

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

А. И. Воробьева

Дальневосточный научно-исследовательский институт рынка (г. Хабаровск)

Поступила в редакцию 19 декабря 2014 г.

Аннотация: рассмотрены некоторые инструменты управления производительностью труда на уровне муниципального образования. Сделаны выводы о положительных и отрицательных тенденциях. В качестве решения выявленных проблем предложена разработка системы механизмов, включающих все сферы воздействия администрации муниципального образования на муниципальный сектор экономики.

Ключевые слова: производительность труда, муниципальный сектор экономики, стратегическое планирование, система сбалансированных показателей, качество жизни населения.

Abstract: the article describes the management tools productivity in the municipality. Conclusions are made about the positive and negative trends. As a solution to the identified problems, proposed the development of a system of mechanisms. System of mechanisms includes all the spheres of influence of the administration of the municipality to the municipal sector.

Key words: productivity, municipal economy, strategic planning, balanced scorecard, quality of life of the population.

Задачи по увеличению производительности труда и созданию высокопроизводительных рабочих мест были поставлены в рамках Указа Президента РФ «О долгосрочной государственной политике» от 7 мая 2012 г. № 596 [1]. В целях реализации поставленных задач были подготовлены методические материалы Министерства экономического развития. Федеральная служба государственной статистики разработала план деятельности на 2013–2018 гг. по формированию и предоставлению актуальной и достоверной статистической информации для реализации данных задач. Общественные организации также приняли участие и внесли изменения в планы работы с целью содействия и создания стимулов для инвестиционных проектов, поддерживающих рост производительности труда и увеличение доли высокопроизводительных рабочих мест. Был разработан и утвержден план повышения производительности труда в России. Таким образом, сформирована научно-методическая база по выполнению Указа Президента. Однако указанные разработки направлены на поддержку и стимулирование крупной промышленности и не содержат разработок для муниципального сектора экономики.

Учитывая вышесказанное, для исполнения Указа Президента каждый муниципалитет должен сам сформировать политику в области повышения производительности труда. Вместе с тем в Стратегическом плане устойчивого развития города Ха-

баровска до 2020 года лишь констатируется факт низкой производительности труда и медленный процесс модернизации производств. В составе задач, требующих первостепенного решения, рост производительности труда отсутствует, так же как и соответствующий целевой показатель.

Методы управления производительностью труда на муниципальном уровне

Стратегический план устойчивого развития города Хабаровска до 2020 года, реализуемый администрацией города, является основополагающим документом в решении ключевой задачи муниципального образования – формирования селитебного социально-политического центра России на Дальнем Востоке, основой реализации которой является стабильное повышение качества жизни населения, определяемое уровнем развития экономики, состоянием городской среды, занятостью, качеством и доступностью социальных услуг.

Однако в городе сохраняется низкий уровень производительности труда (рис. 1). Хабаровск значительно уступает в темпах роста показателя своему главному конкуренту за ресурсы городу Владивостоку. Причинами являются устаревшая производственная база, технологическое отставание, неэффективная организация труда. В сложившихся условиях экономика города, в первую очередь ее муниципальный сектор, нуждается в мощном толчке со стороны органов управления.

