использованы с большой эффективностью — табл. 6 и ориентированы на повышение квалификации — табл. 7.

Вопрос «Заинтересованы ли Вы в повышении своей квалификации?» отражен в таблице 8.

В целом, руководители и специалисты цеховсклонны к заключению, что не полностью реализует свой потенциал — табл. 8.

Данные в таблицах 6, 7, 8 свидетельствуют о резервах повышения трудовой мотивации персонала, необходимости создания условий для более полного использования потенциальных возможностей и повышения эффективности труда.

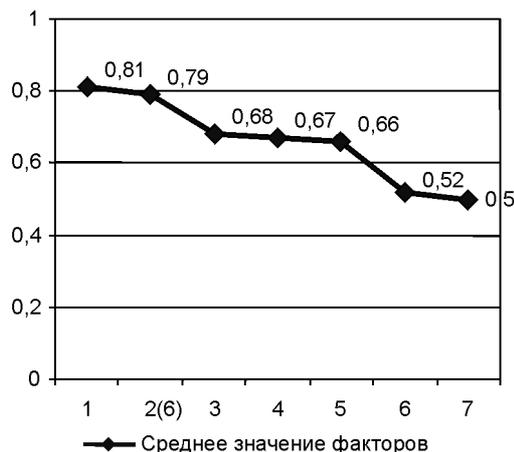


Рис. 1. Среднее значение факторов, определяющих уровень нормирования труда

Социологическое исследование (опрос), безусловно могло быть дополнено другими методами анализа качества и эффективности организации нормирования и оплаты труда в ЗАО «ВСМ». Однако, уже на его основе выявляются в качестве требующих решения задачи:

- исследования возможностей профессионального роста работников;
- улучшения организационной и технической подготовки производства и снижение непроизводительных затрат рабочего времени;
- более четкой координации в деятельности цеховых служб и служб заводоуправления (технологи, экономисты и нормировщики);

Таблица 4

Уровень заработной платы руководителей и специалистов цехов

№ п/п	Наименование занимаемой должности	Уровень заработной платы	
		5001—10000 руб.	Более 10001 руб.
1	Начальники цехов	—	100%
2	Заместители начальников цехов	14,3%	85,7%
3	Старшие мастера и начальники участков	80%	20%
4	Мастера	100%	—
5	Экономисты и нормировщики цехов	100%	—
6	Другие специалисты	100%	—

Таблица 5

Удовлетворенность организацией и оплатой труда

№ п/п	Наименование факторов	Нач. цехов	Зам. нач. цехов	Ст. мастера	Мастера	Экономисты и нормировщики	Ср. знач. факторов	Ранг
1	Условиями труда	0,5	0,64	0,7	0,14	0,6	0,52	I
2	Оплатой труда	0,25	0,5	0,4	-0,14	0,4	0,48	II
3	Системой льгот и поощрений	0,92	0,43	0,2	0,29	0,45	0,46	III
4	Системой нормирования труда	0,17	0,43	-0,2	-0,07	0,5	0,17	V
5	Интенсивностью труда	0,75	0,43	0,7	-0,2	0,3	0,4	IV
6	Выполняемой работой	0,83	0,79	0,6	-0,4	0,6	0,48	II

Таблица 6

Мнение респондентов об использовании знаний и способностей

№ п/п	Наименование факторов	Количество респондентов в %				
		Нач. цехов	Зам. нач. цехов	Ст. мастера	Мастера	Экономисты и нормировщики
1	Они используются в полной мере	33,3	28,6	20,0	71,4	54,5
2	Используются не всегда эффективно	50,0	28,6	60,0	28,6	27,3
3	Используются эффективно	—	—	—	—	—
4	Затрудняюсь ответить	16,7	42,9	20,0	—	18,2

Таблица 7

Заинтересованность респондентов в повышении квалификации

№ п/п	Наименование факторов	Количество респондентов в %				
		Нач. цехов	Зам. нач. цехов	Ст. мастера	Мастера	Экономисты и нормировщики
1	Да, весьма заинтересован	33,3	57,1	60,0	57,1	54,5
2	Заинтересован в определенной степени	66,7	42,9	40,0	42,9	36,4
3	Нет, не заинтересован	—	—	—	—	—
4	Нет ответа	—	—	—	—	9,0

Таблица 8

«Могли бы Вы работать лучше, чем сейчас?»

№ п/п	Наименование факторов	Количество респондентов, %				
		Нач. цехов	Зам. нач. цехов	Ст. мастера	Мастера	Экономисты и нормировщики
1	Несомненно мог бы	—	14,3	20,0	—	27,3
2	Пожалуй, мог бы	50,0	71,4	40,0	85,7	45,4
3	Вряд ли мог бы	—	—	20,0	—	27,3
4	Не думал об этом	33,3	14,3	20,0	14,3	—

– организации своевременного пересмотра устаревших норм, обеспечения информированности рабочих о нормах труда.

– Совершенствование систем мотивации работников с целью повышения эффективности их труда.

Социально-трудовые отношения должны стать важнейшей областью стратегического поиска.

Принято в печать 27 февраля 2007г.