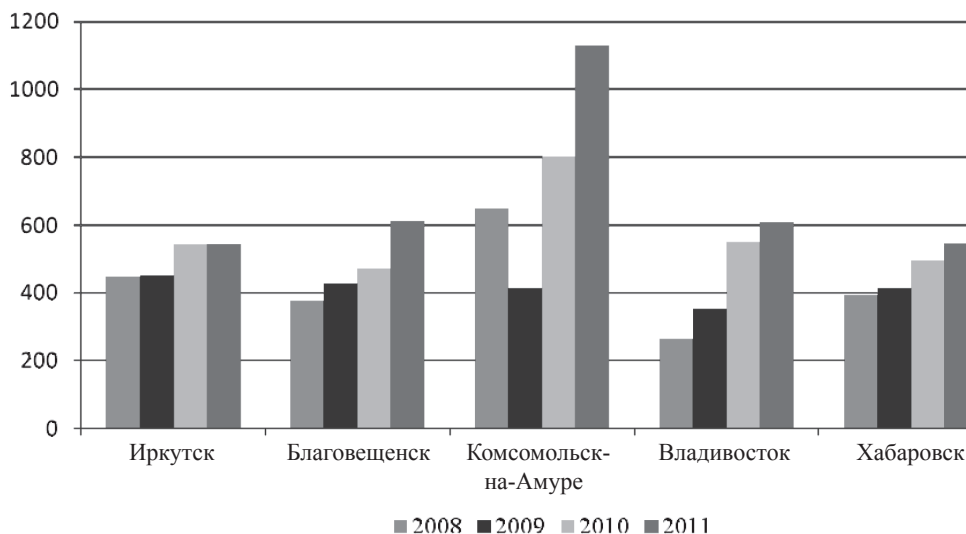


Рис. 1. Динамика производительности труда в восточных городах России, тыс. руб.

В то же время для муниципального сектора экономики разработаны дорожные карты, направленные на рост производительности труда. Достижение плановых значений показателя по муниципальному сектору экономики или соответствующим отраслям включены в SMART задачи должностных лиц администрации города Хабаровска в рамках реализации системы сбалансированных показателей. Однако эти меры разрознены и не оказывают достаточного влияния на качество жизни населения.

Система сбалансированных показателей (далее – ССП) была разработана для развития частных предприятий, преимущественно крупных и ориентированных на долгосрочное финансовое благополучие в рыночных условиях хозяйствования. Позже система была адаптирована для государственного сектора, ориентированного на стратегическое управление развитием территории. Перевод работников аппарата управления муниципальных предприятий на премирование по итогам работы за месяц данным способом является очередным шагом по внедрению инновационной системы оценки эффективности работников муниципальной сферы. В деятельности администрации города Хабаровска система была внедрена в сентябре 2012 г. как инструмент оценки эффективности деятельности управленцев высшего звена. Несмотря на наличие значительных недоработок, ССП получила дальнейшее распространение.

Муниципальные предприятия находятся в зависимости от своего учредителя, администрация муниципального образования определяет стратегические ориентиры и задачи для данного сектора экономики. По этой причине среди задач деятельности должностных лиц администрации города Хабаровска присутствуют показатели, связанные с подве-

домственными организациями. Условно их можно разделить на три группы (таблица).

Как видно из таблицы, существует разнесение взаимосвязанных показателей производительности труда муниципальных предприятий и удовлетворенности населения качеством услуг, оказываемых в соответствующих сферах жизнеобеспечения. Ответственность за реализацию данных задач могут нести сотрудники разных сфер, в том числе не имеющие возможности влиять на качество оказываемых услуг, смещаются причинно-следственная связи и снижается степень ответственности, следовательно, потенциал роста эффективности работ не реализуется. Более того, за один и тот же показатель могут отвечать несколько человек, для наглядности взаимозависимость указанных в таблице руководителей представлена на схеме (рис. 2).

Городское хозяйство – многосоставная отрасль, можно предположить, что первый заместитель мэра отвечает за совокупную производительность труда, а его подчиненные – производительность труда в конкретных отраслях муниципального хозяйства. Позитивной также является сопутствующая оценка удовлетворенности населения оказываемыми муниципальными предприятиями услугами в областях энергообеспечения и инженерных коммуникаций, дорог и внешнего благоустройства.

В трех других, представленных на схеме отраслях, происходит дублирование задач и показателей руководителей разных уровней. Это противоречит принципам ССП, задачи на всех уровнях должны быть разными, поскольку должны соответствовать возложенным полномочиям. Существует опасность, что при внедрении данной системы на уровень муниципальных предприятий руководителями этих

Распределение задач, связанных с развитием муниципальных предприятий, среди должностных лиц администрации города Хабаровска

Производительность труда подведомственных организаций	Удовлетворенность населения услугами, оказываемыми подведомственными организациями	Присутствуют оба показателя
Начальник управления ЖКХ и эксплуатации жилищного фонда	Заместитель мэра города, председатель комитета по управлению Железнодорожным округом	Начальник управления энергообеспечения, топлива, инженерных коммуникаций
Заместитель мэра города по экономическим вопросам	Заместитель мэра города, председатель комитета по управлению Центральным округом	Заместитель мэра города по промышленности, транспорту, связи и работе с правоохранительными органами
Заместитель мэра города, директор департамента архитектуры, строительства и землепользования	Заместитель мэра города, председатель Комитета по управлению Северным округом	Первый заместитель мэра города по городскому хозяйству
Заместитель мэра города по международным и внешнеэкономическим связям	Заместитель мэра города, председатель комитета по управлению Южным округом	Начальник управления дорог и внешнего благоустройства
Начальник управления международных связей		Заместитель мэра города, директор департамента муниципальной собственности
Начальник управления экономического развития		Начальник управления транспорта



Рис. 2. Соподчиненность руководителей, отвечающих за реализацию одинаковых задач

предприятий будут продублированы уже существующие задачи. Эта ситуация говорит о низкой степени понимания работниками стратегии и своего места в ней. Задачи руководителей высшего звена должны быть более широкими, приближенными к стратегическим направлениям. Как было отмечено, рост производительности труда не является целевым показателем в Стратегическом плане устойчивого развития города Хабаровска до 2020 года. Таким образом, данный показатель не может быть результирующим для высшего эшелона руководителей. Наиболее логична постановка задачи роста производительности труда руководителям, непосредственно курирующим предприятия. Значения производительности труда, взятые за план в ССП, соответствуют дорожным картам, что указывает на интеграцию дорожных карт в систему управления.

Рост удовлетворенности населения жилищно-коммунальными услугами, транспортным обслуживанием, качеством автомобильных дорог в рамках ССП отнесен к ответственности председателей комитетов по управлению округами. Такая ситуация обусловлена закрепленными за комитетами по управлению округами полномочиями по взаимодействию с организациями, оказывающими услуги тепло-, электро-, водоснабжения и водоотведения, по вопросу качественного предоставления услуг. По своей сути удовлетворенность населения является результирующим показателем работы управленца. Поэтому он должен анализироваться отдельно для каждого должностного лица и во взаимосвязи с другими, выполненными им задачами.

Плановые показатели совпадают по всем округам и составляют 55 % для транспортного обслуживания и качества автомобильных дорог, 43 % для жилищно-коммунальных услуг. Эти значения очень низкие, и их достижение неспособно обеспечить качественного роста комфортности проживания. Фактически достигнутые значения администрация города предпочла скрыть, что не позволяет оценить качество работы должностных лиц и взаимосвязь уровня удовлетворенности населения с ростом производительности труда.

Согласно данным социологического исследования, проведенного в рамках научно-исследовательской работы по теме «Мониторинг реализации

Стратегического плана устойчивого развития г. Хабаровска за 2012–2014 годы», удовлетворенность населения деятельностью муниципальных предприятий невысокая. Наибольшее число респондентов (39,2 %) сталкивалось с недобросовестностью муниципальных служащих и работников, подведомственных им организаций, в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

За последние пять лет положительные тенденции по благоустройству города отметили только 16 % опрошенных, улучшение качества дорог и увеличение площади зеленых насаждений – 18 %, санитарного состояния – 21 %. Однако по районам города ситуация значительно различается, так, удовлетворенность качеством дорог в Центральном округе более 35 %, в Железнодорожном и Северном округах – около 20 %, в Южном – менее 10 %. Низкая удовлетворенность жителей в данных сферах в большей степени зависит от работы муниципальных предприятий. Среди мер по повышению комфортности проживания в городе Хабаровске 61 % опрошенных предложили сдерживать тарифы ЖКХ, 44 % – повысить качество услуг, оказываемых предприятиями жилищно-коммунального комплекса.

Таким образом, ССП при всей своей инновационности остается формальным инструментом оценки эффективности деятельности органов управления. Отсутствие системности и соподчиненности задач руководителей разных уровней привело к дублированию показателей. Внутренняя оценка результативности деятельности администрации города завышена и не соответствует статистическим и социологическим оценкам качества жизни.

Достигнуть качественных изменений в работе предприятий муниципальной сферы экономики и уровне жизни населения при формальном подходе к управлению достаточно сложная задача, для решения которой требуется разработка концептуальной схемы, включающей механизмы, затрагивающие все сферы работы предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. О долгосрочной государственной политике : указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Дальневосточный научно-исследовательский институт рынка (г. Хабаровск)

Воробьева А. И., аспирант кафедры финансов и кредита

E-mail: a.i.vorobeva@gmail.com

Тел.: 8(4212) 30-62-68

The Far-eastern Research Institute of Market Economy

Vorobeva A. I., Post-graduate Student of the Finance and Credit Department

E-mail: a.i.vorobeva@gmail.com

Тел.: 8(4212) 30-62-68